
Konwencje i zalecenia
Międzynarodowej Organizacji Pracy
1919–2012

Międzynarodowa Organizacja Pracy Genewa
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Warszawa

Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy

1919–2012

Tom I
1919–1973

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Tytuł oryginału opublikowanego przez Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa:
„International Labour Conventions and Recommendations 1919–1994”
Copyright © International Labour Organization 1994

Copyright © na tłumaczenie polskie:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2014

Autentycznymi tekstami konwencji i zaleceń MOP są wersje angielska i francuska. Międzynarodowa Organizacja Pracy nie ponosi w związku z tym odpowiedzialności za precyzję i wierność ich tłumaczenia na język polski.

Opracowano w Wydziale Koordynacji Współpracy Międzynarodowej
Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Określenia zawarte w publikacjach MOP, pozostające w zgodności z praktyką Narodów Zjednoczonych, a także sposób przedstawienia materiału w tych publikacjach nie wyrażają w żadnym stopniu opinii Międzynarodowego Biura Pracy o sytuacji prawnej w jakimkolwiek kraju, na jakimkolwiek obszarze lub terytorium, ani też pozycji prawnej władz tego kraju, czy też opinii Biura dotyczącej przebiegu jego granic.

ISBN 978-83-64309-25-0 t. I
ISBN 978-83-64309-33-5 t. I–II

Wszystkie prawa zastrzeżone
Wydanie II uzupełnione

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 567/2014.



Międzynarodowe standardy pracy stanowią najważniejszy dorobek powstałej przed 95 laty Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jednak w Polsce, jednym z państw założycielskich Organizacji, wiedza na ich temat, a nawet świadomość ich istnienia jest wciąż zaskakująco niewielka. Tymczasem konwencje i zalecenia przyjęte w ramach MOP, nie narzucane odgórnie przez władze, lecz będące wynikiem dialogu społecznego, negocjacji trzech stron: rządów, pracodawców i pracowników – ustanawiają rzecz ważną także z perspektywy przeciętnego obywatela – minimalne standardy praw pracowniczych. Większości obywateli umyka również fakt, że Polska, zwiąawszy się 91 konwencjami MOP, należy pod tym względem do światowej czołówki, a wśród państw Unii Europejskiej do pierwszej dziesiątki. Jednak, jak zauważył autor przedmowy do pierwszego wydania tego zbioru, ówczesny Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy, Michel Hansenne „Polskę łączy z MOP, jeszcze bardziej niż liczba ratyfikowanych konwencji, pierwszoplanowa rola, jaką nadano międzynarodowym normom pracy w życiu kraju. Konwencje MOP Nr 87 i 98 załączone do porozumień gdańskich i statutu związku zawodowego „Solidarność”, zgodnie z decyzją tego związku, potwierdzone przez Sąd Najwyższy w dniu 10 listopada 1980 r., stały się katalizatorem burzliwego procesu, który jak wiadomo doprowadził do głębokich przemian.” Kluczowe treści ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP łatwo można również odnaleźć w polskim prawie pracy i ubezpieczeń społecznych.

Tymczasem standardy pracy wypracowane przez MOP cieszą się niezwykle dużym poważaniem międzynarodowym, zwłaszcza w Europie. Nieprzypadkowo nie ma w Unii Europejskiej państwa, które nie ratyfikowałyby wszystkich konwencji MOP, którym nadano status fundamentalnych. Co więcej, Unia stara się też promować te oraz pozostałe standardy MOP także poza UE, poprzez swą współpracę z krajami trzecimi. W rezultacie Unia uzależnia od przestrzegania standardów MOP udzielenie poszczególnym krajom pomocy rozwojowej czy przyznanie im preferencji celnych.

Dodatkowo fundamentalne konwencje MOP są centralnym elementem socjalnego wymiaru koncepcji Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR). Ich przestrzeganie uznaje się za warunek konieczny zrównoważonego rozwoju, a normy w nich zawarte stanowią cztery spośród 10 zasad inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Global Compact na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu i wspierania zrównoważonego rozwoju z 2000 r.

Międzynarodowe standardy pracy nie są jednak tylko popularnymi czy modnymi hasłami. To bardzo konkretne normy, czasem zwięzłe i proste, innym razem rozbudowane, zawsze jednak wartościowe i precyzyjne. Wyzwania związane z globalizacją i jej wpływem na funkcjonowanie społeczeństw i gospodarek sprawiły, że standardy MOP jeszcze zyskały na znaczeniu. Poszanowanie dla międzynarodowych norm pracy jest bowiem warunkiem godnej pracy, a więc godnego i produktywnego zatrudnienia kobiet i mężczyzn w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i poszanowania człowieka. Zarazem, co ważne, ich wdrożenie oferuje równocześnie szansę na wzrost wydajności pracy i poprawę wyników gospodarczych zarówno poszczególnych przedsiębiorstw, jak i całych systemów ekonomicznych państw. Nie sposób również nie docenić znaczenia międzynarodowych norm pracy jako swego rodzaju zabezpieczenia, „siatki bezpieczeństwa” w czasach kryzysu, pozwalającego łagodzić jego negatywne następstwa. Stanowią one wreszcie sumę doświadczeń i międzynarodowe „kompendium” w sferze pracy i polityki społecznej. Ich poznanie stanowić będzie więc doskonałą inspirację do rozwoju rozwiązań krajowych.

Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki
Społecznej

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja stanowi zestawienie tekstów aktów normatywnych przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Jest ona drugim, rozszerzonym i zmienionym wydaniem zbioru dokumentów MOP: konwencji, protokołów do nich i zaleceń, który ukazał się z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej w 1996 r. i był już raz uzupełniany w 1998 r. Poprzednia edycja zawierała teksty konwencji przyjętych przez MOP od jej powstania do 1997 r. (Konwencja 181 i Zalecenie 188). Z uwagi na zmiany, które od czasu jej wydania nastąpiły w międzynarodowych standardach pracy, przejawiające się nie tylko przyjęciem nowych aktów, ale przede wszystkim dokonaniem ich przeglądu i klasyfikacji przez MOP, zaistniała potrzeba opublikowania zaktualizowanej wersji zbioru konwencji, protokołów oraz zaleceń tej Organizacji.

Zbiór skierowany jest do szerokiej grupy odbiorców, w szczególności pracowników administracji publicznej, organizacji pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, a także placówek naukowych i dydaktycznych czy bibliotek oraz wszelkich innych osób zainteresowanych tematyką ochrony praw pracowniczych i aktywnością MOP.

Zamieszczone w publikacji teksty poddano przy ich opracowaniu przeglądowi, weryfikacji oraz ujednoczeniu. Konwencje ratyfikowane przez Polskę (ich wykaz znajduje się w Załączniku IV do niniejszej publikacji) zamieszczono w zbiorze w brzmieniu opublikowanym w Dzienniku Ustaw, jednak – zwłaszcza w przypadku starszych konwencji – dokonując, w razie potrzeby, uwspółcześnienia ich języka. W rezultacie, zbiór nie może być traktowany jako źródło prawa.

Zawartość zbioru i uwagi na temat sposobu prezentacji dokumentów

Spśród wszystkich 189 konwencji, 5 protokołów i 202 zaleceń przyjętych przez MOP w latach 1919–2012, w niniejszym zbiorze zamieszczono teksty 151 konwencji, 4 protokołów oraz 116 zaleceń. Wśród 38 konwencji pominiętych w zbiorze pięć zostało wycofanych decyzją Międzynarodowej Konferencji Pracy w 2000 r. (Nr Nr 31, 46, 51, 61, 66), a kolejnych osiem to konwencje uznane przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy za nieaktualne, które nigdy nie weszły w życie (Nr Nr 54, 57, 70, 72, 75, 76, 93 i 109). Poza tym, w zbiorze nie opublikowano też odrębnie tekstów dwóch konwencji (Nr 80 i 116) wprowadzających jedynie poprawki do sformułowań postanowień końcowych i preambuł, jakie w zestandaryzowanej formie umieszcza się w pozostałych dokumentach tej kategorii (w opracowaniu zamieszczone są teksty konwencji już w brzmieniu uwzględniającym wprowadzone tą drogą zmiany)¹. Dodatkowo zrezy-

¹ Konwencja Nr 80 dotycząca zmiany postanowień końcowych z 1946 r., została przyjęta ze względu na „wykonywanie w przyszłości pewnych funkcji kancelaryjnych powierzonych wcześniejszymi spornymi konwencjami Sekretarzowi Generalnemu Ligi Narodów oraz wprowadzeniem pewnych dodatkowych poprawek, jakie stały się niezbędne wskutek rozwiązania Ligi Narodów oraz poprawki do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy”. Wprowadziła ona czysto formalne poprawki do preambuł oraz postanowień końcowych konwencji przyjętych na pierwszych 28 sesjach MKP (Nr Nr od 1 do 67) i weszła w życie dnia 28 maja 1947 r. Oryginalne egzemplarze tekstów wcześniejszych konwencji, zmienione zgodnie z postanowieniami Konwencji Nr 80, uwierzytelnione we właściwym trybie podpisem Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, zostały zdeponowane w archiwach Międzynarodowego Biura Pracy oraz przesłane Sekretarzowi Generalnemu ONZ; uwierzytelnione kopie zostały także przesłane wszystkim Państwom Członkowskim MOP.

Konwencja Nr 116 dotycząca zmiany postanowień końcowych z 1961 r. zrewidowała konwencje przyjęte na pierwszych 32 sesjach MKP (Nr Nr od 1 do 98), przewiduje składanie przez Radę Administracyjną MBP sprawozdania ze stosowania

gnowano także z umieszczania tekstów 12 konwencji, które nie mają zastosowania w polskich warunkach z uwagi na swój zakres tematyczny (Nr Nr 50, 64, 65, 82, 83, 84, 85, 86, 104, 107, 110 i 169). Zbiór nie zawiera również jedenastu konwencji uznanych za „odłożone na półkę” (shelved) (Nr Nr 4, 20, 21, 28, 34, 41, 43, 48, 49, 60, 67), które zgodnie z rekomendacją Rady Administracyjnej MBP nie powinny być publikowane w kolejnych wydaniach zbiorów konwencji i zaleceń MOP, a przy tym nie zostały przez Polskę ratyfikowane. W wypadku protokołów zrezygnowano z publikacji Protokołu z 1982 r. do Konwencji Nr 110 dotyczącej warunków pracy pracowników plantacji, gdyż dotyczy on jednej z konwencji pominiętych z uwagi na brak odniesień do polskich realiów. Natomiast spośród 86 nieopublikowanych zaleceń dwadzieścia zostało wycofanych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 2002 (Nr Nr 1, 5, 11, 15, 37, 38, 39, 42, 45, 50, 51, 54, 56, 59, 63, 64, 65, 66, 72 i 73), a kolejnych szesnaście Konferencja wycofała w 2004 r. (Nr Nr 2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74 i 96). Oprócz tego, w zbiorze nie uwzględniono pięciu zaleceń (Nr Nr 48, 49, 105, 106 i 138), co do których Rada Administracyjna MBP podjęła decyzję, iż nie powinny być one publikowane w kolejnych wydaniach zbiorów konwencji i zaleceń MOP². Pominięto również zalecenia nieaktualne, które zostały zrewidowane przez wydane później konwencje lub zalecenia albo w myśl decyzji Rady Administracyjnej MBP podjętej w marcu 2002 r. powinny być pomijane w kolejnych kompilacjach konwencji i zaleceń MOP albo też miały charakter przejściowy i już przestały obowiązywać.

Z powodów przedstawionych poniżej, same postanowienia końcowe o standardowej formie nie są powtarzane w każdym dokumencie. Kompletnie teksty konwencji w językach autentycznych są dostępne na oficjalnej stronie Międzynarodowej Organizacji Pracy www.ilo.org, zaś kompletne teksty ratyfikowanych przez Polskę konwencji w języku polskim zostały opublikowane w Dzienniku Ustaw.

W przypadku zaleceń przyjętych na 28 pierwszych sesjach MKP, teksty publikowane w zbiorze są tekstami poprawionymi zgodnie z Drugim Sprawozdaniem Komitetu Spraw Konstytucyjnych, przyjętym na 29 sesji MKP w 1946 r.³

Wzorem dla polskiego wydania zbioru *Konwencje i Zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012* była wersja angielska tej publikacji z 1992 r.

Konwencje i zalecenia są publikowane w niniejszym zbiorze w porządku chronologicznym. Aby ułatwić odszukiwanie informacji, w spisie treści zaznaczono kolejne sesje Międzynarodowej Konferencji Pracy oraz umieszczono tytuły wszystkich przyjętych konwencji i zaleceń, także niepublikowanych. Dokumenty niepublikowane oznaczono skrótami NP i NPP.

NP – oznacza, że decyzją Rady Administracyjnej MBP konwencja/zalecenie nie powinny być publikowane w zbiorze konwencji i zaleceń;

NPP – oznacza, że dany akt nie jest opublikowany w wersji polskiej ze względu na specyfikę krajową.

W latach 1995–2002 Rada Administracyjna MBP dokonała przeglądu⁴ wszystkich (z wyjątkiem fundamentalnych i priorytetowych) konwencji i zaleceń MOP przyjętych przed 1985 r. pod kątem ich aktualności, wyróżniając w ich ramach następujące kategorie:

- Kategoria 1 – akty aktualne;
- Kategoria 2 – akty do zrewidowania;
- Kategoria 3 – akty o charakterze przejściowym;
- Kategoria 4 – akty nieaktualne;

konwencji na Konferencji w każdym wypadku, który Rada Administracyjna uzna za niezbędny, zamiast w określonych terminach. Weszła ona w życie dnia 5 lutego 1962 r.

² Patrz dokument GB.283/LILS/WP/PRS/4.

³ Zmiany te miały taki sam cel, jak rewizja konwencji przyjętych na odpowiednich sesjach przez Konwencję Nr 80.

⁴ Patrz **Wstęp** *Konwencje MOP – podstawowe klasyfikacje*.

- Kategoria 5 – konwencje „odłożone na półkę”;
- Kategoria 6 – zalecenia oficjalnie zastąpione przez inne akty;
- Kategoria 7 – akty wycofane decyzją MKP;
- Kategoria 8 – akty, w stosunku do których RA MBP poprosiła o dalsze informacje.

Kategoria, do której Rada Administracyjna MBP zaliczyła dany akt jest podana w spisie treści zbioru na lewym brzegu kolumny. Jedynie w przypadku Konwencji Nr 158 i Zalecenia Nr 166 kategoria jest nieokreślona, ponieważ Rada Administracyjna nie osiągnęła porozumienia w kwestii statusu tych aktów.

Postanowienia końcowe

Podobnie jak w innych umowach międzynarodowych, postanowienia końcowe we wszystkich konwencjach MOP odnoszą się do pewnych zagadnień standardowych, których uregulowanie jest konieczne w każdym dokumencie, niezależnie od jego konkretnej zawartości merytorycznej, np. spraw takich jak termin i warunki wejścia w życie danej regulacji. Podczas pierwszych dziesięciu sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, stosowano w tym względzie bardzo zróżnicowane rozwiązania i postanowienia końcowe w poszczególnych konwencjach odbiegały od siebie istotnie. Dlatego na jedenastej sesji MKP (1928 r.) przedstawiono propozycję ujednoczonej dla wszystkich tego typu dokumentów formuły postanowień końcowych, określając ich standardowe brzmienie odnośnie do 6 zagadnień: ratyfikacji, wejścia w życie, wypowiedzenia, informowania Członków MOP o ratyfikacjach, badania potrzeby rewizji oraz tekstów autentycznych. Siódme standardowe postanowienie końcowe, dotyczące skutku zrewidowania konwencji, wprowadzono już w 1929 r., nadając mu obecnie obowiązującą formę w 1933 r. Wreszcie w 1946 r. dodano kolejne, ósme już postanowienie końcowe (o powiadamianiu/informowaniu Organizacji Narodów Zjednoczonych).

W niniejszym zbiorze w wypadku konwencji, których postanowienia końcowe mają postać ujednoczoną tak, jak przedstawiono to powyżej, zrezygnowano z każdorazowego umieszczania tych postanowień przy tekście dokumentu, odsyłając do Załącznika I publikacji, zawierającego wspomniane zestandaryzowane postanowienia końcowe. W wypadku konwencji o numerach od 1 do 25, przyjętych przed wprowadzeniem jednolitych formuł postanowień końcowych, w zbiorze umieszczano krótką informację dotyczącą brzmienia poszczególnych postanowień końcowych w danej konwencji. Natomiast w odniesieniu do konwencji sporządzonych już po ujednoczeniu tekstu tych postanowień, treść konkretnego postanowienia końcowego lub informacja na temat zmian względem standardu zamieszczona jest w zbiorze zawsze, gdy tego rodzaju różnica występuje. Tego rodzaju odchylenia od formuł standardowych dotyczą przy tym albo warunków wejścia w życie dokumentu, albo okresów, w których jest on otwarty do wypowiedzenia.

Deklaracje stosowania na terytoriach niemietropolitalnych

Kwestię deklaracji dotyczących stosowania konwencji na terytoriach niemietropolitalnych, za których stosunki międzynarodowe odpowiada dane Państwo Członkowskie, reguluje artykuł 35 Konstytucji MOP. Niemniej, niektóre konwencje zawierają dodatkowe postanowienia dotyczące deklaracji ich stosowania na terytoriach niemietropolitalnych. W większości przypadków postanowienia te przyjmują jedną z pięciu standardowych form, w niniejszym zbiorze umieszczonych w Załączniku II. Przy tekście każdej z konwencji, których to dotyczy, umieszczono odpowiedni odsyłacz do wspomnianego załącznika. Natomiast w przypadku dwóch konwencji (Nr Nr 29 i 111), których postanowienia w sprawie stosowania na obszarach niemietropolitalnych odbiegają od wariantów ujednoczonych, stosowne artykuły umieszczono wraz z tekstem głównym dokumentu.

Wstęp

Konwencje i zalecenia – ogólna charakterystyka

Międzynarodowe standardy pracy, które wyznaczają przyjęte przez Międzynarodową Organizację Pracy konwencje, protokoły do nich oraz zalecenia, są najważniejszą częścią dorobku normatywnego tej Organizacji i stanowią podstawę ochrony pracowników na całym świecie. Konwencje i protokoły są instrumentami prawnie wiążącymi państwa, które je ratyfikowały. Zalecenia natomiast nie mają takiej mocy i stanowią zbiory zobowiązań politycznych, pewnego rodzaju wytycznych i celów, do których państwa powinny dążyć. Mogą one uzupełniać lub rozszerzać konwencje MOP, ale mogą też być aktami regulującymi kwestie z różnych powodów nie uregulowane dotąd w dokumentach prawnie wiążących.

Konwencje MOP – podstawowe klasyfikacje

Od chwili powstania w 1919 r. do 2014 r. w ramach MOP przyjęto 189 konwencji i 6 protokołów do nich, a także 203 zalecenia. Przez długi czas nie dokonywano formalnej hierarchizacji tych aktów ani norm w nich zawartych. Niemniej, podczas Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego w Kopenhadze (1995 r.), pod wpływem procesów globalizacji, zdecydowano się potwierdzić uniwersalny charakter podstawowych praw w pracy, przywołując w tym kontekście te spośród standardów MOP, które powszechnie uznawano już wówczas za najważniejsze. Decyzje Szczytu dały impuls do wprowadzenia swego rodzaju hierarchii międzynarodowych standardów pracy. Najważniejszym elementem tego procesu było przyjęcie przez MOP w 1998 r. Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy. Definiuje ona cztery obszary tzw. fundamentalnych praw przysługujących człowiekowi w świecie pracy, nadając tym samym dotyczącym ich ośmiu konwencjom MOP – określanym obecnie jako „**konwencje fundamentalne**” – szczególną rangę. Do tych obszarów o wyjątkowym znaczeniu należą:

- a) wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych (Konwencje Nr 87 i 98);
- b) zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej (Konwencje Nr 29 i 105);
- c) skuteczna likwidacja pracy dzieci (Konwencje Nr 138 i 182);
- d) likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Konwencje Nr 100 i 111).

By zagwarantować należytą ochronę i realizację powyższych praw człowieka, Deklaracja nadała regulującym je konwencjom specjalny status. Ustala ona bowiem, że wszyscy Członkowie MOP, niezależnie od tego, czy ratyfikowali konwencje fundamentalne czy też nie, mają – wynikający bezpośrednio z faktu członkostwa w Organizacji i przyjęcia jej Konstytucji – obowiązek przestrzegania, realizowania i promowania w dobrej wierze zasad i praw w nich zawartych.

Drugą obok konwencji fundamentalnych grupą dokumentów normatywnych o specjalnym statusie i podwyższonej randze są tzw. **konwencje związane z zarządzaniem** (governance conventions, wcześniej określane terminem konwencje priorytetowe). Należą do nich cztery instrumenty: dotyczące inspekcji pracy Konwencje Nr 81 i 129, odnosząca się do polityki zatrudnienia Konwencja Nr 122 oraz promująca trójstronne konsultacje w zakresie tworzenia i wykonywania międzynarodowych norm pracy Konwencja Nr 144. Specyfika tych umów, decydująca o nadaniu im uprzywilejowanego statusu, wynika z faktu, iż regulują one przede wszystkim

kim sposoby realizacji przez państwo swych funkcji normotwórczych i kontrolnych w odniesieniu do świata pracy, a tym samym określają warunki i mechanizmy gwarantujące należyte przestrzeganie i wykonywanie innych praw człowieka, regulowanych przez konwencje fundamentalne i inne instrumenty normatywne MOP.

Pozostałe międzynarodowe standardy pracy określa się jako **konwencje techniczne**, co nie oznacza, że ich waga w odniesieniu do ochrony pracowników jest mniejsza. Ich techniczny charakter wskazuje raczej na to, iż dotyczą one szczególnej grupy zawodowej lub określonego zjawiska. Głównymi przedmiotami zawartych w nich regulacji są kwestie zatrudnienia i warunków pracy (ogólnie i w poszczególnych branżach, np. w odniesieniu do marynarzy czy rybaków), bezpieczeństwa i higieny pracy, zabezpieczenia społecznego, niedyskryminacji i równego traktowania w pracy.

Międzynarodowe standardy pracy podlegają ciągłej zmianie. Konwencje zdezaktualizowane, które mimo to regulują kwestie istotne także obecnie, mogą być rewidowane lub konsolidowane w odpowiadające współczesnym potrzebom, kompleksowe akty prawne⁵. W latach 1995–2002 wszystkie konwencje techniczne i zalecenia przyjęte w ramach MOP do 1985 r. zostały ocenione pod kątem aktualności i użyteczności przez Grupę roboczą do spraw polityki w zakresie rewizji standardów (tzw. Cartier Working Party). Do aktualnych, a więc takich, wobec których należy zabiegać o powszechną ratyfikację i podejmować dalsze wysiłki promocyjne, Grupa zaliczyła tylko 71 konwencji (włącznie z fundamentalnymi i priorytetowymi) i 73 zalecenia⁶. Pozostałe uznano za wymagające: uchylenia – w wypadku aktów obowiązujących, które weszły w życie; wycofania – w odniesieniu do konwencji, które nie weszły w życie; rewizji lub tzw. odłożenia na półkę (*shelving*), przez co rozumie się zaprzestanie umieszczania tekstu danej konwencji w publikacjach MOP i zwolnienie stron z obowiązku sprawozdawczego, choć bez formalnego ich wycofywania lub uchylania mocy⁷. W obecnym stanie prawnym nie funkcjonuje jeszcze mechanizm uchylania konwencji obowiązujących. Zostanie on uruchomiony po wejściu w życie przyjętego w 1997 r. Aktu poprawki do Konstytucji MOP.

Przymiowanie i odstępowanie od konwencji MOP oraz wynikające z tego obowiązki

Procedura przymiowania konwencji i zaleceń MOP

O rozpoczęciu prac nad nową konwencją, protokołem i/lub zaleceniem przez Międzynarodową Konferencję Pracy (MKP) – która jest organem plenarnym MOP zrzeszającym delegatów reprezentujących rządy, organizacje pracodawców i pracowników Państw Członkowskich – najczęściej decyduje Rada Administracyjna MBP (trójstronny organ zarządzający MOP), mająca prawo umieścić taki punkt w programie obrad Konferencji. Decyzje o zainicjowaniu prac nad nowym dokumentem normatywnym może też podjąć – decyzją 2/3 głosów – sama Konferencja, wprowadzając w ten sposób odpowiedni punkt do programu swojej kolejnej sesji. Standardową procedurą w toku prac nad nowym dokumentem jest tzw. podwójna dyskusja, czyli opracowanie i uzgodnienie tekstu danego aktu w trakcie dwóch kolejnych sesji MKP. W szczególnie pilnych przypadkach Rada może jednak zdecydować o przeprowadzeniu dyskusji pojedynczej, czyli ograniczonej do jednej sesji MKP. Do przyjęcia konwencji/protokołu i/lub zalecenia wymagana jest większość dwóch trzecich głosów obecnych delegatów. Przyjęty akt jest zatem efektem trójstronnego porozumienia, gdyż musi uzyskać odpowiednio duże poparcie zarówno reprezentantów rządów, jak i pracodawców i pracowników. W przypadku, gdy podczas głosowania nad tekstem projektu nowej konwencji dokument ten nie uzyska wymaganej większości, ale za jego przyjęciem opowie się zwykła większość delegatów, Konferencja może zdecydować o skierowaniu go do komisji redakcyjnej w celu przekształcenia tekstu na zalecenie.

⁵ Przykładem takiej aktualizacji połączonej z konsolidacją jest przyjęcie w 2006 r. Konwencji o pracy na morzu, a w 2007 r. Konwencji Nr 188 dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa.

⁶ Rada kontynuowała prace nad ustaleniem statusu konwencji i do 2012 r. za aktualne uznała 84 konwencje. W zbiorze każda z konwencji i zaleceń ma określony status (patrz Wprowadzenie) zgodnie z wynikiem prac Cartier Working Party.

⁷ O obowiązku sprawozdawczym zob. w dalszej części Wstępu.

Obowiązki Państw Członkowskich wynikające z przyjęcia przez MKP konwencji i zaleceń

W myśl art. 19 Konstytucji MOP podstawowym obowiązkiem wszystkich Państw Członkowskich Organizacji jest przedłożenie nowo przyjętych konwencji i zaleceń właściwej władzy krajowej, czyli w praktyce odpowiednim organom ustawodawczym. Państwa mają 12 miesięcy (w szczególnych przypadkach 18 miesięcy) od daty zakończenia sesji Konferencji, na której przyjęto dany dokument, na wywiązanie się z tego obowiązku. Od 1946 r. Organizacja może również wymagać od państw składania sprawozdań z konwencji nieratyfikowanych i zaleceń, celem zapoznania się z ewentualnym postępowaniem we wprowadzaniu do krajowych porządków prawnych norm zawartych w tych aktach. Sprawozdania takie są składane w cyklu rocznym, zaś o wyborze konwencji i zaleceń, z których raporty będą składane w danym roku decyduje Rada Administracyjna. Wszystkie państwa składają wówczas sprawozdanie z tych samych aktów, a Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń na podstawie przekazanych sprawozdań sporządza tzw. „przegląd ogólny”, który zawiera zestawienie ustawodawstwa oraz praktyki Państw Członkowskich wraz z komentarzami, wyjaśnieniami i interpretacjami Komitetu.

Ratyfikacja konwencji i jej wejście w życie

Konwencje MOP wiążą tylko te państwa, które dokonały ich ratyfikacji lub związały się danym dokumentem w toku innej procedury zgodnej z ich regulacjami krajowymi, a następnie notyfikowały ten fakt Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy. Większość konwencji MOP wchodzi w życie (tzw. pierwotne wejście w życie) po dwunastu miesiącach od zarejestrowania przez MBP drugiej ratyfikacji, a wobec państw, które fakt związania się konwencją notyfikują już po rejestracji przez MBP drugiej ratyfikacji dokumentu (choć niekoniecznie po jego wejściu w życie), po dwunastu miesiącach od dokonania notyfikacji. Niektóre konwencje wymagają jednak większej liczby ratyfikacji, by stać się obowiązującym prawem, lub też wyposażane są w tzw. wiązane klauzule ratyfikacyjne, określające dodatkowe warunki ich wejścia w życie. Zazwyczaj te dodatkowe kryteria są konsekwencją specyfiki przedmiotu konwencji, co dobrze ilustruje przykład Konwencji o pracy na morzu, której wejście w życie uzależniono od związania się nią przez co najmniej 30 państw i posiadających łącznie co najmniej 33% światowego tonażu floty handlowej.

Wypowiadanie konwencji

Międzynarodowa Organizacja Pracy zadbała również o stabilność międzynarodowych standardów pracy, nakładając ograniczenia w zakresie wypowiedzania ratyfikowanych konwencji. Z wyjątkiem pierwszych 25 konwencji, wobec których dopuszczalne jest odstąpienie w dowolnym czasie, wypowiedzenie obowiązujących konwencji MOP możliwe jest dopiero po upływie dziesięciu lat (w rzadkich przypadkach pięciu) od pierwotnego wejścia w życie konwencji. Wówczas jednak tego rodzaju decyzję należy podjąć w ciągu roku, jeśli zaś to nie nastąpi, to ponowne podjęcie kroków w celu odstąpienia od konwencji możliwe będzie dopiero po kolejnych dziesięciu (lub odpowiednio pięciu) latach. Wypowiedzenie konwencji – podobnie jak jej ratyfikacja – musi zostać notyfikowane Dyrektorowi Generalnemu MBP, by stać się skuteczne.

Udział partnerów społecznych

W działalność normotwórczą MOP w dużym stopniu i właściwie na każdym etapie zaangażowani są partnerzy społeczni – organizacje pracodawców i związki zawodowe, zarówno krajowe, jak i międzynarodowe. Uczestniczą oni w wyborze zagadnień mających stanowić przedmiot nowych konwencji i zaleceń, opracowywaniu i przyjmowaniu konkretnych aktów, procedurze przedkładania ich po przyjęciu przez MOP właściwej władzy krajowej, składaniu sprawozdań z konwencji ratyfikowanych i nieratyfikowanych oraz procedurach związanych z systemem kontrolnym MOP.

Ratyfikacja konwencji MOP przez Polskę

Konwencje przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy dotyczą wolności i praw obywatelskich określonych w Konstytucji RP oraz odnoszą się do spraw uregulowanych w ustawach. Na podstawie art. 89 ust. 1 Konstytucji RP konwencje te podlegają zatem ratyfikacji za uprzednią zgodą Parlamentu wyrażoną w ustawie (tzw. duża ratyfikacja). Organem uprawnionym do złożenia wniosku o ratyfikację konwencji MOP zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych jest minister do spraw pracy. Ratyfikacji, po uzyskaniu zgody Parlamentu wyrażonej w ustawie, dokonuje Prezydent RP. Ratyfikowana w ten sposób konwencja MOP wchodzi w życie zazwyczaj po upływie 12 miesięcy od zarejestrowania jej ratyfikacji przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy. Również wypowiedzenie konwencji MOP wymaga zgody wyrażonej w ustawie i dokonuje go Prezydent RP.

Do końca 2013 r. Polska ratyfikowała 91 konwencji MOP, z których w mocy pozostaje 66. Rzeczpospolita jest stroną wszystkich konwencji fundamentalnych i związanych z zarządzaniem. Większość konwencji ratyfikowanych, które Polski już nie obowiązują, została wypowiedziana automatycznie, czyli w wyniku ratyfikacji konwencji nowszej lub konsolidującej standardy. Tylko od dwóch konwencji: Nr 45 dotyczącej pracy kobiet pod ziemią w kopalniach, z 1935 r. oraz Nr 48 dotyczącej ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania uprawnień w ubezpieczeniu na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci, z 1935 r., odstąpiono na mocy odrębnych decyzji właściwych władz krajowych.

System kontrolny

Realizacja zobowiązań wynikających z Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz konwencji i zaleceń jest podstawowym obowiązkiem Państw Członkowskich Organizacji. Obowiązek ten podlega ocenie w ramach systemu kontrolnego, który obok zasady trójstronności jest główną cechą wyróżniającą MOP spośród innych organizacji systemu Narodów Zjednoczonych.

Regularny mechanizm kontrolny

Ratyfikacja konwencji pociąga za sobą obowiązek składania – do Międzynarodowego Biura Pracy – okresowych sprawozdań z jej stosowania w ustawodawstwie i praktyce krajowej (art. 22 Konstytucji MOP). Zgodnie z obecnie obowiązującymi zasadami i procedurami systemu sprawozdawczego, przyjętymi przez Radę Administracyjną w listopadzie 2009 r. i marcu 2011 r., sprawozdania z konwencji fundamentalnych i związanych z zarządzaniem są wymagane co 3 lata, zaś do konwencji technicznych zastosowanie ma 5-letni cykl raportowania. W odniesieniu do konwencji fundamentalnych i priorytetowych państwa są podzielone na trzy grupy od A do F, od G do N i od O do Z według nazw w porządku alfabetycznym w języku angielskim, które przedkładają sprawozdania naprzemiennie, w kolejnych latach. Z kolei w przypadku konwencji technicznych, państwa są podzielone na dwie grupy i sprawozdania przedkładane są zgodnie ze schematem uwzględniającym podział tematyczny konwencji.

Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń oraz Komitet Konferencji ds. stosowania standardów

Na podstawie rezolucji przyjętej przez ósmą sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1926 r. obowiązek kontroli przestrzegania przez Państwa Członkowskie wynikających z ratyfikowanych oraz nieratyfikowanych konwencji powierzono **Komitetowi Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń** oraz Komitetowi Konferencji ds. stosowania standardów. W skład Komitetu Ekspertów wchodzi obecnie 18 niezależnych ekspertów w dziedzinie prawa i nauk społecznych, reprezentujących różne regiony geograficzne. Eksperci wybierani są na okres trzy-letni, ale z możliwością odnowienia kadencji, a wyboru dokonuje Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy na wniosek Dyrektora Generalnego MBP. Spotkania Komitetu odbywają się raz w roku, na przełomie listopada i grudnia, a jego zadaniem jest dokonanie bezstronnej,

niezależnej, obiektywnej i technicznej oceny stanu realizacji międzynarodowych standardów pracy. Podstawowymi funkcjami Komitetu w ramach tego zadania są:

- badanie sprawozdań rządów z wykonania postanowień konwencji ratyfikowanych;
- badanie sprawozdań na temat ustawodawstwa i praktyki w zakresie konwencji nieratyfikowanych;
- badanie informacji dotyczących przedłożenia nowo przyjętych instrumentów międzynarodowych właściwej władzy.

Analizując sprawozdania z konwencji ratyfikowanych oraz zgłaszane przez krajowe i międzynarodowe organizacje partnerów społecznych uwagi do stosowania konwencji przez Państwa Członkowskie Komitet Ekspertów może – w formie uwag lub pytań bezpośrednich – skomentować je lub poprosić o dodatkowe informacje i wyjaśnienia. Pytania bezpośrednie mają charakter niejawni i kierowane są tylko do rządów poszczególnych państw, dotyczą konkretnych problemów lub wątpliwości w ramach stosowania przez nie konwencji. Uwagi natomiast odnoszą się bądź do poważniejszych problemów lub uchybień, bądź do znaczącej poprawy, w stosowaniu konwencji i najczęściej są kierowane do poszczególnych państw, choć ich adresatami mogą być również wszyscy członkowie MOP. Uwagi publikuje się w – przekazywanym wszystkim członkom Organizacji – raporcie z prac Komitetu. Raport ten stanowi podstawę prac w trójstronnym **Komitecie Konferencji ds. stosowania standardów.**

Komitet Konferencji ds. stosowania standardów jest stałym organem utworzonym zgodnie z art. 7 Stałego Regulaminu Międzynarodowej Konferencji Pracy. Jest to organ trójstronny, w jego skład wchodzi przedstawiciele rządów, pracodawców i pracowników. Zajmuje się on dyskusją nad raportem Komitetu Ekspertów oraz nad tzw. przypadkami indywidualnymi, wybranymi z raportu przez przedstawicieli pracodawców i pracowników, a uznanymi za przypadki szczególnie rażącego naruszania standardów. Prace Komitetu Konferencji również kończą się przyjęciem raportu odzwierciedlającego przebieg dyskusji oraz zawierającego konkluzje Komitetu, przy czym, omawiane przypadki szczególnie poważne mogą być opatrywane tzw. specjalnym paragrafem.

Procedury specjalne

Partnerzy społeczni (organizacje pracodawców i pracowników) mają też prawo – **na mocy art. 24 Konstytucji MOP** – składać **zażalenia** dotyczące nieprzestrzegania przez rząd jakiegokolwiek ratyfikowanej konwencji. Aby jednak mogło być ono przyjęte do rozpatrzenia, konieczne jest, by zażalenie spełniało następujące warunki formalne:

- musi być przekazane do Międzynarodowego Biura Pracy na piśmie;
- musi pochodzić od organizacji związkowej lub organizacji pracodawców;
- musi zawierać specjalne odniesienie do art. 24 Konstytucji MOP;
- musi dotyczyć Państwa Członkowskiego MOP;
- musi odnosić się do konwencji, której państwo, przeciwko któremu wniesiono zażalenie, jest stroną;
- musi wskazywać, w jakim zakresie w opinii podmiotu składającego zażalenie państwo zaniedbuje obowiązek zapewnienia skutecznego przestrzegania danej konwencji w ramach jego jurysdykcji.

O dopuszczalności zażalenia decyduje Rada Administracyjna, analizując jednakże wyłącznie jego stronę formalną (a więc to, czy spełnia ono wspomniane wyżej kryteria) i nie dyskutując jego treści. Po ewentualnym uznaniu zażalenia za dopuszczalne, RA może wybrać jedną z dwóch procedur: utworzyć trójstronny komitet *ad hoc* dla zbadania sprawy będącej przedmiotem zażalenia albo też, jeżeli zażalenie odnosi się do konwencji dotyczących praw związkowych, przekazać sprawę do rozpatrzenia przez Komitet Wolności Związkowej. W pierwszym wypadku powołany

komitet *ad hoc* w toku rozpoznania sprawy zwraca się do zainteresowanego rządu o przedstawienie wyjaśnień. Po ich ewentualnym otrzymaniu rozpatruje je wraz ze złożonym zażaleniem. Wnioski i zalecenia komitetu przedstawiane są do decyzji Radzie Administracyjnej. Jeżeli zażalenie jest dyskutowane na forum Rady, do udziału w dyskusji zapraszany jest zainteresowany rząd. Decyzję w sprawie opublikowania zażalenia i stanowiska rządu otrzymanego w odpowiedzi na nie podejmuje Rada Administracyjna oraz informuje o tym zainteresowane organizacje zawodowe oraz rząd. W praktyce procedura ta ma charakter bardzo dyskretny, a informacje dotyczące zażalenia są publikowane tylko w sytuacji, gdy wyjaśnienia rządu uznane zostaną za niewystarczające lub w ogóle nie zostaną udzielone.

Na mocy art. 26 Konstytucji każde Państwo Członkowskie Organizacji może także zgłosić do Międzynarodowego Biura Pracy **skargę** przeciwko innemu Państwu Członkowskiemu, które jego zdaniem nie zapewnia w sposób dostateczny przestrzegania danej konwencji. Warunkiem skorzystania z prawa do skargi jest jednak, by oba zainteresowane państwa ratyfikowały tę konwencję, sama zaś konwencja weszła w życie. Rada Administracyjna może, jeżeli uzna to za stosowne, zwrócić się do rządu państwa, przeciwko któremu złożono skargę, o przekazanie stanowiska w sprawie. Jeżeli jednak nie uzna tego za konieczne lub też otrzymane informacje okażą się niezadowolające, Rada Administracyjna może utworzyć Komisję Śledczą, która w sposób niezależny zbada sprawę, a następnie złoży sprawozdanie zawierające zalecenia dla skarżonego rządu. Sprawozdanie takie jest przekazywane zainteresowanym rządów, które w ciągu 3 miesięcy muszą zawiadomić Dyrektora Generalnego, czy przyjmują zalecenia zawarte w sprawozdaniu. Rząd, który nie zgadza się z zaleceniami Komisji, ma prawo skierować sprawę do rozpatrzenia przez Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości. Procedura z art. 26 może być również zastosowana z urzędu przez RA lub na skutek skargi delegata na Międzynarodową Konferencję Pracy.

Skargi dotyczące naruszania wolności zrzeszania się

Komitet Wolności Związkowej Rady Administracyjnej

Komitet Wolności Związkowej jest utworzonym w 1951 r. organem Rady Administracyjnej. Składa się z dziewięciu członków i dziewięciu zastępców członków reprezentujących w równej liczbie, zgodnie z zasadą trójstronności, grupę rządową, pracodawców i pracowników oraz niezależnego przewodniczącego. Komitet rozpatruje skargi dotyczące naruszania wolności zrzeszania się i przedkłada wnioski oraz zalecenia Radzie Administracyjnej. Skargi mogą być wnoszone przez krajowe i międzynarodowe organizacje pracodawców i pracowników oraz rządy bez względu na to, czy dane państwo jest związane jakąkolwiek konwencją dotyczącą wolności zrzeszania się.

Początkowo głównym organem rozpatrującym sprawy związane z naruszaniem praw związkowych miała być Komisja Badawczo-Koncyliacyjna do spraw wolności zrzeszania się, składająca się z 9 niezależnych członków, pracujących w trzyosobowych zespołach. Komitet Wolności Związkowej miał dokonywać jedynie wstępnego badania skarg, które miały być wniesione przed Komisję Badawczo-Koncyliacyjną. Ponieważ jednak w praktyce wniesienie sprawy przed Komisję okazało się trudne, Komitet przejął funkcję merytorycznego badania skarg dotyczących wolności związkowej wnoszonych do Międzynarodowego Biura Pracy i przekazywania wniosków Radzie Administracyjnej.

Komitet spotyka się trzy razy w roku, na początku sesji RA. Po każdym z takich posiedzeń Komitet przedstawia RA raport zawierający streszczenie rozpatrywanych spraw i zalecenia dla rządów.

Renata Lemieszewska
Magdalena Wysocka-Madej

ZAŁĄCZNIK I

STANDARDOWE POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Ratyfikacja

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zostanie poinformowany o formalnych ratyfikacjach niniejszej Konwencji w celu ich zarejestrowania.

2. Wejście w życie

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji zgłoszonej przez dwóch Członków.

3. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

3. Wypowiedzenie

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabiera mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzysta z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany Konwencją na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego okresu dziesięcioletniego, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

4. Informowanie członków o ratyfikacjach

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poinformuje wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu każdej ratyfikacji i każdego aktu wypowiedzenia, o którym został poinformowany przez Członków Organizacji.

2. Informując Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

5. Powiadomienie Organizacji Narodów Zjednoczonych

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych, w celu zarejestrowania, zgodnie z art. 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Uwaga: postanowienie to nie występuje w konwencjach Nr 1–67.

6. Badanie potrzeby rewizji

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za niezbędne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej Konwencji

i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji tej Konwencji.

Uwaga: Pierwotnie w Konwencjach Nr Nr 1–98 postanowienie to przewidywało przedstawienie przez Radę Administracyjną sprawozdań co dziesięć lat po wejściu w życie. Postanowienie to zostało zastąpione w tych konwencjach przez tekst obecnie obowiązujący zgodnie z Konwencją Nr 116 dotyczącą zmiany postanowień końcowych, z 1961 r.

7. Skutek zrewidowania Konwencji

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji, wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji, i jeżeli nowa konwencja nie stanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia pkt. 3 (Wypowiedzenie) natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej obecnej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

8. Teksty autentyczne

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Uwaga: W Konwencjach Nr Nr 1–67 postanowienie to brzmi: Obydwa teksty niniejszej Konwencji, francuski i angielski, są autentyczne.

ZAŁĄCZNIK II

DEKLARACJE STOSOWANIA KONWENCJI DO TERYTORIÓW NIEMETROPOLITALNYCH

Większość konwencji nie zawiera postanowień dotyczących deklaracji stosowania do terytoriów niemetropolitalnych: takich deklaracji dotyczą postanowienia art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konwencje zawierające takie postanowienia oraz treść tych postanowień są przedstawione poniżej. Jednakże, w dwóch przypadkach (Konwencje Nr 29 i 111), kiedy postanowienia nie nawiązują ściśle do innych konwencji, są one zawarte w tekście samej konwencji.

Konwencje Nr 1–9

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do stosowania jej w tych ze swoich kolonii, protektoratów i posiadłości, które nie rządzą się zupełnie samodzielnie:

- a) z wyjątkiem tych, w których warunki miejscowe nie pozwalają na stosowanie tych przepisów;
- b) z zastrzeżeniem, że można dokonać zmian, jeśli okażą się niezbędne do przystosowania tych postanowień do warunków miejscowych.

2. Każdy Członek poinformuje Międzynarodowe Biuro Pracy o działaniach podjętych w odniesieniu do swoich kolonii, protektoratów i posiadłości, które nie rządzą się zupełnie samodzielnie.

Konwencje Nr 10–25

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do stosowania jej w swoich koloniach, posiadłościach i protektoratach, zgodnie z postanowieniami art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konwencje Nr 50, 53–57, 64 i 65

1. W odniesieniu do terytoriów wymienionych w art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy Członek Organizacji, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, załączy do swej ratyfikacji deklarację określającą:

- a) terytoria, na których zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji bez zmian;
- b) terytoria, na których zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji ze zmianami, z jednoczesnym wskazaniem, czego zmiany te dotyczą;
- c) terytoria, na których postanowienia niniejszej Konwencji nie mogą być stosowane, z jednoczesnym podaniem przyczyn;
- d) terytoria, co do których zastrzega sobie prawo decyzji.

2. Zobowiązania wymienione w literach a) i b) ust. 1 niniejszego artykułu będą traktowane jako część składowa dokumentu ratyfikacyjnego i będą wywierały identyczne skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł się zrzec, w drodze nowej deklaracji, wszystkich lub części zobowiązań zawartych w jego poprzedniej deklaracji, zgodnie z postanowieniami liter b) i c) lub d) ust. 1 niniejszego artykułu.

Konwencje Nr 81 i 84–88

Artykuł...

1. W odniesieniu do terytoriów wymienionych w art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy w brzmieniu zmienionym przez Akt poprawki do Konstytucji, z 1946 r., z wyłączeniem obszarów, o których mowa w ustępach 4 i 5 wspomnianego artykułu, każdy Członek Organizacji przekaze Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w możliwie najkrótszym czasie po ratyfikacji, deklarację określającą:

- a) terytoria, na których zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji bez zmian;
- b) terytoria, na których zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji ze zmianami, z jednoczesnym wskazaniem, czego zmiany te dotyczą;
- c) terytoria, na których postanowienia niniejszej Konwencji nie mogą być stosowane, z jednoczesnym podaniem przyczyn;
- d) terytoria, co do których zastrzega sobie prawo decyzji.

2. Zobowiązania wymienione w literach a) i b) ust. 1 niniejszego artykułu będą traktowane jako część składowa dokumentu ratyfikacyjnego i będą wywierały identyczne skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł, w każdym czasie, rzec się, w drodze nowej deklaracji, wszystkich lub części zobowiązań zawartych w jego poprzedniej deklaracji, zgodnie z postanowieniami liter b), c) lub d) ust. 1 niniejszego artykułu.

4. Każdy Członek będzie mógł, w każdym czasie, kiedy zgodnie z postanowieniami właściwego artykułu niniejsza Konwencja może być wypowiedziana, przekazać Dyrektorowi Generalnemu deklarację zmieniającą pod każdym innym względem brzmienie którejkolwiek z poprzednich deklaracji i przedstawiającą obecną sytuację na określonych obszarach.

Artykuł...

1. Jeżeli sprawy objęte niniejszą Konwencją należą do zakresu własnego działania władz jakiegokolwiek terytorium niemetropolitalnego, Członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe tego terytorium będzie mógł, w porozumieniu z rządem terytorium, przekazać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację przyjmującą, w imieniu tego terytorium, zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji.

2. Deklaracja przyjmująca zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji może być przesłana Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy:

- a) przez dwóch lub więcej Członków Organizacji w odniesieniu do terytorium, które podlega ich wspólnej władzy; lub
- b) przez wszelką władzę międzynarodową odpowiedzialną za administrowanie danym terytorium na mocy postanowień Karty Narodów Zjednoczonych albo innych, w odniesieniu do danego obszaru.

3. Deklaracje przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z postanowieniami poprzednich ustępów niniejszego artykułu winny wskazywać, czy postanowienia Konwencji będą miały zastosowanie na danym terytorium ze zmianami, czy bez; jeżeli deklaracja stwierdza, że postanowienia Konwencji będą miały zastosowanie z zastrzeżeniem zmian, powinna wskazywać szczegóły tych zmian.

4. Członek, Członkowie albo zainteresowana władza międzynarodowa, będą mogli, w każdym czasie, rzec się, w drodze późniejszej deklaracji, całkowicie lub częściowo prawa powoływania się na zmianę wskazaną w jakiejś poprzedniej deklaracji.

5. Członek, Członkowie lub zainteresowana władza administracyjna, będą mogli, w każdym czasie, kiedy zgodnie z postanowieniami właściwego artykułu niniejsza Konwencja może być

wypowiedziana, przekazać Dyrektorowi Generalnemu deklarację zmieniającą pod każdym innym względem brzmienie którejkolwiek z poprzednich deklaracji i przedstawiającą obecną sytuację w zakresie stosowania Konwencji.

Konwencje Nr 94–103

Artykuł...

1. Deklaracje przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z ust. 2 art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy określają:

- a) terytoria, na których zainteresowany Członek zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji bez zmian;
- b) terytoria, na których zobowiązuje się on stosować postanowienia niniejszej Konwencji z zmianami, z jednoczesnym wskazaniem, czego zmiany te dotyczą;
- c) terytoria, na których postanowienia niniejszej Konwencji nie mogą być stosowane, z jednoczesnym podaniem przyczyn;
- d) terytoria, co do których zastrzega sobie prawo decyzji.

2. Zobowiązania wymienione w literach a) i b) ust. 1 niniejszego artykułu będą traktowane jako część składowa dokumentu ratyfikacyjnego i będą wywierały identyczne skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł, w każdym czasie, zrzec się, w drodze nowej deklaracji, wszystkich lub części zobowiązań zawartych w jego poprzedniej deklaracji, zgodnie z literami b), c) lub d) ust. 1 niniejszego artykułu.

4. Każdy Członek będzie mógł, w każdym czasie, kiedy zgodnie z postanowieniami właściwego artykułu niniejsza Konwencja może być wypowiedziana, przekazać Dyrektorowi Generalnemu deklarację zmieniającą, pod każdym innym względem, brzmienie którejkolwiek z poprzednich deklaracji i przedstawiającą obecną sytuację na określonych obszarach.

Artykuł...

1. Deklaracje przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z ust. 4 lub 5 art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy winny wskazywać, czy postanowienia niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie na danym terytorium ze zmianami, czy bez; jeżeli deklaracja stwierdza, że postanowienia niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie z zastrzeżeniem zmian, powinna wskazywać szczegóły tych zmian.

2. Członek, Członkowie albo zainteresowana władza międzynarodowa, będą mogli, w każdym czasie, zrzec się, w drodze późniejszej deklaracji, całkowicie lub częściowo prawa powoływania się na zmianę wskazaną w jakiejś poprzedniej deklaracji.

3. Członek, Członkowie lub zainteresowana władza administracyjna, będą mogli, w każdym czasie, kiedy zgodnie z postanowieniami właściwego artykułu Konwencja może być wypowiedziana, przekazać Dyrektorowi Generalnemu deklarację zmieniającą pod każdym względem brzmienie którejkolwiek z poprzednich deklaracji i przedstawiającą obecną sytuację w zakresie stosowania Konwencji.

ZAŁĄCZNIK III

POSTANOWIENIA KONSTITUCYJNE DOTYCZĄCE KONWENCJI I ZALECEŃ

Obowiązki Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące konwencji i zaleceń przyjętych przez Konferencję są określone w artykułach 19, 22 i 23 Konstytucji Organizacji.

Artykuł 19

1. Jeżeli Konferencja wypowie się za przyjęciem projektu uchwały dotyczącej jednego z punktów porządku dziennego, to winna określić, czy ten projekt uchwały ma przybrać formę:

- a) konwencji międzynarodowej, czy
- b) zalecenia, gdy rozpatrywana sprawa lub jeden z jej aspektów nie nadaje się do natychmiastowego uchwalenia konwencji.

2. W obu przypadkach do uchwalenia przez Konferencję w głosowaniu ostatecznym konwencji lub zalecenia wymagana jest większość dwóch trzecich oddanych głosów obecnych delegatów.

3. Przygotowując konwencję lub zalecenie o ogólnym zastosowaniu, Konferencja powinna mieć wzgląd na kraje, w których klimat, niedostateczny rozwój organizacji przemysłowej i inne szczególne okoliczności czynią warunki przemysłu zasadniczo odmiennymi oraz zaproponować zmiany, jakie uzna za niezbędne w tym celu, aby uczynić zadość warunkom właściwym tym krajom.

4. Dwa egzemplarze konwencji lub zalecenia podpisuje przewodniczący Konferencji i Dyrektor Generalny. Jeden z tych egzemplarzy składa się w archiwum Międzynarodowego Biura Pracy, drugi zaś składa się na ręce Sekretarza Generalnego Organizacji Narodów Zjednoczonych. Dyrektor Generalny przesyła każdemu Członkowi uwierzytelniony odpis konwencji lub zalecenia.

5. W przypadku konwencji:

- a) konwencję przekazuje się wszystkim Członkom do ratyfikacji;
- b) każdy Członek zobowiązuje się w ciągu roku od daty zamknięcia sesji Konferencji (lub – gdyby wskutek wyjątkowych okoliczności wykonanie tego w ciągu roku okazało się niemożliwe – z chwilą, gdy będzie to możliwe, jednak nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od daty zamknięcia sesji Konferencji) przedstawić konwencję władzy lub władzom, do których kompetencji dana sprawa należy, aby podjęły działania ustawodawcze lub jakiegokolwiek inne;
- c) Członkowie zawiadamiają Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach poczynionych na podstawie niniejszego artykułu, celem przedłożenia konwencji władzy lub władzom właściwym, podając mu szczegółowe informacje co do władzy lub władz uważanych za właściwe oraz co do przedsięwziętych przez nie działań;
- d) Członek, który otrzyma zgodę władzy lub władz właściwych, komunikuje swoją formalną ratyfikację konwencji Dyrektorowi Generalnemu i przedsięwzięcie środki niezbędne do wprowadzenia w życie przepisów tej konwencji;
- e) jeżeli Członek nie uzyska zgody władzy lub władz właściwych w danym przedmiocie, inny obowiązek nie będzie ciążył na nim poza tym, iż winien on składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna, sprawozdania o stanie swego ustawodawstwa i praktyki w kwe-

stii stanowiącej przedmiot konwencji, wyszczególniając, w jakiej mierze wprowadzono w życie lub ma się zamiar wprowadzić w życie postanowienia konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, w drodze układów zbiorowych lub w jakikolwiek inny sposób – i wskazując, jakie trudności stoją na przeszkodzie ratyfikacji takiej konwencji albo tę ratyfikację opóźniają.

6. W przypadku zalecenia:

- a) zalecenie przekazuje się wszystkim Członkom do rozpatrzenia, celem wprowadzenia go w życie w drodze krajowego ustawodawstwa lub w inny sposób;
- b) każdy Członek zobowiązuje się w ciągu roku od daty zamknięcia sesji Konferencji lub, gdyby wskutek wyjątkowych okoliczności wykonanie tego w ciągu roku okazało się niemożliwe – z chwilą, gdy będzie to możliwe, jednak nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od daty zamknięcia sesji Konferencji, przedstawić zalecenie władzy lub władzom, do których kompetencji dana sprawa należy, aby podjęły działania ustawodawcze lub jakiegokolwiek inne;
- c) Członkowie zawiadamiają Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach poczynionych na podstawie niniejszego artykułu celem przedłożenia zalecenia władzy lub władzom właściwym, podając mu szczegółowe informacje, co do władzy lub władz uważanych za właściwe oraz co do przedsięwziętych przez nie działań;
- d) poza przedłożeniem zalecenia władzy lub władzom właściwym, żaden inny obowiązek nie ciąży na Członkach poza tym, że winni oni składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich terminach – zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna – sprawozdania o stanie swojego ustawodawstwa i praktyki dotyczącej kwestii, które stanowią przedmiot zalecenia, wyszczególniając, w jakiej mierze wprowadzono lub zamierza się wprowadzić w życie postanowienia zalecenia, oraz wskazując, jakie zmiany tych postanowień zostały uznane lub mogą być uznane za potrzebne, aby pozwolić im na przyjęcie lub stosowanie tych postanowień.

7. W przypadku państwa federalnego stosują się następujące postanowienia:

- a) w stosunku do konwencji i zaleceń, co do których rząd federalny uważa, że zgodnie z jego ustrojem konstytucyjnym właściwa jest akcja w skali federalnej, zobowiązania państwa federalnego są takie same, jak zobowiązania Członków, którzy nie są państwami federalnymi;
- b) w stosunku do konwencji i zaleceń, co do których rząd federalny uważa, iż zgodnie z jego ustrojem konstytucyjnym akcja co do ich całości lub części ze strony państw związkowych, prowincji lub kantonów jest bardziej właściwa niż akcja w skali federalnej, rząd federalny winien:
 - wydać, zgodnie ze swoją konstytucją oraz konstytucjami danych państw związkowych, prowincji lub kantonów, stosowne postanowienia, aby te konwencje i zalecenia zostały przedłożone, najpóźniej w przeciągu osiemnastu miesięcy od zamknięcia sesji Konferencji, właściwym władzom federalnym, stanowym, prowincjonalnym lub kantonalnym, celem przedsięwzięcia działań ustawodawczych lub jakiegokolwiek innych;
 - poczynić, z zastrzeżeniem zgody rządów stanowych, prowincjonalnych lub kantonalnych, kroki do ustanowienia periodycznych konsultacji między władzami federalnymi, z jednej strony, a władzami stanowymi, prowincjonalnymi lub kantonalnymi, z drugiej – celem rozwinięcia wewnątrz państwa federalnego skoordynowanej akcji mającej wprowadzić w życie postanowienia tych konwencji i zaleceń;
 - powiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach poczynionych na mocy niniejszego artykułu, celem przedłożenia tych konwencji i zaleceń właściwym władzom federalnym, stanowym, prowincjonalnym lub kantonalnym, podając mu szczegółowe informacje, o władzach uważanych za właściwe oraz o podjętych przez nie decyzjach,

- w przedmiocie każdej z tych konwencji, której nie ratyfikował, zobowiązany jest składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy – w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna – sprawozdania dotyczące stanu ustawodawstwa i praktyki federacji, jej stanów, prowincji lub kantonów, wyszczególniając w jakiej mierze wprowadzono lub zamierza się wprowadzić w życie wszelkie postanowienia konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, w drodze układów zbiorowych lub w jakiegokolwiek innej drodze,
- w przedmiocie każdego z tych zaleceń składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy – w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna – sprawozdania o stanie ustawodawstwa i praktyki federacji oraz jej stanów, prowincji lub kantonów w kwestiach, które stanowią przedmiot zalecenia, wyszczególniając, w jakiej mierze wprowadzono lub zamierza się wprowadzić w życie postanowienia zalecenia oraz wskazując, jakie zmiany tych postanowień zostały uznane lub mogą być uznane za potrzebne celem umożliwienia przyjęcia lub stosowania ich.

8. W żadnym razie uchwalenie konwencji lub zalecenia przez Konferencję lub ratyfikowanie konwencji przez Członka, nie mogą mieć wpływu na żadną ustawę, decyzję, zwyczaj lub układ zapewniający zainteresowanym pracownikom warunki korzystniejsze aniżeli te, które przewiduje konwencja lub zalecenie.

.....

Artykuł 22

Każdy Członek zobowiązuje się przedkładać Międzynarodowemu Biuru Pracy roczne sprawozdania, o środkach przedsięwziętych w celu wykonania postanowień konwencji, których jest stroną. Sprawozdania te winny być zredagowane według formy i zawierać szczegóły, których zażąda Rada Administracyjna.

Artykuł 23

1. Dyrektor Generalny przedkłada na najbliższym posiedzeniu streszczenie informacji i sprawozdań przekazanych mu przez Członków z wykonania artykułów 19 i 22⁸.

2. Każdy Członek doręcza organizacjom reprezentatywnym uznanym za takie w rozumieniu art. 3, kopie informacji i sprawozdań przekazanych Dyrektorowi Generalnemu z wykonania artykułów 19 i 22.

⁸ Zbiorcze informacje publikowane są corocznie w następujących raportach na Konferencję: Report III (Part 1A, 1B, 2).

ZAŁĄCZNIK IV

WYKAZ KONWENCJI MOP RATYFIKOWANYCH PRZEZ POLSKĘ

1. Konwencja Nr 2 dotycząca bezrobocia, z 1919 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 364).
2. Konwencja Nr 5 dotycząca określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 366).
3. Konwencja Nr 6 dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle, z 1919 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 368).
4. Konwencja Nr 7 dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 370).
5. Konwencja Nr 8 dotycząca odszkodowania na wypadek bezrobocia z powodu rozbicia się statku, z 1920 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 372).
6. Konwencja Nr 9 dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 374).
7. Konwencja Nr 10 dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 376).
8. Konwencja Nr 11 dotycząca prawa zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 378).
9. Konwencja Nr 12 dotycząca odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki w rolnictwie, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 380).
10. Konwencja Nr 13 dotycząca używania bieli ołowianej w malarstwie, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 382).
11. Konwencja Nr 14 dotycząca odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 384).
12. Konwencja Nr 15 dotycząca najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 386).
13. Konwencja Nr 16 dotycząca obowiązkowych oględzin lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach, z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 388).
14. Konwencja Nr 17 dotycząca odszkodowania za wypadki przy pracy, z 1925 r., (Dz.U. z 1937 r., Nr 86, poz. 617).
15. Konwencja Nr 18 dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe, z 1925 r. (Dz.U. z 1937 r., Nr 86, poz. 619).
16. Konwencja Nr 19 dotycząca traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, z 1925 r. (Dz.U. z 1928 r., Nr 63, poz. 576).
17. Konwencja Nr 22 dotycząca umowy najmu marynarzy, z 1926 r. (Dz.U. z 1931 r., Nr 106, poz. 821).
18. Konwencja Nr 23 dotycząca repatriacji marynarzy, z 1926 r. (Dz.U. z 1931 r., Nr 106, poz. 821).

19. Konwencja Nr 24 dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych, z 1927 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 219).
20. Konwencja Nr 25 dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych, z 1927 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 221).
21. Konwencja Nr 27 dotycząca wskazywania wagi na ciężkich przesyłkach przewożonych na statkach, z 1929 r. (Dz.U. z 1932 r., Nr 76, poz. 682).
22. Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r. (Dz.U. z 1959 r., Nr 20, poz. 122 – zał.).
23. Konwencja Nr 35 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 223).
24. Konwencja Nr 36 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 225).
25. Konwencja Nr 37 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 227).
26. Konwencja Nr 38 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 229).
27. Konwencja Nr 39 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 231).
28. Konwencja Nr 40 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, z 1933 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 233).
29. Konwencja Nr 42 dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowana), z 1934 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 235).
30. Konwencja Nr 62 dotycząca przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r. (Dz.U. z 1951 r., Nr 11, poz. 83 – zał.).
31. Konwencja Nr 68 dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia załóg na statkach, z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 194 – zał.).
32. Konwencja Nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych, z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 196 – zał.).
33. Konwencja Nr 70 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r. UWAGA: Konwencja nie weszła w życie. Polska ratyfikowała Konwencję dnia 4 sierpnia 1956 r.
34. Konwencja Nr 73 dotycząca badania lekarskiego marynarzy, z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 198 – zał.).
35. Konwencja Nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy, z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 200 – zał.).
36. Konwencja Nr 77 dotycząca lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych, z 1946 r. (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 338).

37. Konwencja Nr 78 dotycząca lekarskiego badania zdatości do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, z 1946 r. (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 339).
38. Konwencja Nr 79 dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, z 1946 r. (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 340).
39. Konwencja Nr 80 dotycząca częściowej rewizji konwencji przyjętych przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na pierwszych dwudziestu ośmiu sesjach, z 1946 r. (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 341).
40. Konwencja Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, z 1947 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 450).
41. Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125 – zał.).
42. Konwencja Nr 90 dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana), z 1948 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 259 – zał.).
43. Konwencja Nr 91 dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana), z 1949 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 39, poz. 277 – zał.).
44. Konwencja Nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), z 1949 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 202 – zał.).
45. Konwencja Nr 95 dotycząca ochrony płacy, z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234 – zał.).
46. Konwencja Nr 96 dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana), z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 236 – zał.).
47. Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126 – zał.).
48. Konwencja Nr 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, z 1951 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 176 – zał.).
49. Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, z 1951 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 238 – zał.).
50. Konwencja Nr 101 dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie, z 1952 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 123 – zał.).
51. Konwencja Nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 93, poz. 775).
52. Konwencja Nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana), z 1952 r. (Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99 – zał.).
53. Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240 – zał.).
54. Konwencja Nr 108 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 501).
55. Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r., Nr 42, poz. 218 – zał.).
56. Konwencja Nr 112 dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. (Dz.U. z 1966 r., Nr 32, poz. 192 – zał.).
57. Konwencja Nr 113 dotycząca badania lekarskiego rybaków, z 1959 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 11, poz. 31 – zał.).
58. Konwencja Nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r. (Dz.U. z 1965 r., Nr 8, poz. 45 – zał.).

59. Konwencja Nr 116 dotycząca częściowej rewizji konwencji przyjętych przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na pierwszych trzydziestu dwóch sesjach, mająca na celu ujednoczenie postanowień w sprawie przygotowania przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy sprawozdań o stosowaniu konwencji, z 1961 r. (Dz.U. z 1964 r., Nr 21, poz. 131 – zał.).
60. Konwencja Nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn, z 1963 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 14, poz. 53 – zał.).
61. Konwencja Nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach, z 1964 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 261 – zał.).
62. Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r. (Dz.U. z 1967 r., Nr 8, poz. 31 – zał.).
63. Konwencja Nr 123 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r. (Dz.U. z 1970 r., Nr 8, poz. 62 – zał.).
64. Konwencja Nr 124 dotycząca badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 263 – zał.).
65. Konwencja Nr 127 dotycząca ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, z 1967 r. (Dz.U. z 1973 r., Nr 25, poz. 142 – zał.).
66. Konwencja Nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 452).
67. Konwencja Nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), z 1970 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 107, poz. 512).
68. Konwencja Nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy, z 1970 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 28, poz. 117 – zał.).
69. Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, z 1971 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178 – zał.).
70. Konwencja Nr 137 dotycząca społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami w portach, z 1973 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 10, poz. 60 – zał.).
71. Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53 – zał.).
72. Konwencja Nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 16, poz. 100 – zał.).
73. Konwencja Nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, z 1975 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 22, poz. 76).
74. Konwencja Nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 164 – zał.).
75. Konwencja Nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy, z 1976 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 503).
76. Konwencja Nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 166 – zał.).
77. Konwencja Nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 454).
78. Konwencja Nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 66, poz. 574).
79. Konwencja Nr 149 dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego, z 1977 r. (Dz.U. z 1981 r., Nr 2, poz. 4 – zał.).

80. Konwencja Nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, z 1978 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 22, poz. 78).
81. Konwencja Nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 43, poz. 412).
82. Konwencja Nr 160 dotycząca statystyki pracy, z 1985 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 60, poz. 246).
83. Konwencja Nr 161 dotycząca służb medycyny pracy, z 1985 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 34, poz. 300).
84. Konwencja Nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r. (Dz. U. z 2006 r., Nr 194, poz. 1433).
85. Konwencja Nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r. (Dz.U. z 2003 r., Nr 117, poz. 1105).
86. Konwencja Nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, z 1996 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 139, poz. 1472).
87. Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz. 1448).
88. Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474).
89. Konwencja o pracy na morzu, z 2006 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 845).

UWAGA: Wykaz nie uwzględnia Konwencji Nr 45 dotyczącej zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach, z 1935 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 124). – konwencja wypowiedziana przez Prezydenta RP w dniu 29 maja 2008 r., a wypowiedzenie weszło w życie dnia 29 maja 2009 r. oraz Konwencji Nr 48 dotyczącej ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania uprawnień w ubezpieczeniu na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci, przyjętej w Genewie dnia 22 czerwca 1935 r. (Dz.U. z 1939 r., Nr 21, poz. 13), która została wypowiedziana dnia 9 czerwca 1973 r. uchwałą Rady Państwa Nr 11/U/73. Wypowiedzenie weszło w życie dnia 10 sierpnia 1974 r.

Konwencje Nr 5, 7, 10, 15, 112 i 123 przestały obowiązywać w związku z ratyfikacją Konwencji Nr 138. Na skutek ratyfikacji Konwencji o pracy na morzu przestały również obowiązywać Konwencje Nr 8, 9, 16, 22, 23, 68, 69, 73, 74, 91, 134, 145, 147, 178, natomiast Konwencje Nr 92 i 133 utraciły moc obowiązującą w stosunku do Polski, ale wymagania dotyczące konstrukcji i wyposażenia statków określone w tych konwencjach mają zastosowanie do statków wybudowanych przed datą wejścia w życie Konwencji o pracy na morzu, czyli przed 20 sierpnia 2013 r. (Oświadczenie rządowe z dnia 17 stycznia 2014 r. w sprawie utraty mocy obowiązującej w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej niektórych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 488). W efekcie ratyfikacji Konwencji Nr 181 Polska nie jest już także związana Konwencją Nr 96.

Spis treści

| | |
|--|-------|
| Przedmowa | V |
| Wprowadzenie | VII |
| Wstęp | X |
| Załącznik I. Standardowe postanowienia końcowe | XVI |
| Załącznik II. Deklaracje stosowania konwencji do terytoriów niemetropolitalnych | XVIII |
| Załącznik III. Postanowienia konstytucyjne dotyczące konwencji i zaleceń | XXI |
| Załącznik IV. Wykaz ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy | XXIV |

I. Konwencje

TOM I

| Kategoria | PIERWSZA SESJA (1919 r.) | |
|-----------|---|----|
| 3 | 1. Konwencja dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych | 1 |
| 3 | 2. Konwencja dotycząca bezrobocia | 5 |
| 3 | 3. Konwencja dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie | 7 |
| 5 | 4. Konwencja dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy | NP |
| 4 | 5. Konwencja dotycząca określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej | 13 |
| 2 | 6. Konwencja dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle | 15 |
| | DRUGA SESJA (1920 r.) | |
| 4 | 7. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce | 22 |
| 2 | 8. Konwencja dotycząca odszkodowania na wypadek bezrobocia z powodu rozbicia się statku | 24 |
| 4 | 9. Konwencja dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy | 27 |
| | TRZECIA SESJA (1921 r.) | |
| 4 | 10. Konwencja dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie | 31 |

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 3 | 11. | Konwencja dotycząca prawa zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych | 34 |
| 3 | 12. | Konwencja dotycząca odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki w rolnictwie | 36 |
| 2 | 13. | Konwencja dotycząca używania bieli ołowianej w malarstwie | 38 |
| 1 | 14. | Konwencja dotycząca odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych | 41 |
| 5 | 15. | Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach | 44 |
| 2 | 16. | Konwencja dotycząca obowiązkowych oględzin lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach | 46 |

SIÓDMA SESJA (1925 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 4 | 17. | Konwencja dotycząca odszkodowania za wypadki przy pracy..... | 48 |
| 4 | 18. | Konwencja dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe | 53 |
| 3 | 19. | Konwencja dotycząca traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy | 56 |
| 5 | 20. | Konwencja dotycząca pracy nocnej w piekarniach | NP |

ÓSMA SESJA (1926 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 5 | 21. | Konwencja dotycząca inspekcji emigrantów na pokładzie statku | NP |
|---|-----|---|----|

DZIEWIĄTA SESJA (1926 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 2 | 22. | Konwencja dotycząca umowy najmu marynarzy | 60 |
| 4 | 23. | Konwencja dotycząca repatriacji marynarzy | 65 |

DZIESIĄTA SESJA (1927 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 4 | 24. | Konwencja dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych | 68 |
| 4 | 25. | Konwencja dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych | 72 |

JEDENASTA SESJA (1928 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 3 | 26. | Konwencja dotycząca metod ustalania płac minimalnych | 75 |
|---|-----|--|----|

DWUNASTA SESJA (1929 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 2 | 27. | Konwencja dotycząca wskazywania wagi na ciężkich przesyłkach przewożonych na statkach | 83 |
|---|-----|---|----|

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 5 | 28. | Konwencja dotycząca ochrony przed wypadkami pracowników zatrudnionych przy załadunku i wyładunku statków | NP |
|---|-----|--|----|

CZTERNASTA SESJA (1930 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 1 | 29. | Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej | 84 |
| 3 | 30. | Konwencja dotycząca uregulowania czasu pracy w handlu i biurach | 96 |

PIĘTNASTA SESJA (1931 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 7 | 31. | Konwencja dotycząca ograniczenia czasu pracy w kopalniach węgla | NP |
|---|-----|---|----|

SZESNASTA SESJA (1932 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 4 | 32. | Konwencja dotycząca ochrony przed wypadkami pracowników zatrudnionych przy załadunku i wyładunku statków (zrewidowana) | 100 |
| 4 | 33. | Konwencja dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych | 109 |

SIEDEMNASTA SESJA (1933 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 5 | 34. | Konwencja dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy | NP |
| 5 | 35. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych | 113 |
| 5 | 36. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych | 120 |
| 5 | 37. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych .. | 122 |
| 5 | 38. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych | 129 |
| 5 | 39. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych | 131 |
| 5 | 40. | Konwencja dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych | 139 |

OSIEMNASTA SESJA (1934 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 5 | 41. | Konwencja dotycząca zatrudnienia kobiet w nocy (zrewidowana) | NP |
| 4 | 42. | Konwencja dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowana) | 141 |
| 5 | 43. | Konwencja dotycząca czasu pracy w zautomatyzowanych hutach szkła płaskiego | NP |
| 5 | 44. | Konwencja dotycząca zapewnienia bezrobotnym nie z własnej winy odszkodowań lub zasiłków | 144 |

DZIEWIĘTNASTA SESJA (1935 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 3 | 45. | Konwencja dotycząca zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach | 152 |
| 7 | 46. | Konwencja dotycząca ograniczenia czasu pracy w kopalniach węgla (zrewidowana) | NP. |
| 3 | 47. | Konwencja dotycząca skrócenia czasu pracy do czterdziestu godzin tygodniowo | 153 |
| 5 | 48. | Konwencja dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania uprawnień w ubezpieczeniu na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci | NP |
| 5 | 49. | Konwencja dotycząca skrócenia czasu pracy w hutach szkła wyrobających butelki | NP |

DWUDZIESTA SESJA (1936 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 5 | 50. | Konwencja dotycząca uregulowania niektórych specjalnych systemów naboru pracowników tubylczych | NPP |
| 7 | 51. | Konwencja dotycząca skrócenia czasu pracy przy robotach publicznych | NP |
| 4 | 52. | Konwencja dotycząca corocznych płatnych urlopów | 154 |

DWUDZIESTA PIERWSZA SESJA (1936 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 3 | 53. | Konwencja dotycząca minimalnych kwalifikacji zawodowych kapitanów i oficerów marynarki handlowej | 159 |
| 4 | 54. | Konwencja dotycząca płatnych urlopów dla marynarzy | NP |
| 2 | 55. | Konwencja dotycząca obowiązków armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarzy | 162 |
| 4 | 56. | Konwencja dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby | 166 |
| 4 | 57. | Konwencja dotycząca czasu pracy na statkach i stanu załogi | NP |

DWUDZIESTA DRUGA SESJA (1936 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 3 | 58. | Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowana) | 170 |
|---|-----|---|-----|

DWUDZIESTA TRZECIA SESJA (1937 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 4 | 59. | Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowana) | 172 |
| 5 | 60. | Konwencja dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowana) | NP |
| 7 | 61. | Konwencja dotycząca skrócenia czasu pracy w przemyśle włókienniczym | NP |
| 4 | 62. | Konwencja dotycząca przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym | 175 |

DWUDZIESTA CZWARTA SESJA (1938 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 4 | 63. | Konwencja dotycząca statystyki płac i czasu pracy w podstawowych gałęziach przemysłu wydobywczego i przetwórczego, w tym w budownictwie mieszkaniowym i technicznym oraz w rolnictwie | 181 |
|---|-----|--|-----|

DWUDZIESTA PIĄTA SESJA (1939 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 5 | 64. | Konwencja dotycząca regulacji pisemnych umów o pracę z pracownikami tubylczymi | NPP |
| 5 | 65. | Konwencja dotycząca sankcji karnych za niedotrzymywanie umów o pracę przez pracowników tubylczych | NPP |
| 7 | 66. | Konwencja dotycząca rekrutacji, pośrednictwa i warunków pracy pracowników migrujących | NP |
| 5 | 67. | Konwencja dotycząca czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym | NP |

DWUDZIESTA ÓSMA SESJA (1946 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 2 | 68. | Konwencja dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia załóg na statkach | 221 |
| 2 | 69. | Konwencja dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych | 225 |
| 4 | 70. | Konwencja dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy | NP |
| 2 | 71. | Konwencja dotycząca rent marynarzy | 230 |
| 4 | 72. | Konwencja dotycząca płatnych urlopów dla marynarzy | NP |
| 2 | 73. | Konwencja dotycząca badania lekarskiego marynarzy | 233 |
| 2 | 74. | Konwencja dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy | 236 |
| 4 | 75. | Konwencja dotycząca zakwaterowania załóg statków | NP |
| 4 | 76. | Konwencja dotycząca zarobków, czasu pracy i stanu załogi na statkach | NP |

DWUDZIESTA DZIEWIĄTA SESJA (1946 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1 | 77. | Konwencja dotycząca lekarskiego badania zdatości do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych | 239 |
| 1 | 78. | Konwencja dotycząca lekarskiego badania zdatości do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych | 243 |
| 2 | 79. | Konwencja dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych | 252 |
| – | 80. | Konwencja dotycząca częściowej rewizji konwencji przyjętych przez Konferencję Ogólną MOP na pierwszych dwudziestu ośmiu sesjach | NP |

TRZYDZIESTA SESJA (1947 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 1 | 81. | Konwencja dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu | 260 |
| 1 | – | Protokół z 1995 r., do Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy .. | 267 |
| 8 | 82. | Konwencja dotycząca polityki społecznej na terytoriach niemetro-politalnych | NPP |
| 8 | 83. | Konwencja dotycząca stosowania międzynarodowych norm pracy na terytoriach niemetro-politalnych | NPP |
| 3 | 84. | Konwencja dotycząca prawa zrzeszania się i rozwiązywania sporów zbiorowych na terytoriach niemetro-politalnych | NPP |
| 3 | 85. | Konwencja dotycząca inspekcji pracy na terytoriach niemetro-politalnych | NPP |
| 5 | 86. | Konwencja dotycząca maksymalnej długości umów o pracę pracowników tubylczych | NPP |

TRZYDZIESTA PIERWSZA SESJA (1948 r.)

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1 | 87. | Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych | 275 |
| 3 | 88. | Konwencja dotycząca organizacji służby zatrudnienia | 278 |
| 3 | 89. | Konwencja dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) | 287 |
| 1 | – | Protokół z 1990 r. do Konwencji Nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej) | 290 |
| 2 | 90. | Konwencja dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana) | 293 |
| – | – | Konwencja dotycząca standardów pracy (terytorium niemetro-politalne) Akt poprawki..... | NP |

TRZYDZIESTA DRUGA SESJA (1949 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 5 | 91. | Konwencja dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana) | 297 |
|---|-----|--|-----|

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | 92. Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana) | 302 |
| 4 | 93. Konwencja dotycząca zarobków, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana) | NP |
| 1 | 94. Konwencja dotycząca postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne | 316 |
| 1 | 95. Konwencja dotycząca ochrony płacy | 321 |
| 3 | 96. Konwencja dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana) | 329 |
| 1 | 97. Konwencja dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) .. | 334 |
| 1 | 98. Konwencja dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych | 363 |

TRZYDZIESTA CZWARTA SESJA (1951 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | 99. Konwencja dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie | 365 |
| 1 | 100. Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości | 367 |

TRZYDZIESTA PIĄTA SESJA (1952 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 4 | 101. Konwencja dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie | 377 |
| 1 | 102. Konwencja dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego | 380 |
| 4 | 103. Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana) | 406 |

TRZYDZIESTA ÓSMA SESJA (1955 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 5 | 104. Konwencja dotycząca zniesienia sankcji karnych za naruszenia umowy o pracę przez pracowników tubylczych | NPP |
|---|--|-----|

CZTERDZIESTA SESJA (1957 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 105. Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej | 439 |
| 1 | 106. Konwencja dotycząca cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach | 441 |
| 4 | 107. Konwencja dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych | NPP |

CZTERDZIESTA PIERWSZA SESJA (1958 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 4 | 108. Konwencja dotycząca dowodów tożsamości marynarzy | 447 |
| 4 | 109. Konwencja dotycząca płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana) | NP |

CZTERDZIESTA DRUGA SESJA (1958 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 110. Konwencja dotycząca warunków pracy pracowników plantacji | NPP |
| 1 | – Protokół z 1982 r. do Konwencji dotyczącej warunków pracy pracowników plantacji | NPP |
| 1 | 111. Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu | 450 |

CZTERDZIESTA TRZECIA SESJA (1959 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 4 | 112. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie | 457 |
| 2 | 113. Konwencja dotycząca badania lekarskiego rybaków | 459 |
| 2 | 114. Konwencja dotycząca umowy o pracę rybaków | 461 |

CZTERDZIESTA CZWARTA SESJA (1960 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 115. Konwencja dotycząca ochrony pracowników przed promieniowa- niem jonizującym | 467 |
|---|---|-----|

CZTERDZIESTA PIĄTA SESJA (1961 r.)

| | | |
|---|---|----|
| – | 116. Konwencja dotycząca częściowej rewizji konwencji przyjętych przez Konferencję Ogólną MOP na pierwszych trzydziestu dwóch sesjach, mająca na celu ujednoczenie postanowień w sprawie przygotowania przez Radę Administracyjną MBP sprawozdań o stosowaniu konwencji | NP |
|---|---|----|

CZTERDZIESTA SZÓSTA SESJA (1962 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | 117. Konwencja dotycząca podstawowych celów i norm polityki spo- łecznej | 488 |
| 1 | 118. Konwencja dotycząca równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego | 494 |

CZTERDZIESTA SIÓDMA SESJA (1963 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | 119. Konwencja dotycząca zabezpieczenia maszyn | 504 |
|---|--|-----|

CZTERDZIESTA ÓSMA SESJA (1964 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 120. Konwencja dotycząca higieny w handlu i biurach | 513 |
| 1 | 121. Konwencja dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych | 531 |
| 1 | 122. Konwencja dotycząca polityki zatrudnienia | 549 |

CZTERDZIESTA DZIEWIĄTA SESJA (1965 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 4 | 123. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach | 565 |
| 1 | 124. Konwencja dotycząca badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach | 567 |

PIĘĆDZIESIĄTA SESJA (1966 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 2 | 125. Konwencja dotycząca świadectw kwalifikacyjnych rybaków | 573 |
| 8 | 126. Konwencja dotycząca pomieszczeń załogi na statkach rybackich ... | 578 |

PIĘĆDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1967 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | 127. Konwencja dotycząca ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika | 599 |
| 1 | 128. Konwencja dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny | 612 |

PIĘĆDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1969 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 129. Konwencja dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie | 641 |
| 1 | 130. Konwencja dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych | 652 |

PIĘĆDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1970 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 131. Konwencja dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się | 672 |
| 3 | 132. Konwencja dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana) | 688 |

PIĘĆDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1970 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | 133. Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające) | 704 |
| 2 | 134. Konwencja dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy | 715 |

PIĘĆDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (1971 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 135. Konwencja dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień..... | 722 |
| 2 | 136. Konwencja dotycząca ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem | 728 |

PIĘCDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1973 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | 137. Konwencja dotycząca społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami w portach | 737 |
| 1 | 138. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia | 747 |

TOM II

PIĘCDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1974 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 139. Konwencja dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze | 813 |
| 1 | 140. Konwencja dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego | 819 |

SZEŚĆDZIESIĄTA SESJA (1975 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 141. Konwencja dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym | 826 |
| 1 | 142. Konwencja dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich | 836 |
| 1 | 143. Konwencja dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących | 861 |

SZEŚĆDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1976 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 144. Konwencja dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy | 875 |
|---|--|-----|

SZEŚĆDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1976 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 145. Konwencja dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy | 886 |
| 1 | 146. Konwencja dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy | 891 |
| 1 | 147. Konwencja dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych | 895 |
| 1 | – Protokół z 1996 r. do Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych | 900 |

SZEŚĆDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1977 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 148. Konwencja dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami | 906 |
|---|---|-----|

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 149. Konwencja dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarstwa | 917 |
|---|--|-----|

SZEŚĆDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1978 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 150. Konwencja dotycząca roli, zadań i organizacji administracji pracy | 938 |
| 1 | 151. Konwencja dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej | 947 |

SZEŚĆDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1979 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 152. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych | 952 |
| 2 | 153. Konwencja dotycząca czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym | 969 |

SZEŚĆDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1981 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 154. Konwencja dotycząca popierania rokowań zbiorowych | 988 |
| 1 | 155. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy | 993 |
| 1 | – Protokół z 2002 r. do Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy | 1000 |
| 1 | 156. Konwencja dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne | 1012 |

SZEŚĆDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1982 r.)

| | | |
|---|--|------|
| 1 | 157. Konwencja dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego | 1023 |
| – | 158. Konwencja dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy ⁹ | 1034 |

SZEŚĆDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1983 r.)

| | | |
|---|--|------|
| 1 | 159. Konwencja dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych | 1070 |
|---|--|------|

SIEDEMDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1985 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 160. Konwencja dotycząca statystyki pracy | 1092 |
| 1 | 161. Konwencja dotycząca służb medycyny pracy | 1101 |

⁹ Zob. Wprowadzenie

SIEDEMDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1986 r.)

- 1 162. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu 1115

SIEDEMDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1987 r.)

- 1 163. Konwencja dotycząca udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie 1131
1 164. Konwencja dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy 1139
1 165. Konwencja dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana) 1146
1 166. Konwencja dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana) 1156

SIEDEMDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1988 r.)

- 1 167. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie 1162
1 168. Konwencja dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem 1181

SIEDEMDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (1989 r.)

- 1 169. Konwencja dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych NPP

SIEDEMDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1990 r.)

- 1 170. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy 1198
1 171. Konwencja dotycząca pracy nocnej 1216

SIEDEMDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1991 r.)

- 1 172. Konwencja dotycząca warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach 1224

SIEDEMDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1992 r.)

- 1 173. Konwencja dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy 1230

OSIEMDZIESIĄTA SESJA (1993 r.)

- 1 174. Konwencja dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym 1240

OSIEMDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1994 r.)

- 1 175. Konwencja dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu 1250

OSIEMDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1995 r.)

- 1 176. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach 1258

OSIEMDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1996 r.)

- 1 177. Konwencja dotycząca pracy nakładczej 1274

OSIEMDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1996 r.)

- 1 178. Konwencja dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy 1283
1 179. Konwencja dotycząca rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy .. 1292
1 180. Konwencja dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach 1299

OSIEMDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1997 r.)

- 1 181. Konwencja dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy 1310

OSIEMDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1999 r.)

- 1 182. Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci 1329

OSIEMDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (2000 r.)

- 1 183. Konwencja dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) 1336

OSIEMDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (2001 r.)

- 1 184. Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie 1344

DZIEWIĘĆDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (2003 r.)

- 1 185. Konwencja dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowana) 1371

DZIEWIĘĆDZIESIĄTA CZWARTA SESJA
(MORSKA 2006 r.)

- 1 186. Konwencja o pracy na morzu 1391

DZIEWIĘDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (2006 r.)

| | | |
|---|--|------|
| 1 | 187. Konwencja dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy | 1496 |
|---|--|------|

DZIEWIĘDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (2007 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 188. Konwencja o pracy w sektorze rybołówstwa | 1512 |
|---|---|------|

SETNA SESJA (2011 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 189. Konwencja dotycząca pracowników domowych | 1563 |
|---|---|------|

II. ZALECENIA**TOM I**

PIERWSZA SESJA (1919 r.)

| | | |
|---|--|----|
| 7 | 1. Zalecenie dotyczące bezrobocia | NP |
| 7 | 2. Zalecenie dotyczące równorzędnego traktowania | NP |
| 2 | 3. Zalecenie dotyczące zapobiegania węglikowi | 10 |
| 2 | 4. Zalecenie dotyczące ochrony kobiet i dzieci przed zatruciem ołowiem | 11 |
| 7 | 5. Zalecenie dotyczące inspekcji pracy (służba zdrowia) | NP |
| 2 | 6. Zalecenie dotyczące białego fosforu | NP |

DRUGA SESJA (1920 r.)

| | | |
|---|--|----|
| 6 | 7. Zalecenie dotyczące ograniczenia czasu pracy w rybołówstwie | 18 |
| 8 | 8. Zalecenie dotyczące ograniczenia czasu pracy w żegludze śródlądowej | 19 |
| 3 | 9. Zalecenie dotyczące ustanowienia krajowych kodeksów marynarzy | 21 |
| 2 | 10. Zalecenie dotyczące ubezpieczenia marynarzy na wypadek bezrobocia | 26 |

TRZECIA SESJA (1921 r.)

| | | |
|---|--|----|
| 7 | 11. Zalecenie dotyczące bezrobocia w rolnictwie | NP |
| 7 | 12. Zalecenie dotyczące ochrony macierzyństwa w rolnictwie | NP |
| 8 | 13. Zalecenie dotyczące pracy nocnej kobiet w rolnictwie | 30 |

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 2 | 14. | Zalecenie dotyczące pracy nocnej dzieci i młodocianych w rolnictwie | 33 |
| 7 | 15. | Zalecenie dotyczące szkolnictwa technicznego w rolnictwie | NP |
| 7 | 16. | Zalecenie dotyczące zakwaterowania i noclegów w rolnictwie | NP |
| 3 | 17. | Zalecenie dotyczące zabezpieczenia społecznego w rolnictwie | NP |
| 7 | 18. | Zalecenie dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu | NP |

CZWARTA SESJA (1922 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 8 | 19. | Zalecenie dotyczące statystyk migracji | NP |
|---|-----|--|----|

PIĄTA SESJA (1923 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 3 | 20. | Zalecenie dotyczące inspekcji pracy | NP |
|---|-----|---|----|

SZÓSTA SESJA (1924 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 7 | 21. | Zalecenie dotyczące rozwoju ułatwień na rzecz wykorzystania czasu wolnego pracowników | NP |
|---|-----|---|----|

SIÓDMA SESJA (1925 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 4 | 22. | Zalecenie dotyczące odszkodowań za wypadki przy pracy | NP |
| 4 | 23. | Zalecenie dotyczące jurysdykcji w sporach z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy | 51 |
| 4 | 24. | Zalecenie dotyczące chorób zawodowych | NP |
| 3 | 25. | Zalecenie dotyczące traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki przy pracy | 58 |

ÓSMA SESJA (1926 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 7 | 26. | Zalecenie dotyczące ochrony emigrantów na pokładzie statku | NP |
|---|-----|--|----|

DZIEWIĄTA SESJA (1926 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 6 | 27. | Zalecenie dotyczące repatriacji kapitanów i praktykantów | NP |
| 6 | 28. | Zalecenie dotyczące ogólnych zasad inspekcji warunków pracy marynarzy | NP |

DZIESIĄTA SESJA (1927 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 4 | 29. | Zalecenie dotyczące ubezpieczenia na wypadek choroby | NP |
|---|-----|--|----|

JEDENASTA SESJA (1928 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 3 | 30. | Zalecenie dotyczące metod ustalania płac minimalnych | NP |
|---|-----|--|----|

DWUNASTA SESJA (1929 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 3 | 31. | Zalecenie dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy | 77 |
| 7 | 32. | Zalecenie dotyczące urządzeń bezpieczeństwa maszyn | NP |
| 7 | 33. | Zalecenie dotyczące ochrony dokerów przed wypadkami (wzajemność) | NP |
| 7 | 34. | Zalecenie dotyczące ochrony dokerów przed wypadkami (konsultacje z organizacjami) | NP |

CZTERNASTA SESJA (1930 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 1 | 35. | Zalecenie dotyczące przymusu pośredniego pracy | 94 |
| 7 | 36. | Zalecenie dotyczące ograniczenia pracy przymusowej | NP |
| 7 | 37. | Zalecenie dotyczące czasu pracy (hotele, itp.) | NP |
| 7 | 38. | Zalecenie dotyczące czasu pracy (teatry, itp.) | NP |
| 7 | 39. | Zalecenie dotyczące czasu pracy (szpitale, itp.) | NP |

SZESNASTA SESJA (1932 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 4 | 40. | Zalecenie dotyczące ochrony dokerów przed wypadkami (wzajemność) | NP |
| 3 | 41. | Zalecenie dotyczące dopuszczalnego wieku dzieci pracujących w zawodach nieprzemysłowych | NP |

SIEDEMNASTA SESJA (1933 r.)

| | | | |
|---|-----|--|----|
| 7 | 42. | Zalecenie dotyczące biur pośrednictwa pracy | NP |
| 7 | 43. | Zalecenie dotyczące ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci | NP |

OSIEMNASTA SESJA (1934 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 4 | 44. | Zalecenie dotyczące ubezpieczenia na wypadek bezrobocia oraz różnych form pomocy bezrobotnym | 149 |
|---|-----|--|-----|

DZIEWIĘTNASTA SESJA (1935 r.)

| | | | |
|---|-----|---|----|
| 7 | 45. | Zalecenie dotyczące bezrobocia młodocianych | NP |
|---|-----|---|----|

DWUDZIESTA SESJA (1936 r.)

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 7 | 46. | Zalecenie dotyczące stopniowej likwidacji naboru | NPP |
| 4 | 47. | Zalecenie dotyczące corocznych płatnych urlopów | 157 |

DWUDZIESTA PIERWSZA SESJA (1936 r.)

- | | | | |
|---|-----|--|----|
| 4 | 48. | Zalecenie dotyczące opieki nad marynarzami w portach | NP |
| 4 | 49. | Zalecenie dotyczące czasu pracy na statkach i stanu załogi | NP |

DWUDZIESTA TRZECIA SESJA (1937 r.)

- | | | | |
|---|-----|---|----|
| 7 | 50. | Zalecenie dotyczące robót publicznych (współpraca międzynarodowa) | NP |
| 7 | 51. | Zalecenie dotyczące robót publicznych (organizacja krajowa) | NP |
| 3 | 52. | Zalecenie dotyczące minimalnego wieku (przedsięwzięcia rodzinne) | NP |
| 6 | 53. | Zalecenie dotyczące przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym | NP |
| 7 | 54. | Zalecenie dotyczące inspekcji pracy (budownictwo) | NP |
| 6 | 55. | Zalecenie dotyczące współpracy w zapobieganiu wypadkom w przemyśle budowlanym | NP |
| 7 | 56. | Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego w przemyśle budowlanym | NP |

DWUDZIESTA PIĄTA SESJA (1939 r.)

- | | | | |
|---|-----|---|----|
| 6 | 57. | Zalecenie dotyczące wyszkolenia zawodowego | NP |
| 7 | 58. | Zalecenie dotyczące uregulowania pisemnych umów o pracę pracowników tubylczych | NP |
| 7 | 59. | Zalecenie dotyczące inspekcji pracy pracowników tubylczych | NP |
| 6 | 60. | Zalecenie dotyczące przyuczania | NP |
| 6 | 61. | Zalecenie dotyczące rekrutacji, pośrednictwa i warunków pracy pracowników migrujących | NP |
| 6 | 62. | Zalecenie dotyczące pracowników migrujących (współpraca między państwami) | NP |
| 7 | 63. | Zalecenie dotyczące książek kontrolnych (transport drogowy) | NP |
| 7 | 64. | Zalecenie dotyczące pracy nocnej (transport drogowy) | NP |
| 7 | 65. | Zalecenie dotyczące metod regulacji czasu pracy (transport drogowy) | NP |
| 7 | 66. | Zalecenie dotyczące odpoczynku (prywatni kierowcy) | NP |

DWUDZIESTA SZÓSTA SESJA (1944 r.)

- | | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1 | 67. | Zalecenie dotyczące zabezpieczenia dochodu | 188 |
| 3 | 68. | Zalecenie dotyczące zabezpieczenia społecznego (siły zbrojne) | NP |
| 3 | 69. | Zalecenie dotyczące opieki medycznej | 207 |
| 7 | 70. | Zalecenie dotyczące minimalnych norm polityki społecznej na terytoriach zależnych | NPP |
| 8 | 71. | Zalecenie dotyczące zatrudnienia w okresie przechodzenia od wojny do pokoju | NP |
| 7 | 72. | Zalecenie dotyczące służb zatrudnienia | NP |
| 7 | 73. | Zalecenie dotyczące robót publicznych (planowanie krajowe) | NP |

DWUDZIESTA SIÓDMA SESJA (1945 r.)

- | | | |
|---|---|-----|
| 7 | 74. Zalecenie dotyczące minimalnych norm polityki społecznej na terytoriach zależnych (postanowienia uzupełniające) | NPP |
|---|---|-----|

DWUDZIESTA ÓSMA SESJA (1946 r.)

- | | | |
|---|---|-----|
| 2 | 75. Zalecenie dotyczące umów w zakresie zabezpieczenia społecznego marynarzy | 228 |
| 2 | 76. Zalecenie dotyczące opieki medycznej nad osobami pozostającymi na utrzymaniu marynarzy | 229 |
| 6 | 77. Zalecenie dotyczące wykształcenia zawodowego marynarzy | NP |
| 8 | 78. Zalecenie dotyczące zapewnienia załogom przez armatorów posłcieli, przyborów do jedzenia i innych przedmiotów | 238 |

DWUDZIESTA DZIEWIĄTA SESJA (1946 r.)

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | 79. Zalecenie dotyczące lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych | 247 |
| 2 | 80. Zalecenie dotyczące ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych | 256 |

TRZYDZIESTA SESJA (1947 r.)

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | 81. Zalecenie dotyczące inspekcji pracy | 271 |
| 1 | 82. Zalecenie dotyczące inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych | 274 |

TRZYDZIESTA PIERWSZA SESJA (1948 r.)

- | | | |
|---|---|-----|
| 2 | 83. Zalecenie dotyczące organizacji służby zatrudnienia | 282 |
|---|---|-----|

TRZYDZIESTA DRUGA SESJA (1949 r.)

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | 84. Zalecenie dotyczące postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne | 320 |
| 1 | 85. Zalecenie dotyczące ochrony płacy | 326 |
| 1 | 86. Zalecenie dotyczące pracowników migrujących (zrewidowane) | 347 |
| 6 | 87. Zalecenie dotyczące poradnictwa zawodowego | NP |

TRZYDZIESTA TRZECIA SESJA (1950 r.)

- | | | |
|---|---|----|
| 6 | 88. Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego dorosłych, włącznie z inwalidami | NP |
|---|---|----|

TRZYDZIESTA CZWARTA SESJA (1951 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | 89. Zalecenie dotyczące metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie | NP |
| 1 | 90. Zalecenie dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości | 369 |
| 1 | 91. Zalecenie dotyczące układów zbiorowych | 372 |
| 8 | 92. Zalecenie dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu | 374 |

TRZYDZIESTA PIĄTA SESJA (1952 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 4 | 93. Zalecenie dotyczące płatnych urlopów w rolnictwie | NP |
| 8 | 94. Zalecenie dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa | 405 |
| 6 | 95. Zalecenie dotyczące ochrony macierzyństwa | 410 |

TRZYDZIESTA SZÓSTA SESJA (1953 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 7 | 96. Zalecenie dotyczące minimalnego wieku dopuszczenia do pracy w kopalniach węgla | NP |
| 1 | 97. Zalecenie dotyczące ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy | 413 |

TRZYDZIESTA SIÓDMA SESJA (1954 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | 98. Zalecenie dotyczące płatnych urlopów | 419 |
|---|--|-----|

TRZYDZIESTA ÓSMA SESJA (1955 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 99. Zalecenie dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów | 422 |
| 3 | 100. Zalecenie dotyczące ochrony pracowników migrujących w krajach i na terytoriach rozwijających się | NPP |

TRZYDZIESTA DZIEWIĄTA SESJA (1956 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 6 | 101. Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego w rolnictwie | NP |
| 1 | 102. Zalecenie dotyczące usług socjalnych dla pracowników | 431 |

CZTERDZIESTA SESJA (1957 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 103. Zalecenie dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach | 445 |
| 1 | 104. Zalecenie dotyczące ochrony i integracji ludności tubylczej i innych grup ludności plemiennej i półplemiennej w krajach niezależnych | NPP |

CZTERDZIESTA PIERWSZA SESJA (1958 r.)

| | | |
|---|---|----|
| 4 | 105. Zalecenie dotyczące zawartości apteczek pokładowych statków | NP |
| 4 | 106. Zalecenie dotyczące udzielania porad lekarskich w drodze radiowej statkom na morzu | NP |
| 3 | 107. Zalecenie dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w obcych krajach | NP |
| 3 | 108. Zalecenie dotyczące warunków życia, pracy i bezpieczeństwa marynarzy w związku z rejestracją statków | NP |
| 6 | 109. Zalecenie dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach | NP |

CZTERDZIESTA DRUGA SESJA (1958 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 110. Zalecenie dotyczące warunków pracy pracowników plantacji | NPP |
| 1 | 111. Zalecenie dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu | 453 |

CZTERDZIESTA TRZECIA SESJA (1959 r.)

| | | |
|---|---|----|
| 6 | 112. Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy w przedsiębiorstwach | NP |
|---|---|----|

CZTERDZIESTA CZWARTA SESJA (1960 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 113. Zalecenie dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym | 465 |
| 1 | 114. Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym | 471 |

CZTERDZIESTA PIĄTA SESJA (1961 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 115. Zalecenie dotyczące mieszkań pracowniczych | 476 |
|---|---|-----|

CZTERDZIESTA SZÓSTA SESJA (1962 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 116. Zalecenie dotyczące czasu pracy | 499 |
| 6 | 117. Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego | NP |

CZTERDZIESTA SIÓDMA SESJA (1963 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 2 | 118. Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn | 509 |
| 6 | 119. Zalecenie dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy | NP |

CZTERDZIESTA ÓSMA SESJA (1964 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 120. Zalecenie dotyczące higieny pracy w handlu i biurach | 517 |
| 1 | 121. Zalecenie dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych | 545 |
| 1 | 122. Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia | 551 |

CZTERDZIESTA DZIEWIĄTA SESJA (1965 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 6 | 123. Zalecenie dotyczące zatrudnienia kobiet mających obowiązki rodzinne | NP |
| 4 | 124. Zalecenie dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach | NP |
| 1 | 125. Zalecenie dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych pod ziemią w kopalniach | 570 |

PIĘĆDZIESIĄTA SESJA (1966 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | 126. Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego rybaków | 590 |
| 6 | 127. Zalecenie dotyczące roli spółdzielni w rozwoju gospodarczym i społecznym krajów rozwijających się | NPP |

PIĘĆDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1967 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | 128. Zalecenie dotyczące ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika | 601 |
| 8 | 129. Zalecenie dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie | 605 |
| 8 | 130. Zalecenie dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie | 608 |
| 1 | 131. Zalecenie dotyczące świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny | 630 |

PIĘĆDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1968 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 132. Zalecenie dotyczące poprawy warunków życia i pracy dzierżawców, połowników oraz pracowników rolnych podobnych kategorii | 634 |
|---|--|-----|

PIĘĆDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1969 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 133. Zalecenie dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie | 649 |
| 1 | 134. Zalecenie dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych | 669 |

PIĘĆDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1970 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 135. Zalecenie dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się | 675 |
|---|--|-----|

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | 136. Zalecenie dotyczące specjalnych programów zatrudnienia i szkolenia młodzieży w celach rozwoju | 679 |
|---|--|-----|

PIĘĆDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1970 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 8 | 137. Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy | 693 |
| 4 | 138. Zalecenie dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy w portach i na morzu | NP |
| 8 | 139. Zalecenie dotyczące problemów zatrudnienia wynikających z postępu technicznego na statku | 700 |
| 3 | 140. Zalecenie dotyczące klimatyzacji pomieszczeń załogi i niektórych innych pomieszczeń na statku | 712 |
| 3 | 141. Zalecenie dotyczące zwalczania szkodliwych hałasów w pomieszczeniach załogi i na stanowiskach pracy na statku | 713 |
| 8 | 142. Zalecenie dotyczące zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy | 719 |

PIĘĆDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (1971 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 143. Zalecenie dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień | 724 |
| 2 | 144. Zalecenie dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem | 732 |

PIĘĆDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1973 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | 145. Zalecenie dotyczące społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami w portach | 740 |
| 1 | 146. Zalecenie dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia | 753 |

TOM II

PIĘĆDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1974 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 147. Zalecenie dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego, spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze | 815 |
| 3 | 148. Zalecenie dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego | 822 |

SZEŚĆDZIESIĄTA SESJA (1975 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 149. Zalecenie dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym | 829 |
|---|---|-----|

| | | |
|---|---|-----|
| 6 | 150. Zalecenie dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich | 838 |
| 1 | 151. Zalecenie dotyczące pracowników migrujących | 868 |

SZEŚĆDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1976 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 152. Zalecenie dotyczące trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm pracy oraz przedsięwzięć krajowych związanych z działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy | 878 |
|---|--|-----|

SZEŚĆDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1976 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 153. Zalecenie dotyczące ochrony młodocianych marynarzy | 881 |
| 1 | 154. Zalecenie dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy | 888 |
| 1 | 155. Zalecenie dotyczące poprawy norm na statkach handlowych | 904 |

SZEŚĆDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1977 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 156. Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami | 912 |
| 1 | 157. Zalecenie dotyczące zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego | 920 |

SZEŚĆDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1978 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 158. Zalecenie dotyczące roli, zadań i organizacji administracji pracy | 942 |
| 1 | 159. Zalecenie dotyczące procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej | 951 |

SZEŚĆDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1979 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 160. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych | 965 |
| 2 | 161. Zalecenie dotyczące czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym | 974 |

SZEŚĆDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (1980 r.)

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | 162. Zalecenie dotyczące pracowników w starszym wieku | 980 |
|---|---|-----|

SZEŚĆDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1981 r.)

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 163. Zalecenie dotyczące popierania rokowań zbiorowych | 991 |
|---|--|-----|

| | | |
|--|--|------|
| 1 | 164. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy | 1004 |
| 1 | 165. Zalecenie dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne | 1016 |
| SZEŚĆDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1982 r.) | | |
| – | 166. Zalecenie dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy ¹⁰ | 1040 |
| SZEŚĆDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1983 r.) | | |
| 1 | 167. Zalecenie dotyczące ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego | 1046 |
| 1 | 168. Zalecenie dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych | 1073 |
| SIEDEMDZIESIĄTA SESJA (1984 r.) | | |
| 1 | 169. Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia | 1081 |
| SIEDEMDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1985 r.) | | |
| 1 | 170. Zalecenie dotyczące statystyki pracy | 1097 |
| 1 | 171. Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy | 1106 |
| SIEDEMDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1986 r.) | | |
| 1 | 172. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu | 1122 |
| SIEDEMDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1987 r.) | | |
| 1 | 173. Zalecenie dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie | 1133 |
| 1 | 174. Zalecenie dotyczące repatriacji marynarzy | 1161 |
| SIEDEMDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1988 r.) | | |
| 1 | 175. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie | 1173 |
| 1 | 176. Zalecenie dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem | 1192 |

¹⁰ Zob. Wprowadzenie

SIEDEMDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1990 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 177. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy | 1207 |
| 1 | 178. Zalecenie dotyczące pracy nocnej | 1220 |

SIEDEMDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (1991 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 179. Zalecenie dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach | 1228 |
|---|---|------|

SIEDEMDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (1992 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 180. Zalecenie dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy | 1235 |
|---|---|------|

OSIEMDZIESIĄTA SESJA (1993 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 181. Zalecenie dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym | 1248 |
|---|--|------|

OSIEMDZIESIĄTA PIERWSZA SESJA (1994 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 182. Zalecenie dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu | 1254 |
|---|---|------|

OSIEMDZIESIĄTA DRUGA SESJA (1995 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 183. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach | 1266 |
|---|--|------|

OSIEMDZIESIĄTA TRZECIA SESJA (1996 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 184. Zalecenie dotyczące pracy nakładczej | 1277 |
|---|---|------|

OSIEMDZIESIĄTA CZWARTA SESJA (1996 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 185. Zalecenie dotyczące inspekcji warunków pracy i życia marynarzy | 1288 |
| 1 | 186. Zalecenie dotyczące rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy | 1296 |
| 1 | 187. Zalecenie dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach | 1305 |

OSIEMDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (1997 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 188. Zalecenie dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy | 1316 |
|---|---|------|

OSIEMDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (1998 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 189. Zalecenie dotyczące ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach | 1319 |
|---|---|------|

OSIEMDZIESIĄTA SIÓDMA SESJA (1999 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 190. Zalecenie dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci | 1332 |
|---|--|------|

OSIEMDZIESIĄTA ÓSMA SESJA (2000 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 191. Zalecenie dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa | 1341 |
|---|--|------|

OSIEMDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (2001 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 192. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie | 1351 |
|---|--|------|

DZIEWIĘCDZIESIĄTA SESJA (2002 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 193. Zalecenie dotyczące promowania spółdzielni | 1357 |
| 1 | 194. Zalecenie dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych | 1365 |

DZIEWIĘCDZIESIĄTA DRUGA SESJA (2004 r.)

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 195. Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie | 1382 |
|---|--|------|

DZIEWIĘCDZIESIĄTA PIĄTA SESJA (2006 r.)¹¹

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | 197. Zalecenie dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy | 1500 |
| 1 | 198. Zalecenie dotyczące stosunku pracy | 1507 |

DZIEWIĘCDZIESIĄTA SZÓSTA SESJA (2007 r.)

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | 199. Zalecenie dotyczące pracy w sektorze rybołówstwa | 1541 |
|---|---|------|

¹¹ Podczas MKP w 2004 i 2005 r. trwały prace nad projektami konwencji i zalecenia dotyczących pracy w rybołówstwie. Jednak w głosowaniu nad przyjęciem tych aktów, tylko uzupełniające konwencję Zalecenie (Nr 196) zostało przyjęte. Biorąc pod uwagę jego niesamodzielny charakter oraz przyjęcie w 2007 r. Konwencji Nr 188 i Zalecenia Nr 199, Zalecenia Nr 196 nie uwzględnia się.

DZIEWIĘCDZIESIĄTA DZIEWIĄTA SESJA (2010 r.)

| | | |
|---|--|------|
| 1 | 200. Zalecenie dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy | 1551 |
|---|--|------|

SETNA SESJA (2011 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 201. Zalecenie dotyczące pracowników domowych | 1570 |
|---|---|------|

STO PIERWSZA SESJA (2012 r.)

| | | |
|---|---|------|
| 1 | 202. Zalecenie dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej | 1578 |
|---|---|------|

Konwencja Nr 1

dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu 29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące stosowania zasady ośmiodzinnego dnia i czterdziestoosmiodzinowego tygodnia pracy, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego Waszyngtońskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca czasu pracy (przemysł), z 1919 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwo przemysłowe” obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, rozdrabniane lub niszczone albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając budowę okrętów oraz wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- c) budowę, odbudowę, konserwację, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, linii kolejowych, linii tramwajowych, przystani, doków, pirsów, kanałów, śródlądowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków, studzien, instalacji telegraficznych lub telefonicznych, elektrowni, gazowni, wodociągów lub inne roboty budowlane, jak również prace przygotowawcze do wszelkich takich robót czy konstrukcji lub kładzenie pod nie fundamentów;
- d) przewóz osób lub towarów drogą lądową, kolejową, morską lub śródlądową drogą wodną, włączając przeładunek towarów w dokach, przystaniach, na nabrzeżach i w magazynach, ale z wyłączeniem transportu ręcznego.

¹ Data wejścia w życie: 13 czerwca 1921 r.

2. Postanowienia dotyczące transportu drogą morską i śródlądową będą określone przez specjalną konferencję w sprawie zatrudnienia marynarzy morskich i śródlądowych.
3. Właściwa władza każdego kraju ustali granicę podziału między przemysłem a handlem i rolnictwem.

Artykuł 2

We wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych, państwowych i prywatnych lub w zakładach im podległych, niezależnie od ich rodzaju, z wyjątkiem tych, w których zatrudnieni są wyłącznie członkowie tej samej rodziny, czas pracy personelu nie będzie mógł przekroczyć ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo, z wyjątkiem przypadków podanych poniżej:

- a) postanowienia niniejszej Konwencji nie mają zastosowania do osób zajmujących stanowiska nadzoru lub kierownicze oraz osób zatrudnionych na stanowiskach o charakterze poufnym;
- b) jeżeli w świetle obowiązującej ustawy lub panującego zwyczaju albo też w wyniku układów zawartych między organizacjami pracodawców i pracowników lub gdy takie organizacje nie istnieją – między przedstawicielami pracodawców i pracowników, czas pracy w jednym lub kilku dniach tygodnia jest krótszy od ośmiu godzin, w drodze aktu prawnego właściwej władzy publicznej lub układu między tymi organizacjami lub przedstawicielami można zezwolić na przekroczenie granicy ośmiu godzin pracy w pozostałych dniach tygodnia, jednakże z zastrzeżeniem, że w żadnym wypadku, zgodnie z postanowieniami tego ustępu, dzienny limit ośmiu godzin nie może być przekroczony więcej niż o jedną godzinę;
- c) w przypadku pracy zmianowej, czas pracy może być dłuższy od ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo, pod warunkiem, że średnia liczba godzin, obliczona w okresie trzech lub mniej tygodni, nie przekroczy ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo.

Artykuł 3

Limit czasu pracy, wymieniony w art. 2, może być przekroczony w razie grożącego lub zaistniałego wypadku albo też w przypadku konieczności wykonania pilnych prac przy maszynach lub narzędziach, albo też w przypadku siły wyższej, ale jedynie w zakresie niezbędnym do uniknięcia poważniejszego zahamowania normalnej pracy zakładu.

Artykuł 4

Limit czasu pracy, wymieniony w art. 2, może być przekroczony przy pracach, których ciągłość, z uwagi na samą istotę tej pracy, powinna być zapewniona przez ciągłość zmian roboczych, pod warunkiem, że ten czas pracy nie przekroczy średnio pięćdziesięciu sześciu godzin tygodniowo. Taki system pracy nie powinien zmniejszać uprawnień pracowników w zakresie zagwarantowanego im przez ustawodawstwo krajowe wolnego czasu od pracy w zamian za pracę w należnym im dniu wolnym od pracy w tygodniu.

Artykuł 5

1. W przypadkach wyjątkowych, w których limit czasu pracy podany w art. 2 zostałby uznany za niemożliwy do zastosowania, i jedynie w tych przypadkach, układy

zawarte między organizacjami pracodawców i pracowników mogą – jeśli rząd, któremu będą one musiały być przedłożone, przekształca ich wnioski i zastrzeżenia w odpowiednie przepisy – ustanowić na dłuższy okres tabele regulujące czas pracy dziennej.

2. Średni czas pracy, obliczony na podstawie określonej liczby tygodni, ustalonej w tabeli, nie może w żadnym przypadku przekraczać czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo.

Artykuł 6

1. Przepisy wydane przez władze publiczne ustalą dla przedsiębiorstw przemysłowych:

- a) stałe odstępstwa, jakie mogą być dozwolone w pracach przygotowawczych lub uzupełniających, które będą musiały być koniecznie wykonane poza ustalonym, normalnym czasem pracy w zakładzie, albo też dla niektórych kategorii pracowników o niestałym czasie pracy;
- b) okresowe odstępstwa, jakie będzie trzeba uwzględnić dla umożliwienia przedsiębiorstwom wykonania pewnych nadzwyczajnych prac.

2. Przepisy będą przyjęte po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją. W przepisach tych ustalona będzie maksymalna liczba godzin nadliczbowych, jaka będzie mogła być w każdym przypadku zastosowana. Stawki płac za godziny nadliczbowe będą powiększone o co najmniej 25% w stosunku do płacy normalnej.

Artykuł 7

1. Każdy rząd przekaze do Międzynarodowego Biura Pracy:

- a) wykaz robót sklasyfikowanych jako prace ciągłe, w rozumieniu art. 4;
- b) pełną informację o praktyce stosowania umów wymienionych w art. 5 oraz
- c) pełną informację o przepisach wydanych na podstawie art. 6 i ich stosowaniu.

2. Międzynarodowe Biuro Pracy będzie przedkładać corocznie sprawozdanie w tej sprawie Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 8

1. W celu ułatwienia stosowania postanowień niniejszej Konwencji, każdy pracodawca będzie:

- a) podawał do wiadomości za pomocą ogłoszeń rozwieszonych w sposób widoczny w zakładzie pracy lub w każdym innym odpowiednim do tego celu miejscu, albo w każdy inny sposób, uznany przez rząd, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, a jeżeli praca odbywa się na zmiany, godziny rozpoczęcia i zakończenia każdej zmiany, godziny będą ustalone w taki sposób, aby ich liczba nie przekroczyła granic przewidzianych niniejszą Konwencją, po ich zatwierdzeniu godziny te mogą być zmienione tylko w trybie i formie zawiadomienia, przyjętym przez rząd;
- b) w podobny sposób podawał do wiadomości przyznane przerwy na odpoczynek w ciągu dnia pracy, nie wliczane do czasu pracy;

c) prowadził rejestr, według formy ustalonej przez ustawodawstwo danego kraju, wszystkich godzin nadliczbowych, przepracowanych na mocy artykułów 3 i 6 niniejszej Konwencji.

2. Jako nielegalne będzie uważane zatrudnienie kogokolwiek poza godzinami pracy ustalonymi na mocy ust. a) lub w czasie godzin ustalonych na mocy ust. b).

* * *

Artykuły 9–13: Zmiany w stosowaniu Konwencji w odniesieniu do Japonii, Indii Brytyjskich, Chin, Persji, Syjamu, Grecji i Rumunii.

Artykuł 14

Stosowanie postanowień niniejszej Konwencji może być zawieszona w każdym kraju przez rząd w przypadku wojny lub innego zdarzenia zagrażającego bezpieczeństwu narodowemu.

Artykuł 15: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 16: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

Artykuły 17 i 18: Konwencja wejdzie w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 19: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 lipca 1921 r.

Artykuł 20: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴.

Artykuł 21: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 22: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 2

dotycząca bezrobocia¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu
29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące sposobów „zapobiegania bezrobociu oraz zaradzenia jego skutkom”, która to kwestia stanowi drugi punkt porządku dziennego Waszyngtońskiej sesji Konferencji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części Traktatu Wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r. oraz Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września 1919 r. o „Pracy”.

Artykuł 1

Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, winien dostarczać Międzynarodowemu Biuru Pracy, w możliwie najkrótszych, nie przekraczających trzech miesięcy, odstępach czasu, wszelkich rozporządzalnych informacji statystycznych i innych, dotyczących bezrobocia, wraz z wszelkimi wiadomościami o środkach przedsięwziętych lub zamierzonych celem walki z bezrobociem. Jeśli to możliwe, informacje te winny być zbierane w taki sposób, aby je można było podawać do wiadomości w ciągu trzech miesięcy następujących po okresie, do którego się odnoszą.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, winien utworzyć system bezpłatnych publicznych biur pośrednictwa pracy pod kontrolą władzy centralnej. Ustanowione zostaną Komitety, w których skład winni wchodzić przedstawiciele pracodawców i robotników. Komitety te będą zapytywane o opinię w sprawach dotyczących działalności tych biur.

2. W razie współrzednego istnienia bezpłatnych biur pośrednictwa pracy, publicznych i prywatnych, poczynić należy kroki w celu uzgodnienia czynności tych biur według jednolitego planu dla całego kraju.

3. Działalność różnych systemów krajowych zostanie skoordynowana przez Międzynarodowe Biuro Pracy w porozumieniu z krajami zainteresowanymi.

¹ Data wejścia w życie: 14 lipca 1921 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 364).

Artykuł 3

Członkowie Międzynarodowej Organizacji Pracy, którzy udzielią ratyfikacji niniejszej Konwencji, a którzy ustanowili pewien system ubezpieczeń od bezrobocia, będą obowiązani, na warunkach ustalonych drogą porozumienia między zainteresowanymi Członkami, do poczynienia kroków, które pozwoliłyby robotnikowi, pochodzącemu z kraju jednego z Członków, a pracującemu na terytorium drugiego, otrzymywać świadczenia ubezpieczeniowe równe tym, które otrzymują robotnicy, pochodzący z kraju tego drugiego Członka.

* * *

Artykuł 4: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 5: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

Artykuły 6 i 7: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu trzech ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 8: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 lipca 1921 r.

Artykuł 9: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁴.

Artykuł 10: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 11: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 3

dotycząca zatrudnienia kobiet przed i po porodzie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu 29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia kobiet przed i po porodzie, włączając sprawę świadczeń macierzyńskich, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego Waszyngtońskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa, z 1919 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwa przemysłowe” obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, rozdrabniane lub niszczone, albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając budowę okrętów oraz wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- c) budowę, odbudowę, konserwację, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, linii kolejowych, linii tramwajowych, przystani, doków, pirsów, kanałów, śródlądowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków, studzien, instalacji telegraficznych lub telefonicznych, elektrowni, gazowni, wodociągów lub inne roboty budowlane, jak również prace przygotowawcze do wszelkich takich robót czy konstrukcji lub kładzenie pod nie fundamentów;
- d) przewóz osób lub towarów drogą lądową, kolejową, morską lub śródlądową drogą wodną, włączając przeładunek towarów w dokach, przystaniach, na nabrzeżach i w magazynach, ale z wyłączeniem transportu ręcznego.

¹ Data wejścia w życie: 13 czerwca 1921 r. Konwencja została zrewidowana w 1952 r. przez Konwencję Nr 103.

2. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwa handlowe” obejmuje wszelkie miejsca, w których sprzedawane są produkty lub w których prowadzony jest handel.

3. Właściwa władza każdego kraju ustali granicę podziału między przemysłem a handlem i rolnictwem.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji, określenie „kobieta” oznacza każdą osobę płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, narodowość, zamężną lub niezamężną, a określenie „dziecko” oznacza każde dziecko urodzone w czasie trwania małżeństwa lub poza małżeństwem.

Artykuł 3

W każdym przedsiębiorstwie państwowym czy prywatnym, przemysłowym czy handlowym lub w jakichkolwiek ich oddziałach, z wyjątkiem przedsiębiorstwa, w którym pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny, kobiecie:

- a) nie zezwala się na podjęcie pracy przez sześć tygodni bezpośrednio po porodzie;
- b) przysługuje prawo do urlopu, jeśli przedstawi zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że poród nastąpi prawdopodobnie w ciągu sześciu tygodni;
- c) będą wypłacane, w czasie jej nieobecności w pracy z powodów wymienionych w ustępach a) i b), świadczenia wystarczające do zapewnienia całkowitego i niezbędnego zachowania zdrowia, utrzymania jej samej i jej dziecka, bądź z funduszy państwowych, bądź z systemu ubezpieczeń, których odpowiednia kwota będzie ustalana przez właściwe władze każdego kraju, a w ramach świadczenia dodatkowego będzie jej przysługiwała bezpłatna opieka lekarza lub dyplomowanej położnej; jakikolwiek błąd medyczny dotyczący określenia daty porodu nie może przeszkodzić kobiecie w uzyskaniu tych świadczeń od daty wystawienia zaświadczenia lekarskiego do daty, w której rzeczywiście nastąpił poród;
- d) we wszystkich wypadkach, jeśli karmi ona swoje dziecko piersią, przysługuje jej na ten cel dwa razy dziennie po pół godziny w ramach czasu pracy.

Artykuł 4

Gdy kobieta jest nieobecna w pracy z powodów wymienionych w ust. a) lub b) art. 3 niniejszej Konwencji lub jest nieobecna w pracy przed dłuższy czas z powodu choroby potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, będącej następstwem ciąży lub porodu, powodującej jej niezdolność do pracy, jeśli jej nieobecność nie przekroczy okresu maksymalnego, ustalonego przez właściwe władze każdego kraju, pracodawca nie ma prawa dać jej wypowiedzenia w czasie takiej nieobecności, jak również nie ma prawa dać jej wypowiedzenia w takim terminie, który powodowałby, że okres wypowiedzenia kończyły się podczas takiej nieobecności.

* * *

Artykuł 5: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Artykuł 6: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalnych³.

Artykuł 7 i 8: Konwencja wejdzie w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 9: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 lipca 1922 r.

Artykuł 10: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego.⁴

Artykuł 11: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 12: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

³ Patrz Załącznik II.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 3

dotyczące zapobiegania węglikowi

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu 29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia kobiet: procesów zagrażających zdrowiu, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji Waszyngtońskiej Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zapobiegania węglikowi, z 1919 r.,

w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konferencja Ogólna zaleca Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy podjęcie działań zmierzających do dezynfekcji wełny zainfekowanej przetrwalnikami węglika, bądź w kraju eksportującym taką wełnę lub, jeśli nie jest to możliwe, w porcie przyjmującym kraju importującego taką wełnę.

Zalecenie Nr 4

dotyczące ochrony kobiet i dzieci przed zatruciem ołowiem

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu 29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia kobiet i dzieci: procesów zagrażających zdrowiu, która to sprawa stanowi trzeci i czwarty punkt porządku dziennego Waszyngtońskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zatrucia ołowiem (kobiety i dzieci), z 1919 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

1. Konferencja Ogólna zaleca Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy, by wobec mającego miejsce zagrożenia dla funkcji macierzyństwa i dla fizycznego rozwoju dzieci, wyłączyli kobiety i młodzież poniżej osiemnastego roku życia z zatrudnienia przy następujących procesach:

- a) w zakładach hutniczych przy redukcji rud cynku lub ołowiu;
- b) przy obróbce, przeróbce lub redukcji popiołów zawierających ołów i w procesach odsrebrzania ołowiu;
- c) przy wytopie ołowiu lub starego cynku na szeroką skalę;
- d) przy produkcji cyny lub stopów zawierających więcej niż dziesięć procent ołowiu;
- e) przy produkcji tlenku ołowiawego, masykotu, ołowiu czerwonego, ołowiu białego, ołowiu pomarańczowego lub siarczynu, chromianu i krzemianu (frytu) ołowiu;
- f) przy mieszaniu i spajaniu w produkcji lub naprawie akumulatorów elektrycznych;
- g) w czyszczeniu pomieszczeń pracy, gdzie powyższe procesy są przeprowadzane.

2. Następnie zaleca się, aby zatrudnienie kobiet i młodzieży do osiemnastego roku życia w procesach obejmujących zastosowanie związków ołowiu było dozwolone tylko z uwzględnieniem następujących warunków:

- a) stosowanie lokalnych wyciągów wentylacyjnych w celu usunięcia pyłów i oparów ze źródeł emisji;
- b) czystość narzędzi i pomieszczeń pracy;
- c) zawiadamianie władz rządowych o wszystkich przypadkach zatrucia ołowiem i odszkodowaniach z tego tytułu;

- d) okresowe badania lekarskie osób zatrudnionych przy takich procesach;
- e) zapewnienie dostatecznej i stosownej szatni, łaźni i jadalni, a także specjalnej odzieży ochronnej;
- f) zakaz przynoszenia żywności i napojów do pomieszczeń pracy.

3. Następnie zaleca się, aby w przemysłach, gdzie rozpuszczalne związki ołowiu mogą być zastąpione substancjami nietoksycznymi, zastosowanie rozpuszczalnych związków ołowiu było ściśle uregulowane.

4. Dla celu niniejszego Zalecenia związek ołowiu powinien być uważany za rozpuszczalny, jeśli zawiera więcej niż pięć procent swojej masy (ocenianej jako metaliczny ołów) rozpuszczalnej w jednej czwartej jednoprocetowego roztworu kwasu solnego.

Konwencja Nr 5
dotycząca określenia najniższego wieku
dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu
29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące „zatrudniania dzieci: minimum wieku przy dopuszczaniu do pracy”, która to kwestia stanowi część czwartego punktu porządku dziennego Waszyngtońskiej sesji Konferencji,

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami części Traktatu Wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r., oraz Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września 1919 r. o „Pracy”.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji należy uważać za „zakłady przemysłowe”:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa przemysłu wydobywającego wszelkiego rodzaju;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane na sprzedaż, w których materiały ulegają przemianie, rozbiórce lub zburzeniu, oraz budowę okrętów, wytwarzanie, przetwarzanie i przenoszenie elektryczności lub siły napędowej wszelkiego rodzaju;
- c) budowę, odbudowę, utrzymywanie, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, kolei żelaznych, tramwajów, przystani, doków, tam, kanałów, śródlądowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków zwykłych, studzien, instalacji telegraficznych, telefonicznych, elektrycznych, gazowni, wodociągów lub inne roboty konstrukcyjne, tudzież roboty przygotowawcze lub podstawowe dla robót wyżej wyszczególnionych;
- d) przewóz osobowy i towarowy drogą lądową, żelazną lub wodną, oraz zawiadywanie towarami w dokach, przystaniach, warsztatach okrętowych i magazynach, z wyjątkiem transportu ręcznego.

¹ Data wejścia w życie: 13 czerwca 1921 r. Konwencja została zmieniona w 1937 r. przez Konwencję Nr 59 i w 1973 r. przez Konwencję Nr 138. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 366).

2. Właściwe władze każdego kraju ustalą linię rozgraniczenia między przemysłem z jednej strony a handlem i rolnictwem z drugiej.

Artykuł 2

Dzieci poniżej lat czternastu nie mogą być zatrudniane ani nie mogą pracować w zakładach przemysłowych, publicznych czy prywatnych, lub jakichkolwiek ich oddziałach, z wyjątkiem tych, w których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny.

Artykuł 3

Przepisy art. 2 nie mają zastosowania do pracy dzieci w szkołach zawodowych, pod warunkiem, że praca ta winna być zatwierdzona i nadzorowana przez władzę publiczną.

Artykuł 4

Dla umożliwienia kontroli nad wykonywaniem przepisów niniejszej Konwencji każdy kierownik zakładu przemysłowego winien prowadzić rejestr wszystkich zatrudnionych przez niego osób poniżej lat szesnastu ze wskazaniem daty ich urodzenia.

* * *

Artykuły 5 i 6: Zmiany w stosowaniu Konwencji w odniesieniu do Japonii i Indii.

Artykuł 7: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 8: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

Artykuły 9 i 10: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 11: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż od 1 lipca 1922 r.

Artykuł 12: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴.

Artykuł 13: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 14: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 6

dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Waszyngtonie przez Rząd Stanów Zjednoczonych Ameryki w dniu
29 października 1919 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące „pracy młodocianych w nocy”,
która to kwestia stanowi część czwartego punktu porządku dziennego Waszyngtońskiej
sesji Konferencji,

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu kon-
wencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Między-
narodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami części Traktatu Wersalskiego
z dnia 28 czerwca 1919 r., oraz Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września 1919 r.
o „Pracy”.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji należy uważać za „zakłady przemysłowe”:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa przemysłu wydobywającego wszelkiego rodzaju;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, czyszczone, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane na sprzedaż, w których materiały ulegają przemianie, rozbiórce lub zburzeniu, oraz budowę okrętów, wytwarzanie, przetwarzanie i przenoszenie elektryczności lub siły napędowej wszelkiego rodzaju;
- c) budowę, odbudowę, utrzymanie, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, kolei żelaznych, tramwajów, przystani, doków, tam, kanałów, śródlądowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków zwykłych, studzien, instalacji telegraficznych, telefonicznych, elektrycznych, gazowni, wodociągów lub inne roboty konstrukcyjne, tudzież roboty przygotowawcze lub podstawowe dla robót wyżej wyszczególnionych;
- d) przewóz osobowy i towarowy drogą lądową, żelazną lub wodną, oraz zawiadywanie towarami w dokach, przystaniach, warsztatach okrętowych i magazynach, z wy-

¹ Data wejścia w życie: 13 czerwca 1921 r. Konwencja została zrewidowana w 1948 r. przez Konwencję Nr 90. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 368).

jątkiem transportu ręcznego. Właściwe władze każdego kraju ustalą linię rozgraniczenia między przemysłem z jednej strony a handlem i rolnictwem z drugiej.

Artykuł 2

1. Młodocianych poniżej lat osiemnastu nie wolno zatrudniać w czasie nocnym w zakładach przemysłowych, publicznych lub prywatnych albo w ich oddziałach, z wyjątkiem tych, w których zajęci są jedynie członkowie tej samej rodziny, oprócz wypadków przewidzianych poniżej.

2. Zakaz pracy nocnej nie stosuje się do młodocianych poniżej lat szesnastu, zatrudnionych w gałęziach przemysłu, wyszczególnionych poniżej, przy pracy, która wskutek swych właściwości musi być prowadzona bez przerwy dniem i nocą:

- a) fabryki żelaza i stali, prace, w których są używane piece płomienne (odbijające) i regeneracyjne, galwanizacja blachy żelaznej i drutu (z wyjątkiem warsztatów odczyszczania metali);
- b) huty szklane;
- c) papiernie;
- d) cukrownie wyrabiające surowy cukier;
- e) wydzielanie złota z rudy.

Artykuł 3

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji wyraz „noc” oznacza okres co najmniej jedenastu następujących po sobie godzin, obejmujący czas między dziesiątą godziną wieczór a piątą rano.

2. W kopalniach węgla i lignitu praca pomiędzy godziną dziesiątą wieczór a piątą rano może być dozwolona, jeżeli przerwa między dwoma okresami pracy wynosi zwykle godzin piętnaście, nie może ona być dozwolona w żadnym razie, jeżeli przerwa ta wynosi mniej niż godzin trzynaście.

3. Jeżeli ustawodawstwo krajowe zakazuje pracy nocnej wszystkim pracownikom piekarskim, można zastąpić w piekarstwie okres między godziną dziesiątą wieczór a piątą rano przez okres czasu między dziewiątą wieczór a czwartą rano.

4. W krajach zwrotnikowych, gdzie praca jest przerywana wśród dnia, okres nocny może być krótszy niż jedenastogodzinny, jeśli w zamian za to przyznany będzie odpowiedni odpoczynek w porze dziennej.

Artykuł 4

Przepisy artykułu 2 i 3 nie mają zastosowania w pracy nocnej młodocianych w wieku od lat szesnastu do osiemnastu w wypadkach siły wyższej, które nie mogły być przewidziane ani powstrzymane, a które nie mając charakteru periodycznego, stanowią przeszkodę w normalnym ruchu zakładu przemysłowego.

* * *

Artykuł 5 i 6: Zmiany w stosowaniu Konwencji w odniesieniu do Japonii i Indii.

Artykuł 7

Zakaz pracy nocnej młodocianych między szesnastym a osiemnastym rokiem życia może być zawieszony przez rząd, gdy interes publiczny wymaga tego na skutek szczególnie ważnych okoliczności.

Artykuł 8: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 9: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych³.

Artykuły 10 i 11: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 12: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 lipca 1922 r.

Artykuł 13: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴.

Artykuł 14: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 15: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 7

dotyczące ograniczenia czasu pracy w rybołówstwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genui przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące stosowania do marynarzy Konwencji przyjętej w Waszyngtonie w listopadzie ubiegłego roku w zakresie ograniczenia czasu pracy we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych, włączając transport morski, oraz na warunkach, które zostaną określone, transport śródlądowymi drogami wodnymi, do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo; spowodowanych tym skutków w zakresie obsadzenia załogą oraz przepisów dotyczących pomieszczenia i zdrowia na pokładzie statku, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego Genueńskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące czasu pracy (rybołówstwo), z 1920 r. w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W świetle deklaracji zawartej w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którą wszystkie środowiska przemysłowe powinny dążyć do przyjęcia, jeśli tylko pozwolą im na to ich szczególne warunki, „ośmiogodzinnego dnia lub czterdziestoosmiogodzinnego tygodnia pracy jako normy, do której należy dążyć tam, gdzie nie została jeszcze osiągnięta”, Międzynarodowa Konferencja Pracy zaleca, aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjął ustawodawstwo zgodne z tym kierunkiem, ograniczające czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w rybołówstwie, z takimi szczególnymi postanowieniami, które mogą być konieczne dla spełnienia specyficznych warunków rybołówstwa w każdym kraju i aby każdy rząd konsultował tworzenie tego ustawodawstwa z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników.

Zalecenie Nr 8

dotyczące ograniczenia czasu pracy w żegludze śródlądowej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genui przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące stosowania do marynarzy Konwencji przyjętej w Waszyngtonie w listopadzie ubiegłego roku w zakresie ograniczenia czasu pracy we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych, włączając transport morski oraz, na warunkach, które zostaną określone, transport śródlądowymi drogami wodnymi do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo; spowodowanych tym skutków w zakresie obsadzenia załogą oraz przepisów dotyczących pomieszczenia i zdrowia na pokładzie statku, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego Genueńskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące czasu pracy (żegluga śródlądowa), z 1920 r. w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W świetle deklaracji zawartej w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którą wszystkie środowiska przemysłowe powinny dążyć do przyjęcia, jeśli tylko pozwolą im na to ich szczególne warunki, „ośmiogodzinnego dnia lub czterdzie-stoośmiogodzinnego tygodnia pracy jako normy, do której należy dążyć tam, gdzie nie została jeszcze osiągnięta”, Międzynarodowa Konferencja Pracy zaleca:

I

Aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, jeśli jeszcze tego nie uczynił, przyjął ustawodawstwo zgodne z kierunkiem powyższej deklaracji zawartej w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ograniczające czas pracy pracowników zatrudnionych w żegludze śródlądowej, z takimi szczególnymi postanowieniami, które mogą być konieczne do spełnienia specyficznych dla żeglugi śródlądowej warunków klimatycznych i przemysłowych w każdym kraju i po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników.

II

Aby Członkowie Międzynarodowej Organizacji Pracy, których terytoria są nadbrzeżne do szlaków wodnych używanych wspólnie przez ich łodzie, zawarli porozumienia, zgodnie z kierunkiem wyżej wymienionej deklaracji, w celu ograniczenia czasu

pracy osób zatrudnionych w żegludze śródlądowej na tych drogach wodnych, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników.

III

Aby takie ustawodawstwo krajowe i takie porozumienia między krajami nadbrzeżnymi przestrzegały tak dalece, jak to jest możliwe, ogólnych zasad Konwencji dotyczącej czasu pracy przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy w Waszyngtonie, z takimi wyjątkami, które mogą być konieczne do spełnienia warunków klimatycznych lub innych specyficznych warunków w zainteresowanych krajach.

IV

Aby, w realizacji tego Zalecenia, każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy określił dla siebie, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników, czym jest żegluga śródlądowa w odróżnieniu od żeglugi morskiej i przekazał jej definicję do Międzynarodowego Biura Pracy.

V

Aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy zawiadomił Międzynarodowe Biuro Pracy, w ciągu dwóch lat od zakończenia obrad Konferencji Genueńskiej, o postępie, który osiągnął zgodnie z kierunkiem tego Zalecenia.

Zalecenie Nr 9

dotyczące ustanowienia krajowych kodeksów marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozważenia możliwości opracowania Międzynarodowego Kodeksu Marynarzy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego Genueńskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące krajowych kodeksów marynarzy, z 1920 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Aby, na skutek jasnej i usystematyzowanej kodyfikacji ustawodawstwa krajowego w każdym kraju, marynarze całego świata zatrudnieni na statkach własnych lub obcych państw mogli lepiej zrozumieć swoje prawa i obowiązki oraz aby przyspieszyć i ułatwić zadanie ustanowienia Międzynarodowego Kodeksu Marynarzy, Międzynarodowa Konferencja Pracy zaleca, aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy podjął się włączenia do Kodeksu Marynarzy wszystkich swoich aktów prawnych odnoszących się do marynarzy w zakresie ich działalności w tym charakterze.

Konwencja Nr 7
dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci
do pracy w marynarce (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące „Zastosowania do marynarzy
Konwencji, przyjętej w Waszyngtonie w listopadzie r. ub. w sprawie zakazu dopusz-
czania do pracy dzieci poniżej lat 14, która to kwestia stanowi trzeci punkt porządku
dziennego Genujskiej sesji Konferencji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu kon-
wencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Między-
narodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami części o „Pracy” Traktatu
Wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r., Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września
1919 r., Traktatu w Neuilly z dnia 27 listopada 1919 r. i Traktatu w Grand Trianon
z dnia 4 czerwca 1920 r.

Artykuł 1

Przy stosowaniu niniejszej Konwencji wyraz „statek” oznacza wszelkie okręty,
statki lub łodzie, jakiegokolwiek bądź rodzaju, używane w żegludze morskiej, bez
względu na to, czy są własnością publiczną, czy prywatną, z wyjątkiem okrętów wojen-
nych.

Artykuł 2

Dzieci poniżej 14 lat nie mogą być zatrudniane na jakichkolwiek statkach, z wyjąt-
kiem tych, na których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny.

Artykuł 3

Przepisy art. 2 nie mają zastosowania do pracy dzieci na statkach szkolnych, jeśli
praca ta jest zezwolona i nadzorowana przez władzę publiczną.

¹ Data wejścia w życie: 27 września 1921 r. Konwencja została zrewidowana w 1936 r. przez Konwencję Nr 58,
w 1973 r. przez Konwencję Nr 138 i przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U.
z 1925 r., Nr 54, poz. 370).

Artykuł 4

Dla ułatwienia kontroli nad wykonywaniem przepisów niniejszej Konwencji każdy kapitan lub pracodawca winien prowadzić rejestr zaciągowy wszystkich osób poniżej 16 lat, pracujących na statku, ze wskazaniem daty ich urodzenia.

* * *

Artykuł 5: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych².

Artykuł 6: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuły 7 i 8: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 9: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż od 1 lipca 1922 r.

Artykuł 10: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴.

Artykuł 12: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 13: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 8

dotycząca odszkodowania na wypadek bezrobocia z powodu rozbicia się statku¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na dzień 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące: „Kontroli warunków najmu marynarzy; pośrednictwa pracy dla marynarzy; warunków zastosowania do marynarzy Konwencji i Zaleceń, przyjętych w Waszyngtonie w listopadzie r. ub. w sprawie bezrobocia i ubezpieczenia na wypadek bezrobocia”, która to kwestia stanowi drugi punkt porządku dziennego Genueskiej sesji Konferencji,

i doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami części o „Pracy” Traktatu Wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r., Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września 1919 r., Traktatu w Neuilly z dnia 27 listopada 1919 r. i Traktatu w Grand-Trianon z dnia 4 czerwca 1920 r.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji wyraz „marynarze” oznacza wszystkie osoby zatrudnione na jakimkolwiek statku używanym w żegludze morskiej. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji wyraz „statek” oznacza wszystkie okręty, statki i łodzie jakiegokolwiek bądź rodzaju, używane w żegludze morskiej, bez względu na to, czy są własnością publiczną czy prywatną, oprócz okrętów wojennych.

Artykuł 2

1. W razie rozbicia się statku, jego właściciel lub osoba, z którą marynarz zawarł umowę służby na statku, winien wypłacić każdemu z marynarzy zatrudnionych na tym statku odszkodowanie za bezrobocie spowodowane rozbiciem się statku.

2. Odszkodowanie to będzie wypłacone za wszystkie dni faktycznie trwającego bezrobocia według wysokości wynagrodzenia, należnego na podstawie umowy, jednakże ogólną sumę odszkodowania, które każdemu marynarzowi w myśl niniejszej Konwencji ma być wypłacone, będzie można ograniczyć do dwumiesięcznej płacy.

¹ Data wejścia w życie: 16 marca 1923 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 372).

Artykuł 3

Odszkodowania te korzystają z tych samych przywilejów, co płace, zarobione podczas służby; dla dochodzenia takich odszkodowań marynarze będą mogli korzystać z tych samych środków, jakie im przysługują dla dochodzenia płac.

* * *

Artykuł 4: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych².

Artykuł 5: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuły 6 i 7: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 8: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż od 1 lipca 1922 r.

Artykuł 9: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴, ale wyrażenie „dziesięć lat” zastępuje się wyrażeniem „pięć lat”.

Artykuł 10: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 11: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 10

dotyczące ubezpieczenia marynarzy na wypadek bezrobocia

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące nadzoru nad umowami o pracę z marynarzami; stwarzania ułatwień do znalezienia zatrudnienia dla marynarzy; stosowania do marynarzy Konwencji i Zaleceń przyjętych w Waszyngtonie w listopadzie ubiegłego roku w zakresie bezrobocia i ubezpieczenia z tytułu bezrobocia, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego Genueńskiej sesji Konferencji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ubezpieczenia na wypadek bezrobocia (marynarze), z 1920 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konferencja Ogólna, mając na celu zapewnienie stosowania wobec marynarzy Części III Zalecenia dotyczącego bezrobocia przyjętego w Waszyngtonie dnia 28 listopada 1919 r., zaleca, że każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy powinien ustanowić dla marynarzy efektywny system ubezpieczenia z tytułu bezrobocia wynikłego na skutek rozbicia statku lub jakichkolwiek innych przyczyn, za pośrednictwem ubezpieczenia rządowego lub subwencji rządowych dla organizacji przemysłowych, których przepisy przewidują wypłatę świadczeń dla ich bezrobotnych członków.

Konwencja Nr 9

dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy¹

Ogólna Konferencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
w dniu 15 czerwca 1920 r.,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące „Kontroli warunków najmu marynarzy, pośrednictwa, warunków zastosowania do marynarzy Konwencji i Zaleceń, przyjętych w Waszyngtonie w listopadzie r. ub. w sprawie bezrobocia i ubezpieczenia na wypadek bezrobocia”, która to kwestia stanowi drugi punkt porządku dziennego Genueńskiej sesji Konferencji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami części o „Pracy” Traktatu Wersalskiego z dnia 28 czerwca 1919 r., Traktatu w Saint-Germain z dnia 10 września 1919 r., Traktatu w Neuilly z dnia 27 listopada 1919 r., Traktatu w Grand-Trianon z dnia 4 czerwca 1920 r.

Artykuł 1

Przy stosowaniu niniejszej Konwencji wyraz „marynarze” oznacza, z wyjątkiem oficerów, wszystkie osoby zatrudniane na statkach, używanych do żeglugi morskiej.

Artykuł 2

1. Pośrednictwo pracy dla marynarzy nie może być przedmiotem przedsiębiorstwa, które prowadzi jakakolwiek osoba, towarzystwo lub zakład w celach zysku. Za czynności związane z pośrednictwem pracy nie wolno osobom, towarzystwom lub zakładom pobierać od marynarzy jakichkolwiek opłat pośrednio lub bezpośrednio.

2. Za wszelkie przekroczenia postanowień niniejszego artykułu prawo każdego kraju ustanowi sankcje karne.

Artykuł 3

1. Osoba, towarzystwo lub zakład, które obecnie trudnią się w celach zysku pośrednictwem pracy, mogą mimo postanowień art. 2, za zezwoleniem rządu czasowo

¹ Data wejścia w życie: 23 listopada 1921 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 374).

dalej się nim trudnić pod warunkiem, że w celu ochrony praw wszystkich stron zainteresowanych poddadzą się kontroli rządowej.

2. Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązuje się zastosować wszelkie środki celem jak najrychlejszego zniesienia zarobkowego pośrednictwa pracy.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, winien starać się, by została zorganizowana oraz utrzymywana skuteczna i dostosowana do potrzeb sieć urzędów bezpłatnego pośrednictwa pracy dla marynarzy. Ta sieć urzędów będzie mogła być utworzona i prowadzona:

- a) bądź przez stowarzyszenia reprezentujące właścicieli okrętów i marynarzy, działające wspólnie pod kontrolą władzy centralnej;
- b) bądź, w braku takiej połączonej akcji, przez Państwo.

2. Czynnościami tych urzędów pośrednictwa będą kierowały osoby posiadające praktyczne doświadczenie morskie.

3. Jeżeli obok siebie istnieją biura pośrednictwa pracy różnych typów, należy poczynić kroki celem uzgodnienia ich działalności w Państwie.

Artykuł 5

Ustanowi się komitety, złożone w równej liczbie z przedstawicieli właścicieli okrętów i marynarzy; we wszystkich sprawach dotyczących działalności tych urzędów zasięgać się będzie opinii tych komitetów. Będzie rzeczą rządu każdego Państwa określić szczegółowo uprawnienia tych komitetów, mianowicie w sprawie wyboru prezesa z poza liczby członków, poddania ich kontroli Państwa oraz prawa ich do korzystania z pomocy osób, które interesują się dobrobytem marynarzy.

Artykuł 6

Korzystając z biur pośrednictwa pracy, marynarz zachowuje prawo wyboru statku, a właściciel prawo wybrania sobie załogi.

Artykuł 7

Umowa o pracę marynarzy ma zawierać wszelkie gwarancje niezbędne do ochrony wszystkich stron zainteresowanych, marynarzom zaś winny być zapewnione wszelkie ułatwienia celem zbadania umowy przed i po jej podpisaniu.

Artykuł 8

Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, wyda zarządzenia, które marynarzom wszystkich krajów ratyfikujących niniejszą Konwencję udostępnią, w razie potrzeby przy pomocy urzędów publicznych, korzystanie w myśl Konwencji z biur pośrednictwa pracy dla marynarzy, jeśli warunki pracy są mniej więcej takie same.

Artykuł 9

Każdemu Państwu pozostawia się decyzję, czy należy względem oficerów pokładowych i oficerów mechaników wprowadzić postanowienia zbliżone do postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 10

1. Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, winien dostarczyć Międzynarodowemu Biuru Pracy wszelkich posiadanych przez siebie informacji, danych statystycznych i innych, które dotyczą bezrobocia oraz działalności swych urzędów pośrednictwa pracy dla marynarzy.

2. Międzynarodowe Biuro Pracy poczyni kroki w porozumieniu z rządami oraz zainteresowanymi organizacjami każdego kraju, celem ujednostajnienia różnych systemów krajowych pośrednictwa pracy dla marynarzy.

* * *

Artykuł 11: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych².

Artykuł 12: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuły 13 i 14: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 15: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż od 1 lipca 1922 r.

Artykuł 16: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁴, z wyjątkiem tego postanowienia, w którym wyrażenie „dziesięć lat” jest zastąpione wyrażeniem „pięć lat”, tak więc Konwencja staje się otwarta do wypowiedzenia po pięciu latach od jej wejścia w życie.

Artykuł 17: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 18: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 13

dotyczące pracy nocnej kobiet w rolnictwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy nocnej kobiet w rolnictwie, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy nocnej kobiet (rolnictwo), z 1921 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy zaleca:

Aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy podjął kroki w celu uregulowania zatrudnienia kobiet – pracowników najemnych w przedsiębiorstwach rolnych w porze nocnej w taki sposób, aby zapewnić im okres odpoczynku odpowiadający ich fizycznym potrzebom i składający się z nie mniej niż dziewięciu godzin, które powinny, jeżeli to możliwe, następować po sobie.

Konwencja Nr 10

dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski w sprawie zatrudniania dzieci na roli w czasie obowiązkowych godzin szkolnych, która to kwestia stanowi część punktu trzeciego porządku obrad sesji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Dzieci poniżej lat czternastu mogą być zatrudniane lub pracować w gospodarstwach rolnych, publicznych lub prywatnych, albo w ich oddziałach tylko poza ustalonymi godzinami nauki szkolnej, i praca ta, jeśli ma miejsce, nie powinna szkodzić zajęciom szkolnym.

Artykuł 2

W celu praktycznego wyszkolenia zawodowego okresy i godziny nauki mogą być unormowane w taki sposób, by umożliwić zatrudnianie dzieci przy lżejszych robotach rolnych, w szczególności przy lżejszych robotach żniwnych. Całoroczny okres nauki szkolnej nie może wszakże wynosić mniej niż 8 miesięcy.

Artykuł 3

Postanowienia art. 1 nie dotyczą prac wykonywanych przez dzieci w szkołach zawodowych, jeśli prace te będą zatwierdzone i kontrolowane przez władze państwowe.

* * *

¹ Data wejścia w życie: 31 sierpnia 1923 r. Konwencja została zrewidowana w 1973 r. przez Konwencję Nr 138 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 376).

Artykuł 4: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 5: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuły 6: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 7: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 8: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 9: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁵.

Artykuł 10: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 11: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 14

dotyczące pracy nocnej dzieci i młodocianych w rolnictwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia dzieci i młodocianych w rolnictwie w porze nocnej, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy nocnej dzieci i młodocianych (rolnictwo), z 1921 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy zaleca:

I

Aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy podjął kroki w celu uregulowania zatrudnienia dzieci w wieku poniżej czternastu lat w przedsiębiorstwach rolnych w porze nocnej w taki sposób, aby zapewnić im okres odpoczynku odpowiadający ich fizycznym potrzebom i składający się z nie mniej niż dziesięciu godzin następujących po sobie.

II

Aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy podjął kroki w celu uregulowania zatrudnienia młodocianych w wieku od czternastu do osiemnastu lat w przedsiębiorstwach rolnych w porze nocnej w taki sposób, aby zapewnić im okres odpoczynku odpowiadający ich fizycznym potrzebom i składający się z nie mniej niż dziewięciu godzin następujących po sobie.

Konwencja Nr 11

dotycząca prawa zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące prawa zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych, która to kwestia stanowi część czwartego punktu porządku dziennego sesji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się zapewnić wszystkim osobom zatrudnionym w rolnictwie takie same prawa zrzeszania się i koalicji, z jakich korzystają pracownicy przemysłowi, i uchylić wszelkie postanowienia ustawodawcze lub inne, skutkiem których prawa powyższe ograniczone są dla pracowników rolnych.

* * *

Artykuł 2: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 3: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 4: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienia końcowe³.

Artykuł 5: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

¹ Data wejścia w życie: 11 maja 1923 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 378).

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

Artykuł 6: Deklaracje stosowania do terytoriów niemietropolitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 7: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 8: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 9: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 12

dotycząca odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r., na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski, dotyczące ochrony pracowników rolnych
od nieszczęśliwych wypadków, która to kwestia stanowi część punktu czwartego po-
rządku dziennego sesji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu kon-
wencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Między-
narodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersal-
skiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Kon-
wencję, zobowiązuje się do rozciągnięcia ustaw i rozporządzeń o odszkodowaniu ofiar
nieszczęśliwych wypadków przy pracy lub z powodu pracy na wszystkich pracowników
najemnych w rolnictwie.

* * *

Artykuł 2: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 3: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji.
Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zareje-
strowania jego ratyfikacji.

Artykuły 4: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie
końcowe³.

Artykuł 5: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie
później niż 1 stycznia 1924 r.

¹ Data wejścia w życie: 26 lutego 1923 r. Konwencja została zrewidowana w 1964 r. przez Konwencję Nr 121. Raty-
fikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 380).

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

Artykuł 6: Deklaracje stosowania do terytoriów niemietropolitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 7: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 8: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienia końcowe⁶.

Artykuł 9: Teksty autentyczne: standardowe postanowienia końcowe⁷.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 13

dotycząca używania bieli ołowianej w malarstwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji, postanowiwszy przyjąć różne wnioski, dotyczące zakazu używania bieli ołowianej w malarstwie, która to kwestia stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji, i doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej, przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w art. 2, do wydania zakazu używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz wszelkich produktów zawierających te barwniki, w malarstwie budowlanym wewnątrz budynków, z wyjątkiem dworców kolejowych i zakładów przemysłowych, w których używanie bieli ołowianej, siarczanu ołowiu i wszelkich produktów, zawierających te barwniki, zostanie uznane za niezbędne przez właściwą władzę, po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i robotników.

2. Używanie barwników białych, zawierających najwyżej 2% czystego ołowiu, jest wszakże dozwolone.

Artykuł 2

1. Postanowienia art. 1 nie będą miały zastosowania ani do malarstwa dekoracyjnego, ani przy robieniu szlaków i obwódek.

2. Każdy rząd ustali rozgraniczenie między różnymi rodzajami malarstwa i unormuje użycie bieli ołowianej, siarczanu ołowiu i wszelkich produktów zawierających te barwniki przy powyższych robotach zgodnie z postanowieniami artykułów 5, 6, i 7 niniejszej Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 31 sierpnia 1923 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 382).

Artykuł 3

1. Zabrania się zatrudniania młodocianych poniżej lat 18 oraz kobiet w malarstwie przemysłowym przy wszelkich robotach z użyciem bieli ołowianej, siarczanu ołowiu lub innych produktów zawierających powyższe barwniki.

2. Właściwe władze mają prawo zezwolić, po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i robotników, by uczniowie malarscy byli zatrudniani dla nauki zawodowej przy robotach zabronionych przez ustęp poprzedni.

Artykuł 4

Zakazy przewidziane w artykułach 1 i 3 wejdą w życie w sześć lat od daty zamknięcia trzeciej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Artykuł 5

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się uregulować użycie bieli ołowianej, siarczanu ołowiu i wszelkich produktów zawierających te barwniki przy robotach, w których barwniki te nie są wzbronione, według następujących zasad:

- I. a) Biel ołowiana, siarczan ołowiu oraz produkty zawierające te barwniki mogą być używane przy robotach malarskich tylko w postaci pasty lub farby gotowej do użytku.
- b) Powzięte zostaną środki, by usunąć niebezpieczeństwo powstające przy stosowaniu farb sproszkowanych.
- c) Powzięte zostaną środki, wszędzie gdzie się to okaże możliwe, by usunąć niebezpieczeństwo, grożące na skutek pyłu, powstającego przy szlifowaniu i skrobaniu na sucho.
- II. a) Poczynione zostaną zarządzenia, które umożliwiłyby robotnikom malarskim przestrzeganie czystości w czasie pracy i po jej skończeniu.
- b) Robotnicy malarscy winni nosić przez cały czas trwania pracy ubrania robocze.
- c) Zostaną poczynione zarządzenia, by ubrania zdjęte podczas pracy nie zostały zanieczyszczone przez materiały malarskie.
- III. a) Wypadki zatrucia ołowiem lub podejrzane wypadki tego zatrucia winny być zgłaszane, a następnie sprawdzane przez lekarza, wyznaczonego przez właściwą władzę.
- b) Właściwa władza może zażądać poddania robotników oględzinom lekarskim, jeśli uzna to za niezbędne.
- IV. Robotnikom malarskim winny być rozdawane instrukcje, dotyczące specjalnej ostrożności zdrowotnej w ich zawodzie.

Artykuł 6

Właściwa władza poczyni wszelkie zarządzenia, jakie uzna za niezbędne, by zapewnić przestrzeganie przepisów, przewidzianych w poprzednich artykułach, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i robotników.

Artykuł 7

Sporządzana będzie statystyka zatruc ołowiem robotników malarskich, dotycząca:

- a) chorobowości, na zasadzie zgłoszeń i sprawdzania wszystkich przypadków zatrucia ołowiem;
- b) śmiertelności, według metody uznanej przez Państwowy Urząd Statystyczny każdego kraju.

* * *

Artykuł 8: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 9: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 10: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 11: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 12: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 13: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁵.

Artykuł 14: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 15: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 14

dotycząca odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji, postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące odpoczynku tygodniowego w przemyśle, która to kwestia stanowi siódmy punkt porządku obrad sesji, i doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej, przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji należy uważać za „zakłady przemysłowe”:

- a) kopalnie, kamieniołomy i wszelkie przedsiębiorstwa przemysłu wydobywającego;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane na sprzedaż lub w których materiały ulegają przemianie, oraz budowę okrętów, burzenie urządzeń i wytwarzanie, przetwarzanie i przenoszenie siły napędowej w ogóle i elektryczności;
- c) budowę, odbudowę, utrzymywanie, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, kolei żelaznych, tramwajów, przystani, doków, tam, kanałów, urządzeń żeglugi śródlądowej, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków zwykłych, studzien, urządzeń telefonicznych, telegraficznych i elektrycznych, gazowni, wodociągów, lub inne roboty konstrukcyjne, tudzież roboty przygotowawcze lub podstawowe, poprzedzające roboty powyżej wyszczególnione;
- d) przewóz osobowy i towarowy drogą lądową, żelazną lub wodną śródlądową oraz zawiadywanie towarami w dokach, na wybrzeżach, w przystaniach i magazynach z wyjątkiem transportu ręcznego.

¹ Data wejścia w życie: 19 czerwca 1923 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 384).

2. W wyszczególnieniu powyższym zastrzega się wyjątki specjalne dla poszczególnych państw, przewidziane przez Konwencję Waszyngtońską dotyczącą ograniczenia czasu pracy w zakładach przemysłowych do ośmiu godzin dziennie, a czterdziestu ośmiu tygodniowo, jeśli wyjątki te mają zastosowanie do niniejszej Konwencji.

3. Poza powyższym wyszczególnieniem, każdy Członek będzie mógł ustalić rozgraniczenie między przemysłem z jednej strony, a handlem i rolnictwem z drugiej, jeżeli będzie to uznane za konieczne.

Artykuł 2

1. Cały personel zatrudniony w zakładzie przemysłowym publicznym czy prywatnym lub w jego oddziałach, winien korzystać w każdym okresie siedmiodniowym z co najmniej 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych przez artykuły następujące.

2. Odpoczynek ten winien być udzielany, jeśli to możliwe, całemu personelowi zakładu jednocześnie.

3. Winien on przypadać, jeśli to możliwe, w dni uświęcone przez tradycję lub zwyczaj kraju albo prowincji.

Artykuł 3

Każdy Członek będzie mógł wyłączyć spod postanowień art. 2 osoby zatrudnione w zakładach przemysłowych, w których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny.

Artykuł 4

1. Każdy Członek może zezwolić na wyjątki całkowite lub częściowe (z zawieszeniem lub skróceniem odpoczynku włącznie) od postanowień art. 2, biorąc szczególnie pod uwagę wszelkie stosowne względy ekonomiczne i humanitarne i po zasięgnięciu opinii właściwych organizacji pracodawców i robotników tam, gdzie one istnieją.

2. Jeżeli wyjątki już są ustalone na zasadzie ustawodawstwa obowiązującego, zasięgnięcie opinii nie jest konieczne.

Artykuł 5

Każdy Członek winien, jeśli to możliwe, ustanowić przepisy, przewidujące okresy odpoczynku, celem wyrównania, zawieszenia lub skrócenia, dozwolonego na zasadzie art. 4, jeżeli nie są one już przewidziane przez umowy lub zwyczaj miejscowy.

Artykuł 6

1. Każdy Członek ustali wykaz wyjątków, dozwolonych na podstawie artykułów 3 i 4 niniejszej Konwencji i prześle go Międzynarodowemu Biuru Pracy. Każdy Członek będzie w następstwie zawiadamiał co dwa lata o wszelkich zmianach, poczynionych w tym wykazie.

2. Międzynarodowe Biuro Pracy złoży o tym sprawozdanie Ogólnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 7

Dla ułatwienia stosowania postanowień niniejszej Konwencji każdy pracodawca, kierownik lub zarządzający zobowiązany będzie:

- a) w wypadkach, gdy udzielany jest zbiorowy odpoczynek całemu personelowi, zawiadamić ogłoszeniami, wywieszanymi w sposób widoczny w zakładzie, w innym stosownym miejscu lub w inny sposób, uznany przez rząd, o dniach i godzinach odpoczynku zbiorowego;
- b) gdy odpoczynek nie jest udzielany zbiorowo całemu personelowi, wymieniać w wykazie prowadzonym według wzoru, zatwierdzonego przez ustawodawstwo krajowe lub rozporządzenie właściwej władzy, robotników lub pracowników, podlegających specjalnemu systemowi odpoczynku i wskazać ten system.

* * *

Artykuł 8: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 9: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 10: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 11: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 12: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 13: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁵.

Artykuł 14: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 15: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 15

dotycząca najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące zakazu zatrudniania osób poniżej
lat 18 przy pracach w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, która to
kwestia stanowi część ósmego punktu porządku dziennego sesji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu kon-
wencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Między-
narodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersal-
skiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

W rozumieniu Konwencji niniejszej wyraz „statek” oznacza wszelkie okręty lub
statki jakiegokolwiek bądź rodzaju, używane w żegludze morskiej, bez względu na to,
czy są własnością publiczną, czy prywatną z wyjątkiem statków wojennych.

Artykuł 2

Młodociani poniżej lat 18 nie mogą być zatrudniani na statkach przy pracy w po-
mieszczeniach podpokładowych jako węglarze i palacze.

Artykuł 3

Przepisy art. 2 nie będą miały zastosowania:

- a) do pracy młodocianych na statkach szkolnych pod warunkiem, że praca ta będzie
dozwolona i nadzorowana przez władze publiczne;
- b) do pracy na statkach poruszanych głównie nie za pomocą pary;
- c) do pracy młodocianych, począwszy od lat 16, których zdolność fizyczna będzie
stwierdzona przez oględziny lekarskie i którzy będą zatrudniani na statkach, odby-
wających żeglugę wyłącznie wzdłuż wybrzeży Indii lub Japonii, z zastrzeżeniem

¹ Data wejścia w życie: 20 listopada 1922 r. Konwencja została zrewidowana w 1973 r. przez Konwencję Nr 138.
Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 386).

przepisów wydanych po zasięgnięciu opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i robotników tych krajów.

Artykuł 4

W wypadku, gdyby niezbędne było przyjęcie palacza lub węglarza w porcie, gdzie nie można znaleźć pracowników tej kategorii w wieku co najmniej lat 18, można będzie przyjąć do pracy młodocianych poniżej lat 18, a powyżej 16, w wypadku tym wszakże na miejsce jednego palacza lub węglarza winni być przyjęci dwaj młodociani.

Artykuł 5

Dla ułatwienia kontroli nad stosowaniem postanowień niniejszej Konwencji, każdy kapitan lub pracodawca winien prowadzić rejestr zaciągowy wszystkich osób poniżej lat 18, pracujących na statku, ze wskazaniem ich daty urodzenia.

Artykuł 6

Umowy najmu załogi winny zawierać streszczenie postanowień niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuł 7: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 8: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 9: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 10: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 11: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 12: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 13: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 14: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 16

dotycząca obowiązkowych oględzin lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 października 1921 r. na trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące obowiązkowych oględzin lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach, która to kwestia stanowi część ósmego punktu porządku dziennego sesji, i

doszedłszy do wniosku, że propozycje te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

W rozumieniu niniejszej Konwencji wyraz „statek” oznacza wszelkie okręty lub statki jakiegokolwiek bądź rodzaju, używane w żegludze morskiej bez względu na to, czy są własnością publiczną, czy prywatną z wyjątkiem statków wojennych.

Artykuł 2

Z wyjątkiem statków, na których pracują tylko członkowie tej samej rodziny, dzieci i młodociani poniżej lat osiemnastu nie mogą być zatrudniani na statku, jeśli nie przedstawią zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego zdatność ich do tej pracy i podpisanego przez lekarza uznanego przez właściwą władzę.

Artykuł 3

Przy dalszym zatrudnianiu dzieci lub młodocianych pracą na morzu wymagane będzie ponawianie oględzin lekarskich w odstępach czasu co najwyżej rocznych i składanie po każdym nowych oględzinach świadectwa lekarskiego, stwierdzającego zdatność do pracy na morzu. Jeśli wszakże termin świadectwa upływa w ciągu podróży, będzie on przedłużony aż do końca podróży.

¹ Data wejścia w życie: 20 listopada 1922 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1925 r., Nr 54, poz. 388).

Artykuł 4

W wypadkach nagłych właściwa władza może zezwolić na zaciąg do służby na statku młodocianego poniżej lat 18, który nie poddał się oględzinom lekarskim, przewidzianym w artykułach 2 i 3 niniejszej Konwencji, pod warunkiem, by oględziny dokonane zostały w najbliższym porcie, do którego statek zawinie.

* * *

Artykuł 5: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 6: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 7: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 8: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 9: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 10: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 11: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 12: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 17

dotycząca odszkodowania za wypadki przy pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrawszy się tam w dniu 19 maja 1925 r. na siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące odszkodowania za wypadki przy pracy, która to sprawa objęta jest pierwszym punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dziesiątego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego piątego roku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do zapewnienia ofiarom wypadków przy pracy lub członkom ich rodziny warunków odszkodowania, co najmniej równych tym, które przewiduje niniejsza Konwencja.

Artykuł 2

1. Ustawy i rozporządzenia o odszkodowaniu za wypadki przy pracy winny stosować się do robotników, pracowników umysłowych lub uczniów zatrudnionych w przedsiębiorstwach, eksploatacjach i zakładach jakiegokolwiek bądź rodzaju, publicznych lub prywatnych.

2. Jednakże każdy Członek będzie mógł przewidzieć w swym ustawodawstwie krajowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeśli chodzi o:

- a) osoby wykonujące prace dorywcze, nie związane z przedsiębiorstwem pracodawcy;
- b) chałupników;
- c) członków rodziny pracodawcy, którzy pracują wyłącznie na jego rachunek i żyją z nim we wspólnym gospodarstwie domowym;
- d) pracowników nie zatrudnionych pracą fizyczną, których zarobek przekracza granicę, jaką może ustalić ustawodawstwo krajowe.

¹ Data wejścia w życie: 1 kwietnia 1927 r. Konwencja zrewidowana w 1964 r. przez Konwencję Nr 121. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1937 r., Nr 86, poz. 617).

Artykuł 3

Nie są objęci niniejszą Konwencją:

- 1) marynarze i rybacy, co do których stanowić będzie późniejsza konwencja,
- 2) osoby korzystające ze specjalnego systemu ubezpieczeniowego, co najmniej równoważnego z przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 4

Niniejsza Konwencja nie będzie stosowała się do rolnictwa, co do którego pozostaje w mocy Konwencja dotycząca odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki w rolnictwie, przyjęta na trzeciej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Artykuł 5

Odszkodowanie należne w razie wypadków, które spowodowały śmierć lub stałą niezdolność do pracy, będzie wypłacane ofierze wypadku przy pracy lub członkom jej rodziny w postaci renty. Jednakże odszkodowanie to będzie mogło być wypłacane w całości lub części w postaci wartości kapitałowej, jeżeli właściwym władzom będzie dana gwarancja należytego zużytkowania tej wartości kapitałowej.

Artykuł 6

W razie niezdolności do pracy odszkodowanie będzie przyznane najpóźniej do piątego dnia po wypadku, niezależnie od tego, czy udziela go pracodawca, czy instytucja ubezpieczeniowa od wypadków, czy też instytucja ubezpieczenia na wypadek choroby.

Artykuł 7

Dodatkowe odszkodowanie będzie przyznane ofiarom wypadków przy pracy, które znajdują się w takim stanie niezdolności do pracy, że wymagają stałej opieki innej osoby.

Artykuł 8

Ustawodawstwa krajowe przewidywać będą środki kontroli oraz metody dla rewizji odszkodowań, jakie uznane będą za potrzebne.

Artykuł 9

Ofiary wypadków przy pracy będą miały prawo do pomocy leczniczej i do takiej pomocy chirurgicznej i farmaceutycznej, jaka będzie uznana za potrzebną na skutek tych wypadków. Koszty wymienionej pomocy leczniczej obciążać będą bądź pracodawcę, bądź instytucje ubezpieczenia od wypadków, bądź też instytucje ubezpieczenia na wypadek choroby albo inwalidztwa.

Artykuł 10

1. Ofiary wypadków przy pracy będą miały prawo otrzymania od pracodawcy lub instytucji ubezpieczeniowej oraz do normalnego odnawiania przez nich protez i aparatów ortopedycznych, których używanie uznane zostało za konieczne. Jednakże ustawodawstwa krajowe będą mogły zezwolić w drodze wyjątku, aby dostarczanie i odnawianie protez i aparatów ortopedycznych było zastąpione przez udzielenie ofierze

wypadku odszkodowania dodatkowego, które będzie określone przy ustalaniu lub rewizji wysokości odszkodowania i będzie odpowiadało przypuszczalnym kosztom dostarczenia i odnawiania tych protez i aparatów.

2. Co się tyczy odnawiania protez i aparatów, ustawodawstwa krajowe określą środki kontroli konieczne, bądź aby uniknąć nadużyć, bądź w celu zapewnienia odpowiedniego zużycia dodatkowych odszkodowań.

Artykuł 11

Ustawodawstwa krajowe zawierać będą postanowienia, które, uwzględniając warunki specjalne każdego kraju, będą najlepiej zapewniały we wszelkich okolicznościach wypłatę odszkodowania ofiarom wypadków przy pracy i członkom ich rodziny, oraz zabezpieczyły ich przed niewypłacalnością pracodawcy lub instytucji ubezpieczeniowej.

* * *

Artykuł 12: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 13: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 14: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 15: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1924 r.

Artykuł 16: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 17: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego, ale wyrażenie „dziesięć lat” jest zastąpione wyrażeniem „pięć lat”.

Artykuł 18: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 19: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 23

dotyczące jurysdykcji w sporach z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 maja 1925 r. na siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące jurysdykcji w sporach z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dziesiątego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące odszkodowań za wypadki przy pracy (jurysdykcja), z 1925 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zważywszy, że spory z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy dotyczą nie tylko wykładni aktów prawnych, ale także problemów o charakterze zawodowym wymagających głębszej znajomości warunków pracy, na przykład rodzaju przedsiębiorstwa, charakteru ryzyka z nim związanego, stosunku między zatrudnieniem pracownika a wypadkiem, metod obliczania płac, stopnia niezdolności do pracy, możliwości dostosowania się pracownika do nowego zajęcia,

zważywszy, że pracownicy i pracodawcy dysponują niezbędną wiedzą i doświadczeniem w tych sprawach i że spory dotyczące odszkodowania mogłyby być sprawniej rozstrzygane, gdyby byli oni członkami sądów, które muszą takie spory rozstrzygać, lub byli z nimi zrzeszeni,

zważywszy, że w wielu krajach możliwe jest zrzeszanie się pracodawców i pracowników z tymi sądami, jako członków lub w innym charakterze, bez radykalnych odstępstw od istniejącego systemu sądowego, Konferencja Ogólna zaleca każdemu Członkowi Międzynarodowej Organizacji Pracy wzięcie pod uwagę następujących zasad i reguł.

I

Każdy spór z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy powinien być najlepiej rozpatrywany przez specjalny sąd lub komisję arbitrażową, w których skład wchodziłoby, z udziałem sędziów zawodowych lub bez takiego udziału, w równej liczbie przedstawiciele pracodawców i pracowników, wyznaczeni do działania w charakterze

arbitrów przez ich odpowiednie organizacje lub mianowani przez te organizacje, albo w których skład wchodziłoby przedstawiciele pracodawców i pracowników, powołani z innych instytucji społecznych lub wybrani przez odrębne ciała wyborcze pracodawców i pracowników.

II

Gdy spory z tytułu odszkodowań za wypadki przy pracy są rozpatrywane przez sądy powszechne, sądy te muszą, na żądanie którejkolwiek z zainteresowanych stron, wysłuchać w charakterze ekspertów przedstawicieli pracowników i pracodawców, w każdej sprawie, gdy spór dotyczy zagadnień o charakterze zawodowym, a szczególnie kwestii stopnia niezdolności do pracy.

Konwencja Nr 18

dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 19 maja 1925 r. na siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące odszkodowania za choroby
zawodowe, która to sprawa jest objęta pierwszym punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji między-
narodowej,

przyjmuje dnia dziesiątego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego piątego roku
następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Orga-
nizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpo-
wiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do zapewnienia ofiarom chorób zawodowych lub człon-
kom ich rodziny odszkodowania na zasadach ogólnych swego ustawodawstwa krajowe-
go o odszkodowaniu za wypadki przy pracy.

2. Wysokość tego odszkodowania nie będzie niższa od przewidywanej w ustawo-
dawstwie krajowym wysokości odszkodowania za szkody wynikłe z wypadków przy
pracy. Z zastrzeżeniem tego postanowienia, każdy Członek, ustalając w swym ustawo-
dawstwie krajowym warunki wypłacania odszkodowania za choroby zawodowe oraz
stosując do tych chorób swoje ustawodawstwo o odszkodowaniu za wypadki przy pra-
cy, będzie mógł tak je zmienić i dostosować, jak to uzna za odpowiednie.

Artykuł 2

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Kon-
wencję, zobowiązuje się uważać za choroby zawodowe zarówno choroby, jak zatrucia,
wywołane substancjami wymienionymi w załączonym poniżej wykazie, jeżeli choro-
bom tym lub zatruciom ulegają pracownicy zatrudnieni w przemyślach lub zawodach
wymienionych obok w tymże wykazie i jeżeli są one skutkiem pracy w przedsiębior-
stwie, podlegającym ustawodawstwu krajowemu.

¹ Data wejścia w życie: 1 kwietnia 1927 r. Konwencja została zrewidowana w 1934 r. przez Konwencję Nr 42 i w 1964 r. przez Konwencję Nr 121. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U z 1937 r., Nr 86, poz. 619).

WYKAZ

| Spis chorób i substancji trujących | Spis odnośnych przemysłów i zawodów |
|--|---|
| Zatrucie ołowiem, jego stopami lub związkami oraz bezpośrednie następstwa tego zatrucia. | Przerób rud, zawierających ołów, łącznie z ołowioowymi produktami odpadkowymi w hutach cynkowych. Przetapianie starego cynku i ołowiu w gąski. Wyrób przedmiotów ze stopionego ołowiu i ze stopów, zawierających ołów. Przemysły poligraficzne. Wytwarzanie związków ołowiu. Wyrób i naprawa akumulatorów elektrycznych. Przygotowanie i stosowanie emalii, zawierających ołów. Polerowanie za pomocą opiłków ołowianych i substancji zawierających ołów. Roboty malarskie, związane z przygotowaniem i używaniem pokostów, kitów i farb zawierających barwniki ołowiowe. |
| Zatrucie rtęcią jej amalgamatami i związkami oraz bezpośrednie następstwa tego zatrucia. | Przerób rud rtęciowych. Wytwarzanie związków rtęciowych. Wyrób przyrządów pomiarowych i laboratoryjnych. Przygotowanie surowców, używanych w kapelusznictwie. Złocenie w ogniu. Używanie pomp rtęciowych przy wyrobie żarówek. Wyrób kapiszonów z piorunianem rtęci. |
| Zakażenie węglikiem. | Robotnicy, mający styczność ze zwierzętami zakażonymi węglikiem. Praca przy odpadkach zwierzęcych. Ładowanie, wyładowywanie lub przewóz towarów. |

* * *

Artykuł 3: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 4: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 5: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 6: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1927 r.

Artykuł 7: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

Artykuł 8: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego, ale wyrażenie „dziesięć lat” jest zastąpione wyrażeniem „pięć lat”.

Artykuł 9: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁵.

Artykuł 10: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁶.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 19

dotycząca traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 19 maja 1925 r. na siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski, dotyczące traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, która to kwestia stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia piątego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego piątego roku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, obowiązuje się zapewnić obywatelom każdego innego Członka, ratyfikującego niniejszą Konwencję, którzy ulegli nieszczęśliwemu wypadkowi przy pracy na jego terytorium lub posiadającym ich prawa, takie samo traktowanie, z jakiego korzystają jego własni obywatele w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy.

2. Tę równość traktowania należy zapewnić pracownikom obcym i posiadającym ich prawa bez żadnych warunków co do miejsca zamieszkania. Co się tyczy wypłat, jakie dany Członek lub jego obywatele mieliby dokonywać po za swoim terytorium w myśl tej zasady, to zainteresowani Członkowie wydadzą w razie potrzeby odpowiednie zarządzenia na podstawie osobnych układów.

Artykuł 2

Specjalne układy między zainteresowanymi Członkami mogą przewidywać, że odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, którym ulegli pracownicy zatrudnieni czasowo lub z przerwami na terytorium jednego Członka na korzyść przedsiębiorstwa, położonego na terytorium innego Członka, podlegać będą ustawodawstwu tego ostatniego Członka.

¹ Data wejścia w życie: 8 września 1926 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1928 r., Nr 63, poz. 576).

Artykuł 3

Członkowie, którzy ratyfikują niniejszą Konwencję, a którzy nie posiadają jeszcze systemu odszkodowania lub ubezpieczenia w razie wypadków przy pracy, przyjmują zobowiązanie wprowadzenia takiego systemu w ciągu lat trzech od daty swej ratyfikacji.

Artykuł 4

Członkowie, którzy ratyfikują niniejszą Konwencję, obowiązują się używać sobie wzajemnej pomocy, celem ułatwienia stosowania Konwencji, jak też wykonywania swych ustaw i rozporządzeń dotyczących odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy i zawiadamić Międzynarodowe Biuro Pracy o wszelkich zmianach w ustawach i rozporządzeniach obowiązujących w sprawach odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, a Biuro zawiadomi o tym innych zainteresowanych Członków.

* * *

Artykuł 5: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 6: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 7: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 8: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1927 r.

Artykuł 9: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 10: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego⁵.

Artykuł 11: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 12: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 25

dotyczące traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki przy pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 maja 1925 r. na siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia piątego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące równego traktowania w zakresie odszkodowania (wypadki przy pracy), z 1925 r., w celu przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

I

W celu ułatwienia stosowania Konwencji dotyczącej traktowania pracowników obcych na równi z krajowymi w zakresie odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, Konferencja zaleca, aby:

- a) gdy osoba, której należy się odszkodowanie według ustawodawstwa jednego Członka, mieszka na terytorium innego Członka, zostały podjęte niezbędne środki dla ułatwienia wypłaty odszkodowania i zapewnienia przestrzegania warunków regulujących te płatności, określonych przez wspomniane ustawodawstwo;
- b) w przypadku sporu dotyczącego niepłacenia, zaniechania płacenia lub redukcji wysokości odszkodowania należnego osobie, która nie mieszka na terytorium Członka, na którym powstało jej roszczenie o odszkodowanie, zostały przyznane ułatwienia dla rozpoczęcia postępowania przed właściwymi sądami tego kraju, bez wymogu obecności zainteresowanej osoby;
- c) wszelkie korzyści z tytułu zwolnień od opłat celnych i podatkowych, bezpłatnego wydawania oficjalnych dokumentów lub inne przywileje przyznane przez ustawodawstwo każdego Członka w zakresie odszkodowań w razie wypadków przy pracy, były rozszerzone na tych samych warunkach na obywateli innych Członków, którzy ratyfikowali wyżej wymienioną Konwencję.

II

Konferencja zaleca, aby w każdym kraju, w którym nie istnieje system odszkodowania w razie wypadku przy pracy poprzez ubezpieczenie lub w inny sposób, rząd, do czasu utworzenia instytucji takiego systemu, przyznał ułatwienia pracownikom obcym, umożliwiające im korzystanie z ustawodawstwa w zakresie odszkodowania w ich własnych krajach.

Konwencja Nr 22

dotycząca umowy najmu marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1926 r. na dziewiątej sesji,
postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące umowy najmu marynarzy, która
to kwestia zawarta jest w pierwszym punkcie porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego
szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
umowy najmu marynarzy, z 1926 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej
Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organi-
zacji Pracy.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich statków morskich, zarejestrowanych w kraju któregokolwiek z Członków, który ratyfikował niniejszą Konwencję, oraz do armatorów, kapitanów i marynarzy tych statków.

2. Nie ma ona zastosowania do:

- a) statków wojennych;
- b) statków państwowych, nie przeznaczonych do żeglugi handlowej;
- c) statków przeznaczonych do przybrzeżnej żeglugi krajowej;
- d) jachtów wycieczkowych;
- e) statków objętych nazwą „Indian country craft”;
- f) łodzi rybackich;
- g) statków o pojemności poniżej 100 ton lub 300 metrów sześciennych brutto, a co się tyczy statków przeznaczonych do „home trade”, o pojemności poniżej normy, określonej specjalnie dla tego rodzaju statków przez ustawodawstwo krajowe, obowiązujące w chwili przyjęcia niniejszej Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 4 kwietnia 1928 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1931 r., Nr 106, poz. 821).

Artykuł 2

Przy stosowaniu niniejszej Konwencji, następujące wyrazy oznaczają:

- a) wyraz „statek” oznacza wszelki statek lub łódź jakiegokolwiek bądź rodzaju, będący własnością publiczną lub prywatną, odbywający zwykle żeglugę morską;
- b) wyraz „marynarz” oznacza wszelką osobę, zatrudnioną lub najętą w jakimkolwiek charakterze na statek i wpisaną do listy załogi, z wyjątkiem kapitanów, pilotów, uczniów na statkach szkolnych, aspirantów oficerskich, jeśli związani są specjalną umową o naukę, i z wyłączeniem załóg floty wojennej oraz innych osób, będących na stałej służbie państwowej;
- c) wyraz „kapitan” oznacza wszelką osobę, sprawującą władzę na statku i odpowiedzialną za statek, z wyjątkiem pilotów;
- d) wyrazy „statki przeznaczone do home trade” stosuje się do statków przeznaczonych do żeglugi handlowej między portami danego kraju a portami kraju sąsiedniego, w granicach geograficznych, określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 3

1. Umowę najmu podpisuje armator lub jego zastępca i marynarz. Należy ułatwić marynarzowi i ewentualnie jego doradcy obznajomienie się z umową najmu przed jej podpisaniem.

2. Warunki, w jakich marynarz podpisuje umowę, powinny być ustalone przez ustawodawstwo krajowe w sposób zapewniający kontrolę właściwej władzy publicznej.

3. Powyższe postanowienia, dotyczące podpisania umowy, uznane będą za wykonane, jeżeli właściwa władza zaświadczy, że warunki umowy były jej złożone na piśmie i że zostały one przyjęte zarówno przez armatora lub jego zastępcę, jak przez marynarza.

4. Ustawodawstwo krajowe winno przewidzieć odpowiednie postanowienia celem zapewnienia, że marynarz rozumie znaczenie warunków umowy.

5. Umowa nie powinna zawierać żadnego postanowienia, które by było sprzeczne z ustawodawstwem krajowym lub z niniejszą Konwencją.

6. Ustawodawstwo krajowe winno przewidzieć wszelkie inne formalności i gwarancje, dotyczące zawarcia umowy, jakie uznane zostaną za potrzebne, celem ochrony interesów armatora i marynarza.

Artykuł 4

1. Należy powziąć odpowiednie środki, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, gwarantujące, że umowa najmu nie będzie zawierała żadnego postanowienia, na mocy którego strony godziłyby się z góry na odstępowanie od zwykłych zasad właściwości sądów.

2. Postanowienie to nie powinno być interpretowane jako wyłączające odwołanie się do rozjemstwa.

Artykuł 5

1. Każdy marynarz winien otrzymać dokument zawierający wzmiankę o jego służbie na statku. Ustawodawstwo krajowe winno określić formę tego dokumentu, wzmianki, jakie mają być w nim zawarte, i warunki, w jakich ma być sporządzony.

2. Dokument ten nie powinien zawierać żadnej oceny jakości pracy marynarza ani podawać jego płacy.

Artykuł 6

1. Umowa najmu może być zawarta bądź na czas określony, bądź na podróż, bądź, jeśli na to pozwala ustawodawstwo krajowe, na czas nieokreślony.

2. Umowa najmu winna jasno ustalać prawa i obowiązki każdej ze stron.

3. Powinna zawierać obowiązkowo następujące wzmianki:

1) imię i nazwisko marynarza, datę urodzenia lub wiek oraz miejsce urodzenia;

2) miejsce i datę zawarcia umowy;

3) nazwę statku lub statków, na którym lub na których marynarz najmuje się do służby;

4) skład załogi statku, jeżeli ustawodawstwo krajowe przewiduje taką wzmiankę;

5) podróż lub podróże zamierzone, jeżeli można je określić w chwili dokonywania najmu;

6) rodzaj służby, do której marynarz ma być wyznaczony;

7) wedle możliwości, miejsce i datę, w których marynarz winien stawić się na statku celem objęcia czynności;

8) żywność, którą ma otrzymywać marynarz, z wyjątkiem wypadków, gdy ustawodawstwo krajowe przewiduje inne unormowanie;

9) wysokość płacy;

10) termin umowy, a mianowicie:

a) jeżeli umowa została zawarta na czas określony – datę oznaczoną na wygaśnięcie umowy;

b) jeżeli umowa została zawarta na podróż – port przeznaczenia, w którym umowa się kończy oraz oznaczenie terminu, po wygaśnięciu którego marynarz będzie zwolniony po przybyciu do tego portu;

c) jeżeli umowa została zawarta na czas nieokreślony – warunki, w jakich każda ze stron będzie mogła wypowiedzieć umowę oraz termin wypowiedzenia, który nie może być krótszy dla armatora niż dla marynarza;

11) doroczny urlop płatny, udzielany marynarzowi po roku służby w tym samym towarzystwie żeglugowym, jeżeli ustawodawstwo krajowe przewiduje taki urlop;

12) wszelkie inne wzmianki, jakich może wymagać ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 7

Gdy ustawodawstwo krajowe przewiduje, że na statku ma być prowadzona lista załogi, winno ono zaznaczyć, że umowa najmu będzie wpisana do listy załogi lub do niej załączona.

Artykuł 8

Aby dać marynarzowi możliwość upewnienia się co do charakteru i zakresu jego praw i obowiązków, ustawodawstwo krajowe winno przewidzieć odpowiednie zarządzenia, które by pozwalały marynarzowi na statku zapoznać się dokładnie z warunkami zatrudnienia, a to bądź za pomocą wywieszania warunków umowy najmu w miejscu dostępnym dla załogi, bądź w jakikolwiek inny odpowiedni sposób.

Artykuł 9

1. Umowa najmu na czas nieokreślony kończy się wypowiedzeniem umowy przez jedną lub drugą ze stron w porcie załadowania lub wyładowania statku pod warunkiem, że będzie przestrzegany umówiony termin wypowiedzenia, co najmniej dwudziestoczworogodzinny.

2. Wypowiedzenie ma być poczynione na piśmie, ustawodawstwo krajowe winno określić warunki, w jakich wypowiedzenie ma być skutecznie w sposób usuwający wszelkie późniejsze spory między stronami.

3. Ustawodawstwo krajowe winno określić okoliczności wyjątkowe, w jakich wypowiedzenie, nawet gdy nastąpiło w terminie prawidłowym, nie będzie pociągało za sobą rozwiązania umowy.

Artykuł 10

Umowa najmu, bez względu na to, czy zawarta została na podróż, czy na czas określony lub nieokreślony, zostanie prawnie rozwiązana w wypadkach następujących:

- a) wzajemna zgoda stron;
- b) śmierć marynarza;
- c) utrata lub absolutna niezdatność statku do żeglugi;
- d) wszelka inna przyczyna, przewidziana przez ustawodawstwo krajowe lub niniejszą Konwencję.

Artykuł 11

Ustawodawstwo krajowe winno ustalić okoliczności, w jakich armator lub kapitan może zwolnić natychmiast marynarza.

Artykuł 12

Ustawodawstwo krajowe winno również określić okoliczności, w jakich marynarz może żądać swego natychmiastowego zwolnienia.

Artykuł 13

1. Jeżeli marynarz udowodni armatorowi lub jego zastępcy, że ma możliwość otrzymania kierownictwa statku albo miejsca oficera lub oficera-mechanika, czy jakiegokolwiek innego stanowiska wyższego niż to, które zajmuje, albo, że wskutek okoliczności zaszłych już po zaciągnięciu się jego na statek opuszczenie służby stanowi dlań sprawę wielkiej wagi, może żądać zwolnienia pod warunkiem, że bez spowodowa-

nia tym nowych kosztów dla armatora dostarczy na swe miejsce wykwalifikowanego zastępcę, na którego zgodzi się armator lub jego zastępca.

2. W takim wypadku marynarz ma prawo do płacy odpowiadającej czasowi trwania jego służby.

Artykuł 14

1. Bez względu na przyczynę wygaśnięcia lub rozwiązania umowy najmu, zwolnienie od wszelkiego zobowiązania winno być stwierdzone w dokumencie wydanym marynarzowi stosownie do artykułu 5, oraz w spisie załogi specjalną wzmianką, która na żądanie jednej lub drugiej ze stron powinna być zaświadczona przez właściwą władzę publiczną.

2. Marynarzowi w każdym wypadku przysługuje prawo do otrzymania od kapitała osobnego świadectwa, zawierającego ocenę jego pracy lub stwierdzającego przynajmniej, czy całkowicie zadośćczynił obowiązkom, wypływającym z umowy.

Artykuł 15

Ustawodawstwo krajowe winno przewidzieć środki odpowiednie, aby zabezpieczyć wykonywanie postanowień niniejszej konwencji.

* * *

Artykuł 16: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 17: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 18: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 19: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1928 r.

Artykuł 20: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 21: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 22: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 23: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 23

dotycząca repatriacji marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1926 r. na dziewiątej sesji,
postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące repatriacji marynarzy, która to
kwestia zawarta jest w pierwszym punkcie porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego
szóstego roku następującą Konwencję dotyczącą repatriacji marynarzy, z 1926 r., do
ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami
Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich statków morskich, zarejestrowanych w kraju któregokolwiek z Członków, który ratyfikował niniejszą Konwencję, oraz do armatorów, kapitanów i marynarzy tych statków.

2. Nie ma ona zastosowania do:

- a) statków wojennych;
- b) statków państwowych, nie przeznaczonych do żeglugi handlowej;
- c) statków przeznaczonych do przybrzeżnej żeglugi krajowej;
- d) jachtów wycieczkowych;
- e) statków, objętych nazwą „Indian country craft”;
- f) łodzi rybackich;
- g) statków o pojemności poniżej 100 ton lub 300 metrów sześciennych brutto, a co się tyczy statków przeznaczonych do „home trade”, o pojemności poniżej normy, określonej specjalnie dla tego rodzaju statków przez ustawodawstwo krajowe, obowiązujące w chwili przyjęcia niniejszej Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 16 kwietnia 1928 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1931 r., Nr 106, poz. 821).

Artykuł 2

Przy stosowaniu Niniejszej konwencji, następujące wyrazy oznaczają:

- a) wyraz „statek” oznacza wszelki statek lub łódź jakiegokolwiek bądź rodzaju, będący własnością publiczną lub prywatną, odbywający zwykle żeglugę morską;
- b) wyraz „marynarz” oznacza wszelką osobę, zatrudnioną lub najętą w jakimkolwiek bądź charakterze na statek i wpisaną do listy załogi, z wyjątkiem kapitanów, pilotów, uczniów na statkach szkolnych, aspirantów oficerskich, jeżeli związani są specjalną umową o naukę, i z wyłączeniem załóg floty wojennej oraz innych osób, będących na stałej służbie państwowej;
- c) wyraz „kapitan” oznacza wszelką osobę sprawującą władzę na statku i odpowiedzialną za statek, z wyjątkiem pilotów;
- d) wyrazy „statki przeznaczone do home trade” stosują się do statków przeznaczonych do żeglugi handlowej między portami danego kraju a portami kraju sąsiedniego, w granicach geograficznych, określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 3

1. Każdy marynarz, który wylądował w czasie trwania umowy lub po jej ukończeniu, ma prawo do tego, by być odstawionym bądź do swego kraju, bądź do portu, w którym się najął, bądź do portu wyjazdu statku, stosownie do przepisów ustawodawstwa krajowego, które powinno przewidzieć odpowiednie postanowienia, ustalające w szczególności, do kogo należy obowiązek repatriacji marynarzy.

2. Repatriację należy uważać za zapewnioną, jeżeli marynarzowi dostarczone odpowiednie zajęcie na statku, udającym się do jednego z portów przeznaczenia, określonych w myśl ustępu poprzedniego.

3. Za repatriowanego uważać należy marynarza, który wylądował bądź we własnym kraju, bądź w porcie, w którym został najęty, lub w porcie sąsiednim, bądź wreszcie w porcie odpływu statku.

4. Ustawodawstwo krajowe, a w braku przepisów ustawowych, umowa najmu, określi warunki, w jakich ma prawo do repatriacji marynarz cudzoziemiec, najęty na statek nie we własnym kraju. Postanowienia poprzednich ustępów będą miały jednakże zastosowanie do marynarza najętego na statek we własnym kraju.

Artykuł 4

Koszty repatriacji nie mogą obciążać marynarza, jeżeli został pozostawiony z powodu:

- a) wypadku zaszłego przy służbie na statku;
- b) rozbicia się statku;
- c) choroby nie z własnej woli lub winy;
- d) zwolnienia z jakichkolwiek powodów, za które nie ponosi on winy.

Artykuł 5

1. Do kosztów repatriacji zalicza się wszelkie wydatki związane z przewozem, mieszkaniem i wyżywieniem marynarza podczas podróży. Zaliczają się również koszty utrzymania marynarza aż do ustalonej chwili jego wyjazdu.

2. Jeżeli marynarz jest repatriowany jako członek załogi, ma on prawo do wynagrodzenia za pracę spełnianą podczas podróży.

Artykuł 6

Władza publiczna kraju, w którym statek jest zarejestrowany, winna czuwać nad repatriacją wszystkich marynarzy, bez różnicy narodowości, w wypadkach, w których ma do nich zastosowanie niniejsza Konwencja; w razie potrzeby, władza ta wyłoży na koszty repatriacji.

* * *

Artykuł 7: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 8: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuły 9: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 10: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1928 r.

Artykuł 11: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 12: Wypowiedzenie: jak w ust. 1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 13: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienia końcowe⁶.

Artykuł 14: Teksty autentyczne: standardowe postanowienia końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 24

**dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby
pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu
oraz w gospodarstwach domowych¹**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 maja 1927 r. na dziesiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych, która to kwestia zawarta jest w pierwszym punkcie porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia piętnastego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego siódmego roku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby na warunkach co najmniej równych przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek choroby mają zastosowanie do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, do chałupników oraz do służby domowej.

2. Jednakże każdy z Członków może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) zatrudnienia krótkotrwałe, których okres nie przekracza granicy, jaka może być określona przez ustawodawstwo narodowe, zatrudnienia nieregularne nie związane z zawodem lub z przedsiębiorstwem pracodawcy oraz zatrudnienia dorywcze i dodatkowe;

¹ Data wejścia w życie: 15 lipca 1928 r. Konwencja została zrewidowana w 1969 r. przez Konwencję Nr 130. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 219).

- b) pracowników, których wynagrodzenie lub dochód przekracza granicę, która może być ustalona przez ustawodawstwo narodowe;
- c) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracowników najemnych;
- e) pracowników w wieku poniżej lub powyżej granic, które może ustalić ustawodawstwo narodowe;
- f) członków rodziny pracodawcy.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają w przypadku choroby prawo do korzyści co najmniej równych, ogólnie biorąc, korzyściom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

4. Niniejsza Konwencja nie dotyczy marynarzy i rybaków morskich, których ubezpieczenie na wypadek choroby będzie przedmiotem decyzji późniejszej sesji Konferencji.

Artykuł 3

1. Ubezpieczony, niezdolny do pracy wskutek nienormalnego stanu swego zdrowia fizycznego lub umysłowego, ma prawo do odszkodowania w gotówce co najmniej przez pierwsze dwadzieścia sześć tygodni niezdolności do pracy, licząc od pierwszego dnia, od którego przysługuje odszkodowanie.

2. Przyznanie odszkodowania może być uzależnione od wypełnienia przez ubezpieczonego okresu ubezpieczenia i od upływu okresu wyczekiwania, nie przekraczającego trzech dni.

3. Odszkodowanie może być zawieszono:

- a) jeżeli ubezpieczony otrzymuje już skądinąd na podstawie ustawy i z powodu tej samej choroby inny zasiłek; zawieszenie może być całkowite lub częściowe, w zależności od tego, czy zasiłek ten będzie równy lub niższy od odszkodowania, przewidzianego w niniejszym artykule,
- b) jak długo ubezpieczony nie traci wskutek swej niezdolności do pracy dochodu normalnego z pracy lub jak długo utrzymywany jest na koszt funduszy ubezpieczenia albo funduszy publicznych; jednakże odszkodowanie ulegnie zawieszeniu tylko w części, jeżeli ubezpieczony, utrzymywany osobiście z powyższych środków, posiada na swym utrzymaniu członków rodziny,
- c) jak długo ubezpieczony uchyla się bez uzasadnionych powodów od zastosowania się do przepisów lekarskich i zarządzeń co do zachowania się w czasie choroby lub jak długo ubezpieczony uchyla się bez upoważnienia i dobrowolnie od kontroli instytucji ubezpieczeniowej.

4. Odszkodowania można częściowo lub całkowicie odmówić w przypadku choroby spowodowanej rozmyślnym czynem ubezpieczonego.

Artykuł 4

1. Ubezpieczony ma prawo od początku choroby i co najmniej do upływu okresu przewidzianego dla otrzymania odszkodowania do bezpłatnej opieki ze strony lekarza,

należycie wykwalifikowanego, jak również do zaopatrzenia w środki lecznicze i terapeutyczne, wystarczające tak pod względem jakości, jak i ilości.

2. Jednakże może być nałożony na ubezpieczonego obowiązek ponoszenia części kosztów opieki na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe.

3. Opieka lekarska może być zawieszona na czas, w którym ubezpieczony uchyla się bez uzasadnionych powodów od zastosowania się do przepisów lekarskich lub do zarządzeń co do zachowania się w czasie choroby, albo zaniedbuje korzystanie z opieki przyznanej mu przez instytucję ubezpieczeniową.

Artykuł 5

Ustawodawstwo narodowe może dopuścić lub nakazać udzielenie opieki lekarskiej członkom rodziny ubezpieczonego, żyjącym w jego gospodarstwie i pozostającym na jego utrzymaniu, ustawodawstwo to określi warunki, na jakich opieka ta będzie mogła być udzielana.

Artykuł 6

1. Ubezpieczenie na wypadek choroby powinno być wykonywane przez autonomiczne instytucje, nie mające żadnych celów zysku i pozostające pod kontrolą administracyjną i finansową władz publicznych. Instytucje powstałe z inicjatywy prywatnej powinny być przedmiotem specjalnego uznania władz publicznych.

2. Ubezpieczeni powinni być dopuszczeni do udziału w kierowaniu autonomicznymi instytucjami ubezpieczenia na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe.

3. Jednakże ubezpieczenie na wypadek choroby może być wykonywane bezpośrednio przez Państwo, jeżeli i jak długo wykonywanie tego ubezpieczenia przez autonomiczne instytucje byłoby trudne lub niemożliwe albo niewskazane z uwagi na warunki narodowe, a mianowicie z uwagi na niewystarczający rozwój organizacji zawodowych pracodawców i pracowników.

Artykuł 7

1. Ubezpieczeni i pracodawcy powinni brać udział w gromadzeniu środków finansowych ubezpieczenia na wypadek choroby.

2. Do ustawodawstwa narodowego należy ustalenie udziału finansowego władz publicznych.

Artykuł 8

Niniejsza Konwencja nie narusza w niczym zobowiązań, wynikających z Konwencji dotyczącej zatrudniania kobiet przed i po porodzie, przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy na pierwszej sesji.

Artykuł 9

Ubezpieczonemu powinno być przyznane prawo odwołania się w przypadku sporu dotyczącego jego prawa do świadczeń.

Artykuł 10

1. Państwa, które posiadają rozległe terytoria słabo zaludnione, mogą nie stosować postanowień niniejszej Konwencji w częściach swego terytorium, gdzie wskutek słabego zaludnienia i rzadkiego rozmieszczenia ludności oraz niewystarczających środków komunikacyjnych zorganizowanie zabezpieczenia na wypadek choroby stosownie do niniejszej Konwencji byłoby niemożliwe.

2. Państwa, które życzyłyby sobie skorzystać z upoważnienia niniejszego artykułu, powinny zawiadomić o swym zamiarze Sekretarza Generalnego Ligi Narodów jednocześnie z zakomunikowaniem o formalnym dokonaniu przez nie ratyfikacji Konwencji. Powinny one wskazać Międzynarodowemu Biuru Pracy części swych terytoriów, na których zastosują wymienione uchylene, podając jednocześnie motywy swej decyzji.

3. W Europie przewidziane w niniejszym artykule odchylenie może być zastosowane tylko w Finlandii.

* * *

Artykuł 11: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 12: Wejście w życie bezpośrednio po zarejestrowaniu dwóch ratyfikacji. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 13: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 14: Państwa ratyfikujące wprowadzą w życie postanowienia Konwencji nie później niż 1 stycznia 1929 r.

Artykuł 15: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych zgodnie z art. 35 Konstytucji⁴.

Artykuł 16: Wypowiedzenie: jak w ust.1 standardowego postanowienia końcowego o wypowiedzeniu⁵.

Artykuł 17: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 18: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁷.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 25

dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 25 maja 1927 r. na dziesiątej sesji,
postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące ubezpieczenia na wypadek
choroby pracowników rolnych, która to kwestia zawarta jest w pierwszym punkcie
porządku dziennego sesji, i
postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji między-
narodowej,
przyjmuje dnia piętnastego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego siódmego ro-
ku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez członków Międzynarodowej
Organizacji Pracy, stosownie do postanowień Części XIII Traktatu Wersalskiego i od-
powiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia obowiązkowego ubezpieczenia na wypa-
dek choroby dla pracowników rolnych, na warunkach co najmniej równych przewidzia-
nym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek choroby ma zastosowanie do robotni-
ków, pracowników umysłowych i uczniów zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych.

2. Jednakże każdy z Członków może przewidzieć w swym ustawodawstwie naro-
dowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) zatrudnienia krótkotrwałe, których okres nie przekracza granicy, która może być
określona przez ustawodawstwo narodowe, zatrudnienia nieregularne nie związane
z zawodem lub przedsiębiorstwem pracodawcy oraz zatrudnienia dorywcze i dodat-
kowe;
- b) pracowników, których wynagrodzenie lub dochód przekracza granicę, która może
być ustalona przez ustawodawstwo narodowe;
- c) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce;

¹ Data wejścia w życie: 15 lipca 1928 r. Konwencja została zrewidowana w 1969 r. przez Konwencję Nr 130. Ratyfi-
kowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 221).

- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy pracowników najemnych;
- e) pracowników, w wieku poniżej lub powyżej granic, które może ustalić ustawodawstwo narodowe;
- f) członków rodziny pracodawcy.

3. Poza tym mogą być wyłączeni z obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają w przypadku choroby prawo do korzyści co najmniej równych, ogólnie biorąc korzyściom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 3

1. Ubezpieczony niezdolny do pracy wskutek nienormalnego stanu swego zdrowia fizycznego lub umysłowego, ma prawo do odszkodowania w gotówce co najmniej przez pierwsze dwadzieścia sześć tygodni niezdolności do pracy, licząc od pierwszego dnia od którego przysługuje odszkodowanie.

2. Przyznanie odszkodowania może być uzależnione od wypełnienia przez ubezpieczonego okresu ubezpieczenia i od upływu okresu wyczekiwania, nie przekraczającego trzech dni.

3. Odszkodowanie może być zawieszono:

- a) jeżeli ubezpieczony otrzymuje już skądinąd na podstawie ustawy i z powodu tej samej choroby inny zasiłek, zawieszenie może być całkowite lub częściowe, w zależności od tego, czy zasiłek ten będzie równy lub niższy od odszkodowania przewidzianego w niniejszym artykule;
- b) jak długo ubezpieczony nie traci wskutek swej niezdolności do pracy dochodu normalnego z pracy lub jak długo utrzymywany jest na koszt funduszy ubezpieczenia albo funduszy publicznych, jednakże odszkodowanie ulegnie zawieszeniu tylko w części, jeżeli ubezpieczony, utrzymywany osobiście z powyższych środków, posiada na swym utrzymaniu członków rodziny;
- c) jak długo ubezpieczony uchyla się bez uzasadnionych powodów od zastosowania się do przepisów lekarskich i zarządzeń co do zachowania się w czasie choroby lub jak długo ubezpieczony uchyla się bez upoważnienia i dobrowolnie od kontroli instytucji ubezpieczeniowej.

4. Odszkodowania można częściowo lub całkowicie odmówić w przypadku choroby spowodowanej rozmyślnym czynem ubezpieczonego.

Artykuł 4

1. Ubezpieczony ma prawo od początku choroby i co najmniej do upływu okresu przewidzianego dla otrzymywania odszkodowania do bezpłatnej opieki ze strony lekarza, należycie wykwalifikowanego, jak również do zaopatrzenia w środki lecznicze i terapeutyczne, wystarczające tak pod względem jakości, jak i ilości.

2. Jednakże może być nałożony na ubezpieczonego obowiązek ponoszenia w części kosztów opieki na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe.

3. Opieka lekarska może być zawieszona na czas, w którym ubezpieczony uchyla się bez uzasadnionych powodów od zastosowania się do przepisów lekarskich lub do zarządzeń co do zachowania się w czasie choroby, albo zaniedbuje korzystanie z opieki przyznanej mu przez instytucję ubezpieczeniową.

Artykuł 5

Ustawodawstwo narodowe może dopuścić lub nakazać udzielanie opieki lekarskiej członkom rodziny ubezpieczonego, żyjącym w jego gospodarstwie i pozostającym na jego utrzymaniu, ustawodawstwo to określi warunki, na jakich opieka ta będzie mogła być udzielana.

Artykuł 6

1. Ubezpieczenie na wypadek choroby powinno być wykonywane przez autonomiczne instytucje, nie mające żadnych celów zysku i pozostające pod kontrolą administracyjną i finansową władz publicznych. Instytucje, powstałe z inicjatywy prywatnej, powinny być przedmiotem specjalnego uznania władz publicznych.

2. Ubezpieczeni powinni być dopuszczeni do udziału w kierowaniu autonomicznymi instytucjami ubezpieczenia na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe.

3. Jednakże ubezpieczenie na wypadek choroby może być wykonywane bezpośrednio przez Państwo, jeżeli i jak długo wykonywanie tego ubezpieczenia przez autonomiczne instytucje byłoby trudne lub niemożliwe albo niewskazane z uwagi na warunki narodowe, a mianowicie z uwagi na niewystarczający rozwój organizacji zawodowych pracodawców i pracowników.

Artykuł 7

1. Ubezpieczeni i ich pracodawcy powinni brać udział w gromadzeniu środków finansowych ubezpieczenia na wypadek choroby.

2. Do ustawodawstwa narodowego należy ustalenie udziału finansowego władz publicznych.

Artykuł 8

Ubezpieczonemu powinno być przyznawane prawo odwołania się w przypadku sporu dotyczącego jego prawa do świadczeń.

Artykuł 9

1. Państwa, które posiadają rozległe terytoria słabo zaludnione, mogą nie stosować postanowień niniejszej Konwencji w częściach swego terytorium, gdzie wskutek słabego zaludnienia lub rzadkiego rozmieszczenia ludności oraz niewystarczających środków komunikacyjnych zorganizowanie ubezpieczenia na wypadek choroby stosownie do niniejszej Konwencji byłoby niemożliwe.

2. Państwa, które życzyłyby sobie skorzystać z upoważnienia niniejszego artykułu, powinny zawiadomić o swym zamiarze Sekretarza Generalnego Ligi Narodów jednocześnie z zakomunikowaniem o formalnym dokonaniu przez nie ratyfikacji Konwencji. Powinny one wskazać Międzynarodowemu Biuru Pracy części swych terytoriów, na których zastosują wymienione odchylenie, podając jednocześnie motywy swej decyzji.

3. W Europie przewidziane w niniejszym artykule odchylenie może być zastosowane tylko w Finlandii.

* * *

Artykuły 10–17: Postanowienia końcowe: jak w artykułach 11–18 Konwencji Nr 24.

Konwencja Nr 26

dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 1928 r. na jedenastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące metod ustalania płac minimalnych, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia szesnastego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca metod ustalania płac minimalnych, z 1928 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się ustanowić lub zachować metody pozwalające ustalać minimalne stawki płacy dla pracowników zatrudnionych w przemysłach lub w częściach przemysłów (a w szczególności w przemysłach nakładczych), gdzie nie istnieje skuteczny system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy lub inaczej, i gdzie płace są wyjątkowo niskie.

2. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przemysły” oznacza przemysły przetwórcze oraz handel.

Artykuł 2

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie decydował dowolnie, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją dla danego przemysłu lub części przemysłu, do jakich przemysłów lub części przemysłów, a w szczególności do jakich przemysłów nakładczych lub części tych przemysłów będą stosowane metody ustalania płac minimalnych, przewidziane w art. 1.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie określał dowolnie metody ustalania płac minimalnych, jak też sposobu ich stosowania.

¹ Data wejścia w życie: 14 czerwca 1930 r.

2. Jednakże:

1) przed zastosowaniem metod do określonego przemysłu lub części przemysłu powinni być wysłuchani przedstawiciele zainteresowanych pracodawców i pracowników, w tym przedstawiciele ich odpowiednich organizacji, jeżeli takie istnieją, jak też wszystkie inne osoby mające pod tym względem specjalne kwalifikacje w związku ze swym zawodem lub ze swymi funkcjami, a do których właściwa władza uzna za wskazane się zwrócić;

2) pracodawcy i pracownicy powinni uczestniczyć w stosowaniu metod, w takiej formie i w zakresie, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe, jednak we wszystkich przypadkach w równej liczbie i na równych warunkach;

3) minimalne stawki płac, które zostaną ustalone, będą obowiązkowe dla zainteresowanych pracodawców i pracowników, stawki te nie będą mogły być obniżone przez pracodawców i pracowników ani przez umowy indywidualne, ani przez zbiorowe układy pracy, z wyjątkiem ogólnego lub szczególnego zezwolenia właściwej władzy.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien zastosować potrzebne środki za pomocą systemu kontroli i sankcji, aby z jednej strony zainteresowani pracodawcy i pracownicy znali obowiązujące minimalne stawki płac oraz aby, z drugiej strony, wypłacane rzeczywiście zarobki nie były niższe od minimalnych stawek, które powinny być stosowane.

2. Każdy pracownik, do którego powinny być stosowane stawki minimalne i który otrzymał zarobki niższe od tych stawek, powinien mieć prawo dochodzenia w drodze sądowej lub w innej drodze prawnej pokrycia należnej sumy w terminie, który może być ustalony przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 5

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien każdego roku przedłożyć do Międzynarodowego Biura Pracy ogólne sprawozdanie, zawierające listę gałęzi przemysłów lub części przemysłów, w których są stosowane metody ustalania płac minimalnych oraz podające sposoby stosowania tych metod, jak też ich wyniki. Sprawozdanie to będzie zawierać zbiorcze dane o przybliżonej liczbie pracowników podlegających tej reglamentacji, ustalone stawki płac minimalnych oraz ewentualnie inne ważniejsze warunki określone w odniesieniu do stawek minimalnych.

* * *

Artykuły 6–11: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem Powiadomienia Organizacji Narodów Zjednoczonych i Skutku zrewidowania Konwencji.

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 31

dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 1929 r. na dwunastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy, z 1929 r., w celu przedłożenia członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy, do rozważenia nadania mu mocy w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zważywszy, że we wstępie do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy mówi się o ochronie pracowników przed uszkodzeniem ciała, wynikającym z ich zatrudnienia, jako o jednym z elementów poprawy warunków pracy, co jest pilnie potrzebne,

zważywszy, że wypadki przy pracy nie tylko powodują cierpienia i niedolę wśród pracowników i ich rodzin, ale również powodują znaczne straty materialne dla całego społeczeństwa,

zważywszy, że Międzynarodowa Konferencja Pracy w 1923 r. przyjęła Zalecenie dotyczące ogólnych zasad organizacji systemów inspekcji, gdzie podano m.in., że inspekcja, aby stawała się skuteczniejsza, „powinna być coraz bardziej ukierunkowana na zapewnienie przyjmowania najodpowiedniejszych metod zapobiegania wypadkom i chorobom, by uczynić pracę mniej niebezpieczną, zdrowszą i nawet mniej męczącą przez inteligentne zrozumienie, edukację i współpracę wszystkich zainteresowanych”,

zważywszy, że pożądanym jest, by te środki i metody, które według doświadczeń w różnych krajach okazały się najskuteczniejsze w umożliwieniu zmniejszenia liczby wypadków i stopnia ich dotkliwości, były utrwalone dla wzajemnej korzyści Członków,

zważywszy, że na sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1928 r. przyjęto rezolucję, w której Konferencja wyraża swą opinię, że nadszedł czas, by próbować osiągnąć wyższy poziom bezpieczeństwa poprzez opracowanie nowych metod i że największy postęp można osiągnąć przez Ruch Pierwszeństwa Bezpieczeństwa, chociaż nie można zastąpić działania Państwa w opracowywaniu i wdrażaniu przepisów dotyczących ochrony przed wypadkami,

biorąc pod uwagę, że jest rzeczą najwyższej wagi, aby wszystkie osoby lub organa, włączając pracodawców, pracowników, organizacje pracodawców i pracowników, rządy i całe społeczeństwo, dołożyły wszelkich starań i zastosowały wszelkie dostępne środki, by pomóc w zapobieganiu wypadkom przy pracy,

Konferencja Ogólna zaleca, by każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy rozważył następujące zasady i reguły w zakresie zapobiegania wypadkom w przedsiębiorstwach przemysłowych. Za takie uważane są w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, rozdrabniane lub niszczone, albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając budowę okrętów oraz wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- c) budowę, odbudowę, konserwację, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich budowli, linii kolejowych, linii tramwajowych, przystani, doków, pirsów, kanałów, śródlądowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków, studzien, instalacji telegraficznych lub telefonicznych, elektrowni, gazowni, wodociągów, lub inne roboty budowlane, jak również prace przygotowawcze do wszelkich takich robót czy konstrukcji lub kładzenie pod nie fundamentów;
- d) przewóz osób lub towarów drogą lądową, kolejową, morską lub śródlądową drogą wodną, włączając przeładunek towarów w dokach, przystaniach, na nabrzeżach i w magazynach, ale z wyłączeniem transportu ręcznego.

Konferencja, biorąc ponadto pod uwagę, że zapobieganie wypadkom jest równie potrzebne w rolnictwie, jak w przedsiębiorstwach przemysłowych, zaleca, by każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy stosował niniejsze Zalecenie do rolnictwa z uwzględnieniem specjalnych warunków pracy w rolnictwie.

I

1. Zważywszy, że podstawą badań nad zapobieganiem wypadkom jest:

- a) badanie przyczyn i okoliczności wypadków;
- b) badanie, na podstawie statystyki wypadków w każdym przemyśle jako całości, specjalnych niebezpieczeństw, które występują w poszczególnych przemysłach, „praw” rządzących występowaniem wypadków oraz, w drodze porównania przez szereg lat, skutku środków podejmowanych w celu uniknięcia wypadków.

Konferencja zaleca, by każdy Członek podjął niezbędne kroki, przez działanie legislacyjne lub administracyjne, by skutecznie zapewnić gromadzenie i wykorzystywanie powyższych informacji.

Konferencja zaleca również, by w każdym kraju były prowadzone metodyczne badania przez służby publiczne, wspomagane, tam gdzie to wydaje się pożądane, przez instytucje lub komisje utworzone przez poszczególne gałęzie przemysłu.

Służby publiczne powinny mieć środki dla współpracy przemysłowych organizacji pracodawców i pracowników oraz służb odpowiedzialnych za nadzór nad zabezpieczeniem przed wypadkami, oraz, tam gdzie to jest pożądane, stowarzyszeń technicznych i instytucji lub przedsiębiorstw prowadzących ubezpieczenia przed wypadkami. Pożą-

dane jest również, by przemysłowe stowarzyszenia pracodawców i pracowników współpracowały z tymi instytucjami w celu zapobiegania wypadkom w poszczególnych gałęziach przemysłu.

2. Ponieważ doświadczenie i badania wykazały, że występowanie wypadków i stopień ich dotkliwości nie zależą jedynie od niebezpieczeństw właściwych dla pracy lub rodzaju wyposażenia, albo dla różnych stosowanych urządzeń, ale również od czynników fizycznych, fizjologicznych i psychologicznych, Konferencja zaleca, by oprócz badań wspomnianych w ust. 1 w związku z czynnikami materialnymi, objąć badaniami również te czynniki.

3. Ponieważ przydatność pracownika do jego pracy i zainteresowanie pracownika swą pracą są czynnikami pierwszej wagi przy promowaniu bezpieczeństwa pracy, ważne jest, by Członkowie wspierali badania naukowe dotyczące najlepszych metod poradnictwa zawodowego oraz wyboru i ich praktycznego zastosowania.

4. Ponieważ dla wspomagania zapobiegania wypadkom ważne jest, by wyniki badań, o których mowa w ustępach 1 i 2, były możliwie szeroko udostępniane do wiadomości i ponieważ pożądane jest również, by Międzynarodowe Biuro Pracy posiadało informacje niezbędne do umożliwienia rozszerzenia jego pracy związanej z zapobieganiem wypadkom, Konferencja zaleca, by ważniejsze wyniki badań były przekazywane do Międzynarodowego Biura Pracy do wykorzystania w jego pracach i publikacjach. Pożądane jest również, by była prowadzona międzynarodowa konsultacja i wymiana wyników pomiędzy instytucjami lub organizacjami badawczymi w kilku krajach przemysłowych.

5. Członkowie powinni utworzyć centralne urzędy dla gromadzenia i opracowywania danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy oraz powinni przekazywać do Międzynarodowego Biura Pracy wszelkie dostępne dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy w swych krajach. Powinni również, w celu późniejszego opracowania konwencji, pozostawać w kontakcie z Międzynarodowym Biurem Pracy przy opracowywaniu swych statystyk wypadków przy pracy, aby osiągnąć jednolite podstawy, które by w miarę możliwości pozwoliły na studia porównawcze danych statystycznych z różnych krajów.

II

6. Ze względu na zadowalające wyniki, które według doświadczeń w różnych krajach uzyskuje się ze współdziałania między stronami zainteresowanymi zapobieganiem wypadkom przy pracy, zwłaszcza między pracodawcami a pracownikami, ważne jest, by Członkowie zrobili wszystko, co jest w ich mocy, by rozwijać taką współpracę i zachęcać do niej, zgodnie z Zaleceniem dotyczącym systemów inspekcji, przyjętym w 1923 r.

7. Zalecane jest, by w każdym przemyśle lub gałęzi przemysłu, jeśli wymagają tego okoliczności, były okresowo przeprowadzane konferencje między państwową służbą inspekcji lub innymi właściwymi organami a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników na temat:

- a) zbadania i przeglądu sytuacji w przemyśle, jeśli chodzi o występowanie i poziom dotkliwości wypadków, działanie i skuteczność środków przewidzianych przez prawo lub uzgodnionych pomiędzy Państwem lub innymi właściwymi organami

a przedstawicielami przemysłu lub wypróbowanych przez indywidualnych pracowników, oraz

b) omówienia propozycji dalszej poprawy.

8. Zalecane jest ponadto, by Członkowie aktywnie i stale zachęcali do stosowania środków promocji bezpieczeństwa, zwłaszcza przez:

- a) tworzenie w zakładach organizacji bezpieczeństwa, która powinna obejmować zespoły zakładowego badania każdego wypadku zdarzającego się w zakładach oraz rozważanie metod, które powinny być stosowane w celu zapobieżenia powtórzeniu się takich wypadków; systematyczne nadzorowanie zakładów, maszyn i urządzeń w celu zapewnienia bezpieczeństwa, a zwłaszcza sprawdzenia, czy wszystkie osłony i inne urządzenia zabezpieczające są utrzymywane we właściwym stanie i na miejscu; wyjaśnianie nowym, zwłaszcza młodemu pracownikom niebezpieczeństw pracy przy maszynach lub urządzeniach związanych z ich pracą; organizowanie pierwszej pomocy i transportu zranionych pracowników; oraz zachęcanie do wysuwania propozycji ze strony osób zatrudnionych odnośnie do zwiększenia bezpieczeństwa pracy;
- b) współdziałanie w zakresie promowania bezpieczeństwa między kierownictwem a pracownikami w indywidualnych zakładach oraz organizacjami pracodawców i pracowników w przemyśle, jak również z Państwem i z innymi odpowiednimi organami, takimi metodami i środkami, jakie mogą wydawać się najlepiej dostosowane do krajowych warunków i możliwości. Wymienione poniżej metody proponuje się jako przykłady do rozważenia przez zainteresowane strony: mianowanie zakładowego inspektora bezpieczeństwa, utworzenie zakładowych komisji bezpieczeństwa.

9. Zaleca się, by Członkowie zrobili wszystko co jest w ich mocy, by pobudzić i utrzymać zainteresowanie pracowników zapobieganiem wypadkom i zapewnić ich współpracę poprzez wykłady, publikacje, filmy, wizyty w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz przez inne środki, które mogą być uważane za najodpowiedniejsze.

10. Zaleca się, by Państwo utworzyło lub promowało stworzenie stałych wystaw bezpieczeństwa, gdzie można by zobaczyć najlepsze urządzenia, środki i metody zapobiegania wypadkom i promowania bezpieczeństwa (w przypadkach maszyn zobaczenie ich w działaniu) i gdzie pracownicy, kierownictwo zakładów, pracodawcy, studenci szkół inżynierskich i technicznych oraz inne osoby mogliby zasięgnąć rady i informacji.

11. Ze względu na fakt, że pracownicy poprzez swe postępowanie w fabryce mogą i powinni przyczynić się w znacznym stopniu do powodzenia środków zabezpieczających, Państwo powinno użyć swego wpływu w celu zapewnienia,

- a) by pracodawcy robili wszystko co w ich mocy, by poprawić edukację swych pracowników, jeśli chodzi o zapobieganie wypadkom, oraz
- b) by organizacje pracowników współpracowały używając wpływu na swych członków.

12. Konferencja zaleca, by – oprócz środków stosowanych zgodnie z poprzednimi ustępami – Państwo zadbało o opracowanie monogram dotyczących przyczyn wypadków i zapobiegania wypadkom w poszczególnych przemysłach lub gałęziach przemysłu, lub w konkretnych procesach przez państwową służbę kontroli lub inne właściwe władze, przy czym monografie te powinny obejmować zdobyte doświadczenie w zakre-

sie najlepszych środków zapobiegania wypadkom w przemyśle lub procesie i powinny być publikowane przez Państwo dla informacji pracodawców, kierownictw zakładów i pracowników w przemyśle oraz organizacji pracodawców i pracowników.

13. Ze względu na znaczenie edukacji, o której mowa w poprzednim ustępie, i w charakterze podstaw dla takiej edukacji, Konferencja zaleca, by Członkowie zadbali o wprowadzenie do programów szkół podstawowych lekcji mających wpoić nawyki ostrożności oraz do programów szkół ponadpodstawowych lekcji dotyczących zapobiegania wypadkom i udzielania pierwszej pomocy. Instruktaż w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy powinien być prowadzony w szkołach zawodowych wszystkich stopni, gdzie należy przedstawić uczniom wagę tego zagadnienia, zarówno z ekonomicznego, jak i z moralnego punktu widzenia.

14. Ze względu na wielką wagę natychmiastowego udzielania pierwszej pomocy dla zmniejszenia stopnia dolegliwości konsekwencji wypadków, należy podjąć kroki w celu zapewnienia, by we wszystkich przedsiębiorstwach były trzymane gotowe do użycia niezbędne materiały pierwszej pomocy i by pierwsza pomoc była udzielana przez właściwie wyszkolone osoby. Pożądane jest również podjęcie przedsięwzięć zapewniających, że w razie poważnych wypadków możliwie jak najszybciej będzie udzielana pomoc lekarza. Należy również zadbać o zapewnienie ambulansów do szybkiego transportu osób zranionych do szpitala lub do własnych domów. Szczególną uwagę należy również poświęcać teoretycznemu i praktycznemu szkoleniu lekarzy w zakresie leczenia zranień spowodowanych przez wypadki.

III

15. Ponieważ każdy skuteczny system zapobiegania wypadkom powinien być oparty na wymaganiach ustawowych, Konferencja zaleca, by każdy Członek określił prawne środki wymagane dla zapewnienia odpowiedniego standardu bezpieczeństwa.

16. Powinno być ustalone prawnie, że do obowiązków pracodawcy należy wyposażenie i kierowanie swym przedsiębiorstwem w taki sposób, aby pracownicy byli odpowiednio chronieni, z uwzględnieniem charakteru przedsiębiorstwa i stanu postępu technicznego, oraz dopilnowanie, by pracownicy w jego przedsiębiorstwie zostali poinformowani o niebezpieczeństwach, jeżeli istnieją, ich zawodu oraz o środkach, które powinny być stosowane przez nich, aby uniknąć wypadków.

17. Pożądane jest na ogół, by plany budowy lub znacznej przebudowy zakładów przemysłowych były przedstawiane w stosownym czasie właściwej władzy, aby można było stwierdzić, czy plany te spełniają wymagania ustawowe, o których mowa wyżej. Plany te powinny być zbadane możliwie jak najszybciej, aby nie opóźnić realizacji robót.

18. Jeżeli pozwalają na to systemy administracyjne i prawne każdego kraju, urzędnicy służby inspekcji lub innego organu odpowiedzialnego za nadzorowanie przestrzegania ustawowych wymagań dotyczących ochrony pracowników przed wypadkami powinni mieć prawo wydawania w konkretnych przypadkach poleceń pracodawcy odnośnie do kroków, które powinien on podjąć w celu wypełnienia swych zobowiązań, z zastrzeżeniem prawa odwołania się do wyższych władz administracyjnych lub do sądu arbitrażowego. W razie groźnego niebezpieczeństwa władze nadzorcze powinny być upoważnione do zażądania natychmiastowego zastosowania się do poleceń, bez względu na prawo odwołania.

19. Mając na uwadze znaczenie postępowania pracownika w związku z zapobieganiem wypadkom, prawo powinno stanowić, że obowiązkiem pracownika jest zastosowanie się do ustawowych wymogów w zakresie zapobiegania wypadkom, a w szczególności w zakresie powstrzymania się od usuwania urządzeń bezpieczeństwa bez zezwolenia i właściwego ich używania.

20. Zaleca się, aby przed wydaniem przez właściwe władze nakazów i zarządzeń administracyjnych dla zapobiegania wypadkom w każdej gałęzi przemysłu, umożliwić zainteresowanym reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników przedstawienie ich uwag do rozpatrzenia przez właściwe władze.

21. Należy wydać przepisy ustawowe i administracyjne w celu umożliwienia pracownikom współdziałania w zapewnianiu przestrzegania zarządzeń w zakresie bezpieczeństwa metodami najbardziej odpowiednimi dla każdego kraju; na przykład, powołanie wykwalifikowanych pracowników na stanowiska w oficjalnych służbach inspekcji; zarządzenia upoważniające pracowników do wezwania urzędnika służb inspekcji lub innych właściwych organów, w przypadku gdy uznają to za stosowne, lub zarządzenia wymagające od pracodawców umożliwienia spotkania się pracowników albo ich przedstawicieli z inspektorem podczas jego wizyty w przedsiębiorstwie; włączenie przedstawicieli pracowników do komitetów bezpieczeństwa dla zabezpieczenia przestrzegania zarządzeń i ustalania przyczyn wypadków.

IV

22. Konferencja zaleca, by Państwo dążyło do zapewnienia, aby instytucje lub towarzystwa ubezpieczeniowe brały pod uwagę, podczas obliczania wysokości składek dla przedsiębiorstwa, środki przez nie podejmowane dla ochrony pracowników, w celu zachęcenia do rozwijania środków bezpieczeństwa przez pracodawców.

23. Państwo powinno użyć swoich wpływów na instytucje i towarzystwa ubezpieczeniowe do współpracy w zakresie zapobiegania wypadkom takimi sposobami jak: zawiadamianie o przyczynach i skutkach wypadków służby inspekcji lub innych zainteresowanych władz nadzorczych; współpraca w instytucjach i komitetach, o których mowa w ust. I i ogólnie Ruchu Pierwszeństwa Bezpieczeństwa; korzyści dla pracodawców za zastosowanie lub poprawę urządzeń bezpieczeństwa; nagrody dla pracowników, inżynierów i innych osób, które poprzez swoje wynalazki i pomysły przyczyniają się zasadniczo do unikania wypadków; propaganda wśród prawodawców i w społeczeństwie; porady o środkach bezpieczeństwa, dotacje dla muzeów i instytucji zajmujących się bezpieczeństwem na rzecz szkolenia w zakresie zapobiegania wypadkom.

Konwencja Nr 27

dotycząca wskazywania wagi na ciężkich przesyłkach przewożonych na statkach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 30 maja 1929 r. na dwunastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące wskazywania wagi na ciężkich przesyłkach, przewożonych na statkach, która to kwestia stanowi część pierwszego punktu porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te winny być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset dwudziestego dziewiątego roku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

1. Na każdej przesyłce lub przedmiocie, wagi brutto tysiąc kilogramów (tona metryczna) lub więcej, złożonych w granicach terytorium każdego Członka, ratyfikującego niniejszą Konwencję, i przeznaczonych do przewiezienia morzem lub drogą wodną śródlądową, przed załadowaniem na statek powinna być wskazana waga, oznaczona na zewnątrz w sposób wyraźny i trwały.

2. W wypadkach wyjątkowych, gdy trudno jest określić wagę ścisłą, ustawodawstwo krajowe może zezwolić na wskazanie wagi przybliżonej.

3. Obowiązek czuwania nad przestrzeganiem tego postanowienia ciążyć będzie wyłącznie na rządzie tego kraju, z którego wysyłana jest przesyłka lub przedmiot, z wyłączeniem rządu każdego innego kraju, przez który przesyłka ta będzie przechodziła w drodze do miejsca przeznaczenia.

4. Ustawodawstwu krajowemu pozostawiona będzie decyzja, czy obowiązek oznaczania wagi w sposób wyżej wskazany należeć będzie do ekspedytora, czy do kogo innego.

* * *

Artykuły 2–8: Standardowe postanowienia końcowe².

¹ Data wejścia w życie: 9 marca 1932 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1932 r., Nr 76, poz. 682).

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 29

dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 10 czerwca 1930 r. na czternastej sesji,
postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące pracy przymusowej lub obowiązkowej, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji, i
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca pracy przymusowej, z 1930 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do zniesienia stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich jej postaciach, w możliwie najszybszym czasie.

2. Dla przeprowadzenia tego całkowitego zniesienia praca przymusowa lub obowiązkowa będzie mogła być stosowana w okresie przejściowym jedynie dla celów publicznych i w drodze wyjątku, pod warunkami i przy gwarancjach, jakie przewidują dalsze artykuły.

3. Po upływie pięcioletniego okresu od chwili wejścia w życie niniejszej Konwencji i przy okazji sprawozdania, przewidzianego poniżej w art. 31, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy zbada możliwość zniesienia bez dalszego okresu przejściowego pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich postaciach i zdecyduje, czy należy wnieść tę sprawę na porządek obrad Konferencji.

Artykuł 2

1. Dla celów niniejszej konwencji wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

2. Wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” nie obejmuje jednakże, w rozumieniu niniejszej Konwencji:

¹ Data wejścia w życie: 1 maja 1932 r. Konwencja została uzupełniona Protokołem przyjętym w 2014 r., niepublikowanym w niniejszym wydawnictwie. Konwencja ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1959 r., Nr 20, poz. 122 – zał.)

- a) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w myśl ustaw o obowiązkowej służbie wojskowej i poświęconych pracom o charakterze czysto wojskowym;
- b) wszelkiej pracy lub usług wchodzących w zakres normalnych obowiązków obywatelskich w krajach rządzących się całkowicie samodzielnie;
- c) wszelkiej pracy lub usług wymaganych od jakiejś osoby w wyniku skazania jej przez władzę sądową, pod warunkiem, że ta praca lub te usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że ta osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom;
- d) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w wypadkach siły wyższej, to znaczy w razie wojny, klęsk lub groźby klęsk takich, jak pożary, powódzie, głód, trzęsienia ziemi, gwałtowne epidemie i choroby bydła, najścia zwierząt, owadów lub szkodliwych pasożytów roślinnych i w ogóle wszelkich okoliczności stanowiących niebezpieczeństwo lub ryzyko niebezpieczeństwa dla życia lub normalnych warunków egzystencji ogółu lub pewnej części ludności;
- e) drobnych robót wiejskich, to znaczy robót wykonywanych w bezpośrednim interesie ogółu przez członków tego ogółu, robót, które z tego tytułu mogą być uznane za normalne obowiązki obywatelskie, obowiązujące członków społeczności, pod warunkiem, że sama ludność lub jej bezpośredni przedstawiciele będą mieli prawo wypowiedania się co do celowości tych robót.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji wyrażenie „właściwe władze” oznaczać będzie bądź władze metropolitarne, bądź wyższe władze centralne zainteresowanego terytorium.

Artykuł 4

1. Właściwa władza nie powinna nakazywać lub zezwolić na nakazywanie pracy przymusowej lub obowiązkowej na korzyść jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych.

2. Jeżeli taka forma pracy przymusowej lub obowiązkowej na korzyść jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych istnieje w chwili, gdy ratyfikacja niniejszej Konwencji przez jakiegoś Członka została zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, Członek ten powinien całkowicie znieść tę pracę przymusową lub obowiązkową od daty wejścia dłań w życie niniejszej Konwencji.

Artykuł 5

1. Żadna koncesja udzielona jednostkom, spółkom lub stowarzyszeniom prywatnym nie będzie mogła pociągnąć za sobą nakazywania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej lub obowiązkowej w celu wytwarzania lub zbierania produktów, jakich te jednostki, spółki lub stowarzyszenia prywatne używają lub którymi handlują.

2. Jeżeli istnieją koncesje zawierające postanowienia pociągające za sobą taką pracę przymusową lub obowiązkową, postanowienia te powinny być możliwie najszybciej unieważnione celem dostosowania się do przepisów art. 1 niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Urzednicy administracji, nawet gdy będą mieli za zadanie zachęcać podlegającą im ludność do podejmowania jakiegokolwiek pracy, nie powinni wywierać jakiegokolwiek przymusu zbiorowego lub indywidualnego, aby skłonić tę ludność do pracy na rzecz jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych.

Artykuł 7

1. Kierownicy, którzy nie pełnią funkcji administracyjnych, nie powinni uciekać się do stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej.

2. Kierownicy, którzy pełnią funkcje administracyjne, będą mogli, za wyraźnym zezwoleniem właściwych władz, uciekać się do pracy przymusowej lub obowiązkowej w warunkach przewidzianych w artykule 10 niniejszej konwencji.

3. Kierownicy prawnie uznani, którzy nie otrzymują odpowiedniego wynagrodzenia w innej postaci, będą mogli korzystać z należycie unormowanych usług osobistych, przy czym zastosowane zostaną wszelkie środki dla zapobieżenia nadużyciom.

Artykuł 8

1. Odpowiedzialność za wszelką decyzję zastosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej ponosić będą wyższe władze cywilne zainteresowanego obszaru.

2. Jednakże władze te będą mogły przekazać wyższym władzom miejscowym prawo zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej w wypadkach, gdy praca ta nie wymaga wydalania się pracowników z ich zwykłego miejsca zamieszkania. Władze te będą również mogły przekazać wyższym władzom miejscowym, na okresy i w warunkach, które zostaną określone przez reglamentację przewidzianą w art. 23 niniejszej Konwencji, prawo zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej, dla której wykonania pracownicy będą musieli wyjechać z zwykłego miejsca zamieszkania, gdy będzie chodziło o ułatwienie przeniesienia urzędników administracji przy wykonywaniu ich czynności i transportu materiałów administracji.

Artykuł 9

Z zastrzeżeniem postanowień przeciwnych, przewidzianych w art. 10 niniejszej Konwencji, żadna władza upoważniona do zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej nie będzie mogła pozwolić na uciekanie się do tej formy pracy, jeżeli nie upewniła się uprzednio:

- a) że usługi lub prace, które mają być wykonane, mają bezpośrednie i ważne znaczenie dla społeczności powołanej do jej wykonywania;
- b) że te usługi lub praca są koniecznością obecnie lub w najbliższej przyszłości;
- c) że nie było możliwe uzyskanie dobrowolnych sił roboczych dla wykonywania tych usług lub tej pracy, pomimo zaproponowania płac i warunków pracy co najmniej równych tym, jakie stosowane są na danym obszarze za pracę lub usługi analogiczne;
- d) że ta praca lub te usługi nie będą stanowiły nadmiernego ciężaru dla ludności, uwzględniając rozporządzalne siły robocze i ich zdatność do podjęcia danej pracy.

Artykuł 10

1. Należy stopniowo znieść pracę przymusową lub obowiązkową wymaganą z tytułu podatku i pracę przymusową lub obowiązkową nakazaną ze względu na roboty o charakterze użyteczności publicznej przez kierowników, którzy spełniają czynności administracyjne.

2. Zanim nastąpi to zniesienie i w wypadkach, w których praca przymusowa lub obowiązkowa będzie wymagana z tytułu podatku oraz kiedy praca przymusowa lub obowiązkowa będzie nakazana przez kierowników sprawujących funkcje administracyjne w celu wykonania robót o charakterze użyteczności publicznej, zainteresowane władze powinny przed tym upewnić się:

- a) że usługi lub praca, które mają być wykonane, przedstawiają bezpośredni i doniosły interes dla społeczności, która ma je wykonać;
- b) że te usługi lub praca mają charakter bezpośredniej lub bliskiej konieczności;
- c) że ta praca lub te usługi nie będą nadmiernym ciężarem dla zainteresowanej ludności ze względu na rozporządzalną siłę roboczą i jej zdatność do wykonania danej pracy;
- d) że wykonywanie tych usług lub tej pracy nie będzie zmuszało pracowników do wydalania się z miejsca ich zwykłego zamieszkania;
- e) że wykonywanie tej pracy lub tych usług będzie prowadzone zgodnie z wymaganiami, jakie stawia religia, życie społeczne i rolnictwo.

Artykuł 11

1. Jedynie dorosłe, zdrowe osoby płci męskiej w wieku, który według oznak zewnętrznych jest nie niższy niż 18 lat i nie wyższy niż 45 lat, będą mogły być pociągane do pracy przymusowej lub obowiązkowej. Z wyjątkiem kategorii prac, wymienionych w art. 10 niniejszej Konwencji, powinny być przestrzegane następujące ograniczenia i warunki:

- a) we wszystkich wypadkach, gdy to będzie możliwe, uprzednie stwierdzenie przez lekarza, wyznaczonego przez administrację, braku jakiejkolwiek choroby zakaźnej oraz stwierdzenie zdatności fizycznej zainteresowanych do wytrzymania nakazanej pracy i warunków, w jakich ona będzie wykonywana;
- b) wyłączenie personelu szkolnego, uczniów i nauczycieli, jak też w ogólności personelu administracyjnego;
- c) utrzymanie w każdej społeczności zdrowych dorosłych mężczyzn w ilości potrzebnej do życia rodzinnego i społecznego;
- d) poszanowanie więzów małżeńskich i rodzinnych.

2. Dla celów wskazanych powyżej w ust. c) reglamentacja przewidziana w art. 23 niniejszej Konwencji ustali odsetek zdrowych jednostek spośród stałej ludności płci męskiej, który będzie mógł być przedmiotem danego werbunku, przy czym odsetek ten w żadnym razie nie będzie mógł przekraczać 25% tej ludności. Przy ustalaniu tego odsetka właściwe władze powinny uwzględnić gęstość zaludnienia, rozwój społeczny i fizyczny tej ludności, porę roku i stan robót, które mają do wykonania zainteresowani na miejscu i na własny rachunek, ogólnie biorąc powinny one uszanować konieczności gospodarcze i społeczne normalnego życia danej społeczności.

Artykuł 12

1. Maksymalny okres, podczas którego jakakolwiek osoba będzie mogła być zmuszona do wykonywania pracy przymusowej lub obowiązkowej w różnych jej postaciach nie będzie mógł przekraczać sześćdziesięciu dni w ciągu dwunastu miesięcy, przy czym dni dla odbycia drogi na miejsce pracy i z powrotem powinny być wliczone do tych 60 dni.

2. Każdy pracownik, na którego nałożono pracę przymusową lub obowiązkową, powinien być zaopatrzony w świadectwo wykazujące okresy pracy przymusowej lub obowiązkowej, którą wykonał.

Artykuł 13

1. Normalne godziny pracy każdej osoby, na którą nałożono pracę przymusową lub obowiązkową, powinny być takie same jak te, które są w użyciu dla pracy wolnej, a godziny prac wykonywane ponad normalny czas pracy powinny być wynagradzane według tych samych stawek, jakie są w użyciu przy godzinach nadliczbowych pracowników wolnych.

2. Wszystkim osobom podlegającym jakiegokolwiek formie pracy przymusowej lub obowiązkowej powinien być udzielany jeden dzień odpoczynku tygodniowo i dzień ten powinien, w miarę możliwości, zbiegać się z dniem uświęconym przez tradycję lub zwyczaj w danym kraju lub na danym obszarze.

Artykuł 14

1. Z wyjątkiem pracy przewidzianej w art. 10 niniejszej Konwencji, praca przymusowa lub obowiązkowa we wszystkich jej postaciach powinna być wynagradzana w gotówce i według stawek, które nie powinny być niższe ani od tych, jakie za ten sam rodzaj pracy obowiązują na obszarze, gdzie pracownicy są zatrudniani, ani od tych, jakie obowiązują na obszarze, gdzie pracownicy zostali zwerbowani.

2. W przypadkach pracy nałożonej przez kierowników wykonujących czynności administracyjne wypłata wynagrodzenia w warunkach przewidzianych w poprzednim ustępie powinna być wprowadzona możliwie szybko.

3. Płace powinny być doręczane każdemu pracownikowi indywidualnie, a nie wodzowi jego plemienia lub jakiegokolwiek innej władzy.

4. Dni podróży dla udania się na miejsce pracy i z powrotem powinny być zaliczone przy obliczeniu płacy jako dni robocze.

5. Niniejszy artykuł nie oznacza zakazu dostarczania pracownikom zwykłych racji żywnościowych jako części płacy, przy czym racje te powinny odpowiadać co najmniej kwocie pieniężnej, jaką mają reprezentować, nie należy jednak dokonywać żadnych potrąceń z płacy ani dla spłaty podatków, ani za specjalną żywność, odzież i mieszkanie, jakie będą dostarczane pracownikom, aby im umożliwić kontynuowanie pracy z uwzględnieniem specjalnych warunków ich pracy, ani za dostarczanie narzędzi.

Artykuł 15

1. Wszelkie ustawodawstwo obowiązujące lub mające obowiązywać na danym obszarze, a dotyczące odszkodowania za wypadki lub choroby wynikające z pracy oraz

wszelkie ustawodawstwo przewidujące odszkodowanie dla osób, które były utrzymywane przez zmarłych lub są na utrzymaniu inwalidów, powinno stosować się do osób podlegających przymusowej lub obowiązkowej pracy na takich samych warunkach jak do pracowników wolnych.

2. W każdym razie wszelka władza zatrudniająca pracownika pracą przymusową lub obowiązkową powinna ponosić obowiązek zapewnienia utrzymania tego pracownika, jeżeli wypadek lub choroba wynikająca z jego pracy czynią go całkowicie lub częściowo niezdolnym do utrzymania się samemu. Władza ta będzie miała również obowiązek zastosowania środków dla zapewnienia egzystencji każdej osoby będącej faktycznie na utrzymaniu danego pracownika w razie jego niezdolności lub śmierci wynikłych z pracy.

Artykuł 16

1. Osoby podlegające pracy przymusowej lub obowiązkowej nie powinny, oprócz wypadków wyjątkowej konieczności, być przenoszone na obszary, gdzie warunki odżywiania i klimatu tak dalece różnią się od tych, do których są one przyzwyczajone, że stanowiłyby to niebezpieczeństwo dla ich zdrowia.

2. W żadnym razie takie przenoszenie pracowników nie będzie dopuszczone, jeżeli nie zostaną ściśle zastosowane wszelkie środki w zakresie higieny i pomieszczenia, konieczne dla zainstalowania tych pracowników oraz zabezpieczenia ich zdrowia.

3. Gdzie nie będzie można uniknąć takiego przeniesienia, powinno się zastosować środki dla stopniowego dostosowania pracowników do nowych warunków pożywienia i klimatu, zgodnie ze wskazówkami właściwej służby zdrowia.

4. W wypadkach gdy pracownicy ci zostali skierowani do wykonywania stałej pracy, do której nie są przyzwyczajeni, należy zastosować środki w celu zapewnienia i przystosowania ich do tego rodzaju pracy, w szczególności jeśli chodzi o stopniowe wdrożenie się do pracy, o godziny pracy, o rozkład przerw w pracy i w razie potrzeby o poprawienie jakości lub zwiększenie racji żywnościowych.

Artykuł 17

Przed wydaniem zezwolenia na jakiegokolwiek zastosowanie pracy przymusowej lub obowiązkowej przy robotach budowlanych lub konserwacyjnych, które zmuszają pracowników do przebywania w określonych miejscach pracy przez dłuższy okres czasu, właściwe władze powinny upewnić się:

1) że zostały zastosowane wszelkie potrzebne środki dla zabezpieczenia higieny pracowników i zagwarantowania im koniecznej pomocy leczniczej i że w szczególności:

- a) pracownicy ci będą poddani badaniu lekarskiemu przed rozpoczęciem pracy i będą podlegali ponownemu badaniu w określonych odstępach czasu podczas trwania zatrudnienia;
- b) przewidziany został wystarczający personel lekarski, jak też przychodnie, izby chorych, szpitale i materiały potrzebne dla sprostania wszelkim potrzebom;
- c) została zapewniona w sposób wystarczający należyta higiena miejsc pracy, zaprowiantowanie pracowników w wodę, środki żywnościowe, opał i sprzęt kuchenny, że została przewidziana w razie potrzeby potrzebna odzież i mieszkanie;

2) że zostały poczynione właściwe kroki dla zapewnienia środków utrzymania rodzinie pracownika, w szczególności przez przesyłanie jej części zarobku w sposób pewny, za zgodą lub na prośbę pracownika;

3) że podróże pracowników na miejsce pracy i z powrotem będą zapewnione przez administrację, na jej odpowiedzialność i na jej koszt i że administracja ułatwi te podróże używając w najszerzej mierze wszelkich rozporządzalnych środków transportowych;

4) że w razie choroby lub wypadku pracownika, powodujących na określony czas jego niezdolności do pracy, repatriacja pracownika odbędzie się na koszt administracji;

5) że każdy pracownik, który po upływie okresu swej pracy przymusowej lub obowiązkowej pragnąłby pozostać na miejscu jako pracownik wolny, będzie mógł to uczynić, nie tracąc przez okres dwuletni swych praw do bezpłatnej repatriacji.

Artykuł 18

1. Praca przymusowa lub obowiązkowa w celu transportu osób lub towarów, na przykład dla noszenia lub przewożenia łądzią, powinna być zniesiona w możliwie najszybszym terminie, a do czasu tego zniesienia właściwe władze powinny wydać rozporządzenia ustalające w szczególności:

- a) obowiązek stosowania tej pracy wyłącznie dla ułatwienia przenoszenia się urzędników administracji przy spełnianiu czynności lub transportu materiału administracji lub w razie absolutnie nieuniknionej konieczności transportu innych osób niż urzędnicy;
- b) zobowiązanie się do używania do takich transportów wyłącznie ludzi uznanych za zdolnych fizycznie do tej pracy przez uprzednie badanie lekarskie we wszystkich wypadkach, gdy takie badanie jest możliwe, w wypadkach gdy to nie będzie możliwe, osoba zatrudniająca takich pracowników powinna się upewnić, pod własną odpowiedzialnością, że zatrudnieni pracownicy mają wymaganą sprawność fizyczną i nie cierpią na zaraźliwą chorobę;
- c) maksymalny ciężar, który mają nieść pracownicy;
- d) maksymalny dystans, jaki będą musieli przebyć ci pracownicy z miejsca ich zamieszkania;
- e) maksymalną liczbę dni w miesiącu lub w ciągu jakiegokolwiek okresu, podczas których ci pracownicy będą mogli być zwerbowani, z włączeniem do tej liczby dni drogi powrotnej;
- f) osoby, które są uprawnione do stosowania tej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz zakres, w jakim mają się prawo do niej uciekać.

2. Przy ustalaniu maksymalnych wymiarów, o których mowa pod c), d), e) poprzedniego ustępu, właściwe władze powinny uwzględnić różne czynniki, w szczególności zdatność fizyczną ludności, która ma być zwerbowana, charakter drogi, którą będzie ona musiała przebyć, jak również warunki klimatyczne.

3. Właściwe władze powinny ponadto zastosować odpowiednie środki, aby codzienna normalna droga tragarzy nie przekraczała odległości odpowiadającej przeciętnemu trwaniu ośmiogodzinnej dniówki, przy czym dla jej ustalenia powinno się uwzględnić nie tylko noszony ciężar i odległość do przebycia, ale również stan drogi, porę roku

i wszelkie inne czynniki, które powinny być uwzględnione, gdyby zachodziła potrzeba nałożenia na tragarzy dodatkowych godzin marszu, powinny one być uwzględniane według stawek wyższych od normalnych.

Artykuł 19

1. Właściwe władze powinny zezwolić na stosowanie obowiązkowych upraw jedynie w celu zapobieżenia klęsce głodu lub braku produktów żywnościowych i to zawsze z zastrzeżeniem, że artykuły żywnościowe lub produkty tak otrzymane pozostaną własnością jednostek lub społeczności, która je wyprodukowała.

2. W wypadkach gdy produkcja zorganizowana jest zgodnie z prawem i zwyczajem na podstawie pracy wspólnoty i gdy produkty lub zyski ze sprzedaży tych produktów pozostają własnością ogółu, niniejszy artykuł nie będzie mógł pociągnąć za sobą zniesienia dla członków społeczności obowiązku wywiązywania się z pracy tak nałożonej.

Artykuł 20

Ustawodawstwa przewidujące zbiorową karę w stosunku do całej społeczności za przewinienia popełnione przez niektórych z jego członków nie powinny obejmować, jako jednej z form kary, pracy przymusowej lub obowiązkowej tej społeczności.

Artykuł 21

Nie będzie stosowana praca przymusowa lub obowiązkowa dla wykonywania prac podziemnych w kopalniach.

Artykuł 22

Sprawozdania roczne, jakie Członkowie ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązują się składać Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z postanowieniami art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, o środkach przez nich zastosowanych dla wykonania postanowień niniejszej Konwencji, powinny zawierać możliwie kompletne informacje w odniesieniu do każdego wchodzącego w grę obszaru, co do zakresu, w jakim zastosowano na tym obszarze pracę przymusową lub obowiązkową, jak też co do punktów następujących: cele, dla jakich tę pracę wykonywano, stopa chorobowości i śmiertelności, czas pracy, metody wypłaty płac i stawki płac oraz wszelkie inne potrzebne informacje.

Artykuł 23

1. Dla wykonania postanowień niniejszej Konwencji właściwe władze powinny wydać specjalną szczegółową reglamentację o stosowaniu pracy przymusowej lub obowiązkowej.

2. Reglamentacja ta powinna zawierać, między innymi, przepisy zezwalające każdej osobie podlegającej pracy przymusowej lub obowiązkowej na składanie władzom wszelkich reklamacji dotyczących jej warunków pracy i dających gwarancję, że reklamacje te zostaną rozpatrzone i wzięte pod uwagę.

Artykuł 24

We wszystkich przypadkach powinny być zastosowane odpowiednie środki dla zapewnienia ścisłego wykonywania przepisów dotyczących stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej, a to w drodze bądź rozciągnięcia na tę pracę uprawnień wszelkiego już istniejącego organu inspekcji dla nadzorowania pracy wolnej, bądź wszelkiego innego odpowiedniego systemu. Należy również przedsięwziąć środki, aby te przepisy były podawane do wiadomości osób podlegających pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Artykuł 25

Fakt nieprzerwanego wymuszania pracy przymusowej lub obowiązkowej będzie podlegał sankcjom karnym, a każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję będzie obowiązany do upewnienia się, że sankcje nakładane ustawowo są rzeczywiście skuteczne i ściśle stosowane.

Artykuł 26

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do stosowania jej do obszarów podległych jego suwerenności, jurysdykcji, ochronie, zwierzchnictwu, opiece lub władzy, w granicach, w jakich ma prawo podejmować zobowiązania dotyczące wewnętrznej kompetencji. Jednakże, jeżeli ten Członek pragnie korzystać z postanowień art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinien dołączyć do swej ratyfikacji deklarację informującą:

1) o obszarach, na których zamierza stosować w całości postanowienia niniejszej Konwencji,

2) o obszarach, na których zamierza stosować postanowienia niniejszej Konwencji ze zmianami i na czym te zmiany polegają,

3) o obszarach, co do których zastrzega sobie decyzję na później.

2. Wymieniona deklaracja będzie uważana za część składową ratyfikacji i będzie pociągało identyczne z nią skutki. Każdy Członek, który złoży taką deklarację, będzie miał możliwość odwołania w drodze nowej deklaracji całości lub części zastrzeżeń zgłoszonych w poprzedniej deklaracji zgodnie z postanowieniami ustępów 2 i 3.

* * *

Artykuł 27: Ratyfikacje: standardowe postanowienie końcowe².

Artykuł 28: Wejście w życie: standardowe postanowienie końcowe³.

Artykuł 29: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienie końcowe⁴.

Artykuł 30: Wypowiedzenie: postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego⁵ przez zastąpienie w ust. 2 wyrażenia „dziesięć lat” wyrażeniem

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

⁴ Patrz Załącznik I.

⁵ Patrz Załącznik I.

„pięć lat”, tak więc po obowiązywaniu Konwencji przez dziesięć lat jest ona otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

Artykuł 31: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienie końcowe⁶.

Artykuł 32: Skutek zrewidowania Konwencji: standardowe postanowienie końcowe⁷.

Artykuł 33: Teksty autentyczne: standardowe postanowienie końcowe⁸.

⁶ Patrz Załącznik I.

⁷ Patrz Załącznik I.

⁸ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 35

dotyczące przymusu pośredniego pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 10 czerwca 1930 r. na czternastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pośredniego przymusu pracy, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące przymusu pośredniego pracy, z 1930 r., do przedłożenia Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy w celu rozważenia nadania mu mocy obowiązującej w drodze ustawodawstwa krajowego lub w inny sposób, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

przyjawszy Konwencję dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej,

pragnąc uzupełnić tę Konwencję stwierdzeniem zasad, które wydają się być najbardziej odpowiednie do kierowania polityką Członków w ich wysiłkach na rzecz unikania wszelkiego pośredniego przymusu pracy, który nakładałby zbyt duży ciężar na ludność terytoriów, do których może mieć zastosowanie ta Konwencja,

Konferencja zaleca, aby każdy Członek wziął pod uwagę następujące zasady:

I

Zasoby dostępnej siły roboczej, zdolność ludności do pracy i zgubne skutki, jakie zbyt nagle zmiana zwyczajów życia i pracy może mieć na socjalne warunki ludności, są czynnikami, które powinny być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji w sprawach związanych z ekonomicznym rozwojem terytoriów słabo rozwiniętych, a w szczególności przy podejmowaniu decyzji w sprawie:

- a) zwiększania liczby i wielkości przedsiębiorstw przemysłowych, górniczych i rolniczych na tych terytoriach;
- b) osiedlania ludności nietubylczej, jeśli ma ono miejsce, powinno być dozwolone;
- c) przyznawania koncesji leśnych lub innych mających lub nie charakter monopolu.

II

Pragnienie unikania pośrednich skutków sztucznie zwiększającej się presji ekonomicznej na ludność w kierunku poszukiwania pracy zarobkowej, a zwłaszcza takich środków, jak:

- a) nakładanie na ludność takich podatków, które w rezultacie zmuszałyby ją do szukania pracy zarobkowej w przedsiębiorstwach prywatnych;
- b) nakładanie takich ograniczeń na posiadanie, zajmowanie lub użytkowanie ziemi, które w rezultacie sprawiałyby trudności osiągnięcia środków utrzymania w drodze niezależnego uprawiania ziemi;
- c) rozszerzanie nadużywania ogólnie przyjętego pojęcia „włóczęgostwo”;
- d) przyjęcie ustawodawstwa, które powodowałoby umieszczenie pracowników u pracodawcy w sytuacji korzystniejszej w stosunku do innych pracowników.

III

Pragnienie unikania wszelkich ograniczeń w zakresie dobrowolnego przepływu siły roboczej z jednej formy zatrudnienia do innej lub z jednego rejonu do innego, które mogłyby mieć pośredni skutek zmuszania pracowników do podjęcia zatrudnienia w szczególnych przemysłach lub rejonach, z wyjątkiem, gdy takie ograniczenia są uznawane za niezbędne w interesie ludności lub zainteresowanych pracowników.

Konwencja Nr 30

dotycząca uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 10 czerwca 1930 r. na czternastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca czasu pracy (handel i biura), z 1930 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do personelu następujących przedsiębiorstw niezależnie od tego, czy są one publiczne, czy prywatne:

- a) przedsiębiorstw handlowych, łącznie z pocztą, telefonem i telegrafem oraz służbą handlową wszelkich innych przedsiębiorstw;
- b) przedsiębiorstw i służb administracyjnych, w których zatrudnieni pracownicy zajmują się głównie pracą biurową;
- c) zakładów posiadających charakter zarówno przemysłowy jak i handlowy z wyjątkiem przypadków, gdy uznane są one jako zakłady przemysłowe. W każdym kraju, właściwa władza ustali z jednej strony, jakie zakłady uznaje się za zakłady handlowe i zakłady, których główna działalność opiera się na pracy biurowej, a z drugiej strony zakłady przemysłowe i rolne.

2. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do personelu następujących zakładów:

- a) zakładów zajmujących się opieką i leczeniem chorych, inwalidów, biednych i chorych umysłowo;
- b) hoteli, restauracji, pensjonatów, klubów, kawiarni oraz innych zakładów o podobnym charakterze;
- c) przedsiębiorstw widowiskowych i rozrywkowych. Niemniej Konwencja ta będzie miała zastosowanie do personelu placówek podlegających przedsiębiorstwom wy-

¹ Data wejścia w życie: 29 sierpnia 1933 r.

mienionym w punktach a), b) i c) niniejszego ustępu w przypadku, kiedy placówki te, posiadając autonomię, byłyby zaliczone do kategorii zakładów, do których stosuje się Konwencję.

3. Właściwa władza każdego kraju będzie mogła wyłączyć ze stosowania niniejszej Konwencji:

- a) przedsiębiorstwa, w których zatrudnieni są wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy;
- b) administrację publiczną, w której personel działa jako organ władzy publicznej;
- c) osoby zajmujące stanowiska kierownicze lub stanowiska o charakterze poufnym;
- d) podróżnych i przedstawicieli, w takich granicach, w jakich wykonują oni pracę poza przedsiębiorstwem.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji, za czas pracy uważa się okres, podczas którego personel pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Z czasu tego wyłącza się okresy odpoczynku, w czasie których personel nie pozostaje do dyspozycji pracodawcy.

Artykuł 3

Czas pracy personelu, do którego niniejsza Konwencja ma zastosowanie, nie będzie mógł przekroczyć czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo i ośmiu godzin dziennie z zastrzeżeniem poniższych postanowień.

Artykuł 4

Maksymalny tygodniowy czas pracy przewidziany w art. 3 będzie mógł być rozłożony w taki sposób, aby dzienny czas pracy nie przekraczał dziesięciu godzin.

Artykuł 5

1. W przypadku zbiorowego wstrzymania pracy z powodu: a) miejscowych świąt lub b) z powodu zaistnienia wypadków lub w przypadku siły wyższej (awarie urządzeń, przerwa w dostawie energii, światła, ogrzewania lub wody, pożaru), możliwe będzie przedłużenie czasu pracy dziennego w celu odrobienia godzin pracy, na następujących warunkach:

- a) odzyskanie tego czasu nie będzie zezwolone w okresie dłuższym niż trzydzieści dni w roku i będzie musiało nastąpić w rozsądnym terminie;
- b) przedłużenie czasu pracy nie będzie mogło być większe niż o jedną godzinę dziennie;
- c) dzienny czas pracy nie będzie dłuższy niż dziesięć godzin.

2. Właściwa władza będzie zawiadomiona o charakterze, przyczynie i dacie zbiorowego wstrzymania pracy, liczbie straconych godzin pracy i czasowych zmianach godzin pracy, jakie przewiduje się wprowadzić.

Artykuł 6

W wyjątkowych przypadkach, jeżeli warunki, w jakich praca ma być wykonywana, nie pozwalają na stosowanie postanowień przepisów ustępów 3 i 4, przepisy władzy

publicznej będą mogły zezwalać na rozłożenie czasu pracy w okresie dłuższym niż tygodniowy, pod warunkiem, że średni czas pracy, obliczony na podstawie ilości wchodzących w grę tygodni, nie przekroczy czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo, i że w żadnym wypadku dzienny czas pracy nie przekroczy dziesięciu godzin.

Artykuł 7

Przepisy władzy publicznej określają:

1. Stałe odstępstwa, które należy uwzględnić dla:

- a) niektórych kategorii osób, których praca jest z natury okresowa, tak jak np. dla dozorców osób zatrudnionych w charakterze ochrony pomieszczeń przedsiębiorstw i magazynów;
- b) kategorii osób bezpośrednio zatrudnionych przy pracach przygotowawczych lub uzupełniających, które muszą być wykonane poza normalnymi godzinami pracy pozostałego personelu;
- c) domów handlowych lub innych przedsiębiorstw, jeżeli charakter pracy, liczba obsługiwanych osób lub liczba zatrudnionego personelu, uniemożliwiają wykonanie pracy w czasie przewidzianym w ustępach 3 i 4.

2. Odstępstwa okresowe, które mogą być przewidziane w następujących przypadkach:

- a) w razie wypadku lub jego zagrożenia, siły wyższej lub pilnej pracy przy maszynach i urządzeniach, ale wyłącznie w granicach czasu niezbędnego do uniknięcia poważnych zakłóceń w normalnej pracy zakładu;
- b) w celu uniknięcia strat materiałów łatwo psujących się lub uniknięcia pogorszenia jakości technicznej pracy;
- c) dla umożliwienia przeprowadzenia prac specjalnych, takich jak: inwentaryzacja, bilans, wypłata wynagrodzenia, likwidacja, sporządzanie bilansu i zamknięcia sprawozdań finansowych;
- d) w celu umożliwienia zakładowi podołania nagłemu nawałowi pracy wynikłego ze szczególnych przyczyn, jeżeli nie można oczekiwać, aby pracodawca mógł uzyskać pomoc z innego źródła.

3. Z wyjątkiem pkt. a) ust. 2, przepisy ustanowione stosownie do niniejszego artykułu określą liczbę dodatkowych godzin, które mogą być dopuszczone w jednym dniu, a jeżeli chodzi o odstępstwa czasowe przedłużenie w okresie rocznym.

4. Stawka wynagrodzeń za przedłużony czas pracy, dopuszczony w punktach b), c) i d) ust. 2 niniejszego artykułu, nie będzie mniejsza niż 1/4 stawki zasadniczej.

Artykuł 8

Przepisy przewidziane w artykułach 6 i 7 będą ustanowione po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracowników i pracodawców, biorąc w szczególności pod uwagę układy zbiorowe, jeżeli zostały zawarte między tymi organizacjami.

Artykuł 9

Postanowienia niniejszej Konwencji mogą być zawieszane w każdym kraju na polecenie rządu w razie wojny lub innych zdarzeń, stanowiących groźbę dla bezpieczeństwa narodowego.

Artykuł 10

1. Postanowienia niniejszej Konwencji nie wyłączają zwyczajów lub porozumień, w myśl których czas pracy jest niższy, a wysokość wynagrodzenia wyższa od tych, jakie przewidziano w niniejszej Konwencji.

2. Wszelkie ograniczenia wynikające z niniejszej Konwencji muszą być dodane, a nie stanowić wyjątku od innych ograniczeń, ustalonych przez ustawy, rozporządzenia lub inne przepisy, które określają krótszy czas pracy lub wyższe wynagrodzenie od tych, jakie przewidziano w niniejszej Konwencji.

Artykuł 11

W celu skutecznego wykonania postanowień niniejszej Konwencji:

1. Stosowne kroki zostaną podjęte w celu zapewnienia odpowiedniej kontroli.
2. Każdy pracodawca będzie zobowiązany:
 - a) podać do wiadomości za pomocą afiszów wywieszonych w widocznych miejscach w przedsiębiorstwie lub w każdym innym odpowiednim miejscu, albo przy pomocy innych metod uznanych przez właściwą władzę, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, lub jeżeli jest wykonywana praca zmianowa, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy każdej zmiany;
 - b) podać do wiadomości w taki sam sposób czas przerwy na odpoczynek, który został przyznany zatrudnionym osobom, a który stosownie do art. 2 nie jest wliczony do czasu pracy;
 - c) prowadzić w formie określonej przez właściwą władzę rejestr wszystkich dodatkowych godzin przepracowanych zgodnie z postanowieniem ust. 2 art. 7 oraz wysokość wynagrodzenia, przyznanego za ten przedłużony czas pracy.

3. Uznane zostanie jako bezprawne, zatrudnianie przez pracodawcę osoby poza czasem pracy ustalonym w myśl pkt. a) ust. 2 lub w czasie godzin ustalonych w myśl pkt. b) ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 12

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję podejmie niezbędne kroki za pomocą systemu sankcji w celu zapewnienia wykonania postanowień tej Konwencji.

* * *

Artykuły 13–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 32

dotycząca ochrony przed wypadkami pracowników zatrudnionych przy załadunku i wyładunku statków (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 12 kwietnia 1932 r. na szesnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie częściowej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony przed wypadkami pracowników zatrudnionych przy załadunku i wyładunku statków, przyjętej przez Konferencję na dwunastej sesji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego siódmego kwietnia tysiąc dziewięćset trzydziestego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony przed wypadkami (dokerzy) (zrewidowana), z 1932 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

1) określenie „procesy” oznacza i obejmuje całość lub dowolną część pracy wykonywanej na brzegu lub na pokładzie statku, przy załadunku lub rozładunku statku morskiego lub śródlądowego, z wyłączeniem okrętów wojennych, w dowolnym morskim lub śródlądowym porcie, przystani, doku, przy nabrzeżu lub w podobnym miejscu, gdzie praca taka jest wykonywana, oraz

2) określenie „pracownik” oznacza każdą osobę zatrudnioną w tych procesach.

Artykuł 2

1. Każde normalne dojście do doku, nabrzeża lub podobnych miejsc, z którego pracownicy muszą korzystać idąc do miejsca lub z miejsca pracy, w którym przeprowadzane są procesy, oraz każde takie miejsce pracy na brzegu będzie utrzymywane w odpowiednim stanie dla bezpieczeństwa pracowników korzystających z niego.

¹ Data wejścia w życie: 30 października 1934 r. Konwencja została zrewidowana w 1979 r. przez Konwencję Nr 152. Od czasu wejścia w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 32 nie jest już otwarta do ratyfikacji.

2. W szczególności:

- 1) każde takie miejsce pracy na brzegu i każda niebezpieczna część takiego dojścia do niego z najbliższej drogi głównej będzie bezpiecznie i wystarczająco oświetlona;
- 2) nabrzeża będą utrzymywane w stanie wystarczająco oczyszczonym z towarów, aby zapewnić dobre przejście do środków dostępu, o których mowa w art. 3;
- 3) tam, gdzie pozostawione jest miejsce wzdłuż krawędzi nabrzeża, będzie mieć ono szerokość przynajmniej 3 stóp (90 cm) i będzie wolne od wszelkich przeszkód poza stałymi konstrukcjami, urządzeniami i sprzętami będącymi w użyciu; oraz
- 4) jeżeli jest to praktycznie możliwe do zrealizowania ze względu na ruch i pracę:
 - a) wszystkie niebezpieczne części takich dojść i miejsc pracy (np. niebezpieczne wyrwy, narożniki i krawędzie) będą odpowiednio ogrodzone do wysokości nie mniejszej niż 2 stopy 6 cali (75 cm);
 - b) niebezpieczne przejścia nad pomostami, kesonami i bramami doków będą ogrodzone do wysokości nie mniejszej niż 2 stopy 6 cali (75 cm) z każdej strony, przy czym ogrodzenie takie będzie ciągnąć się z obu końców na wystarczającym odcinku, który nie musi przekraczać 5 jardów (4 m 50 cm).
- 5) Wymagania wymiarowe podane w ust. 4) niniejszego artykułu będą uważane za spełnione odnośnie do urządzeń eksploatacyjnych w dniu ratyfikacji niniejszej Konwencji, jeżeli rzeczywiste wymiary są nie więcej niż o 10% mniejsze od wymiarów podanych w ust. 4).

Artykuł 3

1. Kiedy statek stoi przy nabrzeżu lub przy innym statku dla przeprowadzenia procesów, będą znajdowały się bezpieczne środki dostępu dla wykorzystywania przez pracowników, w czasie kiedy muszą oni przechodzić na statek i ze statku, chyba że warunki są takie, że nie byłoby oni narażeni na nadzwyczajne ryzyko, gdyby nie było zapewnionych specjalnych urządzeń.

2. Tymi środkami dostępu będą:

- a) tam gdzie jest to w rozsądny sposób możliwe do zrealizowania: trap burtowy, przejście w nadburciu lub podobna konstrukcja;
- b) w innych przypadkach drabina.

3. Urządzenia, o których mowa w ust. 2a) niniejszego artykułu, będą mieć szerokość przynajmniej 22 cale (55 cm), będą właściwie przymocowane, by uniemożliwić ich przemieszczenie się, nie będą pochylone pod zbyt ostrym kątem, będą wykonane z materiałów dobrej jakości i w dobrym stanie i będą bezpiecznie w całości ogrodzone do wysokości nie mniejszej niż 2 stopy 9 cali (82 cm) po obu stronach, albo w przypadku trapu burtowego będą bezpiecznie ogrodzone do tej samej wysokości po jednej stronie, pod warunkiem, że druga strona jest właściwie zabezpieczona przez burtę statku. Wszelkie urządzenia wymienione powyżej, eksploatowane w dniu ratyfikacji niniejszej Konwencji, będą mogły być nadal eksploatowane:

- a) aż do wymiany ogrodzenia, jeżeli są one ogrodzone po obu stronach do wysokości przynajmniej 2 stóp 8 cali (80 cm);
- b) przez dwa lata od daty ratyfikacji, jeżeli są one ogrodzone po obu stronach do wysokości przynajmniej 2 stóp 6 cali (75 cm).

4. Drabiny, o których mowa w ust. 2 b) niniejszego artykułu, będą miały odpowiednią długość i wytrzymałość i będą odpowiednio zabezpieczone.

5.a) Właściwe władze będą mogły zezwolić na wyjątki od postanowień niniejszego artykułu, jeżeli upewnią się, że urządzenia wymienione w tym artykule nie są niezbędne dla bezpieczeństwa pracowników.

b) Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do pomostów ładunkowych lub przejść ładunkowych, jeżeli są one wykorzystywane wyłącznie do tych procesów.

6. Pracownicy nie będą używali ani nie będzie się wymagało od nich używania żadnych innych środków dostępu poza środkami wymienionymi lub dopuszczonymi w tym artykule.

Artykuł 4

Jeżeli pracownicy muszą dostawać się na statek lub ze statku wodą dla przeprowadzania procesów, będą przewidziane odpowiednie środki dla zapewnienia ich bezpiecznego transportu, łącznie z warunkami, które powinny spełniać statki używane do tego celu.

Artykuł 5

1. Kiedy pracownicy muszą przeprowadzać procesy w ładowni, której głębokość od poziomu pokładu do dna ładowni jest większa niż 5 stóp (1 m 50 cm), będą znajdowały się do ich użytku bezpieczne środki dostępu z pokładu do ładowni.

2. Tymi bezpiecznymi środkami dostępu będzie zwykle drabina, która nie będzie uważana za bezpieczną, jeżeli nie spełnia następujących warunków:

- a) zapewnia podparcie dla stopy na głębokości, wliczając miejsce za drabiną, nie mniejszej niż 4,5 cala (11,5 cm) przy szerokości nie mniejszej niż 10 cali (25 cm) oraz pewny uchwyt dla rąk;
- b) nie jest zagłębiona pod pokładem bardziej niż jest to rozsądnie potrzebne, by zostało miejsce dla luku;
- c) jest przedłużona przed urządzenia dla bezpiecznego chwytu rąk i podparcia stóp na zrębnicach (np. listwy poprzeczne lub uchwyty) i znajduje się w jednej linii z takimi urządzeniami;
- d) wymienione urządzenia na zrębnicach zapewniają podparcie dla stóp na głębokości, łącznie z miejscem za tymi urządzeniami, nie mniejszej niż 4,5 cala (11,5 cm) przy szerokości nie mniejszej niż 10 cali (25 cm);
- e) jeżeli stosowane są oddzielne drabiny między dolnymi pokładami, drabiny te powinny być, jeżeli jest to praktycznie możliwe, usytuowane w jednej linii z drabiną prowadzącą z pokładu górnego. Jeżeli jednak, ze względu na konstrukcję statku, zastosowanie drabiny nie byłoby rozsądnie możliwe w praktyce, właściwe władze mogą zezwolić na użycie innych środków dostępu, pod warunkiem, że są one zgodne z warunkami przewidzianymi w niniejszym artykule dla drabin, jeśli znajdują one zastosowanie. W przypadku statków istniejących w dniu ratyfikacji niniejszej Konwencji wymagania wymiarowe z liter a) i d) niniejszego ustępu będą uważane za spełnione, aż do wymiany drabin i urządzeń, jeżeli rzeczywiste wymiary są nie więcej niż o 10% mniejsze niż wymiary podane w wymienionych literach a) i d).

3. Przy zrębnicach pozostawione będą wystarczające wolne przejścia do środków dostępu.

4. Tunele wałów wyposażone będą w odpowiednie uchwyty dla rąk i podparcia dla stóp po obu stronach.

5. Jeżeli drabina ma być używana w ładowni statku, która nie jest zakryta, do obowiązków wykonawcy podejmującego się przeprowadzenia procesów należeć będzie dostarczenie takiej drabiny. Będzie ona wyposażona u góry w haki lub w inne środki pewnego zamocowania.

6. Pracownicy nie będą używać ani nie będzie się wymagać od nich używania innych środków dostępu niż środki wymienione lub dopuszczone przez niniejszy artykuł.

7. Statki istniejące w dniu ratyfikacji niniejszej Konwencji będą zwolnione od obowiązków zgodności z wymiarami podanymi w ust. 2 a) i d) i od postanowień ust. 4 niniejszego artykułu przez czas nie dłuższy niż cztery lata od daty ratyfikacji niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

1. Kiedy pracownicy są na statku w celu przeprowadzania procesów, każdy luk ładowni dostępnej dla pracowników, której głębokość jest większa niż 5 stóp (1 m 50 cm), licząc od poziomu pokładu do dna ładowni, i która nie jest zabezpieczona do wysokości 2 stóp 6 cali (75 cm) przez zrębnice, jeżeli luk taki nie jest wykorzystywany do przenoszenia towarów, węgla lub innych materiałów, będzie albo bezpiecznie ogrodzony do wysokości 3 stóp (90 cm), albo bezpiecznie zakryty. Ustawodawstwo krajowe określi, czy wymagania tego ustępu będą zwiększone w czasie posiłków i podczas krótkich przerw w pracy.

2. Podobne środki będą podjęte, jeśli będzie to konieczne, dla zabezpieczenia jakichkolwiek innych otworów w pokładzie, które mogą być niebezpieczne dla pracowników.

Artykuł 7

1. Kiedy procesy muszą być przeprowadzane na statku, środki dostępu do statku i wszystkie miejsca na pokładzie, gdzie zatrudnieni są pracownicy lub gdzie mogą oni mieć potrzebę dostania się w trakcie pracy, będą wystarczająco oświetlone.

2. Środki oświetlenia będą takie, aby nie zagrażały bezpieczeństwu pracowników ani nie przeszkadzały w nawigacji innym statkom.

Artykuł 8

Aby zapewnić bezpieczeństwo pracownikom zatrudnionym przy usuwaniu lub zdejmowaniu przykryć luków i belek używanych do przykryć luków:

1) przykrycia luków i belki używane do przykryć luków będą utrzymywane w dobrym stanie;

2) przykrycia luków będą wyposażone w odpowiednie uchwyty, z uwzględnieniem ich rozmiaru i ciężaru, chyba że konstrukcja luku lub pokrywy luku ma charakter czyniący zbędnym stosowanie uchwytów;

3) belki używane do pokryć luków będą miały odpowiedni mechanizm do usuwania i wymieniania ich takiego typu, by pracownicy nie musieli wchodzić na nie w celu ustawiania takiego mechanizmu;

4) wszystkie pokrywy luków oraz belki przednie i tylne oraz poprzeczne, jeżeli nie są wymienne, będą wyraźnie oznakowane, dla wskazania pokładu i luku, do którego należą oraz ich miejsca na tym pokładzie lub w tym luku;

5) pokrywy luków nie będą stosowane w konstrukcji pomostów ładunkowych ani w żadnym innym celu, jeżeli mogą być narażone na uszkodzenie.

Artykuł 9

Przewidziane będą odpowiednie środki w celu zapewnienia, że żaden mechanizm podnoszący ani urządzenie, niezależnie od tego czy stałe, czy ruchome, stosowane w związku z nim, nie będą wykorzystywane w procesach na brzegu lub na pokładzie statku, jeżeli ich stan nie zapewnia bezpieczeństwa pracy. W szczególności:

1) przed rozpoczęciem użytkowania wymienione maszyny, stałe mechanizmy na statku stanowiące jego wyposażenie, jak określono w ustawodawstwie krajowym oraz stosowane w połączeniu z nimi łańcuchy i liny stalowe będą odpowiednio przebadane i sprawdzone, a ich bezpieczne obciążenie robocze zostanie poświadczony w określony sposób i przez właściwą osobę uznawaną przez władze krajowe;

2) po rozpoczęciu użytkowania każda maszyna podnosząca, niezależnie od tego, czy jest stosowana na brzegu, czy na statku, oraz wszelkie stałe mechanizmy na statku stanowiące jego wyposażenie, jak określono w ustawodawstwie krajowym, będą dokładnie sprawdzone i skontrolowane, jak następuje:

- a) będą dokładnie badane co cztery lata i kontrolowane co dwanaście miesięcy: żurawie bómowe, więźby pięty bomu, okucia noku bomu, śruby oczkowe, ściągi i wszelkie inne stałe mechanizmy, których demontaż jest szczególnie trudny;
- b) będą dokładnie badane co dwanaście miesięcy wszystkie maszyny podnoszące (np. żurawie, windy), wielokrążki, szakle i wszelkie inne mechanizmy wyposażenia nie ujęte w lit. a). Wszelkie luźne mechanizmy (np. łańcuchy, liny stalowe, pierścienie, haki) będą sprawdzane przy każdej okazji przed użyciem, chyba że były sprawdzane w czasie ostatnich trzech miesięcy. Łańcuchy nie będą skracane przez wiązanie na nich węzłów i będą podejmowane środki ostrożności, by zapobiec uszkodzeniu ich przez ostre krawędzie. Kausza lub splot pętli wykonany w linie stalowej będzie mieć przynajmniej trzy przebiccia całym pasmem liny i dwa przebiccia z odcięciem połowy drutów każdego pasma, z tym że wymaganie to nie przeszkadza w stosowaniu innego kształtu splotu, który może okazać się tak samo skuteczny jak kształt opisany powyżej.

3) Łańcuchy i podobne urządzenia, jak określono w ustawodawstwie krajowym (np. haki, pierścienie, szakle, krętliki), jeśli nie zostały poddane innej wystarczającej obróbce przewidzianej przez ustawodawstwo krajowe, będą wyżarzane pod nadzorem właściwej osoby, zaakceptowanej przez właściwą władzę w następujący sposób:

- a) w przypadku łańcuchów i wymienionych urządzeń znajdujących się na statku:
 - i) półcalowe (12,5 mm) i mniejsze łańcuchy i urządzenia ogólnego zastosowania – przynajmniej co sześć miesięcy;

- ii) wszystkie inne łańcuchy i urządzenia (łącznie z łańcuchami spinającymi, ale bez łańcuchów szelkowych przymocowanych do żurawi bomowych lub masztów) ogólnego zastosowania – przynajmniej co dwanaście miesięcy: z zastrzeżeniem, że w przypadku takich urządzeń, stosowanych jedynie na żurawiach i innych urządzeniach podnoszących poruszanych ręcznie, zamiast sześciu miesięcy w podpunkcie i) można wstawić dwanaście miesięcy, a w podpunkcie ii) zamiast dwunastu miesięcy można wstawić dwa lata, z zastrzeżeniem również, że jeśli właściwa władza uważa, że ze względu na rozmiar, konstrukcję, materiał lub niewielką częstotliwość wykorzystywania któregośkolwiek z wymienionych urządzeń wymagania tego ustępu odnośnie do wyżarzania nie są niezbędne dla bezpieczeństwa pracowników, może, w drodze pisemnego oświadczenia (które według swego uznania może odwołać) zwolnić takie urządzenie od wymienionych wymagań z zastrzeżeniem takich warunków, które mogą być określone w takim oświadczeniu;
- b) w przypadku łańcuchów i urządzeń nie znajdujących się na statku: przewidziane będą środki zapewniające wyżarzanie takich łańcuchów i urządzeń;
- c) w przypadku takich łańcuchów i urządzeń, niezależnie od tego, czy są one na statku, czy nie, które uległy wydłużeniu, zestarzały się lub były naprawiane przez spawanie, będą one potem testowane i ponownie badane.
- 4) Właściwie poświadczone protokoły, które będą stanowiły wystarczający dowód prima facie bezpiecznego stanu maszyn i urządzeń, o które tu chodzi, będą przechowywane na brzegu lub na statku, zależnie od przypadku, z podaniem bezpiecznego obciążenia roboczego oraz dat i wyników testów i badań wymienionych w ustępach 1) i 2) niniejszego artykułu oraz z podaniem wyżarzeń lub innej obróbki wymienionej w ust. 3). Protokoły takie będą sporządzone przez właściwą osobę na wniosek osoby do tego upoważnionej.
- 5) Bezpieczne obciążenie pracy będzie wyraźnie zaznaczone na wszystkich żurawach, żurawach bomowych i zawiesiach łańcuchowych oraz na podobnych urządzeniach podnoszących, używanych na statku według ustawodawstwa krajowego. Bezpieczne obciążenie robocze zaznaczone na zawiesiach łańcuchowych podawane będzie albo liczbami lub literami na łańcuchach, albo na tabliczce lub pierścieniu z trwałego materiału przymocowanym do łańcucha.
- 6) Wszystkie silniki, koła zębate o zębach wstawianych, przekładnie łańcuchowe i cierne, linie wałów napędowych, przewody elektryczne pod napięciem i przewody parowe będą bezpiecznie ogrodzone, tak jak jest to praktycznie do wykonania bez pogarszania bezpiecznej pracy statku (chyba że można wykazać, że ze względu na ich usytuowanie i konstrukcję są one równie bezpieczne dla każdego zatrudnionego pracownika, jak w przypadku, gdyby były one bezpiecznie ogrodzone).
- 7) Żurawie i windy będą wyposażone w takie środki, które zmniejszą do minimum ryzyko przypadkowego spadnięcia ładunku w trakcie podnoszenia lub opuszczania.
- 8) Podjęte będą odpowiednie środki, by zużyta para z żurawia lub windy i, jeśli można to praktycznie zrealizować, para robocza doprowadzana do żurawia lub windy nie zakrywała żadnej części miejsca pracy, gdzie zatrudniony jest pracownik.
- 9) Podjęte będą odpowiednie środki, by stopa bomu żurawia nie mogła przypadkowo unieść się ze swego gniazda lub podpory.

Artykuł 10

Przy obsłudze urządzeń podnoszących lub transportowych zatrudniane będą tylko wystarczająco kompetentne i pewne osoby, niezależnie od tego czy urządzenia te będą napędzane mechanicznie, czy inaczej. To samo dotyczy osób przekazujących sygnały operatorowi takich urządzeń oraz osób zakładających repery ładunkowe na końce wind lub bębny wind.

Artykuł 11

1. Żaden ładunek nie będzie pozostawiany zawieszony na maszynie podnoszącej, jeżeli maszyna przy takim pozostawieniu ładunku nie jest obsługiwana przez właściwą osobę.

2. Przewidziane będą odpowiednie środki na zatrudnienie sygnalisty, tam gdzie jest to konieczne dla bezpieczeństwa pracowników.

3. Przewidziane będą odpowiednie środki w celu uniknięcia niebezpiecznych metod pracy przy układaniu stosu, rozbieraniu stosu, przy sztauowaniu i przy rozsztauowaniu ładunku lub manipulowaniu w związku z tym.

4. Przed rozpoczęciem pracy przy luku jego belki albo będą usunięte, albo będą bezpiecznie zamocowane, by uniemożliwić ich przemieszczenie się.

5. Przewidziane będą środki dla ułatwienia ucieczki pracownikom zatrudnionym w ładowni lub na międzypokładziu przy węglu lub innym ładunku masowym.

6. Przy procesach nie będzie używany żaden pomost, jeżeli nie jest pewnie zbudowany, odpowiednio podparty i bezpiecznie zamocowany, tam gdzie jest to konieczne. Żaden samochód ciężarowy nie będzie stosowany do przewożenia ładunku między statkiem a brzegiem na pomoście tak stromym, że jest niebezpieczny. Pomosty, tam gdzie to jest konieczne, będą obrobione odpowiednim materiałem zapobiegającym ślizganiu się pracowników.

7. Kiedy przestrzeń robocza w ładowni jest ograniczona do kwadratu luku i wyłączenie w celu zdejmowania lub zakładania zawiesia:

- a) haki nie będą mocowane w opaskach lub mocowaniach bel bawełny, wełny, korka, worków jutowych lub innych podobnych towarów;
- b) zawiesia do beczek nie będą używane do podnoszenia lub opuszczania beczek, jeżeli ze względu na konstrukcję lub stan beczki lub zawiesia ich użycie prawdopodobnie nie jest bezpieczne.

8. Żadne urządzenie jakiegokolwiek rodzaju nie będzie obciążane poza granicę bezpiecznego obciążenia roboczego, chyba że w wyjątkowych przypadkach i tylko na tyle, na ile może na to zezwolić ustawodawstwo krajowe.

9. W przypadku żurawi portowych o zmieniającym się udźwigu (np. żuraw podnoszący i opuszczający, którego udźwig zmienia się w zależności od kąta), na żurawiu zastosowany będzie automatyczny wskaźnik lub umieszczona będzie tablica pokazująca bezpieczne obciążenia robocze przy odpowiednich kątach pochylenia wysięgnika żurawia.

Artykuł 12

Ustawodawstwo krajowe będzie przewidywać takie środki bezpieczeństwa, jakie mogą być uważane za konieczne dla zapewnienia właściwego bezpieczeństwa pracow-

nikom, przy uwzględnieniu okoliczności każdego przypadku, kiedy muszą oni działać lub pracować w pobliżu towarów, które są same w sobie niebezpieczne dla życia lub zdrowia albo ze względu na ich własną naturę, albo ze względu na ich stan w danym czasie, lub pracować tam, gdzie towary takie zostały rozmieszczone.

Artykuł 13

1. W dokach, na nabrzeżach i w podobnych miejscach, które są często wykorzystywane do procesów, takie urządzenia, jakie przy uwzględnieniu lokalnych okoliczności będą przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, będą dostępne dla szybkiego zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy, a w poważnych przypadkach dla odwiezienia do najbliższego szpitala. Wystarczające środki pierwszej pomocy będą stale przechowywane w takim stanie i w takich miejscach, aby były gotowe i łatwo dostępne do natychmiastowego użycia w czasie pracy. Środki te będą pod opieką odpowiedzialnej osoby lub osób, przy czym w skład tej grupy będzie wchodzić jedna lub więcej osób potrafiących udzielić pierwszej pomocy, których usługi będą również łatwo dostępne w czasie pracy.

2. W takich dokach, na nabrzeżach i w podobnych miejscach wymienionych powyżej przewidziane również będą środki do ratowania tonących pracowników.

Artykuł 14

Żadne ogrodzenia, przejścia, mechanizmy, drabiny, środki lub urządzenia chroniące życie, znaki świetlne, pomost lub inne rzeczy, wymagane zgodnie z niniejszą Konwencją, nie będą usuwane ani zakłócać przez żadną osobę, chyba że będzie właściwie upoważniona lub w przypadku konieczności, a jeśli zostaną usunięte, będą przywrócone po zakończeniu okresu, w którym ich usunięcie było konieczne.

Artykuł 15

1. Każdy Członek będzie mógł przyznać zwolnienia lub wyjątki od postanowień niniejszej Konwencji odnośnie doku, nabrzeża lub podobnego miejsca, w którym procesy przeprowadzane są tylko okazjonalnie lub ruch jest niewielki i ograniczony do małych statków, albo odnośnie pewnych specjalnych statków lub specjalnych klas statków, albo statków poniżej pewnego małego tonażu, albo w takich przypadkach, kiedy ze względu na warunki klimatyczne byłoby praktycznie niemożliwe wymaganie stosowania się do postanowień niniejszej Konwencji.

2. Międzynarodowe Biuro Pracy będzie informowane o postanowieniach, na mocy których dozwolone są zwolnienia i wyjątki wspomniane powyżej.

Artykuł 16

Jeżeli nie przewidziano inaczej, postanowienia niniejszej Konwencji, które odnoszą się do konstrukcyjnego albo stałego wyposażenia statku, będą dotyczyły statków, których budowa rozpoczęła się po dacie ratyfikacji Konwencji oraz wszelkich innych statków w ciągu czterech lat od tej daty, pod warunkiem, że w międzyczasie wymienione przepisy będą stosowane w sposób rozsądny i praktyczny wobec tych innych statków.

Artykuł 17

W celu zapewnienia właściwego wprowadzania w życie wszelkich przepisów przewidzianych dla ochrony pracowników przed wypadkami:

- 1) przepisy te będą wyraźnie określać osoby lub organa odpowiedzialne za realizację odpowiednich przepisów;
- 2) przewidziane będą środki dla skutecznego systemu kontroli i kar za naruszanie tych przepisów;
- 3) kopie lub wyciągi z tych przepisów będą umieszczone w widocznych miejscach w dokach, na nabrzeżach i w podobnych miejscach, które są często wykorzystywane dla procesów.

Artykuł 18

1. Każdy Członek zobowiązuje się zawrzeć dwustronne porozumienia na podstawie niniejszej Konwencji z innymi Członkami, którzy ratyfikowali tę Konwencję, określające bardziej szczegółowo wzajemne uznawanie rozwiązań zastosowanych w odpowiednich krajach dla sprawdzania, badania i wyżarzania oraz odnośnie związanych z tym świadectw i protokołów.

2. Zakładając, że – jeśli chodzi o budowę statków i o urządzenia stosowane na statkach oraz protokoły i inne sprawy, które powinny być przestrzegane na pokładzie statku według warunków niniejszej Konwencji – każdy Członek jest przekonany, że rozwiązania zastosowane przez innego Członka zapewniają ogólny standard bezpieczeństwa dla pracowników tak samo skutecznie jak standard wymagany przez jego własne przepisy prawne.

3. Ponadto rządy będą właściwie uwzględniać zobowiązania ust. 1) art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy².

* * *

Artykuły 19–25: Standardowe postanowienia końcowe³, z wyjątkiem:

Artykuł 22: Wypowiedzenie: postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego zastąpieniem w ust. 2 wyrażenia „dziesięć lat” wyrażeniem „pięć lat”, tak więc po upływie dziesięcioletniego okresu obowiązywania Konwencji jest ona otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

² Postanowienie to brzmi następująco: „W żadnym wypadku przyjęcie konwencji lub zalecenia przez Konferencję lub ratyfikowanie konwencji przez Członka nie mogą mieć wpływu na żadną ustawę, decyzję, zwyczaj lub układ zapewniający zainteresowanym pracownikom warunki korzystniejsze niż te, które przewiduje konwencja lub zalecenie”. W wyniku zmiany Konstytucji w 1946 r. odpowiednie postanowienie jest obecnie zawarte w art. 19, ust. 8 tej Konstytucji.

³ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 33

dotycząca wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 12 kwietnia 1932 r. na szesnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia trzydziestego kwietnia tysiąc dziewięćset trzydziestego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca minimalnego wieku (zatrudnienie w zawodach nieprzemysłowych), z 1932 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja będzie miała zastosowanie do każdego zatrudnienia, nie objętego konwencjami przyjętymi przez Międzynarodową Konferencję Pracy odpowiednio na pierwszej, drugiej i trzeciej sesji: Konwencją dotyczącą najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (Waszyngton, 1919 r.), Konwencją dotyczącą najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (Genua, 1920 r.), Konwencją dotyczącą wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie (Genewa, 1921 r.), Właściwa władza każdego kraju, po konsultacji z głównymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, określi linię rozgraniczenia pomiędzy rodzajami zatrudnienia, objętymi niniejszą Konwencją, a rodzajami zatrudnienia, których dotyczą wyżej wymienione Konwencje.

2. Niniejsza Konwencja nie będzie miała zastosowania do:

- a) zatrudnienia w rybołówstwie morskim;
- b) pracy wykonywanej w szkołach technicznych i zawodowych, pod warunkiem, że taka praca ma z natury szkoleniowy charakter i nie jest nastawiona na osiągnięcie zysku, a jej zakres jest ustalony, zatwierdzony i nadzorowany przez władze publiczne.

¹ Data wejścia w życie: 6 czerwca 1935 r. Konwencja została zrewidowana w 1937 r. przez Konwencję Nr 60 i w 1973 r. przez Konwencję Nr 138. Od czasu wejścia w życie Konwencji Nr 60, Konwencja Nr 33 nie jest już otwarta do ratyfikacji.

3. Właściwa władza każdego kraju może wyłączyć ze stosowania niniejszej Konwencji:

- a) zatrudnienie w zakładach, w których zatrudnieni są wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy, z wyjątkiem pracy szkodliwej, krzywdzącej czy niebezpiecznej w rozumieniu artykułów 3 i 5 niniejszej Konwencji;
- b) pracę domową w rodzinie wykonywaną przez członków tej rodziny.

Artykuł 2

Dzieci poniżej czternastego roku życia, czy dzieci powyżej czternastego roku życia, które zgodnie z ustawodawstwem krajowym jeszcze podlegają obowiązkowi uczęszczania do szkoły podstawowej, nie będą zatrudniane przy żadnych pracach, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja, z wyjątkiem przypadków, w odniesieniu do których niniejsza Konwencja stanowi inaczej.

Artykuł 3

1. Dzieci powyżej dwunastego roku życia mogą, poza godzinami przewidzianymi na uczęszczanie do szkoły, być zatrudnione przy pracy lekkiej:

- a) która nie jest szkodliwa dla ich zdrowia czy normalnego rozwoju;
- b) która nie zakłóca ich uczęszczania do szkoły czy możliwości korzystania z prowadzonego tam szkolenia; oraz
- c) trwającej nie dłużej niż dwie godziny dziennie zarówno w ciągu roku szkolnego, jak i podczas przerw wakacyjnych, całkowita liczba godzin spędzonych w szkole i przy wykonywaniu pracy lekkiej w żadnym wypadku nie może przekroczyć siedmiu godzin dziennie.

2. Wykonywanie pracy lekkiej jest zabronione:

- a) w niedziele i urzędowe święta państwowe;
- b) w nocy, to jest w okresie przynajmniej dwunastu następujących po sobie godzin obejmujących okres między godziną ósmą wieczorem a ósmą rano.

3. Po konsultacji z głównymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, ustawodawstwo krajowe:

- a) określi, jakie formy zatrudnienia mogą zostać uznane za pracę lekką dla celów niniejszego artykułu;
- b) określi wstępne warunki gwarancyjne, które muszą zostać dotrzymane przed zatrudnieniem dzieci przy pracy lekkiej.

4. Z zastrzeżeniem postanowień lit. a) ust. 1 powyżej:

- a) ustawodawstwo krajowe może określić rodzaj dopuszczalnej pracy oraz dzienną liczbę godzin, jaką mogą przepracować podczas przerw wakacyjnych dzieci, o których mowa w art. 2, w wieku powyżej czternastu lat;
- b) w krajach, w których przepisy nie przewidują obowiązkowego uczęszczania do szkoły, czas spędzony na wykonanie pracy lekkiej nie będzie przekraczał czterech i pół godziny dziennie.

Artykuł 4

1. Z korzyścią dla sztuki, nauki i oświaty, ustawodawstwo krajowe może, w drodze zezwoleń udzielonych w indywidualnych wypadkach, zezwolić na wyjątki od postanowień artykułów 2 i 3 niniejszej Konwencji, w celu umożliwienia dzieciom występów w widowiskach publicznych w charakterze aktorów lub statystów przy produkcji filmów kinematograficznych,

2. Zastrzega się, że:

- a) nie będzie się udzielać takiego zezwolenia w odniesieniu do zatrudnienia, które jest niebezpieczne w rozumieniu art. 5, takiego jak praca w cyrkach, na pokazach rewiowych czy w kabaretach;
- b) będą określone ściśle gwarancje w zakresie ochrony zdrowia, rozwoju fizycznego czy moralnego dzieci, życzliwego ich traktowania, zapewnienia im właściwego odpoczynku oraz kontynuacji przez nie nauki;
- c) dzieci, które uzyskały zezwolenie zgodnie z niniejszym artykułem, nie będą zatrudniane po północy.

Artykuł 5

Ustawodawstwo krajowe określi limit lub limity wiekowe wyższe od tych, o których mowa w art. 2 niniejszej Konwencji, związane z dopuszczeniem osób młodych i młodocianych do wszelkich prac, które ze swej natury, czy z powodu warunków, w których są prowadzone, są niebezpieczne dla życia, zdrowia czy stanu moralnego zatrudnionych przez nich osób.

Artykuł 6

Ustawodawstwo krajowe określi limit lub limity wiekowe wyższe od tych, o których mowa w art. 2 niniejszej Konwencji, związane z dopuszczeniem osób młodych i młodocianych do prac związanych z handlem wędrownym na ulicach czy w miejscach publicznych, do stałej pracy w stoiskach przed sklepami czy do pracy w zawodach wędrownych, w przypadkach gdy warunki takiej pracy wymagają określenia wyższego limitu wieku.

Artykuł 7

W celu zapewnienia właściwego wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji, ustawodawstwo krajowe:

- a) określi odpowiedni system inspekcji i nadzoru państwowego;
- b) zapewni odpowiednie środki ułatwiające ustalenie tożsamości i nadzór nad osobami poniżej określonego wieku, zatrudnionymi przy zajęciach i pracach objętych art. 6;
- c) ustali kary za naruszenia przepisów prawa, zapewniających wykonanie postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 8

Roczne sprawozdania składane zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy będą zawierały wyczerpujące informacje na temat wszystkich aktów

prawnych, zapewniających wprowadzenie w życie postanowień niniejszej Konwencji, w tym:

- a) wykaz form zatrudnienia, które ustawodawstwo krajowe określa jako praca lekka dla celów art. 3;
- b) wykaz form zatrudnienia, w odniesieniu do których zgodnie z artykułami 5 i 6, ustawodawstwo krajowe określiło limity wieku dopuszczenia wyższe niż ustalone w art. 2;
- c) pełną informację dotyczącą okoliczności, w których dozwolone są wyjątki od postanowień art. 2 i 3 zgodnie z postanowieniami art. 4.

* * *

Artykuł 9: Zmiany dotyczące stosowania Konwencji w odniesieniu do Indii.

Artykuły 10–16: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem:

Artykuł 13: Wypowiedzenie, w którym, w ust. 2 wyrażenie „dziesięć lat” zostało zastąpione wyrażeniem „pięć lat”, tak więc po upływie dziesięcioletniego okresu obowiązywania Konwencji jest ona otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 35

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia
na wypadek starości, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku dzien-
nego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji między-
narodowej,

przyjmuje w dniu dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydzie-
stego trzeciego roku następujący projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków
Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień Części XIII Traktatu
Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubez-
pieczenia na wypadek starości, na warunkach co najmniej równych przewidzianym
w niniejszej konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek starości będzie miało zastosowanie
do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębior-
stwach przemysłowych, w przedsiębiorstwach handlowych, w wolnych zawodach, jak
również do chałupników i służby domowej.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodo-
wym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1937 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128. Od cza-
su wejścia w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 35 przestała być otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U.
z 1949 r., Nr 31, poz. 223).

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwa, które nie przewidują takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonujących zawód, uważany zazwyczaj za wolny zawód;
- b) pracowników, nie otrzymujących wynagrodzenia w gotówce;
- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy przy podjęciu po raz pierwszy pracy najmniej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników, wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków do przyznania świadczeń, jak również osoby, które wykonywają pracę najemną dorywczo i dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarobkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie lub starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną, oraz osoby korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania, pozwalającego im na wykonywanie zawodu, odpowiadającego tym studiom;
- j) pracowników, pozostających w służbie osobistej pracodawców rolnych.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają lub będą miały w razie starości prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom, przewidzianym w niniejszej Konwencji.

4. Niniejsza Konwencja nie będzie miała zastosowania do marynarzy i do rybaków morskich.

Artykuł 3

Dla obowiązkowo ubezpieczonych, którzy w chwili wyjścia z ubezpieczenia nie osiągnęli wieku otwierającego im prawo do pensji, ustawodawstwo narodowe przewidzi, na warunkach w nim ustalonych, co najmniej jedną z następujących możliwości: dobrowolne kontynuowanie ubezpieczenia lub zachowanie praw w drodze regularnego opłacania uznaniówek, chyba, że prawa te są zachowane z urzędu albo że w przypadku kobiety zamężnej dana jest jej mężowi, nie podlegającemu obowiązkowi ubezpieczenia, możliwość ubezpieczenia dobrowolnego i otwarcia ewentualnie w ten sposób prawa do pensji starczej lub wdowiej dla swej żony.

Artykuł 4

Ubezpieczony będzie miał prawo do pensji starczej od ukończenia wieku, który ustalony będzie w ustawodawstwie narodowym i który w systemach ubezpieczenia pracowników najemnych nie może być wyższy niż ukończony 65 rok życia.

Artykuł 5

Prawo do pensji będzie mogło być uzależnione od wypełnienia okresu wyczekiwania i opłacenia minimum składek tak od chwili wstąpienia do ubezpieczenia, jak i w czasie ustalonego okresu, poprzedzającego bezpośrednio realizację ryzyka ubezpieczeniowego.

Artykuł 6

1. Ubezpieczony, który przestanie podlegać obowiązkowi ubezpieczenia przed nabyciem prawa do świadczenia, odpowiadającego wniesionym na jego rachunek składkom, będzie miał zachowane prawo do korzyści wypływających z opłacenia tych składek.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe będzie mogło ustalić wygaśnięcie tego prawa z upływem pewnego terminu, który będzie liczony od chwili ustania obowiązku ubezpieczenia i który będzie bądź zmienny, bądź stały:

- a) termin zmienny nie może być krótszy od jednej trzeciej łącznego okresu składkowego, przebytego od chwili wstąpienia do ubezpieczenia, zmniejszonego o okresy, które nie dawały podstawy do składkowania;
- b) termin stały nie powinien być w żadnym przypadku krótszy niż 18 miesięcy, prawo do świadczeń będzie mogło być uznane za wygasłe z upływem tego terminu, chyba że przed jego upływem opłacono ustalone przez ustawodawstwo narodowe minimum składek na rachunek ubezpieczonego na podstawie ubezpieczenia obowiązkowego lub dobrowolnego kontynuowania ubezpieczenia.

Artykuł 7

1. Wysokość pensji będzie określona bądź w zależności, bądź niezależnie od czasu przebytego w ubezpieczeniu, i wynosić będzie kwotę stałą lub pewien procent zarobku ubezpieczonego, albo też kwotę zmienną w zależności od wysokości opłaconych składek.

2. Pensja zmienna w zależności od czasu przebytego w ubezpieczeniu i której przyznanie uzależnione jest od wypełnienia okresu wyczekiwania powinna zawierać pewną kwotę stałą, niezależną od czasu ubezpieczenia, jeżeli przyznanie pensji nie jest zależne od przebycia okresu wyczekiwania, może być przewidziane gwarantowane minimum.

3. Jeżeli składki są stopniowane w zależności od zarobku, wówczas zarobek, od którego opłacono składki, powinien być wzięty w rachubę przy obliczaniu pensji bez względu na to, czy pensja ta jest zmienna lub nie w zależności od czasu ubezpieczenia.

Artykuł 8

1. Prawo do świadczeń może być wykluczone lub zawieszona w całości lub w części w przypadku popełnienia przez zainteresowanego oszustwa w stosunku do instytucji ubezpieczeniowej.

2. Pensja może być zawieszona całkowicie lub częściowo:

- a) w czasie, gdy zainteresowany pozostaje w zatrudnieniu, podlegającym obowiązkowi ubezpieczenia;

- b) w czasie, gdy zainteresowany pozostaje całkowicie na utrzymaniu z funduszków publicznych;
- c) dopóki zainteresowany korzysta z innego świadczenia periodycznego w gotówce, wypłacanego na podstawie prawa o obowiązkowym ubezpieczeniu, za wypadek w zatrudnieniu albo za chorobę zawodową.

Artykuł 9

1. Ubezpieczeni i ich pracodawcy powinni ponosić opłaty na utworzenie funduszków ubezpieczenia.

2. Ustawodawstwo narodowe może zwolnić z opłacania składek:

- a) uczniów i młodocianych pracowników poniżej określonego wieku;
- b) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce lub którzy otrzymują bardzo niskie wynagrodzenie.

3. Opłacanie składek przez pracodawców może nie być przewidziane w ustawodawstwach o ubezpieczeniu narodowym, którego zakres przekracza krąg zatrudnionych w pracy najemnej.

4. Władze publiczne uczestniczyć będą w tworzeniu funduszków lub w świadczeniach ubezpieczenia, ustanowionego na korzyść pracowników najemnych w ogólności lub robotników.

5. Ustawodawstwa narodowe, które w chwili przyjęcia niniejszej Konwencji nie przewidywały opłacania składek przez ubezpieczonych, mogą nadal utrzymać w mocy zwolnienie ich od obowiązku składkowania.

Artykuł 10

1. Ubezpieczenie będzie wykonywane bądź przez instytucje, tworzone przez władze publiczne i które nie będą miały na celu żadnego zysku, bądź przez publiczne fundusze ubezpieczeniowe.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może również powierzyć wykonywanie ubezpieczenia instytucjom tworzonym z inicjatywy zainteresowanych lub ich grup i należycie uznanym przez władze publiczne.

3. Majątek instytucji i funduszków publicznych ubezpieczenia będzie administrowany oddzielnie od majątku publicznego.

4. Przedstawiciele ubezpieczonych będą brali udział w prowadzeniu instytucji ubezpieczeniowych na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe, które może również ustanowić udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

5. Autonomiczne instytucje ubezpieczenia będą poddane kontroli finansowej i administracyjnej władz publicznych.

Artykuł 11

1. Ubezpieczonemu i członkom jego rodziny przyznane zostanie prawo odwołania się w przypadku sporu dotyczącego świadczeń.

2. Spory te będą rozstrzygane przez sądy specjalne, złożone z sędziów zawodowych lub niezawodowych, obeznanych szczególnie z celem ubezpieczenia i potrzebami

ubezpieczonych i orzekających ewentualnie z udziałem asesorów, powołanych spośród ubezpieczonych i pracodawców.

3. W przypadku sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczenia lub wysokości składek, prawo odwołania się przyznane będzie pracownikowi i jego pracodawcy, jeżeli w tym ostatnim przypadku systemy ubezpieczenia przewidują opłacanie składek przez pracodawców.

Artykuł 12

1. Cudzoziemcy będą poddani obowiązkowi ubezpieczenia i opłacania składek na tych samych warunkach, co własni obywatele.

2. Cudzoziemcy i członkowie ich rodzin korzystać będą na tych samych warunkach, co własni obywatele, ze świadczeń wynikających ze składek opłaconych na ich rachunek.

3. Cudzoziemcy i członkowie ich rodzin, obywatele każdego z Członków, związanych niniejszą Konwencją i których ustawodawstwo przewiduje w konsekwencji udział finansowy Państwa w tworzeniu funduszków lub w świadczeniach ubezpieczenia stosownie do art. 9, korzystać będą poza tym z dodatków, podwyżek lub z części pensji, wypłacanych z funduszków publicznych.

4. Jednakże ustawodawstwo narodowe może zastrzec dla własnych obywateli korzystanie z dodatków, podwyżek lub z części pensji, wypłacanych z funduszków publicznych i przyznawanych wyłącznie ubezpieczonym, którzy przekroczyli określony wiek w chwili wprowadzenia w życie ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu.

5. Przewidziane ewentualne ograniczenia z uwagi na zamieszkiwanie zagranicą będą stosowane do spensjonowanych i członków ich rodzin, obywateli każdego z Członków, związanych niniejszą Konwencją i zamieszkałych na obszarze innego Członka, związanego niniejszą Konwencją, tylko w rozmiarze przewidzianym w stosunku do obywateli Państwa, w którym pensja została nabyta. Jednakże dodatki, podwyżki lub części pensji, wypłacane z funduszków publicznych, mogą nie być udzielane.

Artykuł 13

1. Ubezpieczenie pracowników będzie regulowane prawem, stosowanym w miejscu ich pracy.

2. Od powyższej zasady będą mogły być przyjęte w drodze układu pomiędzy zainteresowanymi Członkami wyjątki w interesie zachowania ciągłości ubezpieczenia.

Artykuł 14

Każdy z Członków może poddać specjalnemu systemowi pracowników pogranicznych, którzy wykonywają pracę na jego terytorium, mieszkają jednak za granicą.

Artykuł 15

W krajach, które w chwili pierwotnego wejścia w życie niniejszej Konwencji nie mają ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek starości, każdy istniejący w tej chwili system pensji bezskładkowych będzie uważany za odpowiadający niniejszej Konwencji, jeżeli zapewnia indywidualne prawo do pensji na warunkach ustalonych w artykułach od 16 do 22.

Artykuł 16

Pensja będzie przyznawana od ukończenia wieku, ustalonego przez prawo narodowe, wiek jednakże nie może przekraczać ukończonych 65 lat.

Artykuł 17

Prawo do pensji będzie mogło być uzależnione od zamieszkiwania zgłaszającego roszczenie na obszarze Członka przez czas określony, poprzedzający bezpośrednio zgłoszenie wniosku o pensję. Okres ten, który będzie ustalony przez ustawodawstwo narodowe, nie będzie mógł przekraczać 10 lat.

Artykuł 18

1. Prawo do pensji będzie przyznane każdemu zgłaszającemu się, którego dochód roczny nie przekracza granicy ustalonej przez ustawodawstwo narodowe, z należytym uwzględnieniem minimalnych kosztów utrzymania.

2. Przy szacowaniu dochodów zainteresowanego wyłączone będą dochody, które nie przekraczają wysokości, ustalonej przez ustawodawstwo narodowe.

Artykuł 19

Pensja będzie ustalona w wysokości, która dodana do dochodu innego niż wyłączony powinna być wystarczająca na pokrycie co najmniej podstawowych potrzeb spensjonowanego.

Artykuł 20

1. Każdemu ubiegającemu się będzie przyznane prawo odwołania się w przypadku sporu, dotyczącego przyznania pensji lub ustalenia jej wysokości.

2. Odwołanie będzie rozpatrywane przez inną władzę niż ta, która wydała decyzję w pierwszej instancji.

Artykuł 21

1. Cudzoziemcy, obywatele każdego z Członków związanych niniejszą Konwencją, będą mieli prawo do pensji na tych samych warunkach, co własni obywatele.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może uzależnić przyznanie pensji cudzoziemcowi od warunku zamieszkiwania na terytorium Członka przez okres, który może przekraczać najwyżej o 5 lat okres wymagany od obywateli danego Członka.

Artykuł 22

1. Prawo do pensji może być wykluczone lub zawieszony w całości lub w części, jeżeli zainteresowany:

- a) został skazany na karę więzienia za zbrodnię lub przestępstwo;
- b) uzyskał lub usiłował uzyskać pensję w drodze wyłudzenia;
- c) wzbraniał się w sposób uporczywy zarabiać na swe życie pracą dającą się pogodzić z jego siłami i zdolnościami.

2. Pensja może być zawieszona w całości lub w części w czasie, gdy zainteresowany pozostaje całkowicie na utrzymaniu z funduszy publicznych.

Artykuł 23

Z zastrzeżeniem postanowień art. 12 ust. 5 niniejsza Konwencja nie dotyczy zachowania prawa do pensji w przypadku zamieszkiwania zagranicą.

* * *

Artykuły 24–30: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 36

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek starości, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego trzeciego roku poniższy projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek starości na warunkach co najmniej równych przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek starości będzie miało zastosowanie do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, oraz do osobistej służby domowej pracodawców rolnych.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwa, które nie przewidują takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonywających zawód, uważany zazwyczaj za wolny zawód;
- b) pracowników, nie otrzymujących wynagrodzenia w gotówce;

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1937 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128. Po wejściu w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 36 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 225).

- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy po podjęciu po raz pierwszy pracy najmniej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków do przyznania świadczeń, jak również osoby, które wykonywają pracę najemną dorywczo i dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarabkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie lub starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną, oraz osoby korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania pozwalającego im na wykonywanie zawodu odpowiadającego tym studiom.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają lub będą miały w razie starości prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom, przewidzianym w niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 3–30 jak w artykułach 3–30 Konwencji Nr 35 z wyjątkiem:

Artykułu 9 ustęp 2, który zawiera dodatkowy punkt c) w następującym brzmieniu:

- c) pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który opłaca składki w formie ryczałtu niezależnie od liczby zatrudnionych przez niego pracowników.

Konwencja Nr 37

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego trzeciego roku poniższy projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy stosownie do postanowień Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa na warunkach co najmniej równych przewidzianym w niniejszej konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa będzie miało zastosowanie do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również do chałupników i do służby domowej.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1937 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128. Od wejścia w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 37 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 227).

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwa, które nie przewidują takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonywających zawód uważany zazwyczaj za wolny zawód;
- b) pracowników, nie otrzymujących wynagrodzenia w gotówce;
- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy przy podejmowaniu po raz pierwszy pracy najemnej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy ogółu pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu, nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków do przyznania świadczeń, jak również osoby, które wykonywają pracę najemną dorywczo i dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarobkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie i starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną, oraz osoby korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji inwalidzkiej, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania pozwalającego im na wykonywanie zawodu, odpowiadającego tym studiom;
- j) pracowników, pozostających w służbie osobistej pracodawców rolnych.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają lub będą miały w razie inwalidztwa prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom, przewidzianym w niniejszej Konwencji.

4. Niniejsza Konwencja nie będzie miała zastosowania do marynarzy i do rybaków morskich.

Artykuł 3

Dla obowiązkowo ubezpieczonych, którzy w chwili wyjścia z ubezpieczenia nie uzyskali pensji, ustawodawstwo narodowe przewidzi, na warunkach w nim ustalonych, co najmniej jedną z następujących możliwości: dobrowolne kontynuowanie ubezpieczenia lub zachowanie uprawnień w drodze regularnego opłacania uznaniówek, chyba, że uprawnienia są zachowane z urzędu albo, że w przypadku kobiety zamężnej dana jest jej mężowi, nie podlegającemu obowiązkowi ubezpieczenia, możliwość ubezpieczenia dobrowolnego i otwarcia ewentualnie w ten sposób prawa do pensji starczej lub wdowiej dla swej żony.

Artykuł 4

1. Ubezpieczony będzie miał prawo do pensji inwalidzkiej, jeżeli dotknięty zostanie ogólną niezdolnością do zarobkowania, wskutek czego nie będzie w stanie osiągnąć swą pracą odpowiedniego wynagrodzenia.

2. Jednakże ustawodawstwa narodowe, które zapewniają ubezpieczonym leczenie i opiekę lekarską w czasie całego trwania inwalidztwa i które udzielają pensji w normalnej wysokości wdowom i sierotom po inwalidach, przy czym pensja dla wdowy udzielana jest bez względu na jej wiek i inwalidztwo, mogą przyznawać pensję inwalidzką tylko ubezpieczonemu, niezdolnemu do wykonywania pracy zarobkowej.

3. W systemach, ustanowionych specjalnie dla pracowników umysłowych ubezpieczony będzie miał prawo do pensji, jeżeli dotknięty zostanie niezdolnością, wskutek której nie będzie w stanie osiągnąć swą pracą odpowiedniego zarobku w zawodzie, który zwykle wykonywał lub w zawodzie podobnym.

Artykuł 5

1. Prawo do pensji będzie mogło być uzależnione, z zastrzeżeniem postanowień art. 6, od wypełnienia okresu wyczekiwania i opłacenia minimum składek, tak od chwili wstąpienia do ubezpieczenia, jak i w czasie ustalonego okresu poprzedzającego bezpośrednio realizację ryzyka ubezpieczeniowego.

2. Okres wyczekiwania nie może być wyższy niż 60 miesięcy lub 250 tygodni albo 1.500 dni składkowych.

3. Jeżeli wypełnienie okresu wyczekiwania wymaga opłacenia pewnej liczby składek w czasie ustalonego okresu, poprzedzającego bezpośrednio realizację ryzyka ubezpieczeniowego, na wypełnienie okresu wyczekiwania zaliczone będą, na warunkach i w granicach ustalonych przez ustawodawstwo narodowe, jako okresy składkowe, okresy pobierania zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do zarobkowania lub pozostawania bez pracy.

Artykuł 6

1. Ubezpieczony, który przestanie podlegać obowiązkowi ubezpieczenia przed nabyciem prawa do świadczenia, odpowiadającego wniesionym na jego rachunek składkom, będzie miał zachowane prawo do korzyści, wynikających z opłacania tych składek.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe będzie mogło ustalić wygaśnięcie tego prawa z upływem pewnego terminu, który będzie liczony od chwili ustania obowiązku ubezpieczenia i który będzie bądź zmienny, bądź stały.

- a) termin zmienny nie może być krótszy od jednej trzeciej łącznego okresu składkowego, przebytego od chwili wstąpienia do ubezpieczenia, zmniejszonego o okresy, które nie dawały podstawy do składkowania;
- b) termin stały nie powinien być w żadnym przypadku krótszy niż 18 miesięcy, uprawnienia będą mogły być uznane za wygasłe z upływem tego terminu, chyba, że przed jego upływem opłacono ustalone przez ustawodawstwo narodowe minimum składek na rachunek ubezpieczonego na podstawie ubezpieczenia obowiązkowego lub dobrowolnego kontynuowania ubezpieczenia.

Artykuł 7

1. Wysokość pensji będzie określona bądź w zależności, bądź niezależnie od czasu przebytego w ubezpieczeniu, i wynosić będzie kwotę stałą lub pewien procent zarobku ubezpieczonego, albo też kwotę zmienną w zależności od wysokości opłaconych składek.

2. Pensja zmienna w zależności od czasu przebytego w ubezpieczeniu i której przyznanie uzależnione jest od wypełnienia okresu wyczekiwania, powinna zawierać, w razie braku gwarantowanego minimum, kwotę stałą względnie część kwoty stałej, niezależną od czasu przebytego w ubezpieczeniu.

3. Jeżeli składki są stopniowane w zależności od zarobku, wówczas zarobek, od którego opłacano składki, powinien być wzięty w rachubę przy obliczaniu pensji bez względu na to, czy pensja ta jest zmienna lub nie w zależności od czasu ubezpieczenia.

Artykuł 8

Instytucje ubezpieczeniowe będą upoważnione, na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo narodowe, do udzielania świadczeń w naturze osobom, które wskutek inwalidztwa otrzymują pensję lub mogłyby otrzymać pensję, a to w celu zapobiegania, opóźnienia, zmniejszenia lub usunięcia inwalidztwa.

Artykuł 9

1. Prawo do świadczeń może być wykluczone lub zawieszona w całości lub częściowo:

- a) jeżeli inwalidztwo zostało spowodowane przez czyn zbrodniczy lub przestępczy albo rozyślną winą zainteresowanego;
- b) w przypadku popełnienia przez zainteresowanego oszustwa w stosunku do instytucji ubezpieczeniowej.

2. Pensja może być zawieszona w całości lub częściowo:

- a) w czasie, gdy zainteresowany pozostaje całkowicie na utrzymaniu z funduszy publicznych lub z instytucji ubezpieczenia społecznego;
- b) w czasie, gdy zainteresowany nie stosuje się bez uzasadnionych powodów do przepisów lekarskich i zarządzeń, odnoszących się do zachowania się inwalidów, albo uchyla się bez upoważnienia i dobrowolnie od kontroli instytucji ubezpieczeniowej;
- c) dopóki zainteresowany korzysta z innego świadczenia okresowego w gotówce, wypłacanego na podstawie prawa o obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym, z pensji albo z odszkodowania za wypadek w zatrudnieniu lub za chorobę zawodową;
- d) w czasie gdy zainteresowany kontynuuje zatrudnienie podlegające ubezpieczeniu, a jeżeli chodzi o systemy, ustanowione specjalnie na korzyść pracowników umysłowych, w czasie gdy dochód zawodowy zainteresowanych przekracza określoną granicę.

Artykuł 10

1. Ubezpieczeni i ich pracodawcy powinni ponosić opłaty na utworzenie funduszy ubezpieczenia.

2. Ustawodawstwo narodowe może zwolnić z opłacania składek:

- a) uczniów i młodocianych pracowników poniżej określonego wieku;
- b) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce lub, którzy otrzymują bardzo niskie wynagrodzenie.

3. Opłacanie składek przez pracodawców może nie być przewidziane w ustawodawstwach o ubezpieczeniu narodowym, którego zakres przekracza krąg zatrudnionych w pracy najmnej.

4. Władze publiczne uczestniczyć będą w tworzeniu funduszków lub w świadczeniach ubezpieczenia ustanowionego na korzyść pracowników najemnych w ogólności lub robotników.

5. Ustawodawstwa narodowe, które w chwili przyjęcia niniejszej Konwencji nie przewidywały opłacania składek przez ubezpieczonych, mogą nadal utrzymać w mocy zwolnienie ich od tego obowiązku.

Artykuł 11

1. Ubezpieczenie będzie wykonywane bądź przez instytucje, tworzone przez władze publiczne i które nie będą miały na celu żadnego zysku, bądź przez publiczne fundusze ubezpieczeniowe.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może również powierzyć wykonywanie ubezpieczenia instytucjom tworzonym z inicjatywy prywatnej zainteresowanych lub ich grup i należycie uznanym przez władze publiczne.

3. Majątek instytucji i funduszków publicznych ubezpieczenia będzie administrowany oddzielnie od majątku publicznego.

4. Przedstawiciele ubezpieczonych będą brali udział w prowadzeniu instytucji ubezpieczeniowych na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe, które może również ustanowić udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

5. Autonomiczne instytucje ubezpieczenia będą poddane kontroli finansowej i administracyjnej władz publicznych.

Artykuł 12

1. Ubezpieczonemu i członkom jego rodziny przyznane zostanie prawo odwołania się w przypadku sporu, dotyczącego świadczeń.

2. Spory będą rozstrzygane przez sądy specjalne, złożone z sędziów zawodowych lub niezawodowych, obeznanych szczególnie z celem ubezpieczenia i potrzebami ubezpieczonych i orzekających ewentualnie z udziałem asesorów powołanych spośród ubezpieczonych i pracodawców.

3. W przypadku sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczenia lub wysokości składek, prawo odwołania się przyznane będzie pracownikowi i jego pracodawcy, jeżeli w tym ostatnim przypadku systemy ubezpieczenia przewidują opłacanie składek przez pracodawcę.

Artykuł 13

1. Cudzoziemcy będą poddani obowiązkowi ubezpieczenia i opłacania składek na tych samych warunkach, co własni obywatele.

2. Cudzoziemcy i członkowie ich rodzin korzystać będą na tych samych warunkach, co własni obywatele, ze świadczeń wynikających ze składek opłaconych na ich rachunek.

3. Cudzoziemcy i członkowie ich rodzin, obywatele każdego Członka, związanego niniejszą Konwencją i którego ustawodawstwo przewiduje w konsekwencji udział finansowy Państwa w tworzeniu funduszków lub w świadczeniach ubezpieczenia sto-

sownie do art. 10, korzystać będą poza tym z dodatków, podwyżek lub z części pensji wypłacanych z funduszków publicznych.

4. Jednakże ustawodawstwo narodowe może zastrzec dla własnych obywateli korzystanie z dodatków, podwyżek lub z części pensji, wypłacanych z funduszków publicznych i przyznawanych wyłącznie ubezpieczonym, którzy przekroczyli określony wiek w chwili wprowadzenia w życie ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu.

5. Przewidziane ewentualnie ograniczenia z uwagi na zamieszkiwanie zagranicą będą stosowane do spensjonowanych i członków ich rodzin, obywateli każdego Członka, związanego niniejszą Konwencją i zamieszkałych na obszarze innego Członka, związanego niniejszą Konwencją, tylko w rozmiarze przewidzianym w stosunku do obywateli Państwa, w którym prawo do pensji zostało nabyte. Jednakże dodatki, podwyżki lub części pensji, wypłacane z funduszków publicznych, mogą nie być udzielane.

Artykuł 14

1. Ubezpieczenie pracowników będzie regulowane prawem, stosowanym w miejscu ich pracy.

2. Od powyższej zasady będą mogły być przyjęte w drodze układu pomiędzy zainteresowanymi Członkami wyjątki z uwagi na zachowanie ciągłości ubezpieczenia.

Artykuł 15

Każdy z Członków może poddać specjalnemu systemowi pracowników pogranicznych, którzy wykonywają pracę na jego terytorium, mieszkają jednak zagranicą.

Artykuł 16

W krajach, które w chwili pierwotnego wejścia w życie niniejszej Konwencji nie mają ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek inwalidztwa, każdy istniejący w tej chwili system pensji bezskładkowych będzie uważany jako odpowiadający niniejszej Konwencji, jeżeli zapewnia indywidualne prawo do pensji na warunkach, ustalonych poniżej w art. 17 do 23.

Artykuł 17

Pensja będzie przyznana każdej osobie dotkniętej ogólną niezdolnością do zarobkowania, wskutek której nie jest w stanie osiągnąć swą pracą odpowiedniego wynagrodzenia.

Artykuł 18

Prawo do pensji będzie mogło być uzależnione od zamieszkiwania zgłaszającego roszczenie na obszarze Członka przez określony okres, poprzedzający bezpośrednio zgłoszenie wniosku o pensję. Okres ten, który będzie ustalony przez ustawodawstwo narodowe, nie będzie mógł przewyższać 5 lat.

Artykuł 19

1. Prawo do pensji będzie przyznane każdemu zgłaszającemu się, którego dochód roczny nie przekracza granicy ustalonej przez ustawodawstwo narodowe, z uwzględnieniem minimalnych kosztów utrzymania.

2. Przy szacowaniu dochodów zainteresowanego będą wyłączone dochody, które nie przekraczają wysokości, ustalonej przez prawo narodowe.

Artykuł 20

Pensja będzie ustalona w wysokości, która dodana do dochodu innego niż wyłączony, powinna być wystarczająca na pokrycie co najmniej podstawowych potrzeb spensjonowanego.

Artykuł 21

1. Każdemu ubiegającemu się będzie przyznane prawo odwołania się w przypadku sporu dotyczącego przyznania pensji lub ustalenia jej wysokości.

2. Odwołanie będzie rozpatrywane przez inną władzę niż ta, która wydała decyzję w pierwszej instancji.

Artykuł 22

1. Cudzoziemcy, obywatele każdego Członka związanego niniejszą Konwencją, będą mieli prawo do pensji na tych samych warunkach, co własni obywatele.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może uzależnić przyznanie pensji cudzoziemcowi od warunku zamieszkiwania na terytorium Członka przez okres, który może przewyższać najwyżej o 5 lat okres, wymagany od obywateli danego Członka.

Artykuł 23

1. Prawo do pensji może być wykluczone lub zawieszona w całości lub w części:

- a) jeżeli inwalidztwo zostało spowodowane przez czyn zbrodniczy lub przestępczy, albo umyślną winę zainteresowanego;
- b) jeżeli zainteresowany otrzymał lub usiłował uzyskać pensję w sposób oszukańczy;
- c) jeżeli zainteresowany został skazany na więzienie za zbrodnię lub przestępstwo;
- d) jeżeli zainteresowany wzbraniał się w sposób uporczywy zarabiać na swe życie pracą dającą się pogodzić z jego siłami i zdolnościami.

2. Pensja może być zawieszona w całości lub w części w czasie, gdy zainteresowany pozostaje całkowicie na utrzymaniu z funduszy publicznych.

Artykuł 24

Z zastrzeżeniem postanowień art. 13 ust. 5, niniejsza Konwencja nie dotyczy zachowania prawa do pensji w razie zamieszkiwania za granicą.

* * *

Artykuły 25–31: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 38

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego trzeciego roku poniższy projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa na warunkach co najmniej równych przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa będzie miało zastosowanie do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych oraz do osobistej służby domowej pracodawców rolnych.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwa, które nie przewidują takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonywających zawód, uważany zazwyczaj za wolny zawód;

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1937 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128. Po wejściu w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 38 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 229).

- b) pracowników, nie otrzymujących wynagrodzenia w gotówce;
- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy przy podejmowaniu po raz pierwszy pracy najemnej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy ogółu pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków co do przyznania świadczeń, jak również osób, które wykonywają pracę najemną dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarobkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie lub starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną, oraz osoby korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji inwalidzkiej, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania pozwalającego im na wykonywanie zawodu odpowiadającego tym studiom.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub specjalnego statutu mają lub będą miały w razie inwalidztwa prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 3–31: jak w artykułach 3–31 Konwencji Nr 37 z wyjątkiem:

Artykułu 9 ustęp 2, który zawiera dodatkowy punkt c) w następującym brzmieniu:

- c) pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który opłaca składki w formie ryczałtu, niezależnie od liczby pracowników u niego zatrudnionych.

Konwencja Nr 39

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia
na wypadek śmierci, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku obrad
sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji między-
narodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydzieste-
go trzeciego roku poniższy projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Między-
narodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień części XIII Traktatu Wersal-
skiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubez-
pieczenia na wypadek śmierci na warunkach co najmniej równych przewidzianym
w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek śmierci będzie miało zastosowanie do
robotników, pracowników umysłowych i uczniów zatrudnionych w przedsiębiorstwach
przemysłowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również do chałupników
i pracowników gospodarstw domowych.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodo-
wym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

¹ Data wejścia w życie: 8 listopada 1946 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128.
Po wejściu w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 39 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U.
z 1949 r., Nr 31, poz. 231).

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwo, które nie przewiduje takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonywających zawód uważany zazwyczaj za wolny zawód;
- b) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce;
- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy przy podjęciu po raz pierwszy pracy najmniej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy ogółu pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków do przyznania świadczeń, jak również osoby, które wykonywają pracę najemną dorywczo i dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarabkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie lub starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną, oraz osoby korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji inwalidzkiej, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania, pozwalającego im na wykonywanie zawodu, odpowiadającego tym studiom;
- j) pracowników pozostających w służbie osobistej pracodawców rolnych.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które na podstawie ustawy, zarządzenia lub statutu otwierają w razie śmierci dla pozostałych po nich osób prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

4. Niniejsza Konwencja nie będzie miała zastosowania do marynarzy i do rybaków morskich.

Artykuł 3

Dla obowiązkowo ubezpieczonych, którzy w chwili wyjścia z ubezpieczenia nie uzyskali pensji, ustawodawstwo narodowe przewidzi, na warunkach w nim ustalonych, co najmniej jedną z następujących możliwości: dobrowolne kontynuowanie ubezpieczenia lub zachowanie uprawnień w drodze regularnego opłacania uznaniówek, chyba że uprawnienia są zachowane z urzędu albo że w przypadku kobiety zamężnej dana jest jej mężowi, nie podlegającemu obowiązkowi ubezpieczenia, możliwość ubezpieczenia dobrowolnego i otwarcia ewentualnie w ten sposób prawa do pensji starczej lub wdowiej dla swej żony.

Artykuł 4

1. Prawo do pensji będzie mogło być uzależnione z zastrzeżeniem postanowień art. 5, od wypełnienia okresu wyczekiwania i opłacenia minimum składek tak od chwili

wstąpienia do ubezpieczenia, jak i w czasie ustalonego okresu, poprzedzającego bezpośrednio realizację ryzyka ubezpieczeniowego.

2. Okres wyczekiwania nie może być wyższy, niż 60 miesięcy lub 250 tygodni albo 1500 dni składkowych.

3. Jeżeli wypełnienie okresu wyczekiwania wymaga opłacenia określonej liczby składek w czasie ustalonego okresu, poprzedzającego bezpośrednio realizację ryzyka ubezpieczeniowego, na wypełnienie okresu wyczekiwania zaliczone będą, na warunkach i w granicach ustalonych przez ustawodawstwo narodowe, jako okresy składkowe, okresy pobierania zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do zarabkowania lub pozostawania bez pracy.

Artykuł 5

1. Ubezpieczony, który przestanie podlegać obowiązkowi ubezpieczenia przed nabyciem prawa do świadczenia, odpowiadającego wniesionym na jego rachunek składkom, będzie miał zachowane prawo do korzyści wynikających z tych składek.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe będzie mogło ustalić wygaśnięcie tego prawa z upływem pewnego terminu, który będzie liczony od chwili ustania obowiązku ubezpieczenia i który będzie bądź zmienny, bądź stały:

- a) termin zmienny nie może być krótszy od jednej trzeciej łącznego okresu ubezpieczenia, zmniejszonego o okresy, które nie dawały podstawy do składkowania;
- b) termin stały nie powinien być w żadnym przypadku krótszy, niż 18 miesięcy; uprawnienia będą mogły być uznane za wygasłe po upływie tego terminu, chyba że przed jego upływem opłacono ustalone przez ustawodawstwo narodowe minimum składek na rachunek ubezpieczonego na podstawie ubezpieczenia obowiązkowego lub dobrowolnego kontynuowania ubezpieczenia.

Artykuł 6

Ubezpieczenie na wypadek śmierci powinno zapewnić prawo do pensji co najmniej wdowie do powtórnego jej zamążpójścia oraz sierotom, pozostałym po zmarłym ubezpieczonym lub otrzymującym pensję.

Artykuł 7

1. Prawo do pensji wdowiej będzie mogło być zastrzeżone dla wdowy, która przekroczy określony wiek lub która dotknięta zostanie inwalidztwem.

2. Postanowienia ust. 1 nie będą stosowane w systemach ustanowionych specjalnie na korzyść pracowników umysłowych.

3. Prawo do pensji wdowiej może być uzależnione od warunku, że małżeństwo trwało przez ustalony czas i zostało zawarte przed osiągnięciem przez ubezpieczonego lub spensjonowanego określonego wieku, albo też przed zaistnieniem inwalidztwa.

4. Prawo do pensji może być uzależnione od warunku, że w chwili śmierci ubezpieczonego lub spensjonowanego małżeństwo nie było rozwiązane lub nie była orzeczona separacja z winy małżonki.

5. Jeżeli kilka osób zgłasza roszczenie o pensję wdowią, wówczas wypłacana łączna kwota będzie mogła być ograniczona do wysokości jednej pensji.

Artykuł 8

1. Prawo do pensji powinno być przyznane każdej sierocie, nie przekraczającej określonego wieku, który nie może być niższy niż 14 lat.

2. Jednakże prawo sieroty do pensji po ubezpieczonej lub pensjonowanej, będzie mogło być uzależnione od warunku, że bądź matka łożyła na utrzymanie tego dziecka, bądź zmarła ona jako wdowa.

3. Będzie należało do właściwości ustawodawstwa narodowego ustalenie, w jakich przypadkach dziecko, inne niż z małżeństwa, będzie miało prawo do pensji.

Artykuł 9

1. Wysokość pensji będzie określona bądź w zależności, bądź niezależnie od czasu przebytego w ubezpieczeniu, i wynosić będzie bądź kwotę stałą, bądź pewien procent zarobku ubezpieczonego lub kwotę zmienną w zależności od wysokości opłaconych składek.

2. Pensja zmienna w zależności od czasu przebytego w ubezpieczeniu i której przyznanie uzależnione jest od wypełnienia okresu wyczekiwania, powinna zawierać, w razie braku gwarantowanego minimum, kwotę stałą względnie część kwoty stałej, niezależną od czasu przebytego w ubezpieczeniu.

3. Jeżeli składki są stopniowane w zależności od zarobku, wówczas zarobek, od którego opłacono składki, powinien być wzięty w rachubę przy obliczaniu pensji bez względu na to, czy pensja ta jest zmienna lub nie w zależności od czasu ubezpieczenia.

Artykuł 10

Instytucje ubezpieczenia będą upoważnione, na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo narodowe, do udzielania świadczeń w naturze osobom, które wskutek inwalidztwa otrzymują pensje lub mogłyby otrzymać pensje, a to w celu zapobiegania, opóźnienia, zmniejszenia lub usunięcia inwalidztwa.

Artykuł 11

1. Prawo do świadczeń może być wykluczone lub zawieszona w całości albo częściowo:

- a) jeżeli śmierć została spowodowana przez czyn zbrodniczy lub przestępczy albo umyślną winą ubezpieczonego lub jakiegokolwiek z osób, mających prawo do pensji po ubezpieczonym;
- b) w przypadku popełnienia przez ubezpieczonego lub jakiegokolwiek z osób, mających prawo do pensji po ubezpieczonym, oszustwa w stosunku do instytucji ubezpieczeniowej.

2. Pensja może być zawieszona w całości lub częściowo w czasie, gdy zainteresowana osoba:

- a) pozostaje całkowicie na utrzymaniu z funduszków publicznych lub z instytucji ubezpieczenia społecznego;
- b) nie stosuje się bez uzasadnionych powodów do przepisów lekarskich i zarządzeń, odnoszących się do zachowania się inwalidów, albo uchyla się bez upoważnienia i dobrowolnie od kontroli instytucji ubezpieczeniowej;

- c) korzysta z innego świadczenia periodycznego w gotówce, wypłacanego na podstawie prawa o obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym, z pensji albo z odszkodowania za wypadek w zatrudnieniu lub za chorobę zawodową;
- d) po otrzymaniu jako wdowa pensji, niezależnej od wieku lub inwalidztwa, żyje z mężczyzną we wspólnocie małżeńskiej;
- e) po spensjonowaniu na podstawie systemu, ustanowionego specjalnie na korzyść pracowników umysłowych, korzysta z dochodu zawodowego, przekraczającego określoną wysokość.

Artykuł 12

1. Ubezpieczeni i ich pracodawcy powinni ponosić opłaty na utworzenie fundusów ubezpieczenia.

2. Ustawodawstwo narodowe może zwolnić z opłacania składek:

- a) uczniów i młodocianych pracowników poniżej określonego wieku;
- b) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce lub którzy otrzymują bardzo niskie wynagrodzenie.

3. Opłacanie składek przez pracodawców może nie być przewidziane w ustawodawstwach o ubezpieczeniu narodowym, którego zakres przekracza krąg zatrudnionych w pracy najmnej.

4. Władze publiczne uczestniczyć będą w tworzeniu fundusów lub w świadczeniach ubezpieczenia, ustanowionego na korzyść pracowników najemnych w ogólności lub robotników.

5. Ustawodawstwa narodowe, które w chwili przyjęcia niniejszej Konwencji nie przewidywały opłacania składek przez ubezpieczonych, mogą nadal utrzymać w mocy zwolnienie ich od tego obowiązku.

Artykuł 13

1. Ubezpieczenie będzie wykonywane bądź przez instytucje, tworzone przez władze publiczne i które nie będą miały na celu zysku, bądź przez publiczne fundusze ubezpieczeniowe.

2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może również powierzyć wykonywanie ubezpieczenia instytucjom tworzonym z inicjatywy prywatnej zainteresowanych lub ich grup i należycie uznanym przez władze publiczne.

3. Majątek instytucji i publicznych funduszy ubezpieczenia będzie administrowany oddzielnie od majątku publicznego.

4. Przedstawiciele ubezpieczonych będą brali udział w prowadzeniu instytucji ubezpieczeniowych na warunkach określonych przez ustawodawstwo narodowe, które może również ustanowić udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

5. Autonomiczne instytucje ubezpieczenia będą poddane kontroli finansowej i administracyjnej władz publicznych.

Artykuł 14

1. Członkom rodziny, pozostałym po zmarłym ubezpieczonym lub spensjonowanym, przyznane zostanie prawo odwołania się w przypadku sporu, dotyczącego świadczeń.

2. Spory te będą rozstrzygane przez sądy specjalne, złożone z sędziów zawodowych lub niezawodowych, obeznanych szczególnie z celem ubezpieczenia i orzekających ewentualnie z udziałem asesorów, powołanych spośród ubezpieczonych i pracodawców.

3. W przypadku sporu, dotyczącego obowiązku ubezpieczenia lub wysokości składek, prawo odwołania się przyznane będzie pracownikowi i jego pracodawcy, jeżeli w tym ostatnim przypadku systemy ubezpieczenia przewidują opłacanie składek przez pracodawcę.

Artykuł 15

1. Cudzoziemcy będą poddani obowiązkowi ubezpieczenia i opłacania składek na tych samych warunkach, co własni obywatele.

2. Członkowie rodziny, pozostali po ubezpieczonym lub spensjonowanym cudzoziemcu, korzystać będą na tych samych warunkach, co własni obywatele, ze świadczeń, wynikających ze składek opłaconych na rachunek ubezpieczonego.

3. Pozostali po ubezpieczonym lub spensjonowanym cudzoziemcu członkowie rodziny, obywatele każdego Członka, związanego niniejszą Konwencją i którego ustawodawstwo przewiduje w konsekwencji udział finansowy Państwa w tworzeniu funduszków lub w świadczeniach ubezpieczenia stosownie do art. 12, korzystać będą poza tym z dodatków, podwyżek lub z części pensji, wypłacanych z funduszków publicznych.

4. Jednakże ustawodawstwo narodowe może zastrzec dla własnych obywateli korzystanie z dodatków, podwyżek lub części pensji, wypłacanych z funduszków publicznych i przyznawanych wyłącznie członkom rodziny, pozostałym po ubezpieczonym, który przekroczył określony wiek w chwili wprowadzenia w życie ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu.

5. Przewidziane ewentualnie ograniczenia z uwagi na zamieszkiwanie za granicą będą stosowane do spensjonowanych, obywateli każdego Członka, związanego niniejszą Konwencją, i zamieszkałych na obszarze innego Członka, związanego niniejszą Konwencją, tylko w rozmiarze, przewidzianym w stosunku do obywateli Państwa, w którym pensja została nabyta. Jednakże dodatki, podwyżki i części pensji, wypłacane z funduszków publicznych, mogą nie być udzielane.

Artykuł 16

1. Ubezpieczenie pracowników najemnych będzie regulowane prawem stosowanym w miejscu ich pracy.

2. Od powyższej zasady będą mogły być przyjęte, w drodze układu pomiędzy zainteresowanymi Członkami, wyjątki z uwagi na zachowanie ciągłości ubezpieczenia.

Artykuł 17

Każdy z Członków może poddać specjalnemu systemowi pracowników pogranicznych, którzy wykonywają pracę na jego terytorium, mieszkają jednak za granicą.

Artykuł 18

W krajach, które w chwili pierwotnego wejścia w życie niniejszej Konwencji nie mają ustawodawstwa o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek śmierci, każdy ist-

niejący w tej chwili system pensji bezskładkowych będzie uważany jako odpowiadający niniejszej Konwencji, jeżeli zapewnia indywidualne prawo do pensji na warunkach, ustalonych poniżej w artykułach 19 do 25.

Artykuł 19

1. Prawo do pensji będzie przyznawane:

- a) każdej wdowie do czasu powtórnego zamążpójścia, posiadającej na swym utrzymaniu co najmniej dwoje dzieci;
- b) każdej sierocie po ojcu i matce.

2. Ustawodawstwo narodowe ustali:

- a) warunki, w którym dziecko, inne niż z małżeństwa, otwierać będzie prawo do pensji wdowiej;
- b) wiek, do którego dziecko otwierać będzie prawo do pensji wdowiej lub do którego będzie miało prawo do pensji sieroczej; jednakże wiek ten nie może być niższy niż 14 lat.

Artykuł 20

1. Prawo do pensji wdowiej może być uzależnione od zamieszkiwania na terytorium Członka:

- a) zmarłego męża przez pewien okres, poprzedzający bezpośrednio śmierć;
- b) wdowy przez pewien okres, poprzedzający bezpośrednio zgłoszenie wniosku o pensję.

2. Prawo do pensji sieroczej może być uzależnione od zamieszkiwania tego z rodziców, który zmarł ostatni, na terytorium Członka przez pewien okres, poprzedzający bezpośrednio śmierć.

3. Okres zamieszkiwania na obszarze Członka, wymagany dla wdowy lub zmarłego rodzica, będzie ustalony przez ustawodawstwo narodowe, nie może on jednak przekraczać 5 lat.

Artykuł 21

1. Prawo do pensji wdowiej lub do pensji sieroczej przyznane będzie każdemu zgłaszającemu się, którego dochód roczny, włączając w to dochód dzieci lub sierot pozostających na utrzymaniu, nie przekracza granicy ustalonej przez ustawodawstwo narodowe, z uwzględnieniem minimalnych kosztów utrzymania.

2. Przy szacowaniu dochodów zainteresowanych będą wyłączone dochody, które nie przekraczają wysokości, ustalonej przez ustawodawstwo narodowe.

Artykuł 22

Pensja będzie ustalona w wysokości, która, dodana do dochodów innych niż wyłączone, powinna być wystarczająca na pokrycie co najmniej podstawowych potrzeb pensjonowanego.

Artykuł 23

1. Każdemu ubiegającemu się będzie przyznane prawo odwołania się w przypadku sporu dotyczącego przyznania pensji lub ustalenia jej wysokości.
2. Odwołanie będzie rozpatrywane przez inną władzę niż ta, która wydała decyzję w pierwszej instancji.

Artykuł 24

1. Wdowy i sieroty obcej narodowości, obywatele każdego Członka, związanego niniejszą Konwencją, będą miały prawo do pensji na tych samych warunkach, co własni obywatele.
2. Jednakże ustawodawstwo narodowe może uzależnić przyznanie pensji cudzoziemcowi od warunku zamieszkiwania na terytorium Członka przez okres, który może przewyższać najwyżej 5 lat okres zamieszkiwania, przewidziany w art. 20.

Artykuł 25

1. Prawo do pensji może być wykluczone lub zawieszona w całości lub częściowo, jeżeli wdowa lub osoba, która posiada na utrzymaniu sierotę, uzyskała lub usiłowała uzyskać pensję w drodze oszustwa.
2. Pensja może być zawieszona całkowicie lub częściowo w okresie, w którym zainteresowany jest na całkowitym utrzymaniu z funduszków publicznych.

Artykuł 26

Z zastrzeżeniem postanowień art. 15 ust. 5, niniejsza Konwencja nie dotyczy zachowania prawa do pensji w razie zamieszkania za granicą.

* * *

Artykuły 27–33: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 40

dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci pracowników najemnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów, zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zgromadzona tam w dniu 8 czerwca 1933 r. na siedemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci, która to kwestia zawarta jest w drugim punkcie porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego trzeciego roku poniższy projekt Konwencji do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosownie do postanowień Części XIII Traktatu Wersalskiego i odpowiednich części innych Traktatów Pokoju.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia lub utrzymania obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek śmierci na warunkach co najmniej równych przewidzianym w niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek śmierci będzie miało zastosowanie do robotników, pracowników umysłowych i uczniów, zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, jak również do pracowników pozostających w służbie osobistej pracodawców rolnych.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie narodowym takie wyjątki, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) pracowników, których wynagrodzenie przekracza określoną granicę, a jeżeli chodzi o ustawodawstwa, które nie przewidują takiego ogólnego wyjątku – pracowników umysłowych, wykonywających zawód uważany zazwyczaj za wolny zawód;

¹ Data wejścia w życie: 29 września 1949 r. Konwencja została zrewidowana w 1967 r. przez Konwencję Nr 128. Po wejściu w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 40 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 233).

- b) pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce;
- c) pracowników młodocianych poniżej określonego wieku i pracowników, którzy przy podjęciu po raz pierwszy pracy najemnej są za starzy do objęcia ich ubezpieczeniem;
- d) chałupników, których warunki pracy nie mogą być zrównane z warunkami pracy ogółu pracowników najemnych;
- e) członków rodziny pracodawcy;
- f) pracowników wykonywających zatrudnienia, które trwając w ogóle i z natury rzeczy przez krótkie okresy czasu nie pozwoliłyby zainteresowanym na wypełnienie warunków do przyznania świadczeń, jak również osoby, które wykonywają pracę najemną dorywczo i dodatkowo;
- g) pracowników niezdolnych do zarobkowania i osoby otrzymujące pensje inwalidzkie lub starcze;
- h) emerytowanych funkcjonariuszy, wykonywających pracę najemną oraz osoby, korzystające z dochodu osobistego, jeżeli emerytura lub dochód osobisty jest co najmniej równy pensji inwalidzkiej, przewidzianej przez ustawodawstwo narodowe;
- i) pracowników, którzy w czasie swych studiów udzielają lekcji lub są zatrudnieni za wynagrodzeniem w celu uzyskania przygotowania, pozwalającego im na wykonywanie zawodu, odpowiadającego tym studiom.

3. Poza tym mogą być wyłączone z obowiązkowego ubezpieczenia osoby, które otwierają w razie śmierci na podstawie ustawy, zarządzenia lub statutu dla pozostałych po nich osób prawo do świadczeń co najmniej równych, ogólnie biorąc, świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 3–33 jak w artykułach 3–33 Konwencji Nr 39 z wyjątkiem:

Artykułu 12 ustęp 2, który zawiera dodatkowy punkt c) w następującym brzmieniu:

- c) pracownikom zatrudnionym przez pracodawcę, który opłaca składki w formie ryczałtu, niezależnie od liczby zatrudnionych przez niego pracowników.

Konwencja Nr 42
dotycząca odszkodowania
za choroby zawodowe (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy przy Lidze Narodów,
zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zgromadzona tam w dniu 4 czerwca 1934 r. na osiemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski w sprawie częściowej rewizji Konwencji
dotyczącej odszkodowania za choroby zawodowe, przyjętej przez Konferencję na siód-
mej sesji, która to kwestia zawarta jest w piątym punkcie porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te mają być ujęte w formę projektu konwencji między-
narodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego
czwartego roku następujący projekt Konwencji, która otrzyma nazwę: Konwencja doty-
cząca chorób zawodowych (zrewidowana), z 1934 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do zapewnienia poszkodowanym wskutek chorób zawo-
dowych lub członkom ich rodzin odszkodowania, na zasadach ogólnych swego ustawo-
dawstwa narodowego o odszkodowaniu za wypadki przy pracy.

2. Wysokość tego odszkodowania nie będzie niższa od przewidzianej w ustawo-
dawstwie narodowym wysokości odszkodowania za szkody, wynikłe z wypadków przy
pracy. Z zastrzeżeniem tego postanowienia każdy Członek, ustalając w swym ustawo-
dawstwie narodowym warunki wypłacania odszkodowania za choroby zawodowe oraz
stosując do tych chorób swoje ustawodawstwo o odszkodowaniach za wypadki przy
pracy, będzie mógł tak je zmienić i dostosować, jak to uzna za odpowiednie.

Artykuł 2

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Kon-
wencję, obowiązkuje się uważać za choroby zawodowe zarówno choroby, jak zatrucia
wywołane substancjami wymienionymi w załączonym niżej wykazie, jeżeli chorobom
tym lub zatruciom ulegają pracownicy, zatrudnieni w zawodach, przemysłach lub przy
czynnościach wymienionych obok w tymże wykazie, i jeżeli są one skutkiem pracy
w przedsiębiorstwie podlegającym ustawodawstwu narodowemu.

¹ Data wejścia w życie: 17 czerwca 1936 r. Konwencja została zrewidowana w 1964 r. przez Konwencję Nr 121. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 235).

WYKAZ

| Spis chorób i substancji trujących | Spis odnośnych zawodów, przemysłów i czynności |
|--|---|
| Zatrucie ołowiem, jego stopami lub związkami oraz bezpośrednio następstwa tego zatrucia | Przerób rud, zawierających ołów, łącznie z ołowiowymi produktami odpadkowymi w hutach cynkowych Przetapianie starego cynku i ołowiu w gąski Wyrób przedmiotów ze stopionego ołowiu i ze stopów zawierających ołów Przemysły poligraficzne Wytwarzanie związków ołowiu Wyrób i naprawa akumulatorów elektrycznych Przygotowywanie i stosowanie emalii, zawierających ołów Polerowanie za pomocą opiłków ołowianych i substancji zawierających ołów Roboty malarskie, związane z przygotowywaniem i używaniem pokostów, kitów i farb zawierających barwniki ołowiowe. |
| Zatrucie rtęcią, jej amalgamatami i związkami oraz bezpośrednio następstwa tego zatrucia | Przerób rud rtęciowych Wytwarzanie związków rtęciowych Wyrób przyrządów pomiarowych i laboratoryjnych Przygotowywanie surowców, używanych w kapelusznictwie. Złocenie w ogniu Używanie pomp rtęciowych przy wyrobie żarówek Wyrób kapiszonów z piorunianem rtęci |
| Zakażenie wąglikiem | Robotnicy, mający styczność ze zwierzętami zakażonymi wąglikiem Praca przy odpadkach zwierzęcych Ładowanie, wyładowywanie lub przewóz towarów |
| Pylica, z gruźlicą lub bez gruźlicy krzemowej, jeśli pylica jest przyczyną powodującą niezdolność lub śmierć Zatrucia fosforem lub jego związkami wraz z bezpośrednimi skutkami tego zatrucia | Przemysły lub czynności uznane przez ustawodawstwo narodowe za narażające na ryzyko pylicy Wszystkie czynności, związane z produkcją, wydobywaniem lub używaniem fosforu lub jego związków |

| | |
|--|---|
| Zatrucie arsenem lub jego związkami wraz z bezpośrednimi skutkami tego zatrucia | Wszystkie czynności, związane z produkcją, wydobywaniem lub używaniem arsenu lub jego związków |
| Zatrucia benzolem lub jego homologami i ich pochodnymi wraz z bezpośrednimi skutkami tego zatrucia | Wszystkie czynności, związane z produkcją, wydobywaniem lub używaniem benzolu lub jego homologów i ich pochodnych |
| Zatrucie chloropochodnymi węglowodorów szeregu tłuszczowego | Wszystkie czynności, związane z produkcją, wydobywaniem lub używaniem chloropochodnych węglowodorów szeregu tłuszczowego, ustalone przez ustawodawstwo narodowe |
| Zmiany chorobowe wywołane: | Wszystkie czynności, narażające na działanie radu, substancji promieniotwórczych lub promieni Rentgena |
| a) radem lub innymi substancjami promieniotwórczymi | |
| b) promieniami Rentgena | Wszystkie czynności, związane z zajęciem lub zatrudnieniem przy smole, paku, asfalcie, olejach mineralnych, parafinie oraz przy wszelkich połączeniach, produktach, lub pozostałościach tych substancji |
| Zachorowanie na nabłoniaki skóry | |

* * *

Artykuły 3–9: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem:

Artykuł 6. Wypowiedzenie: postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego: wyrażenie „dziesięć lat” zastąpiono wyrażeniem „pięć lat” w obydwu ustępach, tak więc po upływie pięcioletniego okresu obowiązywania Konwencji jest ona otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 44

dotycząca zapewnienia bezrobotnym nie z własnej winy odszkodowań lub zasiłków¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1934 r. na osiemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ubezpieczenia na wypadek bezrobocia i niektórych form pomocy bezrobotnym, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego czwartego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezrobocia, z 1934 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do utrzymania systemu, który zapewni bezrobotnym nie z własnej winy objętym niniejszą Konwencją:

- a) bądź „odszkodowanie”, to jest kwotę wpłaconą tytułem składek opłaconych w związku z zatrudnieniem uprawnionego przez zgłoszenie do systemu obowiązkowego lub dobrowolnego;
- b) bądź „zasiłek”, to jest świadczenie, które nie stanowi ani odszkodowania, ani pomocy udzielanej na podstawie ogólnych zarządzeń o pomocy ubogim, lecz które może stanowić wynagrodzenie za zatrudnienie w ramach prac o charakterze pomocy, organizowanych na warunkach przewidzianych w art. 9;
- c) bądź połączenie odszkodowania i zasiłku.

2. Pod warunkiem zapewnienia wszystkim osobom, do których stosuje się niniejsza Konwencja, odszkodowań lub zasiłków przewidzianych w ust. 1, systemem tym może być:

- a) ubezpieczenie obowiązkowe;
- b) ubezpieczenie dobrowolne;
- c) kombinacja systemów ubezpieczenia obowiązkowego i ubezpieczenia dobrowolnego;
- d) jeden z wymienionych systemów uzupełniony systemem pomocy.

¹ Data wejścia w życie: 10 czerwca 1938 r. Konwencja została zrewidowana w 1988 r. przez Konwencję Nr 168.

3. Do ustawodawstwa krajowego należy ustalenie ewentualnie warunków, na jakich bezrobotni będą powołani do przejścia z systemu odszkodowań do systemu zasiłków.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zwykle zatrudnionych za wynagrodzeniem lub za utrzymanie.

2. Jednakże każdy Członek może przewidzieć w swym ustawodawstwie takie wyjątki, jakie uzna za potrzebne, jeżeli chodzi o:

- a) służbę domową;
- b) chałupników;
- c) pracowników, którzy otrzymują stałe zatrudnienie zależne od rządu, władz lokalnych lub usług użyteczności publicznej;
- d) pracowników umysłowych, których zarobki zostaną uznane przez właściwe władze za tak wysokie, że umożliwiają im zabezpieczenie się we własnym zakresie przeciwko ryzyku bezrobocia;
- e) pracowników, których zatrudnienie ma charakter sezonowy, jeśli okres sezonu jest normalnie krótszy od sześciu miesięcy i jeśli zainteresowani nie są zwykle zajęci przez resztę roku w innym zatrudnieniu objętym niniejszą Konwencją;
- f) pracowników młodocianych, którzy nie osiągnęli określonego wieku;
- g) pracowników, którzy przekroczyli określony wiek i którzy korzystają z emerytury lub z renty starczej;
- h) osób zatrudnionych jedynie okazjonalnie lub zastępczo, objętych niniejszą Konwencją;
- i) członków rodziny pracodawcy;
- j) wyjątkowych grup pracowników, w stosunku do których szczególne okoliczności sprawiają, że nie byłoby potrzeby lub nie byłoby praktycznie stosować do nich postanowień niniejszej Konwencji.

3. Członkowie powinni w swych corocznych sprawozdaniach składanych przez nich ze stosowania niniejszej Konwencji podawać wyjątki, które ustanowili na podstawie poprzedniego ustępu.

4. Konwencja niniejsza nie ma zastosowania do marynarzy, do rybaków, ani do pracowników rolnych, ponieważ kategorie te mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 3

W razie częściowego bezrobocia, odszkodowania lub zasiłki powinny być przyznawane bezrobotnym, których zatrudnienie zostało zredukowane na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 4

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być uzależnione od wypełnienia przez ubiegającego się poniższych warunków:

- a) być zdolnym do pracy i gotowym do podjęcia pracy;
- b) być zapisanym w publicznym biurze pośrednictwa pracy lub w jakimkolwiek innym biurze uznanym przez właściwą władzę oraz odwiedzać regularnie wymienione biuro, z zastrzeżeniem wyjątków i warunków, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe;
- c) stosować się do wszystkich innych przepisów, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe w celu ustalenia, czy ubiegający się spełnia warunki dotyczące przyznawania odszkodowania lub zasiłku.

Artykuł 5

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być poddane innym warunkom lub dyskwalifikacjom, a mianowicie przewidzianym w artykułach 6, 7, 8, 9, 10, 11 i 12. Warunki i dyskwalifikacje inne niż przewidziane w wymienionych artykułach powinny być wykazane w corocznych sprawozdaniach składanych przez Członka ze stosowania niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być uzależnione od wypełnienia stażu obejmującego:

- a) bądź opłacenie określonej ilości składek w ustalonym okresie poprzedzającym wniosek o odszkodowanie lub zasiłek, albo poprzedzającym początek bezrobocia;
- b) bądź zatrudnienie objęte niniejszą Konwencją w ustalonym okresie poprzedzającym wniosek o odszkodowanie lub zasiłek, albo poprzedzającym początek bezrobocia;
- c) bądź kombinacje wymienionych wyżej metod.

Artykuł 7

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być uzależnione od upływu okresu wyczekiwania, którego trwanie i warunki stosowania powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 8

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być uzależnione od uczęszczania na kurs szkolenia zawodowego lub inny.

Artykuł 9

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być uzależnione od przyjęcia na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe zatrudnienia przy robotach publicznych, organizowanych przez władzę publiczną.

Artykuł 10

1. Ubiegający się może być pozbawiony prawa do odszkodowań lub zasiłków przez odpowiedni okres, jeżeli odmawia przyjęcia odpowiadającego zatrudnienia. Nie powinno być uznane za odpowiadające:

- a) zatrudnienie, którego przyjęcie pociągałoby za sobą pobyt w okręgu, gdzie nie istnieją możliwości odpowiedniego zamieszkania;
- b) zatrudnienie, za które wysokość oferowanego zarobku jest niższa lub którego inne warunki zatrudnienia są mniej korzystne:
 - i) niż mógłby się słusznie spodziewać ubiegający się, biorąc pod uwagę te, które zwykle otrzymywał w swoim zawodzie stałym, w okręgu, w którym był na ogół zatrudniony, albo które by otrzymał, gdyby był tak nadal zatrudniony (jeżeli chodzi o zatrudnienie oferowane w zawodzie i w okręgu, gdzie ubiegający się był zwykle zatrudniony ostatnio);
 - ii) niż poziom na ogół przestrzegany w tym czasie w zawodzie i w okręgu, w którym zatrudnienie jest oferowane (we wszystkich innych przypadkach);
- c) zatrudnienie wakuje w związku ze wstrzymaniem pracy wskutek sporu zawodowego;
- d) zatrudnienie takie, że odmowa przyjęcia tego zatrudnienia z przyczyny innej niż wymieniane wyżej i biorąc pod uwagę wszystkie inne okoliczności, łącznie z osobistą sytuacją ubiegającego się – nie może narazić słusznie na zarzut.

2. Ubiegający się może być pozbawiony prawa do odszkodowań lub zasiłków przez odpowiedni okres:

- a) jeżeli utracił swoje zatrudnienie z bezpośredniej przyczyny wstrzymania pracy wskutek sporu zawodowego;
- b) jeżeli utracił pracę z własnej winy lub opuścił pracę dobrowolnie bez uzasadnionych motywów;
- c) jeżeli usiłował uzyskać podstępnie odszkodowanie lub zasiłek;
- d) jeżeli nie stosuje się w celu odzyskania pracy do instrukcji publicznego biura pośrednictwa pracy lub każdej innej właściwej władzy, albo jeżeli właściwa władza stwierdzi, że świadomie lub przez niedbalstwo nie skorzystał z rozsądnej okazji odpowiadającego mu zatrudnienia.

3. Każdy ubiegający się, który opuszczając zatrudnienie otrzymał od swego pracodawcy na podstawie umowy o pracę wynagrodzenie istotnie równe utracie jego zarobku za dany okres, może być pozbawiony prawa do odszkodowań lub zasiłków na ten okres. Jednakże odszkodowanie za zwolnienie z pracy, przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, nie będzie uważane za wspomniane wynagrodzenie.

Artykuł 11

Prawo do pobierania odszkodowania lub zasiłku może być przyznane na ograniczony okres, który normalnie nie powinien być krótszy od 156 dni roboczych w ciągu roku i w żadnym przypadku nie może być krótszy od 78 dni roboczych w ciągu roku.

Artykuł 12

1. Wypłacanie odszkodowania nie powinno być uzależnione od potrzeb ubiegającego się.

2. Prawo do pobierania zasiłku może być uzależnione od stwierdzenia, na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe, potrzeb ubiegającego się.

Artykuł 13

1. Odszkodowania będą wypłacane w gotówce, jednakże świadczenia dodatkowe, przeznaczone na ułatwienie powrotu ubezpieczonego do pracy, mogą być udzielane w naturze.
2. Zasiłki mogą być udzielane w naturze.

Artykuł 14

Będą ustanowione przez ustawodawstwo krajowe trybunały lub właściwe władze dla rozstrzygania spraw, wywołanych wnioskami o odszkodowania lub zasiłki, zgłaszane przez osoby, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja.

Artykuł 15

1. Ubiegający się może być pozbawiony prawa do odszkodowań lub zasiłków przez cały okres, kiedy przebywa za granicą.
2. Może być ustanowiony specjalny system dla pracowników przygranicznych, którzy mają miejsce zamieszkania w jednym kraju, a miejsce swej pracy w drugim kraju.

Artykuł 16

Obcokrajowcy powinni mieć prawo do odszkodowań i zasiłków na tych samych warunkach, co krajowcy. Jednakże każdy Członek może odmówić obywatelom każdego Członka lub Państwa, które nie jest związane niniejszą Konwencją, równego traktowania z własnymi obywatelami w dziedzinie świadczeń pochodzących z funduszków, na rzecz których ubiegający się nie opłacał składek.

* * *

Artykuły 17–23: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem:

Artykułu 20: Wypowiedzenie: postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego³ przez zastąpienie w obydwu ustępach „dziesięciu lat” „pięcioma latami”, tak więc po upływie pięcioletniego okresu obowiązywania Konwencja może być wypowiedziana w pięcioletnich odstępach czasu.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 44

dotyczące ubezpieczenia na wypadek bezrobocia oraz różnych form pomocy bezrobotnym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1934 r. na osiemnastej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ubezpieczenia od bezrobocia oraz różnych form pomocy bezrobotnym, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezrobocia, z 1934 r.

Konferencja,

przyjawszy Konwencję zapewniającą odszkodowanie lub zasiłki bezrobotnym nie z własnej winy,

zważywszy, że Konwencja ta ustala minimalne warunki, jakim powinien odpowiadać każdy system ubezpieczeń i pomocy w przypadku bezrobocia;

zważywszy, że pożądane jest określenie kilku ogólnych zasad, które wynikają z doświadczenia jako najodpowiedniejsze w przyczynianiu się do zadowolającej organizacji ubezpieczeń i pomocy w przypadku bezrobocia,

zaleca każdemu Członkowi rozważenie następujących zasad i reguł:

1. W krajach, gdzie nie istnieje obligatoryjny system ubezpieczeń przeciwko bezrobociu, powinny zostać podjęte środki zmierzające do jak najszybszego wprowadzenia takiego systemu.

2. W krajach, gdzie działają obligatoryjne lub fakultatywne systemy ubezpieczeń przeciwko bezrobociu, powinny zostać ustanowiony komplementarny system pomocy, aby objąć nim osoby, które wyczerpały prawo do odszkodowań i, w niektórych przypadkach, te, które nie nabyły jeszcze prawa do ich pobierania; system ten powinien być oparty na innej podstawie niż zwykle środki mające na celu pomoc ubogim.

3. Każdy system zakładający wypłacanie bezrobotnym odszkodowań lub zasiłków powinien obejmować nie tylko osoby całkowicie bezrobotne, ale także osoby częściowo bezrobotne.

4.a) Systemy ubezpieczeń lub pomocy w przypadku bezrobocia powinny być stosowywane tak szybko, jak jest to możliwe do każdej osoby zatrudnionej na mocy

umowy o pracę, jak również do każdej osoby zatrudnionej na mocy umowy o pracę w celu przyuczenia do zawodu, przewidującej wynagrodzenie pieniężne. W przypadku, gdyby wyjątki od tej reguły wydawały się nieodzowne, powinny zostać ograniczone do niezbędnego minimum.

- b) Korzystający z tych systemów powinni zostać objęci albo przez ubezpieczenia, albo przez pomoc aż osiągną wiek, w którym będą mieli prawo do emerytury.
- c) W przypadku, gdyby pojawiły się trudności z zastosowaniem do pewnej szczególnej kategorii pracowników ogólnych reguł dotyczących ubezpieczenia od bezrobocia, powinny zostać podjęte specjalne działania, aby umożliwić ubezpieczenie tej kategorii. Celem tych specjalnych działań powinno być zwłaszcza określenie z wystarczającą pewnością, czy chodzi o rzeczywiste bezrobocie i dostosowanie odszkodowań do normalnych zarobków zainteresowanych pracowników.
- d) W granicach możliwości, a szczególnie wówczas, gdy mogą być zastosowane zadowalające środki kontroli, powinny zostać przyjęte specjalne przepisy, aby pomóc w przypadku bezrobocia osobom mającym stosunkowo mało środków, które pracują na własny rachunek.

5. Kiedy uważa się za stosowne ustalenie maksymalnej sumy wynagrodzenia jako warunku obowiązku ubezpieczeniowego, powinni wówczas być wyłączeni jedynie pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie tak wysokie, iż sami zabezpieczają się przed ryzykiem bezrobocia, ponieważ celem ostatecznym jest objęcie ubezpieczeniem wszystkich pracowników fizycznych i umysłowych bez względu na ich wynagrodzenie.

6. Okres stażu przewidziany w Konwencji nie powinien przekraczać 26 tygodni zatrudnienia w zawodzie objętym obowiązującym systemem lub opłacenia 26 składek tygodniowych albo ich ekwiwalentu w okresie dwunastu miesięcy, poprzedzającym roszczenie o odszkodowanie, lub też 52 tygodni zatrudnienia albo 52 składek tygodniowych lub ich ekwiwalentu w okresie dwudziestu czterech miesięcy, poprzedzającym roszczenie o odszkodowanie.

7. Okres, podczas którego ustawodawstwo krajowe przewiduje wypłacanie odszkodowań, powinien być tak długi, jak tylko pozwala na to zdolność płatnicza systemu; powinny też zostać podjęte wysiłki, aby wypłacać zasiłki tak długo, jak długo są potrzebne osobom o nie występującym.

8. Okres oczekiwania, jaki pozwala ustanowić Konwencja, nie powinien przekraczać ośmiu dni za każdy okres bezrobocia, z zastrzeżeniem postanowień dotyczących częściowo bezrobotnych, o których mowa w artykułach 3 i 7 Konwencji i w ust. 3 niniejszego Zalecenia.

9. Kiedy chodzi o określenie, czy praca zaferowana bezrobotnemu w innym zawodzie niż ten, który poprzednio wykonywał, jest „pracą odpowiednią” i że odmowa przyjęcia jej może pociągnąć za sobą wykluczenie bezrobotnego z systemu zasiłkowego, dozwolone przez Konwencję, powinno się uwzględniać staż pracy zainteresowanego w poprzednim zawodzie, szansę znalezienia ponownego zatrudnienia w tym zawodzie, jego szkolenie zawodowe, przydatność do pracy.

10. Wykluczenie z prawa do odszkodowań lub zasiłków w przypadku utraty miejsca pracy na skutek przerwania pracy z powodu/sporu zawodowego powinno być stosowane wyłącznie do tych osób występujących o zasiłek, które są bezpośrednio zaangażowane w tym sporze, i wykluczenie to powinno w każdym razie ustać, kiedy przerwanie pracy zostaje zakończone.

11.a) Obowiązek uczęszczania na kurs szkolenia zawodowego lub inny, od którego Konwencja pozwala uzależnić wypłacanie odszkodowań lub zasiłków, powinien być narzucony tylko w przypadku, gdy wyniknie z tego korzyść dla bezrobotnego, bądź fizyczna, bądź moralna, lub dla jego umiejętności zawodowych lub ogólnych.

- b) Kiedy bezrobotnemu narzucony zostaje obowiązek przyjęcia zatrudnienia przy robotach publicznych, powinno się uwzględniać wiek, stan zdrowia i poprzednio wykonywany zawód zainteresowanego, jak również jego zdolność do danej pracy.
- c) Za roboty publiczne powinny być uważane jedynie prace o charakterze wyjątkowym i tymczasowym, organizowane przez władze państwowe, posługujące się funduszami przeznaczonymi specjalnie na pomoc dla bezrobotnych.

12. Część sum przydzielonych na pomoc dla bezrobotnych powinna móc być przeznaczona na ułatwienie ponownego zatrudniania bezrobotnych, na przykład dzięki szkoleniu zawodowemu lub innemu albo opłacaniu kosztów transportu bezrobotnym, którzy znaleźli zatrudnienie w innym regionie niż ich region zamieszkania.

13. Sytuacja finansowa kas ubezpieczeń powinna być okresowo badana przez właściwe władze, aby zapewnić w miarę możliwości ich wypłacalność oraz równowagę ich wydatków i wpływów własnych. Organizacja finansowa systemu powinna być, w miarę możliwości, pomyślana w ten sposób, aby system ten był w stanie stawić czoła przejściowym modyfikacjom rozmiarów zatrudnienia, tak by nie pociągało to za sobą zmiany w ogólnych warunkach stosowania systemu.

14. Powinien być stworzony fundusz nadzwyczajny dla zapewnienia w okresach szczególnie nasilonego bezrobocia wypłaty zasiłków przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe.

15. Powinny zostać podjęte środki, aby przedstawiciele osób płacących składki uczestniczyli w zarządzaniu systemami ubezpieczeń.

16. Równość traktowania powinna być stosowana, w danym przypadku, nie tylko do obywateli Członków związanych Konwencją, ale także do tych Członków lub państw, które nie ratyfikowały Konwencji, ale stosują skutecznie jej postanowienia.

17. Państwa powinny uregulować, na drodze umów bilateralnych zawieranych z Państwami sąsiednimi, warunki, na jakich powinny być wypłacane odszkodowania lub zasiłki bezrobotnym z regionów przygranicznych, których miejsce zamieszkania znajduje się w jednym kraju, a miejsce pracy w innym.

Konwencja Nr 45

dotycząca zatrudniania kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1935 r. na dziewiętnastej sesji,
postanowiwszy przyjąć rozmaite propozycje dotyczące zatrudniania kobiet przy
pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach, która to sprawa stanowi drugi
punkt porządku dziennego sesji,
po ustaleniu, że propozycjom tym należałoby nadać formę konwencji międzyna-
rodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego
piątego roku następującą Konwencję, która będzie nosić nazwę: Konwencja dotycząca
pracy kobiet pod ziemią, z 1935 r.

Artykuł 1

Przy stosowaniu niniejszej Konwencji określenie „kopalnie” obejmuje każde
przedsiębiorstwo państwowe lub prywatne, wydobywające bogactwa położone pod
powierzchnią ziemi.

Artykuł 2

Żadna osoba płci żeńskiej bez względu na wiek nie może być zatrudniona przy
pracach pod ziemią w kopalniach.

Artykuł 3

Ustawodawstwo krajowe może wyłączyć z powyższego zakazu:

- a) osoby zajmujące stanowisko kierownicze, nie wykonujące pracy fizycznej;
- b) osoby zatrudnione w służbie sanitarnej i społecznej;
- c) osoby znajdujące się w okresie studiów, skierowane na praktykę do podziemnych
części kopalni w ramach szkolenia zawodowego;
- d) wszelkie inne osoby udające się dorywczo do podziemnych części kopalni dla wy-
konania zawodu o charakterze niefizycznym.

* * *

Artykuły 4–10: Standardowe postanowienia końcowe².

¹ Data wejścia w życie: 30 maja 1937 r.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 47

dotycząca skrócenia czasu pracy do czterdziestu godzin tygodniowo¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 czerwca 1935 r. na dziewiętnastej sesji,

zważywszy, że sprawa skrócenia czasu pracy stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

uważając, iż bezrobocie przyjęło tak rozległe rozmiary i występuje od tak długiego czasu, że obecnie miliony pracowników na świecie są narażone na nędzę i niedostatek, za które sami nie są odpowiedzialni i od których mają słuszne prawo być uwolnieni,

uważając, iż byłoby pożądane, aby pracownicy w miarę możliwości odnosili korzyści z postępu technicznego, którego szybki rozwój charakteryzuje nowoczesny przemysł,

uważając, iż dla zadośćuczynienia rezolucjom przyjętym na osiemnastej i dziewiętnastej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy jest rzeczą konieczną próbować skrócić, jak tylko jest to możliwe, czas pracy we wszystkich kategoriach zatrudnienia,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego piątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca czterdziestogodzinnego tygodnia pracy, z 1935 r.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zgadza się uznać:

- a) zasadę czterdziestogodzinnego tygodnia pracy stosowaną w ten sposób, aby zasada ta nie powodowała obniżenia poziomu życia pracowników;
- b) przyjęcie lub popieranie środków, które byłyby uznane za odpowiednie dla osiągnięcia tego celu, oraz zobowiązuje się do stosowania wymienionej zasady do pewnych kategorii zatrudnienia, zgodnie ze szczegółowymi postanowieniami, ustalonymi przez poszczególne konwencje, które mogą być ratyfikowane przez danego Członka.

* * *

Artykuły 2–8: Standardowe postanowienia końcowe².

¹ Data wejścia w życie: 23 czerwca 1957 r.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 52

dotycząca corocznych płatnych urlopów¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1936 r. na dwudziestej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące corocznych płatnych urlopów,
która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego
szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
płatnych urlopów, z 1936 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych w jednym z następujących, państwowych lub prywatnych, zakładów lub przedsiębiorstw:

- a) przedsiębiorstwa, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, rozdrabniane lub niszczone, albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając przedsiębiorstwa zaangażowane w budowę okrętów lub w wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- b) przedsiębiorstwa całkowicie lub częściowo zaangażowane w budowę, odbudowę, utrzymanie, naprawę, przeróbkę lub burzenie jednego bądź więcej następujących obiektów: budowli, linii kolejowych, linii tramwajowych, lotnisk, przystani, doków, pirsów, osłon przeciwpowodziowych lub przeciw erozji nabrzeża, kanałów, prac na rzecz nawigacji śródlądowej, morskiej czy lotniczej, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków, studzien, prac nawadniających czy odwadniających, instalacji telekomunikacyjnych, prac związanych z produkcją czy przesyłaniem energii elektrycznej lub rozprowadzaniem gazu, rurociągów, wodociągów oraz zakładów zaangażowanych w inne podobne prace przygotowawcze do wszelkich takich robót czy konstrukcji lub kładzenia pod nie fundamentów;
- c) zakłady zaangażowane w przewóz osób lub towarów drogą lądową, kolejową, śródlądową drogą wodną lub drogą powietrzną, włączając przeładunek towarów w dokach, przystaniach, na nabrzeżach, w magazynach czy na lotniskach;

¹ Data wejścia w życie: 22 września 1939 r. Konwencja została zrewidowana w 1970 r. przez Konwencję Nr 132. Od czasu wejścia w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 52 nie jest już otwarta do ratyfikacji.

- d) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- e) przedsiębiorstwa handlowe, włączając usługi pocztowe i telekomunikacyjne;
- f) przedsiębiorstwa i usługi administracyjne, w których zatrudnieni zajmują się głównie pracą biurową;
- g) zakłady prasowe;
- h) zakłady świadczące usługi lecznicze i opiekuńcze ludziom chorym, niedołączonym, pozostającym bez środków do życia czy upośledzonym psychicznie;
- i) hotele, restauracje, pensjonaty, kluby, kawiarnie i inne zakłady o podobnym charakterze;
- j) teatry i miejsca rozrywki publicznej;
- k) mieszane zakłady handlowe i przemysłowe nie kwalifikujące się w pełni do którejkolwiek z powyższych kategorii.

2. Właściwe władze każdego kraju po konsultacji z głównymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, określają linię rozgraniczającą zakłady i przedsiębiorstwa określone w ustępie poprzednim od tych, do których niniejsza Konwencja nie ma zastosowania.

3. Właściwe władze każdego kraju mogą zwolnić ze stosowania niniejszej Konwencji:

- a) osoby zatrudnione w zakładach czy przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy;
- b) osoby zatrudnione w służbach publicznych, których warunki służby uprawniają do corocznych płatnych urlopów co najmniej równych pod względem czasu trwania urlopom określonym przez niniejszą Konwencję.

Artykuł 2

1. Każda osoba, do której ma zastosowanie niniejsza Konwencja, po roku nieprzerwanej pracy będzie uprawniona do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej sześciu dni roboczych.

2. Osoby poniżej szesnastego roku życia, włączając praktykantów, będą uprawnione po roku nieprzerwanej pracy do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej dwunastu dni roboczych.

3. Następujące okresy nie będą wliczane do corocznych płatnych urlopów:

- a) święta ustawowe i zwyczajowe;
- b) nieobecności w pracy spowodowane chorobą.

4. Ustawodawstwo krajowe może w szczególnych okolicznościach zezwolić na podział na części każdej części rocznego płatnego urlopu, która jest dłuższa od minimalnego okresu określonego przez niniejszy artykuł.

5. Wymiar corocznego płatnego urlopu będzie ulegał zwiększeniu wraz ze stażem pracy zgodnie z warunkami określonymi przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 3

Każda osoba korzystająca z urlopu zgodnie z art. 2 niniejszej Konwencji będzie otrzymywać za cały okres urlopu albo:

- a) swoje zwykłe wynagrodzenie, obliczone w sposób ustalony przez ustawodawstwo krajowe, włączając ekwiwalent pieniężny za swoje wynagrodzenie w naturze, jeśli takie istnieje; lub
- b) wynagrodzenie określone przez układ zbiorowy.

Artykuł 4

Tracą ważność wszelkie porozumienia dotyczące rezygnacji z prawa lub zrzeczenia się prawa do corocznego płatnego urlopu.

Artykuł 5

Ustawodawstwo krajowe może zastrzec, że osoba podejmująca płatne zatrudnienie w czasie trwania corocznego płatnego urlopu może zostać pozbawiona swojego prawa do wypłaty za okres urlopu.

Artykuł 6

Osoba zwolniona z pracy z powodu przypisywanego pracodawcy przed wykorzystaniem należnego jej urlopu będzie otrzymywać za każdy dzień należnego jej urlopu na mocy niniejszej Konwencji wynagrodzenie przewidziane w art. 3.

Artykuł 7

W celu ułatwienia skutecznego wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji, każdy pracodawca będzie obowiązany do prowadzenia, w formie zatwierdzonej przez właściwe władze, rejestru zawierającego:

- a) datę przyjęcia do pracy każdej zatrudnionej przez niego osoby oraz długość corocznego płatnego urlopu, do którego taka osoba jest uprawniona;
- b) daty wykorzystania corocznego płatnego urlopu przez każdą osobę;
- c) wynagrodzenie otrzymywane przez każdą osobę za okres jej corocznego płatnego urlopu.

Artykuł 8

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję jest zobowiązany do stworzenia systemu sankcji zapewniającego stosowanie jej postanowień.

Artykuł 9

Żadne postanowienia niniejszej Konwencji nie będą wpływały na jakąkolwiek ustawę, decyzję, prawo zwyczajowe czy porozumienie między pracodawcami a pracownikami, które zapewnia korzystniejsze warunki niż gwarantowane przez niniejszą Konwencję.

* * *

Artykuły 10–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 47

dotyczące corocznych płatnych urlopów

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1936 r. na dwudziestej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące corocznych płatnych urlopów, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące płatnych urlopów, z 1936 r.

Konferencja

po przyjęciu Konwencji dotyczącej corocznych płatnych urlopów dla osób zatrudnionych,

zważywszy, że celem takiego urlopu jest zagwarantowanie osobom zatrudnionym możliwości wypoczynku, rekreacji oraz odnowy psychicznej,

zważywszy, że warunki określone w Konwencji stanowią minimalną normę, do której powinny się dostosować wszystkie systemy płatnych urlopów,

zważywszy, że celowe jest bardziej szczegółowe rozważenie metod stosowania systemu,

zaleca wszystkim Członkom rozważenie następujących propozycji:

1.1) Na ciągłość pracy wymaganej do nabycia uprawnień do urlopu nie powinny mieć wpływu przerwy spowodowane chorobą lub wypadkiem, wydarzeniami rodzinnymi, służbą wojskową, realizacją praw obywatelskich, zmianami kierownictwa w przedsiębiorstwie, w którym pracuje zatrudniona osoba, czy mimowolnym bezrobociem, jeśli jego okres nie przekracza określonego limitu oraz jeśli zainteresowana osoba podejmuje ponownie zatrudnienie.

2) W wypadku zajęć, w których praca nie jest wykonywana regularnie w ciągu roku, warunek ciągłości pracy powinien być traktowany jako spełniony, gdy zostanie przepracowana określona liczba dni w określonym czasie.

3) Prawo do urlopu powinno przysługiwać po przepracowaniu jednego roku, niezależnie od tego czy ten okres został poświęcony wykonywaniu tego samego, czy kilku różnych zajęć. Każdy rząd powinien podjąć skuteczne kroki dla zapewnienia, by koszty urlopu nie obciążały całkowicie ostatniego pracodawcy.

2. W szczególnych przypadkach mogłoby być wskazane wprowadzenie przepisu o podziale urlopu, jednakże należy wtedy zapewnić, by takie specjalne zarządzenia nie były sprzeczne z celem urlopu, którym jest umożliwienie zatrudnionej osobie odnowy sił fizycznych i psychicznych, utraconych w ciągu roku. W innych przypadkach podział urlopu na części należy ograniczyć, z wyłączeniem zupełnie wyjątkowych okoliczności, do podziału na nie więcej niż dwie części, z których jedna nie powinna być krótsza niż określone minimum.

3. Wskazane byłoby możliwie szybkie zwiększenie wymiaru urlopu proporcjonalnie do stażu pracy, które powinno dokonywać się w regularnych etapach, tak by po określonej liczbie lat mogło zostać osiągnięte ustalone minimum, na przykład dwanaście dni roboczych po siedmiu latach pracy.

4. Najrzetelniejszą metodą obliczania płacy osoby całkowicie lub częściowo wynagradzanej za pracę na akord byłoby obliczanie przeciętnych zarobków z dostatecznie długiego okresu, tak by w możliwie jak największym stopniu zredukować wpływ wahań zarobków.

5. Celowe byłoby rozważenie przez Członków możliwości stworzenia bardziej korzystnego systemu dotyczącego młodocianych i praktykantów poniżej osiemnastego roku życia, aby ułatwić im przejście ze szkoły do życia zawodowego w okresie rozwoju fizycznego.

Konwencja Nr 53

dotycząca minimalnych kwalifikacji zawodowych kapitanów i oficerów marynarki handlowej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 października 1936 r. na dwudziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ustalenia przez każdy kraj z dostępem do morza pewnego minimum kwalifikacji zawodowych wymaganych od kapitanów, oficerów pokładowych i oficerów mechaników spełniających funkcje kierownicze wśród załóg na pokładzie statków handlowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego października tysiąc dziewięćset trzydziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca świadectw kwalifikacyjnych zawodowych oficerów, z 1936 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do każdego statku zarejestrowanego na terytorium, na którym obowiązuje niniejsza Konwencja, i wykonującego żeglugę morską, z wyjątkiem:

- a) okrętów wojennych;
- b) statków państwowych i statków w służbie administracji publicznej, nie mających przeznaczenia handlowego;
- c) statków drewnianych prymitywnej konstrukcji, takich jak „dhows” i „dżonki”.

2. Ustawodawstwo krajowe może przewidzieć całkowite lub częściowe wyłączenie statków o pojemności brutto mniejszej niż 200 ton.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji poniższe określenia należy rozumieć, jak następuje:

- a) określenie „kapitan lub szyper” oznacza każdą osobę, której powierzono kierownictwo statku;
- b) określenie „oficer pokładowy” oznacza każdą osobę z wyjątkiem pilotów, która jest faktycznie wyznaczona do nawigacji i manewrowania statkiem;

¹ Data wejścia w życie: 29 marca 1939 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

- c) określenie „główny mechanik” oznacza każdą osobę stale odpowiedzialną za wprowadzenie statku w ruch;
- d) określenie „oficer maszynowy” oznacza każdą osobę, której powierzono kierowanie pracą maszyn statku.

Artykuł 3

1. Nikt nie może sprawować ani być zaangażowanym do sprawowania funkcji kapitana lub szypra, oficera pokładowego, głównego mechanika i oficera maszynowego na statku, do którego stosuje się postanowienia niniejszej Konwencji, nie posiadając świadectwa stwierdzającego jego kwalifikacje zawodowe, potrzebne do sprawowania tych funkcji, wydanego lub zatwierdzonego przez władzę państwową terytorium, na którym statek jest zarejestrowany.

2. Wyjątki od postanowień niniejszego artykułu mogą być uczynione jedynie w przypadku siły wyższej.

Artykuł 4

1. Świadectwa kwalifikacji zawodowych mają prawo otrzymać tylko osoby, które:

- a) osiągnęły minimalny wiek wymagany przy wydawaniu takiego świadectwa;
- b) odbyły minimalny staż zawodowy wymagany przy wydawaniu takiego świadectwa;
- c) zdały z wynikiem pomyślnym egzaminy zorganizowane przez właściwą władzę i przeprowadzone pod jej nadzorem, w celu stwierdzenia, czy dana osoba posiada potrzebne kwalifikacje do wykonywania funkcji odpowiadających świadectwu, o które się ubiega.

2. Ustawodawstwo krajowe:

- a) określi minimum wieku oraz staż zawodowy, wymagane od kandydatów do każdej kategorii świadectw;
- b) zapewni przeprowadzenie przez właściwą władzę jednego lub kilku egzaminów w celu stwierdzenia, czy ubiegający się o świadectwo posiadają kwalifikacje wymagane do wykonywania funkcji odpowiadających świadectwom, o jakie się ubiegają, oraz kontrolę tych egzaminów.

3. Każdy Członek Organizacji może w okresie trzyletnim od daty ratyfikacji Konwencji wydawać świadectwo kwalifikacji zawodowych osobom, które nie zostały poddane egzaminom przeprowadzanym zgodnie z ust. b) niniejszego artykułu, z tym że:

- a) osoby te posiadają w rzeczywistości doświadczenie praktyczne, dostateczne do pełnienia funkcji odpowiadających świadectwom, o których mowa;
- b) osobom tym nie zarzucono żadnej poważnej pomyłki technicznej.

Artykuł 5

1. Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję będzie zapewniał jej faktyczne stosowanie za pomocą systemu skutecznej inspekcji.

2. Przepisy ustawodawstwa krajowego będą przewidywać przypadki, w jakich właściwe władze Członka mają prawo zatrzymać każdy statek zarejestrowany na jego terytorium, ze względu na nieprzestrzeżenie postanowień niniejszej Konwencji.

3. Gdy władze jakiegokolwiek Członka, który ratyfikował niniejszą Konwencję, stwierdzą nieprzestrzeganie jej postanowień na statku zarejestrowanym na terytorium innego Członka, który również ratyfikował Konwencję, powinny zwrócić się w tej sprawie do konsula Członka, na którego terytorium statek jest zarejestrowany.

Artykuł 6

1. Przepisy ustawodawstwa krajowego będą ustalać sankcje karne lub dyscyplinarne, które byłyby stosowane w przypadkach nieprzestrzegania postanowień niniejszej Konwencji.

2. Powyższe sankcje karne lub dyscyplinarne będą w szczególności skierowane przeciwko:

- a) armatorowi lub jego agentowi, kapitanowi lub szyprowi zatrudniającym osobę nie posiadającą świadectwa wymaganego przez niniejszą Konwencję;
- b) kapitanowi lub szyprowi pozwalającym wykonywać jedną z funkcji określonych w art. 2 niniejszej Konwencji osobie nie posiadającej świadectwa odpowiadającego co najmniej tej funkcji;
- c) osobom, które przez oszustwo lub na podstawie fałszywych dokumentów zostały zatrudnione do pełnienia funkcji określonych w art. 2 niniejszej Konwencji i nie posiadają wymaganych świadectw.

* * *

Artykuł 7: Deklaracje stosowania do terytoriów niemietropolitalnych².

Artykuły 8–14: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 55

dotycząca obowiązków armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 października 1936 r. na dwudziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące obowiązków armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarzy, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego października tysiąc dziewięćset trzydziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca obowiązków armatora (choroba i wypadki marynarzy), z 1936 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych na pokładzie statku, innego niż statek wojenny, zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja pozostaje w mocy i który zajmuje się zwykle żeglugą morską.

2. Jednakże każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy może przewidzieć w swym ustawodawstwie krajowym takie wyjątki, jakie uzna za potrzebne, jeżeli chodzi o:

- a) osoby zatrudnione na pokładzie:
 - i) statków należących do władzy publicznej, jeżeli statki te nie mają przeznaczenia handlowego;
 - ii) statków rybackich;
 - iii) statków o pojemności brutto mniejszej niż dwadzieścia pięć ton rejestrowych;
 - iv) statków z drewna o prymitywnej konstrukcji, takich jak „dhow” i „dżonki”;
- b) osoby zatrudnione na pokładzie na rachunek innego pracodawcy niż armator;
- c) osoby zatrudnione wyłącznie w portach przy naprawie, czyszczeniu, załadunku i rozładunku statków;
- d) członków rodziny armatora;
- e) pilotów.

¹ Data wejścia w życie: 29 października 1939 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

Artykuł 2

1. Obowiązki armatora będą obejmować ryzyka:

- a) choroba i wypadek, które nastąpiły między datą ustaloną w umowie zaciągu w celu rozpoczęcia służby i datą wygaśnięcia zaciągu;
- b) śmierci w następstwie takiej choroby lub takiego wypadku.

2. Jednakże ustawodawstwo krajowe może przewidzieć wyjątki:

- a) dla wypadku, który nie zdarzył się w służbie statku;
- b) dla wypadku lub choroby, przypisanymi rozmyślnemu działaniu lub rozmyślnej winie albo złemu sprawowaniu się chorego, zranionego lub zmarłego;
- c) dla choroby lub ułomności zatajonych z własnej woli w chwili zaciągu.

3. Ustawodawstwo krajowe może przewidzieć, że obowiązki armatora nie będą się stosować do choroby ani do śmierci przypisanej bezpośrednio chorobie, jeżeli zatrudniona osoba odmówiła poddania się badaniom lekarskim w chwili zaciągu.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji pomoc na rachunek armatora obejmuje:

- a) opiekę lekarską i dostarczanie leków oraz innych środków leczniczych o wystarczającej jakości i ilości;
- b) wyżywienie i zakwaterowanie.

Artykuł 4

1. Pomoc będzie obciążać armatora do chwili wyzdrowienia chorego lub zranionego albo do chwili stwierdzenia trwałego charakteru choroby lub niezdolności.

2. Jednakże ustawodawstwo krajowe może przewidzieć, że pomoc na rachunek armatora będzie ograniczona do okresu, który nie będzie mógł być krótszy od szesnastu tygodni począwszy od dnia wypadku lub początku choroby.

3. Ponadto jeżeli istnieje obowiązkowy system ubezpieczenia na wypadek choroby, obowiązkowy system ubezpieczenia od wypadków lub system odszkodowania za wypadki przy pracy, który pozostaje w mocy w stosunku do marynarzy na terytorium, na którym statek jest zarejestrowany, ustawodawstwo krajowe może przewidzieć, że:

- a) armator przestanie być odpowiedzialny w stosunku do osoby chorej lub zranionej począwszy od chwili, gdy osoba ta ma prawo do pomocy leczniczej na podstawie systemu ubezpieczenia lub odszkodowania,
- b) armator przestanie być odpowiedzialny począwszy od chwili przepisanej przez ustawę dotyczącą udzielania pomocy leczniczej na podstawie systemu ubezpieczenia lub odszkodowania uprawnionym z tego systemu, chociaż osoba chora lub zraniona nie jest sama objęta tym systemem, pod warunkiem, iż osoba ta nie jest wyłączona od pomocy z uwagi na każde ograniczenie dotyczące szczególnie pracowników – obcokrajowców lub pracowników nie mieszkających na terytorium, na którym statek jest zarejestrowany.

Artykuł 5

1. Jeżeli choroba lub wypadek powodują niezdolność do pracy, armator będzie wypłacać:

- a) całość zarobku tak długo, jak chory lub ranny pozostaje na statku;
- b) począwszy od zejścia ze statku, jeżeli chory posiada na utrzymaniu rodzinę, całość lub część zarobku według przepisów ustawodawstwa krajowego do chwili wyzdrowienia lub do chwili stwierdzenia trwałego charakteru choroby lub niezdolności.

2. Jednakże ustawodawstwo krajowe może ograniczyć odpowiedzialność armatora, jeżeli chodzi o wypłacanie całości lub części zarobku osobie, która zeszła ze statku, do okresu, który nie może być krótszy od szesnastu tygodni, począwszy od dnia wypadku lub początku choroby.

3. Ponadto jeżeli istnieje obowiązkowy system ubezpieczenia na wypadek choroby, obowiązkowy system ubezpieczenia od wypadków lub system odszkodowania za wypadki przy pracy, który pozostaje w mocy w stosunku do marynarzy na terytorium, na którym statek jest zarejestrowany, ustawodawstwo krajowe może przewidzieć, że:

- a) armator przestanie być odpowiedzialny w stosunku do osoby chorej lub zranionej począwszy od chwili, gdy osoba ta ma prawo do świadczeń pieniężnych na podstawie systemu ubezpieczenia lub odszkodowania;
- b) armator przestanie być odpowiedzialny począwszy od chwili przepisanej przez ustawę dotyczącą udzielania świadczeń pieniężnych na podstawie systemu ubezpieczenia lub odszkodowania uprawnionym z tego systemu, chociaż osoba chora lub zraniona nie jest sama objęta tym systemem, pod warunkiem iż osoba ta nie jest wyłączona od tych świadczeń z uwagi na każde ograniczenie dotyczące szczególnie pracowników – obcokrajowców lub pracowników nie mieszkających na terytorium, na którym statek jest zarejestrowany.

Artykuł 6

1. Armator będzie ponosić koszty repatriacji każdego chorego lub zranionego wysadzonego na ląd w czasie rejsu w następstwie choroby lub wypadku.

2. Portem repatriacyjnym będzie:

- a) albo port zaciągu;
- b) albo port odjazdu statku;
- c) albo port macierzystego kraju chorego lub zranionego, albo kraju, do którego należy chory lub zraniony;
- d) albo inny port ustalony w drodze porozumienia między zainteresowanymi i kapitanem lub armatorem za zgodą właściwej władzy.

3. Koszty repatriacji będą obejmować wszystkie wydatki dotyczące przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia chorego lub zranionego w czasie podróży, jak też koszty utrzymania chorego lub zranionego do ustalonej chwili wyjazdu.

4. Jeżeli chory lub zraniony może pracować, armator może uwolnić się od świadczeń repatriacyjnych na swój rachunek, zapewniając mu odpowiednią pracę na pokładzie statku udającego się do jednego z przeznaczeń, przewidzianych w ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 7

1. Armator będzie ponosić koszty pogrzebu w razie śmierci na pokładzie lub w razie śmierci na lądzie, jeżeli w chwili śmierci poszkodowany miałby roszczenie do pomocy na rachunek armatora.

2. Ustawodawstwo krajowe może przewidzieć zwrot przez instytucję ubezpieczeniową kosztów poniesionych przez armatora, jeżeli system ubezpieczenia społecznego lub odszkodowania obejmuje świadczenia na koszty pogrzebu.

Artykuł 8

Ustawodawstwo krajowe będzie wymagać od armatora lub od jego przedstawiciela, aby podjął środki w celu zabezpieczania mienia pozostawionego na pokładzie przez chorego, zranionego lub zmarłego objętego niniejszą Konwencją.

Artykuł 9

Ustawodawstwo krajowe przewidzi postanowienia w celu zapewnienia szybkiego i mało kosztownego rozstrzygnięcia sporów, jakie mogą nastąpić w związku z obowiązkami armatora na podstawie niniejszej Konwencji.

Artykuł 10

Armator może być zwolniony od obowiązków ustanowionych w artykułach 4, 6 i 7 niniejszej Konwencji w zakresie, w jakim obowiązki te byłyby ponoszone przez władze publiczne.

Artykuł 11

Konwencja niniejsza jak też ustawodawstwa krajowe będą interpretowane i stosowane, jeżeli chodzi o świadczenia przysługujące na podstawie niniejszej Konwencji, w sposób zapewniający równość traktowania wszystkim marynarzom, bez różnicy obywatelstwa, zamieszkania lub rasy.

Artykuł 12

Konwencja niniejsza nie narusza w niczym żadnej ustawy, żadnego orzeczenia, żadnego zwyczaju i żadnego układu między armatorami i marynarzami, które zapewniają warunki korzystniejsze od przewidzianych w niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuł 13: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych².

Artykuły 14–20: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 56

dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 października 1936 r. na dwudziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby, która to kwestia stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego października tysiąc dziewięćset trzydziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby (morze), z 1936 r.

Artykuł 1

1. Każda osoba zatrudniona na pokładzie statku innego niż statek wojenny, zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja pozostaje w mocy, i który zajmuje się żeglugą morską lub rybołówstwem morskim, będzie objęta obowiązkowym ubezpieczeniem na wypadek choroby, bez względu na to czy jest ona zatrudniona w charakterze kapitana lub członka załogi, czy na podstawie innego tytułu w służbie statku.

2. Jednakże, każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy może przewidzieć w swym ustawodawstwie krajowym takie wyjątki, jakie uzna za potrzebne, jeżeli chodzi o:

- a) osoby zatrudnione na pokładzie statków należących do władzy publicznej, jeżeli statki te nie mają przeznaczenia handlowego;
- b) osoby, których płaca lub dochód nie przekracza określonej granicy;
- c) osoby, które nie otrzymują wynagrodzenia w gotówce;
- d) osoby, które nie mieszkają na terytorium Członka;
- e) osoby, które nie osiągnęły lub które przekroczyły granicę określonego wieku;
- f) członków rodziny pracodawcy;
- g) pilotów.

¹ Data wejścia w życie: 9 grudnia 1949 r. Konwencja została zrewidowana w 1987 r. przez Konwencję Nr 165 i przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

Artykuł 2

1. Ubezpieczony niezdolny do pracy i pozbawiony zarobku w następstwie choroby ma prawo do zasiłku pieniężnego przez okres co najmniej pierwszych dwudziestu sześciu tygodni lub przez okres pierwszych stu osiemdziesięciu dni niezdolności, licząc od pierwszego dnia wypłaty zasiłku.

2. Prawo do zasiłku może być uzależnione od wypełnienia stażu i od upływu kilkudniowego okresu wyczekiwania, licząc od początku niezdolności do pracy.

3. Wysokość zasiłku przyznanego ubezpieczonemu nie będzie nigdy wyższa od tej, która została ustalona przez ogólny system obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby, jeżeli taki system istnieje, lecz nie ma zastosowania do marynarzy.

4. Zasiłek może być wstrzymany:

- a) jak długo ubezpieczony znajduje się na pokładzie lub za granicą;
- b) jak długo ubezpieczony pozostaje na utrzymaniu instytucji ubezpieczeniowej lub funduszy publicznych, jednakże wstrzymanie będzie jedynie częściowe dla ubezpieczonego posiadającego członków rodziny na utrzymaniu;
- c) jak długo ubezpieczony otrzymuje już inny zasiłek gdzie indziej na podstawie ustawy i z tytułu tej samej choroby, w takim przypadku wstrzymanie będzie całkowite lub częściowe w zależności od tego, czy ten ostatni zasiłek jest równy lub niższy od zasiłku wypłacanego na podstawie systemu ubezpieczenia na wypadek choroby.

5. Zasiłek może być zredukowany lub cofnięty w razie choroby w następstwie rozmyślnej winy ubezpieczonego.

Artykuł 3

1. Ubezpieczony ma prawo, licząc od początku choroby i co najmniej do upływu okresu przewidzianego dla udzielania zasiłku chorobowego, do bezpłatnej opieki lekarskiej lekarza należycie wykwalifikowanego, jak też do otrzymania leków i środków leczniczych właściwej jakości i ilości.

2. Jednakże można będzie żądać od ubezpieczonego udziału w kosztach pomocy, na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe.

3. Świadczenia lecznicze mogą być wstrzymane, jak długo ubezpieczony znajduje się za granicą.

4. W każdym przypadku, gdy tego wymagają okoliczności, instytucja ubezpieczeniowa może umieścić chorego w szpitalu, zapewniając mu całkowite utrzymanie oprócz opieki lekarskiej i potrzebnej pomocy.

Artykuł 4

1. Jeżeli ubezpieczony znajduje się za granicą i utracił prawo do zarobku chociażby częściowo z przyczyny choroby, zasiłek chorobowy, do którego miałby on prawo, gdyby nie znajdował się za granicą, będzie wypłacany jego rodzinie w całości lub w części aż do czasu jego powrotu na terytorium Członka.

2. Ustawodawstwo krajowe może przepisać lub upoważnić do udzielania następujących świadczeń:

- a) dodatków do zasiłku pieniężnego przewidzianego w art. 2, jeżeli ubezpieczony ma członków rodziny na utrzymaniu;
- b) pomocy w naturze lub pieniężnej w razie choroby członków rodziny ubezpieczonego, żyjących w jego gospodarstwie domowym i pozostających na jego utrzymaniu.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo krajowe ustali warunki, na jakich ubezpieczony, znajdujący się poza terytorium Członka, ma prawo do świadczeń w razie macierzyństwa.

2. Ustawodawstwo krajowe może ustalić warunki, na jakich żona ubezpieczonego korzysta ze świadczeń w razie macierzyństwa w czasie pobytu poza terytorium Członka.

Artykuł 6

1. W razie śmierci ubezpieczonego zasiłek pieniężny w wysokości ustalonej przez ustawodawstwo krajowe będzie wypłacony członkom rodziny zmarłego lub na pokrycie kosztów pogrzebu.

2. Jeżeli pozostaje w mocy system rent dla członków rodziny zmarłego marynarza, udzielanie zasiłku pieniężnego przewidzianego w poprzednim ustępie nie jest obowiązkowe.

Artykuł 7

1. Prawo do świadczenia z ubezpieczenia będzie kontynuowane także z tytułu chorób powstałych w ustalonym okresie po zakończeniu ostatniego zaciągu. Okres ten będzie określony przez ustawodawstwo krajowe w ten sposób, aby obejmował czas, który upływa normalnie między kolejnymi zaciągami.

Artykuł 8

1. Ubezpieczeni i ich pracodawcy będą uczestniczyć w tworzeniu finansowych środków systemu ubezpieczenia na wypadek choroby.

2. Ustawodawstwo krajowe może przewidzieć udział finansowy władz publicznych.

Artykuł 9

1. Ubezpieczenie na wypadek choroby będzie zarządzane przez instytucje autonomiczne, pod kontrolą administracyjną i finansową władz publicznych i nie mające na celu żadnego zysku.

2. Ubezpieczeni, a jeżeli chodzi o instytucje ubezpieczenia utworzone na podstawie ustawy specjalnie dla marynarzy także pracodawcy, będą uczestniczyć w zarządzaniu instytucjami, na warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe, które może także przewidzieć udział innych zainteresowanych.

3. Jednakże zarządzanie ubezpieczeniem na wypadek choroby może wziąć na siebie bezpośrednio Państwo, jeżeli i jak długo zarządzanie przez instytucje autonomiczne okazałoby się trudne lub niemożliwe z uwagi na warunki krajowe.

Artykuł 10

1. Ubezpieczony będzie mieć prawo odwołania się w razie sporu w przedmiocie swego prawa do świadczenia.

2. Procedura rozstrzygania sporów będzie szybka i mało kosztowna dla ubezpieczonego za pomocą specjalnego sądu lub każdej innej metody, którą ustawodawstwo krajowe uzna za odpowiednią.

Artykuł 11

Konwencja niniejsza nie narusza w niczym żadnej ustawy, żadnego orzeczenia, żadnego zwyczaju i żadnego układu między armatorami i marynarzami, które zapewniają warunki korzystniejsze od przewidzianych w niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuł 12: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych².

Artykuły 13–19: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 58

dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 22 października 1936 r. na dwudziestej drugiej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji
dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, przyjętej
przez Konferencję na drugiej sesji, która to sprawa stanowi punkt porządku dziennego
sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego czwartego października tysiąc dziewięćset trzydzie-
stego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotyczą-
ca najniższego wieku (morze) (zrewidowana), z 1936 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „statek” oznacza wszelkie statki i ło-
dzie jakiegokolwiek rodzaju, będące własnością publiczną lub prywatną, używane
w żegludze morskiej, z wyjątkiem okrętów wojennych.

Artykuł 2

1. Dzieci poniżej lat piętnastu nie mogą być zatrudniane bądź pracować na stat-
kach, z wyjątkiem tych, na których pracują wyłącznie członkowie tej samej rodziny.
2. Zastrzega się, że ustawodawstwo krajowe może w odniesieniu do dzieci powy-
żej czternastego roku życia przewidzieć wydawanie zaświadczeń zezwalających na ich
zatrudnienie w wypadkach, w których władze oświatowe lub inne właściwe władze,
wyznaczone przez to ustawodawstwo, po należytych zbadaniu warunków zdrowotnych
i fizycznych dziecka oraz przysłych, jak również bezpośrednich korzyści wynikających
dla dziecka z faktu proponowanego zatrudnienia, upewnią się, że takie zatrudnienie
będzie dla dziecka korzystne.

Artykuł 3

Przepisy art. 2 nie mają zastosowania do pracy dzieci na statkach szkolnych, jeśli
praca jest zezwolona i nadzorowana przez władzę publiczną.

¹ Data wejścia w życie: 11 kwietnia 1939 r. Konwencja została zrewidowana w 1973 r. przez Konwencję Nr 138, z za-
strzeżeniem pewnych warunków (patrz art. 10 ust. 4 d) Konwencji Nr 138) oraz przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

Artykuł 4

W celu ułatwienia wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji każdy kapitan będzie prowadził rejestr zaciągowy wszystkich osób poniżej szesnastego roku życia, zatrudnionych na swoim statku, lub ich wykaz w umowach o pracę na statku, ze wskazaniem daty ich urodzenia.

Artykuł 5

Niniejsza Konwencja nie wejdzie w życie do momentu przyjęcia przez Międzynarodową Konferencję Pracy Konwencji rewidującej Konwencję dotyczącą określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r. oraz Konwencji rewidującej Konwencję dotyczącą wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r.

* * *

Artykuły 6–12: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 59
dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy
przemysłowej (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1937 r. na dwudziestej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji
dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, przyjętej
przez Konferencję na pierwszej sesji, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku
dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego
siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
najniższego wieku (przemysł) (zrewidowana), z 1937 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwo przemysłowe”
obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane,
oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży,
rozdrabniane lub niszczone, albo w których materiały są przetwarzane, włączając
budowę okrętów oraz wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej
lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- c) budowę, odbudowę, konserwację, naprawę, przeróbkę lub burzenie wszelkich bu-
dowli, linii kolejowych, tramwajowych, przystani, doków, pirsów, kanałów, śródlą-
dowych dróg wodnych, dróg, tuneli, mostów, wiaduktów, kolektorów, ścieków,
studzien, instalacji telegraficznych lub telefonicznych, elektrowni, gazowni, wodo-
ciągów, lub inne roboty budowlane, jak również prace przygotowawcze do wszel-
kich takich robót czy konstrukcji lub kładzenie pod nie fundamentów;

¹ Data wejścia w życie: 21 lutego 1941 r. Konwencja została zrewidowana w 1973 r. przez Konwencję Nr 138
z zastrzeżeniem pewnych warunków (patrz art. 10 ust. 4 d) Konwencji Nr 138.

d) przewóz osób lub towarów drogą lądową, kolejową, morską lub śródlądową drogą wodną, włączając przeładunek towarów w dokach, przystaniach, na nabrzeżach i w magazynach, ale z wyłączeniem transportu ręcznego.

2. Właściwa władza każdego kraju ustali granicę podziału między przemysłem a handlem i rolnictwem.

Artykuł 2

1. Dzieci poniżej lat piętnastu nie mogą być zatrudniane ani nie mogą pracować w przedsiębiorstwach przemysłowych, państwowych czy prywatnych lub w jakichkolwiek ich oddziałach.

2. Zastrzega się że, z wyjątkiem przypadków prac, które ze swojej natury lub z powodu warunków, w jakich są prowadzone, są niebezpieczne dla życia, zdrowia czy stanu moralnego zatrudnionych przy nich osób, ustawodawstwo krajowe może zezwolić na zatrudnienie takich dzieci w przedsiębiorstwach, w których zatrudnieni są wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy.

Artykuł 3

Postanowienia niniejszej Konwencji nie będą miały zastosowania do pracy dzieci w szkołach technicznych, pod warunkiem, że praca ta będzie zatwierdzona i nadzorowana przez władzę publiczną.

Artykuł 4

W celu ułatwienia wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji, każdy pracodawca w przedsiębiorstwie przemysłowym będzie zobowiązany prowadzić rejestr wszystkich zatrudnionych przez siebie osób poniżej osiemnastu lat ze wskazaniem daty ich urodzenia.

Artykuł 5

1. W odniesieniu do prac, które ze swojej natury lub z powodu warunków, w których są prowadzone, są niebezpieczne dla życia, zdrowia czy stanu moralnego osób przy nich zatrudnionych, ustawodawstwo krajowe albo:

- a) określi limit lub limity wiekowe wyższe niż piętnaście lat, dopuszczające do ich wykonywania osoby młode lub młodociane; lub
- b) upoważni właściwą władzę do ustalania limitu czy limitów wiekowych wyższych niż piętnaście lat, dopuszczających do ich wykonywania osoby młode lub młodociane.

2. Roczne sprawozdania, składane zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, będą zawierały wyczerpujące informacje dotyczące limitu czy limitów wieku określonych przez ustawodawstwo krajowe, stosownie do lit. a) powyższego ustępu lub dotyczące działania podjętego przez właściwe władze w realizacji uprawnień przyznanych im stosownie do lit. b) powyższego ustępu, zależnie od przypadku.

CZEŚĆ II

POSTANOWIENIA SPECJALNE DOTYCZĄCE NIEKTÓRYCH KRAJÓW

* * *

Artykuły 6–9: Zmiany dotyczące stosowania Konwencji w odniesieniu do Japonii, Indii i Chin oraz procedura ich nowelizacji.

Artykuły 10–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 62

**dotycząca przepisów o bezpieczeństwie
w przemyśle budowlanym¹**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy,
i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1937 r. na dwudziestej trzeciej sesji,

zważywszy, że przemysł budowlany nastęrcza poważne ryzyko wypadków, które
należy zmniejszyć, zarówno ze względów humanitarnych, jak ekonomicznych,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski, dotyczące przepisów o bezpieczeństwie
robotników w przemyśle budowlanym, pracujących na rusztowaniach i przy maszynach
do transportu pionowego, co stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji, i

zważywszy, że ze względu na celowość ujednoczenia przepisów normujących mi-
nimum bezpieczeństwa, bez nakładania wszelako wymagań zbyt sztywnych dla ogólne-
go stosowania, najwłaściwszą formą dla tych wniosków jest forma konwencji między-
narodowej, uzupełnionej zaleceniem, obejmującym wzór regulaminu bezpieczeństwa,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego
siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
przepisów o bezpieczeństwie (budownictwo), z 1937 r.

CZĘŚĆ I

OBOWIĄZKI STRON KONWENCJI

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą
Konwencję, zobowiązuje się do posiadania ustawodawstwa, które:

- a) zapewnia stosowanie Przepisów Ogólnych, objętych częściami II do IV niniejszej
Konwencji; i
- b) na mocy którego właściwa władza może wydawać zarządzenia w celu urzeczywist-
nienia – jeśli to jest możliwe i pożądane – z uwzględnieniem warunków krajowych
– postanowień wzorowego regulaminu, załączonego do Zalecenia dotyczącego
przepisów o bezpieczeństwie (budownictwo, z 1937 r.), lub równoznacznych, bądź
też postanowień każdego jakiegokolwiek zrewidowanego wzorowego regulaminu,
który zaleci następnie Międzynarodowa Konferencja Pracy.

¹ Data wejścia w życie: 4 lipca 1942 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1951 r., Nr 11, poz. 83).

2. Każdy z tych Członków zobowiązuje się ponadto do przesyłania co trzy lata Międzynarodowemu Biuru Pracy sprawozdania wykazującego, w jakim stopniu wykonane zostały postanowienia wzorowego regulaminu, załączonego do Zalecenia dotyczącego przepisów o bezpieczeństwie (budownictwo), z 1937 r., lub też zrewidowanego wzorowego regulaminu, który zaleci później Międzynarodowa Konferencja Pracy.

Artykuł 2

1. Ustawodawstwo zapewniające stosowanie Przepisów Ogólnych, objętych częściami II do IV niniejszej Konwencji, powinno stosować się do wszelkich robót dokonywanych na budowie w związku z konstrukcją, naprawą, przebudową, konserwacją lub rozbiorą wszelkiego rodzaju budowli.

2. Wymienione ustawodawstwo może przewidywać, że właściwa władza po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników tam, gdzie one istnieją, może wyłączyć spod stosowania wszystkich lub też poszczególnych jego postanowień takiego rodzaju roboty, które wykonywane są normalnie w racjonalnych warunkach bezpieczeństwa.

Artykuł 3

Ustawodawstwo zapewniające stosowanie Przepisów Ogólnych, objętych częściami II do IV niniejszej Konwencji, jak również rozporządzenia, wydane przez właściwą władzę w celu wprowadzenia w życie wzorowego regulaminu, dołączonego do Zalecenia dotyczącego przepisów o bezpieczeństwie (budownictwo), z 1937 r., powinny:

- a) wymagać od pracodawcy, aby zapoznał z nimi wszystkie zainteresowane osoby w sposób uznany przez właściwą władzę;
- b) określić osoby odpowiedzialne za ich stosowanie;
- c) przewidzieć odpowiednie kary w wypadku pogwałcenia nałożonych przez nie obowiązków.

Artykuł 4

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązuje się do posiadania lub upewnienia się, że istnieje system inspekcji, należycie zapewniający skuteczne stosowanie ustawodawstwa w związku z przepisami o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym.

Artykuł 5

1. Gdy chodzi o Członka, którego terytorium obejmuje rozległe obszary, na których z racji rzadkiego zaludnienia lub też stanu rozwoju gospodarczego właściwa władza uważa za niewykonalne stosowanie przepisów niniejszej Konwencji, może ona wyłączyć te obszary spod stosowania Konwencji bądź w ogóle, bądź stosując takie wyjątki, jakie uzna za wskazane w stosunku do pewnych miejscowości lub poszczególnych rodzajów budowli.

2. Każdy Członek powinien podać w swym pierwszym sprawozdaniu rocznym o stosowaniu niniejszej Konwencji, przedłożonym na mocy art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy obszar, w stosunku do którego zamierza skorzystać

z postanowień niniejszego artykułu. Następnie żaden Członek po złożeniu swego pierwszego rocznego sprawozdania nie będzie mógł korzystać z postanowień niniejszego artykułu, z wyjątkiem obszarów w ten sposób podanych.

3. Każdy Członek, korzystający z postanowień niniejszego artykułu, powinien wskazywać w późniejszych sprawozdaniach rocznych wszelkie obszary, w stosunku do których zrzeka się prawa korzystania z postanowień niniejszego artykułu.

Artykuł 6

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję obowiązuje się składać co roku Międzynarodowemu Biuru Pracy najświeższe informacje statystyczne co do liczby i klasyfikacji wypadków, którym uległy osoby zatrudnione przy pracach, objętych niniejszą Konwencją.

CZĘŚĆ II

OGÓLNE PRZEPISY DOTYCZĄCE RUSZTOWAŃ

Artykuł 7

1. Do wszelkich robót, których nie można wykonać bezpiecznie przy użyciu drabiny lub innymi sposobami, powinno się zapewnić robotnikom odpowiednie rusztowania.

2. Rusztowania nie powinny być konstruowane, rozbierane, czy też w znacznym stopniu przerabiane, jeśli nie są:

- a) dozorowane przez kompetentną i odpowiedzialną osobę;
- b) wykonywane w miarę możliwości przez fachowych robotników przywykłych do tego rodzaju prac.

3. Wszelkiego rodzaju rusztowania i potrzebny do tego sprzęt oraz wszelkie drabiny powinny być:

- a) wykonane z materiałów dobrej jakości;
- b) odpowiednio wytrzymałe, przy czym należy przewidzieć zarówno ciężar, jak i naprężenie, jakiemu zostaną poddane;
- c) utrzymywane w dobrym stanie.

4. Rusztowania powinny być skonstruowane w taki sposób, aby żadna z ich części nie mogła ulec przesunięciu przy normalnym użytkowaniu.

5. Rusztowań nie należy przeciążać, przy czym w miarę możliwości ciężar powinien być równomiernie rozłożony.

6. Zanim na rusztowaniach zostaną zainstalowane maszyny do podnoszenia, należy przedsięwziąć specjalne środki ostrożności, zapewniające rusztowaniom wytrzymałość i stałość.

7. Rusztowania powinny być kontrolowane w ustalonych okresach przez osobę kompetentną.

8. Każdy przedsiębiorca, zanim udzieli swym robotnikom zezwolenia na użytkowanie rusztowania – bez względu na to, czy rusztowanie to zostało wykonane przez

jego własnych robotników, czy nie – powinien przedsięwziąć środki dla upewnienia się, czy odpowiada ono w pełni wymaganiom niniejszego artykułu.

Artykuł 8

1. Pomosty robocze, pochylnie i schody powinny być:

- a) wykonane w taki sposób, aby żadna z ich części nie mogła podlegać nadmiernemu i nierównomiernemu uginaniu się;
- b) wykonane i utrzymane w taki sposób, z uwzględnieniem istniejących warunków, aby zmniejszyć, tak dalece jak to jest możliwe, ryzyko poślizgnięcia się lub potknięcia osób;
- c) wolne od wszelkiego zbędnego zatarasowania.

2. W wypadku, gdy chodzi o pomosty robocze, pochylnie, miejsca pracy i schody na poziomie wyższym od poziomu przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe:

- a) każdy pomost roboczy i każda pochylnia powinny być zaopatrzone w szczelnie spojona podłogę, chyba, że dla zapewnienia bezpieczeństwa przedsięwzięte zostały inne odpowiednie środki;
- b) każdy pomost roboczy i pochylnia powinny mieć dostateczną szerokość;
- c) każdy pomost roboczy, pochylnia, miejsce pracy i schody powinny być odpowiednio zabezpieczone poręczą.

Artykuł 9

1. Z wyjątkiem takiego okresu i w takich rozmiarach, jakie są potrzebne, aby umożliwić dostęp osób, czy też transport lub przesunięcie materiałów, każdy otwór w podłodze budowli lub w pomoście roboczym powinien być zaopatrzone w odpowiednie środki w celu zapobieżenia upadkowi ludzi lub materiałów.

2. Gdy ludzie zatrudnieni są na dachu przedstawiającym niebezpieczeństwo upadku z wysokości przekraczającej ustaloną przez ustawodawstwo krajowe, należy powziąć odpowiednie środki ostrożności, w celu zapobieżenia upadkowi ludzi lub materiałów.

3. Należy powziąć odpowiednie środki ostrożności w celu ochrony ludzi od uderzenia przedmiotami, które mogą spadać z rusztowań lub innych miejsc pracy.

Artykuł 10

1. Należy zapewnić bezpieczny dostęp do wszelkich pomostów roboczych oraz innych miejsc pracy.

2. Każda drabina powinna być odpowiednio silnie umocowana i posiadać odpowiednią długość, w celu zapewnienia w każdej pozycji, w jakiej jest używana, bezpiecznego oparcia dla rąk i nóg.

3. Wszelkie miejsca pracy, jak również dostęp do nich, powinny być dostatecznie oświetlone.

4. Należy powziąć odpowiednie środki ostrożności w celu zapobieżenia niebezpieczeństwom, związanym z instalacją elektryczną.

5. Materiały znajdujące się na budowie nie mogą być nagromadzone lub rozłożone w sposób, mogący spowodować niebezpieczeństwo dla kogokolwiek.

CZĘŚĆ III

OGÓLNE PRZEPISY DOTYCZĄCE PRZYRZĄDÓW DO PODNOSZENIA

Artykuł 11

1. Wszelkie przyrządy i urządzenia służące do podnoszenia, wraz z ich umocowaniem, zakotwiczeniem i podporami, powinny być:

- a) dobrej konstrukcji mechanicznej, wykonane z materiałów dobrej jakości, odpowiednio wytrzymałe i wolne od jakichkolwiek widocznych braków;
- b) utrzymywane w dobrym stanie używalności i należyście funkcjonujące.

2. Wszelkie liny, używane do podnoszenia lub spuszczenia materiałów lub też jako środek zawieszania, powinny być dobrej jakości, odpowiednio wytrzymałe i wolne od jakichkolwiek widocznych braków.

Artykuł 12

1. Wszelkie przyrządy i urządzenia, służące do podnoszenia, powinny być badane i należyście wypróbowane po zmontowaniu na budowie oraz przed użyciem, a również powinny być ponownie badane w miejscu użytkowania w czasokresach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe.

2. Wszelkie łańcuchy, pierścienie, haki, ogniwa, pierścienie obrotowe i wielokrążki, używane do podnoszenia lub spuszczenia materiałów lub jako środki zawieszania, powinny być kontrolowane okresowo.

Artykuł 13

1. Każdy maszynista dźwigu lub innej maszyny podnoszącej powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje.

2. Nikt poniżej wieku przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe nie może być wyznaczony do manewrowania jakimkolwiek przyrządem do podnoszenia, włącznie z blokiem na rusztowaniu, ani też dawać sygnałów maszyniście.

Artykuł 14

1. Przy wszelkich przyrządach do podnoszenia, łańcuchach, pierścieniach, hakach, ogniwach, pierścieniach obrotowych i wielokrążkach używanych do podnoszenia lub spuszczenia bądź jako środki zawieszania, należy określić we właściwy sposób dopuszczalne obciążenie (nośność).

2. Na każdym z przyrządów do podnoszenia oraz na każdym sprzęcie wymienionym w poprzednim ustępie należy wyraźnie oznaczyć dopuszczalne obciążenie (nośność).

3. W wypadku, gdy przyrząd do podnoszenia posiada zmienne dopuszczalne obciążenie (nośność), należy wyraźnie oznaczyć każde obciążenie oraz warunki, w jakich może być ono stosowane.

4. Z wyjątkiem prób żadna z części jakiegokolwiek przyrządu do podnoszenia lub jakiegokolwiek sprzętu wymienionego w ust. 1 niniejszego artykułu nie może być obciążona ponad dopuszczalne obciążenie (nośność).

Artykuł 15

1. Silniki, tryby, pędnie, przewody elektryczne oraz inne grożące niebezpieczeństwem części przyrządów do podnoszenia powinny być skutecznie zabezpieczone.
2. Przyrządy do podnoszenia powinny być zaopatrzone w odpowiednie środki, aby zmniejszyć do minimum niebezpieczeństwo przypadkowego opuszczania się ciężarów.
3. Należy powziąć odpowiednie środki ostrożności w celu zmniejszenia do minimum niebezpieczeństwa przypadkowego obsunięcia się jakiegokolwiek części zawieszono-
nego ciężaru.

CZĘŚĆ IV

OGÓLNE PRZEPISY DOTYCZĄCE WYPOSAŻENIA OCHRONNEGO
I PIERWSZEJ POMOCY

Artykuł 16

1. Cały sprzęt konieczny dla ochrony osobistej powinien być do dyspozycji osób zatrudnionych na budowie i powinien być utrzymany w stanie zdatnym do natychmiastowego użytku.
2. Pracownicy są obowiązani do korzystania ze sprzętu oddanego im w ten sposób do dyspozycji, pracodawcy zaś powinni czuwać, aby ten sprzęt został celowo zużytkowany przez osoby zainteresowane.

Artykuł 17

Jeżeli prac dokonywa się w pobliżu miejsca, gdzie istnieje niebezpieczeństwo zalania wodą, należy przewidzieć i trzymać w pogotowiu do użytku wszelki konieczny sprzęt oraz przedsięwziąć wszelkie środki konieczne do szybkiego ratowania każdej osoby znajdującej się w niebezpieczeństwie.

Artykuł 18

Należy przedsięwziąć właściwe środki w celu szybkiego udzielenia pierwszej pomocy wszelkim osobom, które doznały obrażeń podczas pracy.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuł 19–25: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 63

dotycząca statystyki płac i czasu pracy w podstawowych gałęziach przemysłu wydobywczego i przetwórczego, w tym w budownictwie mieszkaniowym i technicznym oraz w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1938 r. na dwudziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące statystyki płac i czasu pracy w podstawowych gałęziach przemysłu wydobywczego i przetwórczego, w tym w budownictwie mieszkaniowym i technicznym oraz w rolnictwie, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

postanowiwszy, że jakkolwiek jest pożądane, aby wszyscy Członkowie Organizacji prowadzili statystykę średnich zarobków i przepracowanych godzin, zgodnie z postanowieniami zawartymi w Części II niniejszej Konwencji, jednak byłoby rzeczą słuszną, aby Konwencja była otwarta do ratyfikacji dla tych Członków, którzy nie mają możliwości stosować się do postanowień tej części,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca statystyki płac i czasu pracy, z 1938 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się:

- a) prowadzić statystykę płac i czasu pracy stosownie do postanowień niniejszej Konwencji;
- b) ogłaszać możliwie jak najszybciej dane zebrane stosownie do postanowień niniejszej Konwencji, starając się ogłaszać dane zebrane w odstępach kwartalnych lub częstszych w następnym kwartale, a dane zebrane w odstępach półrocznych lub rocznych – w ciągu następnego półrocza lub roku;

¹ Data wejścia w życie: 22 czerwca 1940 r. Konwencja została zrewidowana w 1985 r. przez Konwencję Nr 160. Od czasu wejścia w życie tej Konwencji, Konwencja Nr 63 nie jest już otwarta do ratyfikacji.

- c) przekazać do Międzynarodowego Biura Pracy w możliwie najkrótszym terminie dane zebrane w wykonaniu niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może wyłączyć w drodze deklaracji załączonej do aktu ratyfikacji:

- a) jedną z części II, III lub IV; lub
- b) części II i IV; albo
- c) części III i IV.

2. Każdy Członek, który złoży taką deklarację, będzie mógł unieważnić ją w każdej chwili przez deklarację złożoną później.

3. Każdy Członek, dla którego deklaracja złożona stosownie do ust. 1 niniejszego artykułu ma moc obowiązującą, wskaże co roku, w sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji, w jakiej mierze osiągnięty został jakikolwiek postęp mający na celu stosowanie części Konwencji wyłączonej lub wyłączonych z jego zobowiązania.

Artykuł 3

Niniejsza Konwencja nie nakłada obowiązku ogłaszania albo podawania do wiadomości liczb, które spowodowałyby ujawnienie danych dotyczących jakiegokolwiek indywidualnego przedsiębiorstwa lub zakładu.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się, aby właściwy urząd statystyczny jego kraju przeprowadził ankiety dotyczące wszystkich robotników będących przedmiotem badań, lub reprezentatywnej ich części w celu uzyskania informacji potrzebnych dla statystyki, którą podjął się opracować zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji, jeśli nie otrzymał ich już w inny sposób.

2. Niniejsza Konwencja nie może być rozumiana jako zobowiązanie Członka do prowadzenia statystyki, jeżeli okaże się, po przeprowadzeniu ankiet zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, że dany Członek w praktyce nie może uzyskać potrzebnych informacji bez zastosowania przymusu prawnego.

CZĘŚĆ II

STATYSTYKA ŚREDNICH ZAROBKÓW I PRZEPRACOWANYCH GODZIN W PRZEMYSŁE WYDOBYWCZYM I PRZETWÓRCZYM

Artykuł 5

1. Statystyka średnich zarobków i przepracowanych godzin obejmuje robotników zatrudnionych w każdej z podstawowych gałęzi przemysłu wydobywczego i przetwórczego, w tym w budownictwie mieszkaniowym i technicznym.

2. Statystyka średnich zarobków i przepracowanych godzin będzie prowadzona na podstawie danych obejmujących bądź ogół zakładów pracy i robotników, bądź liczbę reprezentatywną tych zakładów i robotników.

3. Statystyka średnich zarobków i przepracowanych godzin będzie:

- a) podawać oddzielne liczby dla każdej z podstawowych gałęzi przemysłu;
- b) wskazywać krótkie określenia przemysłów lub gałęzi przemysłu, których podane liczby dotyczą.

Artykuł 6

Statystyka średnich zarobków będzie obejmować:

- a) wszystkie wypłaty w gotówce i premie otrzymane przez zatrudnionych od pracodawcy;
- b) opłaty takie jak płatne przez pracowników składki na ubezpieczenie społeczne, które są potrącane przez pracodawcę;
- c) podatki płatne przez pracodawcę.

Artykuł 7

W krajach lub w gałęziach przemysłu, w których świadczenia w naturze, na przykład w postaci mieszkania, wyżywienia lub opału przyznawane bezpłatnie lub po niższych cenach stanowią ważną część całego wynagrodzenia zatrudnionych robotników, statystyka średnich zarobków będzie uzupełniona przez dane dotyczące tych świadczeń i w miarę możliwości przez określenie ich wartości w gotówce.

Artykuł 8

Statystyka średnich zarobków będzie, jeżeli to wykonalne, uzupełniana przez dane o średnim wymiarze zasiłków rodzinnych na każdego zatrudnionego pracownika w okresie objętym statystyką.

Artykuł 9

1. Statystyka średnich zarobków będzie obejmować zarobki obliczone za godzinę, za dzień, za tydzień pracy albo za każdy inny zwyczajowy okres.

2. Jeżeli statystyka średnich zarobków obejmuje zarobki obliczone za dzień, tydzień lub inny zwyczajowy okres pracy, statystyka przepracowanych godzin będzie obejmować ten sam okres.

Artykuł 10

1. Statystyka wymieniona w art. 9, dotycząca średnich zarobków i przepracowanych godzin pracy, będzie opracowana raz w roku, a w miarę możliwości w mniejszych odstępach czasu.

2. Co trzy lata, a jeżeli to wykonalne, w mniejszych odstępach czasu, statystyka średnich zarobków i jeżeli to możliwe statystyka przepracowanych godzin będą uzupełniane przez oddzielne liczby dla obu płci oraz dla dorosłych i młodocianych. Opracowanie oddzielnych liczb nie jest jednak potrzebne w tych gałęziach przemysłu, w których wszyscy robotnicy, z wyjątkiem nieznacznej ich części, należą do tej samej płci albo do tej samej z dwu wymienionych grup wieku. Nie jest również potrzebne opracowywanie oddzielnych liczb godzin przepracowanych przez pracowników płci

męskiej i żeńskiej, przez dorosłych i młodocianych, w tych działach przemysłu, w których normalne godziny pracy nie podlegają wahaniom zależnie od płci i wieku.

Artykuł 11

Jeżeli statystyka średnich zarobków i przepracowanych godzin nie obejmuje całego kraju, lecz tylko niektóre okręgi, miasta lub ośrodki przemysłowe, okręgi te, miasta lub ośrodki będą w miarę możliwości wskazane.

Artykuł 12

1. Będą ustalane w odstępach częstych i regularnych wskaźniki obrazujące ogólny ruch zarobków osiąganych za godzinę i w miarę możliwości za dzień, tydzień lub inny zwyczajowy okres pracy, na podstawie statystyki prowadzonej zgodnie z niniejszą częścią tej Konwencji.

2. Przy ustalaniu tych wskaźników będą należycie wzięte pod uwagę, oprócz innych czynników, względne oznaczenia poszczególnych gałęzi przemysłu.

3. Przy ogłaszaniu takich wskaźników, będą wskazane metody zastosowania przy ich ustalaniu.

CZĘŚĆ III

STATYSTYKA STAWEK PŁAC ZA JEDNOSTKĘ CZASU I NORMALNEGO CZASU PRACY W PRZEMYSŁE WYDOBYWCZYM I PRZETWÓRCZYM

Artykuł 13

Statystyka stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy będzie opracowana dla reprezentatywnych grup podstawowych gałęzi przemysłu wydobywczego i przetwórczego, włączając w to budownictwo mieszkaniowe i techniczne.

Artykuł 14

1. Statystyka stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy będzie wykazywać stawki i godziny:

- a) ustalone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe albo na ich podstawie;
- b) uzyskane od organizacji pracodawców i pracowników, organizacji mieszanych lub z innych odpowiednich źródeł informacji, jeśli stawki i godziny nie są ustalone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe, lub orzeczenia arbitrażowe, albo na ich podstawie.

2. Statystyka stawek płac będzie za jednostkę czasu i normalny czas pracy podawać rodzaj i źródło informacji, na których się opiera, a w szczególności wskazywać, czy chodzi o stawki lub godziny ustalone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, albo na ich podstawie, czy też o stawki lub godziny ustalone na mocy umów indywidualnych między pracodawcami i pracownikami.

3. Jeżeli chodzi o stawki płac określone jako minimalne (inne niż ustawowe stawki minimalne), jako standardowe typowe lub bieżące albo określone analogiczną nazwą będzie wyjaśnione znaczenie tych określeń.

4. Jeżeli „normalny czas pracy” nie jest ustalony przez ustawodawstwo, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe, albo na ich podstawie, określenie to będzie oznaczało liczbę godzin w dniu, w tygodniu lub w każdym innym okresie, powyżej której każda wykonana praca jest wynagradzana według stawek stosowanych do godzin nadliczbowych albo też stanowi wyjątek w stosunku do przepisów lub zwyczajów zakładu pracy dotyczących danych kategorii pracowników.

Artykuł 15

1. Statystyka stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy będzie wykazywać:

- a) w odstępach czasu nie przekraczających trzech lat oddzielne liczby dla głównych zawodów w rozległych i reprezentatywnych grupach poszczególnych gałęzi przemysłu;
- b) przynajmniej raz na rok, a w miarę możliwości częściej, oddzielne liczby dla niektórych głównych zawodów w najważniejszych działach tych gałęzi przemysłu.

2. Dane dotyczące stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy będą, jeśli to wykonalne, przedstawiane na podstawie tej samej klasyfikacji zawodowej.

3. Oddzielne liczby będą podawane w każdym przypadku, gdy źródła informacji, na podstawie których statystyka jest opracowywana, nie wymieniają poszczególnych zawodów, do których odnoszą się stawki lub czas pracy, ale ustalają różne stawki płac lub czas pracy dla innych kategorii pracowników (np. pracowników wykwalifikowanych, częściowo wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych), albo ustalają normalny czas pracy według rodzaju przedsiębiorstw lub gałęzi przedsiębiorstw.

4. Jeżeli kategorie pracowników, co do których dostarczane są dane, nie odpowiadają oddzielnym zawodom i jeżeli potrzebne wskazówki są zawarte w źródłach informacji, na podstawie których opracowana jest statystyka, będzie podane określenie każdej kategorii.

Artykuł 16

Jeżeli statystyka stawek płac za jednostkę czasu nie wykazuje stawek za godziny, lecz za dzień, tydzień lub każdy inny zwyczajowy okres pracy:

- a) statystyka czasu pracy będzie obejmować ten sam okres;
- b) Członek dostarczy do Międzynarodowego Biura Pracy wszelkich informacji potrzebnych do obliczenia stawek za godziny.

Artykuł 17

Jeżeli źródła informacji, na podstawie których opracowana jest statystyka, podają oddzielne dane pogrupowane według płci i wieku, statystyka stawek płac zarobków za jednostkę czasu i normalny czas pracy będzie podawać oddzielne liczby dla każdej płci oraz dla dorosłych i dla młodocianych.

Artykuł 18

Jeżeli statystyka stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy nie obejmuje całego kraju, lecz tylko niektóre okręgi, miasta lub ośrodki przemysłowe, będą, w miarę możliwości, wskazane te okręgi, miasta lub ośrodki.

Artykuł 19

Jeżeli źródła informacji, na podstawie których opracowana jest statystyka stawek płac za jednostkę czasu i normalny czas pracy, zawierają dane w tym przedmiocie, statystyki te będą wykazywać, w odstępach czasu nie przekraczających trzech lat:

- a) wymiar ewentualnych wypłat za urlopy;
- b) wymiar ewentualnych zasiłków rodzinnych;
- c) stawki albo wskaźniki wzrostu normalnych stawek płacowych za godziny nadliczbowe;
- d) liczbę dozwolonych godzin nadliczbowych.

Artykuł 20

W krajach lub w gałęziach przemysłu, w których świadczenia w naturze w postaci na przykład mieszkania, wyżywienia lub opału, przyznawane bezpłatnie lub po cenach niższych, stanowią poważną część całego wynagrodzenia zatrudnionych robotników, statystyka stawek płac za jednostkę czasu będzie uzupełniona przez dane dotyczące tych świadczeń i, jeżeli to możliwe, przez określenie ich wartości w gotówce.

Artykuł 21

1. Będą ustalone roczne wskaźniki obrazujące ogólne zmiany stawek płac za godzinę lub za tydzień, na podstawie statystyki opracowanej stosownie do wskazań niniejszej części tej Konwencji i w miarę możliwości uzupełniane przez inne dostępne dane (na przykład informacje dotyczące zmian zachodzących w stawkach płac akordowych).

2. Jeżeli ustalony został tylko jeden wskaźnik stawek płac bądź za godzinę, bądź za tydzień, będzie ustalony na tej samej zasadzie wskaźnik dotyczący zmian normalnego czasu pracy.

3. Przy ustalaniu tych wskaźników będzie w dostatecznej mierze uwzględnione między innymi znaczenie różnych gałęzi przemysłu.

4. Przy ogłaszaniu tych wskaźników będą podawane informacje dotyczące metody ich ustalania.

CZĘŚĆ IV

STATYSTYKA PŁAC I CZASU PRACY W ROLNICTWIE

Artykuł 22

1. Będzie opracowana statystyka płac robotników zatrudnionych w rolnictwie.

2. Statystyka zarobków w rolnictwie będzie:

- a) opracowywana w odstępach czasu najwyżej dwuletnich;
- b) podawać oddzielnie liczby dla każdego z głównych okręgów;
- c) wykazywać, w razie potrzeby, rodzaj świadczeń w naturze (w tym mieszkanie), które uzupełniają płace w gotówce i w miarę możliwości, określenie ich wartości w gotówce.

3. Statystyka płac w rolnictwie będzie uzupełniona informacjami dotyczącymi:

- a) kategorii robotników rolnych objętych tą statystyką;
- b) rodzaju i źródeł informacji, na których się ona opiera;
- c) metod, zastosowanych dla jej opracowania;
- d) w miarę możliwości, normalnego czasu pracy robotników objętych tą statystyką.

CZEŚĆ V

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 23

1. Jeżeli terytorium jakiegoś Członka obejmuje rozległe obszary, na których, ze względu na trudności powołania niezbędnych organów administracyjnych albo na rzadkość zaludnienia, lub na stopień rozwoju gospodarczego, prowadzenie statystyki odpowiadającej postanowieniom niniejszej Konwencji jest w praktyce niewykonalne, obszary te mogą być wyłączone ze stosowania Konwencji w całości lub częściowo.

2. Każdy Członek wymieni w pierwszym sprawozdaniu rocznym ze stosowania niniejszej Konwencji, które złoży na podstawie art 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy obszar, do którego zamierza zastosować postanowienia niniejszego artykułu. Żaden Członek nie będzie mógł następnie powoływać się na postanowienia niniejszego artykułu, z wyjątkiem obszarów w ten sposób przez siebie wskazanych.

Artykuł 24

1. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, po zasięgnięciu opinii technicznych, które uzna za właściwe, może przedstawić Członkom Organizacji wniośki w celu ulepszenia i rozszerzenia statystyki prowadzonej stosownie do postanowień niniejszej Konwencji albo w celu doprowadzenia do ich porównywalności.

2. Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązuje się:

- a) poddać zbadaniu swej właściwej władzy statystycznej wszelkie wnioski w tym zakresie przedłożone mu przez Radę Administracyjną;
- b) wskazać w swoim sprawozdaniu rocznym ze stosowania tej Konwencji, w jakim stopniu wnioski te zostały przez niego zrealizowane.

CZEŚĆ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 25–31: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 67

dotyczące zabezpieczenia dochodu

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Filadelfii przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 20 kwietnia 1944 r. na dwudziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zabezpieczenia dochodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwunastego maja tysiąc dziewięćset czterdziestego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zabezpieczenia dochodu, z 1944 r.

zważywszy, że Karta Atlantycka przewiduje jak najpełniejszą współpracę między wszystkimi narodami w dziedzinie gospodarczej w celu zapewnienia wszystkim lepszych warunków pracy, postępu gospodarczego i zabezpieczenia społecznego”, oraz

zważywszy, że Konferencja Międzynarodowej Organizacji Pracy w swojej Rezolucji przyjętej w dniu 5 listopada 1941 r. poparła tę zasadę Karty Atlantyckiej i zapowiedziała pełną współpracę Międzynarodowej Organizacji Pracy przy jej realizacji, oraz

zważywszy, że zabezpieczenie dochodu stanowi zasadniczy element zabezpieczenia społecznego, oraz

zważywszy, że Międzynarodowa Organizacja Pracy wspierała rozwój zabezpieczenia dochodów:

poprzez przyjęcie przez Międzynarodową Konferencję Pracy konwencji i zaleceń dotyczących odszkodowań pracowniczych za wypadki i choroby zawodowe, ubezpieczeń na wypadek choroby, zabezpieczenia na wypadek macierzyństwa, podeszłego wieku, inwalidztwa oraz rent dla wdów i sierot, jak również zabezpieczenia na wypadek bezrobocia,

poprzez przyjęcie przez Pierwszą i Drugą Konferencję Pracy Państw Amerykańskich rezolucji tworzących Ogólnoamerykański Kodeks Ubezpieczeń Społecznych, poprzez udział delegacji Rady Administracyjnej w Pierwszej Ogólnoamerykańskiej Konferencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego, która przyjęła Deklarację z Santiago de Chile oraz poprzez zatwierdzenie przez Radę Administracyjną Statutu Ogólnoamerykańskiej Konferencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego ustanowionej jako stały organ współpracy między władzami i instytucjami, działający w porozumieniu z Międzynarodowym Biurem Pracy, oraz

poprzez udział Międzynarodowego Biura Pracy, w charakterze doradczym, w kształtowaniu systemów ubezpieczeń społecznych w wielu krajach i przy pomocy innych środków, oraz

zważywszy, że niektórzy Członkowie nie podjęli leżących w ich kompetencjach środków, mających na celu popieranie dobrobytu i rozwoju swojej ludności, pomimo ogromnego zapotrzebowania na udoskonalone normy pracy, postęp gospodarczy oraz zabezpieczenie społeczne, oraz

zważywszy, że obecnie jest wysoce wskazane, aby Członkowie ci, możliwie jak najszybciej, podjęli wszelkie niezbędne środki zmierzające do osiągnięcia przyjętych międzynarodowych norm minimalnych i rozwoju tych norm, oraz

zważywszy, iż obecnie wysoce pożądanym jest podjęcie dalszych kroków mających na celu osiągnięcie zabezpieczenia dochodów poprzez ujednoczenie lub koordynację systemów ubezpieczeń społecznych, objęcie tymi systemami wszystkich pracowników i ich rodzin, włączając ludność wiejską oraz pracującą na własny rachunek, a także eliminację niesprawiedliwości, oraz

zważywszy, że formułowanie pewnych ogólnych zasad, którymi powinni kierować się Członkowie Organizacji przy rozwijaniu swoich systemów zabezpieczenia dochodów na podstawie istniejących konwencji i zaleceń, będzie służyło temu celowi, aż do chwili ujednoczenia i rozwinięcia postanowień wspomnianych konwencji i zaleceń,

Konferencja:

- a) zaleca Członkom Organizacji stopniowe, dostosowane do warunków krajowych, stosowanie poniższych, ogólnych zasad przewodnich, przy rozwijaniu swoich systemów zabezpieczenia dochodów, w celu realizacji piątej zasady Karty Atlantycznej, oraz na prośbę Rady Administracyjnej, składanie Międzynarodowemu Biuru Pracy okresowych sprawozdań dotyczących środków podejmowanych dla realizacji wspomnianych ogólnych zasad przewodnich;
- b) zwraca uwagę Członków Organizacji na sugestie dotyczące stosowania tych ogólnych zasad przewodnich przedłożonych Konferencji i zawartych w Aneksie do mniejszego Zalecenia.

ZASADY PRZEWODNIE

OGÓLNE

1. Systemy zabezpieczenia dochodu powinny ułatwić zaspokajanie potrzeb i zapobiegać niedostatkom poprzez zwracanie, do odpowiedniej wysokości, dochodów utraconych z powodu niezdolności do pracy (włączając podeszły wiek) lub do otrzymania wynagrodzanego zatrudnienia czy też z powodu śmierci żywiciela rodziny.

2. Zabezpieczenie dochodów powinno w możliwie największym stopniu opierać się na obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym, dzięki któremu osoby ubezpieczone, spełniające określone warunki, są uprawnione, na podstawie składek płaconych przez nie na rzecz instytucji ubezpieczeniowej, do świadczeń wypłacanych według stawek oraz w przypadkach określonych prawem.

3. Zabezpieczenie potrzeb nie objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym powinno być zapewnione przez opiekę społeczną; pewne kategorie osób, w szcze-

gólności dzieci pozostające na utrzymaniu oraz osoby niepełnosprawne znajdujące się w potrzebie, osoby w podeszłym wieku i wdowy powinny być uprawnione do zasiłków w odpowiednich wysokościach zgodnych z określoną skalą.

4. Innym osobom znajdującym się w potrzebie należy zagwarantować pomoc społeczną odpowiednio do potrzeb danego przypadku.

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

5. Zakres ryzyka podlegającego obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu powinien obejmować wszystkie przypadki, w których ubezpieczona osoba nie może zarabiać na swoje utrzymanie, bądź z powodu niezdolności do pracy, bądź niemożności otrzymania wynagradzanego zatrudnienia lub gdy umiera ona osierocając rodzinę pozostającą dotychczas na jej utrzymaniu, jak również powinien obejmować niektóre wynikające z tego, powszechnie występujące w tych okolicznościach, sytuacje krytyczne związane z koniecznością ponoszenia nadzwyczajnych wydatków przy ograniczonych dochodach, jeśli nie są one pokrywane w inny sposób.

6. W wypadkach niezdolności do pracy oraz śmierci będącej wynikiem zatrudnienia należy zapewnić odszkodowanie.

7. W celu dokładnego dostosowania świadczeń gwarantowanych przez ubezpieczenie społeczne do różnych potrzeb należy sklasyfikować w następujący sposób ryzyko objęte ubezpieczeniem:

- a) choroba;
- b) macierzyństwo;
- c) inwalidztwo;
- d) podeszły wiek;
- e) śmierć żywiciela rodziny;
- f) bezrobocie;
- g) wydatki nadzwyczajne; oraz
- h) obrażenia (kalectwo i choroby) wynikające z zatrudnienia.

Zastrzega się, że świadczenia nie powinny być wypłacane jednocześnie za więcej niż jedno następujące ryzyko: inwalidztwo, podeszły wiek i bezrobocie.

8. Dodatki na każde z pierwszych dwojga dzieci powinny być doliczane do wszystkich świadczeń wypłacanych z powodu utraty zarobków, zabezpieczenia na kolejne dzieci powinny być zapewnione w drodze zasiłków na dzieci wypłacanych z funduszy publicznych lub w ramach systemów składowych.

9. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie chorobowe, jest utrata zarobków spowodowana nieobecnością w pracy, wymuszoną względami medycznymi, takimi jak ciężki stan spowodowany chorobą lub wypadkiem, wymagający leczenia lub nadzoru medycznego.

10. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie macierzyńskie, jest utrata zarobków spowodowana nieobecnością w pracy w ustalonych okresach przed i po porodzie.

11. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie inwalidzkie, jest niezdolność do podjęcia jakiegokolwiek przynoszącej istotne dochody pracy, z powodu stanu przewlekłego, spowodowanego chorobą lub obrażeniami, lub z powodu utraty części ciała bądź jakiejś funkcji organizmu.

12. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie emerytalne, jest osiągnięcie określonego wieku, w którym osoby stają się zazwyczaj niezdolne do efektywnego wykonywania pracy, zwiększona skala zapadalności na choroby oraz inwalidztwo, jak również bezrobocie, gdy istnieje duże prawdopodobieństwo, iż będzie miało ono charakter stały.

13. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie osobom, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, jest utrata źródła utrzymania, jaka prawdopodobnie dotyka te osoby na skutek śmierci głowy rodziny.

14. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie dla bezrobotnych, jest utrata zarobków spowodowana bezrobociem osoby ubezpieczonej, zazwyczaj zatrudnionej, zdolnej do podjęcia pracy w określonym zawodzie oraz poszukującej odpowiedniego zatrudnienia, lub spowodowana utratą pracy w niepełnym wymiarze godzin.

15. Należy zapewnić wypłatę świadczeń w odniesieniu do wydatków nadzwyczajnych, ponoszonych w wypadku choroby, macierzyństwa, inwalidztwa lub śmierci, jeśli nie są pokrywane w inny sposób.

16. Ryzykiem, w przypadku którego należy wypłacić odszkodowanie za obrażenie wynikające z zatrudnienia, jest urazowe uszkodzenie ciała lub choroba związana z wykonywaniem pracy, pod warunkiem, że obrażenie nie było spowodowane rozmyślnie lub nie było skutkiem poważnego i celowego wykroczenia ofiary, pociągającego za sobą częściową lub stałą niezdolność do pracy bądź śmierć.

17. Ubezpieczenie społeczne powinno zapewniać ochronę wszystkim osobom zatrudnionym oraz pracującym na własny rachunek, w przypadku wystąpienia ryzyka, na które są one narażone, jak również osobom pozostającym na ich utrzymaniu, w odniesieniu do których możliwe jest:

- a) zbieranie składek bez ponoszenia nadmiernych kosztów administracyjnych; oraz
- b) wypłacanie świadczeń koniecznie w niezbędnej współpracy ze służbami medycznymi i służbami zatrudnienia oraz z zastosowaniem odpowiednich środków zapobiegających nadużyciom.

18. Pracodawca powinien być odpowiedzialny za zbieranie składek w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych przez niego osób oraz powinien mieć prawo potrącania należnych sum z ich wynagrodzenia w momencie jego wypłacania.

19. W celu ułatwienia skutecznego administrowania świadczeniami, powinny zostać podjęte środki do prowadzenia rejestrów składek, określenia metod umożliwiających łatwe stwierdzenie zaistnienia ryzyka będącego podstawą wypłacania świadczeń oraz jednoczesnej organizacji służb medycznych i służb zatrudnienia spełniających funkcje zapobiegawcze i zaradcze.

20. Osoby zatrudniane za wynagrodzeniem powinny być ubezpieczone z tytułu wszystkich przypadków ryzyka objętego ubezpieczeniem społecznym natychmiast, gdy system zbierania od nich składek zostanie zorganizowany oraz gdy zostaną podjęte niezbędne środki w sprawie administrowania tymi świadczeniami.

21. Osoby pracujące na własny rachunek powinny być ubezpieczone na wypadek zaistnienia ryzyka takiego jak inwalidztwo, podeszły wiek czy śmierć, na takich warunkach, jak osoby zatrudniane za wynagrodzeniem natychmiast, gdy system zbierania od nich składek zostanie zorganizowany. Należy także rozważyć możliwość ubezpieczenia ich na wypadek choroby i macierzyństwa wymagających hospitalizacji, choroby trwającej przez kilka miesięcy oraz nadzwyczajnych wydatków ponoszonych w związku z chorobą, macierzyństwem, inwalidztwem i śmiercią.

22. Świadczenia powinny zastąpić utracone zarobki, z odpowiednim uwzględnieniem ponoszonych ciężarów rodzinnych, do możliwie wysokiego poziomu, takiego który nie powoduje ograniczenia chęci podjęcia pracy na nowo, gdy istnieje taka możliwość oraz bez obciążania grup produkcyjnych nadmiernymi opłatami, powodującymi hamowanie wydajności i zatrudnienia.

23. Wysokość świadczeń powinna być powiązana z poprzednimi zarobkami osoby ubezpieczonej, na podstawie których opłacała ona składki. Z zastrzeżeniem, że każda kwota zarobków, stanowiąca nadwyżkę nad kwotę zarobków charakterystyczną dla pracowników wykwalifikowanych, może być nie brana pod uwagę przy ustalaniu wysokości świadczeń, lub ich części, finansowanych ze źródeł innych niż składki osoby ubezpieczonej.

24. Świadczenia wypłacane w wysokościach stałych mogą być właściwe dla krajów, w których istnieją odpowiednie możliwości pozwalające ludności na dodatkowe ekonomiczne zabezpieczenie się w drodze dobrowolnego ubezpieczenia. Takie świadczenia powinny być proporcjonalne do zarobków pracowników niewykwalifikowanych.

25. Prawo do świadczeń innych niż odszkodowanie za obrażenia wynikające z zatrudnienia powinno podlegać warunkom opłacania składek, według których normalnym statusem osoby uprawnionej do pobierania świadczeń jest status osoby zatrudnionej lub pracującej na własny rachunek oraz opierających się na odpowiedniej regularności płacenia składek; z zastrzeżeniem, że osoba nie powinna być pozbawiona prawa do świadczeń z powodu zaniedbania przez jej pracodawcę zbierania we właściwy sposób składek regulowanych w jej imieniu.

26. Koszt świadczeń, włączając koszty administracyjne, powinny wspólnie ponieść: osoby ubezpieczone, pracodawcy oraz podatnicy, w sposób sprawiedliwy w odniesieniu do osób ubezpieczonych, jak również unikający nadmiernego obciążania osób ubezpieczonych o niskich dochodach czy powodujących jakiegokolwiek zakłócenia w produkcji.

27. Zarządzanie ubezpieczeniem społecznym powinno zostać ujednoczone lub koordynowane w ramach ogólnego systemu służb zabezpieczenia społecznego, a osoby płacące składki, poprzez swoje organizacje, powinny być reprezentowane w organach ustalających politykę administracyjną lub udzielających porad w tym zakresie oraz opracowujących propozycje dotyczące ustawodawstwa bądź ramowe zarządzenia.

POMOC SPOŁECZNA

28. Społeczeństwo powinno współpracować z rodzicami poprzez zapewnianie ogólnych środków pomocy w celu zagwarantowania dobrobytu dzieciom pozostającym na ich utrzymaniu.

29. Inwalidzi, osoby w podeszłym wieku oraz wdowy nie otrzymujące świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż one same bądź ich mężowie, zależnie od okoliczności, nie podlegali obowiązkowemu ubezpieczeniu, a których dochody nie przekraczają określonego poziomu, powinny być uprawnione do otrzymywania specjalnych dodatków żywnościowych w ustalonej wysokości.

30. Wszystkim osobom znajdującym się w potrzebie, a nie wymagającym odosobnienia dla zapewnienia im prawidłowej opieki, należy zagwarantować odpowiednie zasiłki pieniężne lub częściowo pieniężne, a częściowo w naturze.

ANEKS

ZASADY PRZEWODNIE WRAZ Z PROPOZYCJAMI
DOTYCZĄCYMI ICH STOSOWANIA

(Ustępy drukowane pismem wytłuszczonym są ogólnymi zasadami przewodnimi, a punkty są propozycjami do stosowania)

OGÓLNE

1. Systemy zabezpieczenia dochodu powinny zaspokajać potrzeby i zapobiegać brakowi środków poprzez zwracanie, do odpowiedniej wysokości, dochodów utraconych z powodu niezdolności do pracy (włączając podeszły wiek) lub do otrzymania przynoszącej dochód pracy czy też z powodu śmierci żywiciela rodziny.

2. Zabezpieczenie dochodów powinno w możliwie największym stopniu opierać się na obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym, dzięki któremu osoby ubezpieczone spełniające określone warunki są uprawnione, na podstawie składek płaconych przez nie na rzecz instytucji ubezpieczeniowej, do świadczeń wypłacanych według stawek i w przypadkach określonych prawem.

3. Zabezpieczenie potrzeb nie objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym powinno być realizowane przez opiekę społeczną; pewne kategorie osób, w szczególności dzieci pozostające na utrzymaniu oraz osoby niepełnosprawne znajdujące się w potrzebie, osoby w podeszłym wieku i wdowy powinny być uprawnione do zasiłków w odpowiednich wysokościach zgodnych z określoną skalą.

4. Innym osobom znajdującym się w potrzebie należy zapewnić pomoc społeczną w rozmiarze odpowiednim do potrzeb danego przypadku.

I. UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

A. RYZYKO OBJĘTE UBEZPIECZENIEM

Zakres ryzyka objętego ubezpieczeniem

5. Zakres ryzyka podlegającego obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym powinien obejmować wszystkie przypadki, w których ubezpieczona osoba nie może zarabiać na swoje utrzymanie, bądź z powodu niezdolności do wykonywania pracy bądź niemożności otrzymania przynoszącej dochód pracy, lub gdy umiera osiercając rodzinę pozostającą dotychczas na jej utrzymaniu, jak również powinien obejmować niektóre wynikające z tego, powszechnie występujące w tych okolicznościach, sytuacje krytyczne związane z koniecznością ponoszenia nadzwyczajnych wydatków przez osoby o ograniczonych dochodach, jeśli nie są one pokrywane w inny sposób.

6. W wypadkach niezdolności do pracy oraz śmierci będącej wynikiem zatrudnienia należy zapewnić odszkodowanie.

7. W celu dokładnego dostosowania świadczeń gwarantowanych przez ubezpieczenie społeczne do różnych potrzeb należy sklasyfikować w następujący sposób ryzyko objęte ubezpieczeniem:

- a) choroba;
- b) macierzyństwo;

- c) inwalidztwo;
- d) podeszły wiek;
- e) śmierć żywiciela rodziny;
- f) bezrobocie;
- g) wydatki nadzwyczajne; oraz
- h) obrażenie (kalectwo i choroby) wynikające z zatrudnienia.

Zastrzeża się, że świadczenia nie powinny być wypłacane jednocześnie za więcej niż jedno z następującego ryzyka: inwalidztwo, podeszły wiek i bezrobocie.

8. Dodatki na każde z pierwszych dwojga dzieci powinny być doliczane do wszystkich świadczeń wypłacanych z powodu utraty zarobków, zabezpieczenia na kolejne dzieci powinny być zapewnione za pomocą zasiłków na dzieci wypłacanych z funduszy publicznych lub w ramach systemów składowych.

Choroba

9. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie chorobowe, jest utrata zarobków spowodowana nieobecnością w pracy, wymuszoną względami medycznymi, takimi jak ciężki stan spowodowany chorobą lub wypadkiem, wymagający leczenia lub nadzoru medycznego.

1) Przymusową nieobecność w pracy należy, z reguły, oceniać w związku z poprzednim zajęciem osoby ubezpieczonej, co do którego można się spodziewać, że zostanie ono podjęte na nowo.

2) Świadczenie nie musi być wypłacane za pierwsze dni choroby, ale jeśli choroba powtórzy się w ciągu kilku miesięcy, nie powinno się stosować nowego okresu oczekiwania.

3) Świadczenie powinno być możliwe kontynuowane do momentu, gdy korzystający z niego jest gotowy do powrotu do pracy, umiera lub pozostaje inwalidą. Jednakże jeśli uznaje się za konieczne ograniczenie długości wypłacania świadczenia, maksymalny okres nie powinien być krótszy niż 26 miesięcy dla pojedynczego przypadku, a także należy zapewnić przedłużenie okresu wypłacania świadczenia w przypadku szczególnych chorób, takich jak gruźlica, które, choć są uleczalne, często są długotrwałe; zastrzegając, że w początkach funkcjonowania systemu ubezpieczenia konieczne może się okazać zapewnienie wypłacania świadczenia przez okres krótszy niż 26 tygodni.

Macierzyństwo

10. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie macierzyńskie, jest utrata zarobków spowodowana nieobecnością w pracy w ustalonych okresach przed i po porodzie.

1) Kobieta powinna mieć prawo do opuszczenia pracy, jeśli przedstawi ona zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że jej poród odbędzie się prawdopodobnie w ciągu sześciu tygodni, a także żadnej kobiecie nie można zezwolić na podjęcie pracy w ciągu sześciu kolejnych tygodni następujących po rozwiązaniu.

2) W tych okresach powinno być wypłacane świadczenie macierzyńskie.

3) Nieobecność w pracy przez dłuższe okresy czasu lub z innych przyczyn może być wskazana względami medycznymi, uwzględniającymi stan fizyczny korzystającej ze świadczenia oraz wymogami jej pracy; podczas wszelkich takich okresów powinny być wypłacane świadczenia chorobowe.

4) Wypłata świadczenia macierzyńskiego może zostać uzależniona od korzystania przez uprawnioną z usług służby zdrowia zapewnianych jej i jej dziecku.

Inwalidztwo

11. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie inwalidzkie, jest niezdolność do podjęcia jakiegokolwiek przynoszącej istotne dochody pracy z powodu stanu przewlekłego, spowodowanego chorobą lub obrażeniami, lub z powodu utraty części ciała bądź jakiejś funkcji organizmu.

1) Od osoby niepełnosprawnej należy oczekiwać podjęcia jakiegokolwiek pracy, która byłaby dla niej wskazana przy uwzględnieniu jej aktualnego stanu zdrowia i możliwości, uprzedniego doświadczenia oraz wszelkich dostępnych jej udogodnień w zakresie szkolenia.

2) Osoba, której zostanie wskazane takie zatrudnienie, które jednakże nie jest jeszcze dostępne, oraz osoba uczęszczająca na kurs szkoleniowy powinna otrzymywać tymczasowe świadczenie inwalidzkie, szkoleniowe lub świadczenie dla bezrobotnych, jeśli nabyła ona do nich prawo.

3) Osoba, dla której żadne tego typu zajęcie nie jest wskazane, powinna otrzymać świadczenie inwalidzkie.

4) Uprawnionym o stwierdzonej stałej niezdolności do podjęcia jakiegokolwiek regularnego zajęcia zarobkowego należy zezwolić na uzupełnienie ich świadczeń inwalidzkich poprzez podejmowanie dorywczych prac zarobkowych przynoszących niewielkie dochody.

5) W wypadkach, w których wysokość świadczenia inwalidzkiego jest związana z wysokością poprzednich zarobków osoby ubezpieczonej, należy przyznać prawo do zasiłku, jeśli osoba niepełnosprawna nie jest zdolna w drodze wykonywania zwykłej pracy do osiągnięcia zarobków w wysokości równej jednej trzeciej przeciętnego wynagrodzenia, jakie otrzymuje w zawodzie uprzednio przez nią wykonywanym osoba sprawna fizycznie po przejściu tego samego szkolenia.

6) Świadczenie inwalidzkie należy wypłacać, począwszy od daty zaprzestania wypłacania świadczenia chorobowego, za cały okres trwania inwalidztwa, pod warunkiem, że gdy uprawniony osiąga wiek, w którym może występować o przyznanie świadczenia emerytalnego, to ostatnie może zastąpić świadczenie inwalidzkie.

Podeszły wiek

12. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie emerytalne, jest osiągnięcie określonego wieku, w którym osoby stają się zazwyczaj niezdolne do efektywnego wykonywania pracy, zwiększona skala zapadalności na choroby oraz inwalidztwo, jak również bezrobocie, gdy istnieje duże prawdopodobieństwo, iż będzie miało ono charakter stały.

1) Najniższy wiek występowania o przyznanie świadczenia emerytalnego powinien zostać ustalony na nie więcej niż sześćdziesiąt pięć lat dla mężczyzn i sześćdziesiąt lat dla kobiet; zastrzegając, że niższy wiek może zostać ustalony dla osób, które przez wiele lat pracowały w zawodach ciężkich i szkodliwych dla zdrowia.

2) Wypłata świadczeń emerytalnych może, jeśli świadczenie podstawowe uznano za wystarczające do utrzymania, zostać uzależnione od zrezygnowania ze stałej pracy w jakimkolwiek zawodzie podnoszącym dochody; w wypadkach, w których wymagana jest taka rezygnacja, uzyskiwanie dorywczych dochodów w stosunkowo niewielkich ilościach nie powinno pozbawiać prawa do otrzymywania świadczenia emerytalnego.

Śmierć żywiciela rodziny

13. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie osobom, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, jest utrata źródła utrzymania, jaka prawdopodobnie dotyka te osoby na skutek śmierci głowy rodziny.

1) Świadczenia dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej powinny być wypłacane:

- a) wdowom po ubezpieczonych;
- b) dzieciom, pasierbom, dzieciom adoptowanym oraz, z zastrzeżeniem ich uprzedniej rejestracji w charakterze osób pozostających na utrzymaniu, dzieciom nieślubnym ubezpieczonego lub ubezpieczonej, który/a utrzymywał/a dzieci; oraz
- c) zgodnie z warunkami określonymi w ustawodawstwie krajowym, niezamężnej kobiecie z którą zmarły prowadził wspólne gospodarstwo domowe.

2) Świadczenie dla wdów powinno być wypłacane wdowie opiekującej się dzieckiem na które jest wypłacane świadczenie na dziecko, lub która w momencie śmierci jej męża bądź później jest inwalidką lub osiągnęła minimalny wiek uprawniający ją do występowania o przyznanie jej świadczenia emerytalnego; wdowie, która nie spełnia jednego z tych warunków, należy wypłacać świadczenie dla wdów przez minimalny okres kilku miesięcy oraz następnie, gdy pozostaje ona bez pracy, aż do momentu zaproponowania jej odpowiedniego zatrudnienia, po szkoleniu, jeśli to konieczne.

3) Świadczenie na dziecko powinno być wypłacane na dziecko w wieku szkolnym, lub takie które nie przekroczyło osiemnastu lat i kontynuuje naukę w kierunku ogólnym lub zawodowym.

Bezrobocie

14. Ryzykiem, w przypadku którego powinno być wypłacane świadczenie dla bezrobotnych, jest utrata zarobków spowodowana bezrobociem osoby ubezpieczonej, zazwyczaj zatrudnionej, zdolnej do podjęcia pracy w określonym zawodzie, oraz poszukującej odpowiedniego zatrudnienia, lub spowodowana utratą pracy w niepełnym wymiarze godzin.

1) Świadczenie nie musi być wypłacane za pierwsze kilka dni okresu bezrobocia liczonego od daty rejestracji roszczenia, ale jeśli bezrobocie powtórzy się ponownie w ciągu kilku miesięcy, nie powinien być stosowany nowy okres oczekiwania.

2) Świadczenie należy wypłacać do momentu zaproponowania osobie ubezpieczonej odpowiedniej pracy.

3) W okresie początkowym, określonym rozsądnie dla danego przypadku, tylko następujące zatrudnienie powinno być uznane za odpowiednie:

- a) zatrudnienie w normalnym zawodzie osoby ubezpieczonej na terenie nie wymagającym zmiany miejsca zamieszkania oraz przy zachowaniu obowiązującej stawki wynagrodzenia, określonej przez układ zbiorowy, jeśli ma zastosowanie; lub
- b) inny rodzaj pracy możliwy do zaakceptowania przez osobę ubezpieczoną.

4) Po upływie okresu początkowego:

- a) zatrudnienie pociągające za sobą zmianę zajęcia może zostać uznane za właściwe, jeśli może zostać zaoferowane osobie ubezpieczonej, przy uwzględnieniu jej możliwości, zdolności, poprzedniego doświadczenia oraz wszelkich dostępnych udogodnień w zakresie szkolenia;
- b) zatrudnienie związane ze zmianą miejsca zamieszkania może zostać uznane za odpowiednie, gdy w nowym miejscu zamieszkania zostaną zapewnione właściwe warunki zakwaterowania;
- c) zatrudnienie na warunkach mniej korzystnych od tych, na jakich była zwykle zatrudniona osoba ubezpieczona w wykonywanym przez siebie zawodzie i swoim miejscu zamieszkania, może zostać uznane za odpowiednie, gdy proponowane warunki odpowiadają ogólnemu poziomowi obowiązującemu w zawodzie oraz na obszarze, na którym proponowane jest zatrudnienie.

Wydatki nadzwyczajne

15. Należy zapewnić wypłatę świadczeń w odniesieniu do wydatków nadzwyczajnych, ponoszonych w wypadku choroby, macierzyństwa, inwalidztwa lub śmierci, jeśli nie są pokrywane w inny sposób.

1) W okresie hospitalizacji matki mającej na utrzymaniu dzieci, jeśli jest ona ubezpieczona lub jest żoną ubezpieczonego i nie otrzymuje żadnego świadczenia w miejsce zarobków, należy zapewnić niezbędną pomoc domową, lub wypłacić świadczenie umożliwiające wynajęcie takiej pomocy.

2) W związku z urodzeniem dziecka kobietom ubezpieczonym oraz żonom ubezpieczonych powinna zostać wypłacona jednorazowa suma na pokrycie kosztów wyprowadki i podobnych wydatków.

3) Osobom wymagającym stałej opieki, pobierającym świadczenie inwalidzkie lub emerytalne, powinien być wypłacany specjalny dodatek.

4) W związku ze śmiercią osoby ubezpieczonej, bądź śmiercią żony czy męża osoby ubezpieczonej albo dziecka pozostającego na jej utrzymaniu, należy wypłacić jednorazową sumę na pokrycie kosztów pogrzebu.

Obrażenia wynikające z zatrudnienia

16. Ryzykiem, w przypadku którego należy wypłacić odszkodowanie za obrażenia wynikające z zatrudnienia jest urazowe uszkodzenie ciała lub choroba związana z wykonywaniem pracy, pod warunkiem, że obrażenie nie było spowodowane rozmyślnie lub nie było skutkiem poważnego i celowego wykroczenia ofiary, pociągającego za sobą częściową lub stałą niezdolność do pracy bądź śmierć.

1) Do obrażeń wynikających z zatrudnienia powinny być zaliczone wypadki mające miejsce na drodze do i w drodze powrotnej z miejsca zatrudnienia.

2) W wypadkach, w których wypłacane jest odszkodowanie za obrażenia wynikające z zatrudnienia, uprzednio wspomniane przepisy powinny podlegać odpowiednim modyfikacjom, zgodnie z zaleceniami przedstawionymi w następnych ustępach.

3) Wszelkie choroby, na które często zapadają osoby zatrudnione tylko w pewnych zawodach, lub zatrucia spowodowane substancjami używanymi w pewnych zawodach, powinny, jeśli osoba cierpiąca na taką chorobę była zatrudniona we wspomnianym zawodzie, zostać uznane za choroby spowodowane wykonywaniem zawodu oraz stanowić podstawę do otrzymania odszkodowania.

4) Należy ustalić wykaz chorób uznanych za choroby zawodowe, który powinien okresowo podlegać rewizji w drodze prostej procedury.

5) Przy ustalaniu wszelkich minimalnych okresów zatrudnienia w zawodzie, wymaganych do uznania, iż choroba została spowodowana wykonywaniem zawodu, oraz wszelkich maksymalnych okresów po zaprzestaniu wykonywania zawodu, w ciągu których istnieje domniemanie, że choroba została spowodowana wykonywaniem zawodu, należy wziąć pod uwagę okres czasu konieczny do nabycia oraz ujawnienia się choroby.

6) Odszkodowanie za czasową niezdolność do pracy powinno być wypłacane na warunkach podobnych do obowiązujących przy wypłacaniu świadczenia chorobowego.

7) Należy rozważyć możliwość wypłacania odszkodowania od pierwszego dnia czasowej niezdolności, jeśli niezdolność ta trwa dłużej niż okres oczekiwania.

8) Odszkodowanie za stałą niezdolność powinno być wypłacane w odniesieniu do utraty lub ograniczenia zdolności zarobkowej, spowodowanej utratą części ciała lub funkcji organizmu bądź spowodowanej stanem ostrym powstałym w wyniku obrażenia lub choroby.

9) Od osoby stale niezdolnej można wymagać podjęcia na nowo zatrudnienia w jakimkolwiek rozsądnie wskazanym jej zawodzie, przy uwzględnieniu jej możliwości i zdolności, poprzedniego doświadczenia oraz dostępnych jej udogodnień w zakresie szkolenia.

10) Jeśli żadne takie zatrudnienie nie może zostać zaproponowane, osoba powinna otrzymywać odszkodowanie za całkowitą niezdolność, wypłacane na stałej lub tymczasowej podstawie.

11) Jeśli można zaproponować takie zatrudnienie, ale suma, którą osoba może zarobić przy normalnym wysiłku w proponowanej pracy jest znacząco niższa od tej, którą mogłaby prawdopodobnie zarobić, jeśli nie uległaby wypadkowi lub chorobie, powinna ona otrzymywać odszkodowanie za częściową niezdolność, proporcjonalnie do różnicy w zdolności do zarobkowania.

12) Należy rozważyć możliwość wypłacania odpowiedniego odszkodowania w każdym przypadku utraty części ciała lub funkcji organizmu czy zniekształcenia, nawet wtedy, gdy nie można udowodnić ograniczenia zdolności do pracy.

13) Osoby narażone na ryzyko stopniowego rozwoju choroby zawodowej powinny być okresowo badane, a te, którym zalecono zmianę zajęcia, powinny zostać zakwalifikowane do odszkodowania.

14) Odszkodowanie za niezdolność stałą, całkowitą lub częściową, powinno być wypłacane od momentu, gdy przestaje być wypłacane odszkodowanie za okresową niezdolność w odniesieniu do całego okresu stałej niezdolności.

15) Osoby otrzymujące odszkodowanie za stałą częściową niezdolność powinny mieć możliwość nabycia praw do innych świadczeń, na takich samych warunkach jak osoby sprawne fizycznie, gdy stawki takich świadczeń są związane poprzednimi zarobkami osoby ubezpieczonej.

16) W wypadkach, w których stawki takich świadczeń nie są związane z poprzednimi zarobkami osoby ubezpieczonej, może zostać określona wysokość maksymalna dla połączonej stawki odszkodowania i innych świadczeń.

17) Odszkodowanie dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, powinno, z zastrzeżeniem przepisów następnych ustępów, być wypłacane tym osobom, które w inny sposób mogły nabyć prawa do świadczeń dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej.

18) Wdowa powinna otrzymywać odszkodowanie za cały okres pozostawania w stanie wdowieństwa.

19) Dziecko powinno otrzymywać odszkodowanie do lat osiemnastu, bądź dwudziestu jeden, jeśli kontynuuje ono naukę w kierunku ogólnym lub zawodowym.

20) Należałoby zapewnić odszkodowanie innym członkom rodziny zmarłego, które pozostawały na jego utrzymaniu, bez uszczerbku dla roszczeń wdowy i dzieci.

21) Osoby, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej o stałej niezdolności na poziomie dwóch trzecich lub więcej, która zmarła z przyczyn innych niż spowodowanych obrażeniami wynikającymi z zatrudnienia, powinny być uprawnione do podstawowych świadczeń dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, niezależnie od tego, czy osoba ta w chwili swojej śmierci spełniała warunki dotyczące opłacania składek związanych z takim świadczeniem.

B. OSOBY OBJĘTE UBEZPIECZENIEM

Kategorie osób objętych ubezpieczeniem

17. Ubezpieczenie społeczne powinno zapewniać ochronę wszystkim osobom zatrudnionym oraz pracującym na własnych rachunek, jak również osobom pozostającym na ich utrzymaniu; w przypadku wystąpienia zagrożeń, na które są one narażone, w odniesieniu do których możliwe jest:

- a) zbieranie składek bez ponoszenia nadmiernych kosztów administracyjnych; oraz
- b) wypłacanie świadczeń w niezbędnej współpracy ze służbami medycznymi i służbami zatrudnienia oraz z zastosowaniem odpowiednich środków zapobiegających nadużyciom.

1) Żony pozostające na utrzymaniu (to jest żony niepracujące oraz żony nie wykonujące pracy na własny rachunek), a także dzieci pozostające na utrzymaniu (to jest osoby w wieku szkolnym, lub poniżej osiemnastego roku życia, które kontynuują naukę w kierunku ogólnym czy zawodowym) powinny podlegać ochronie na podstawie ubezpieczenia żywicieli ich rodzin.

Zbieranie składek

18. Pracodawca powinien być odpowiedzialny za zbieranie składek w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych przez niego osób oraz powinien mieć prawo potrącania należnych sum z ich wynagrodzenia w momencie jego wypłacania.

1) W wypadkach, w których dla jakiegokolwiek kategorii osób pracujących na własny rachunek przynależność do stowarzyszenia zawodowego lub posiadanie zezwolenia jest obowiązkowe, stowarzyszenie lub władza wydająca zezwolenia mogą zostać uczynione odpowiedzialnymi za zbieranie składek od zainteresowanych osób.

2) Władze krajowe lub lokalne mogą zostać zobowiązane do zbierania składek od osób pracujących na własny rachunek, zarejestrowanych dla celów podatkowych.

3) Do czasu rozwoju agencji mających na celu egzekwowanie płacenia składek, należy umożliwić osobom pracującym na własny rachunek dobrowolne opłacanie składek, bądź jako osobom fizycznym, bądź jako członkom stowarzyszeń.

Administrowanie świadczeniami

19. W celu ułatwienia skutecznego administrowania świadczeniami, powinny zostać podjęte środki do prowadzenia rejestrów składek, określenia metod umożliwiających łatwe stwierdzenie zaistnienia ryzyka będącego podstawą wypłacania świadczeń oraz jednoczesnej organizacji służb medycznych i służb zatrudnienia spełniających funkcje zapobiegawcze i zaradcze.

Osoby zatrudnione

20. Osoby zatrudnione za wynagrodzeniem powinny być ubezpieczone z tytułu wszystkich przypadków ryzyka objętego ubezpieczeniem społecznym natychmiast, gdy system zbierania od nich składek zostanie zorganizowany oraz gdy zostaną podjęte niezbędne środki w sprawie administrowania tymi świadczeniami.

1) Osoby pracujące w sposób nieregularny, lub których prawdopodobny całkowity okres zatrudnienia będzie tak krótki, że nie mają one możliwości nabycia praw do świadczenia dla osób zatrudnionych, mogą zostać wyłączone z ubezpieczenia dotyczącego takich świadczeń. Należałoby wydać specjalne dyspozycje na rzecz osób, które pracują dla jednego pracodawcy zazwyczaj przez bardzo krótki okres.

2) Praktykanci, którzy nie otrzymują wynagrodzenia, powinni zostać ubezpieczeni z tytułu obrażeń wynikających z zatrudnienia – od momentu zakończenia ich praktyk zawodowych powinno im być wypłacane odszkodowanie oparte na aktualnych wynagrodzeniach pracowników w tym zawodzie.

Osoby pracujące na własny rachunek

21. Osoby pracujące na własny rachunek powinny być ubezpieczone na wypadek zaistnienia ryzyka takiego jak inwalidztwo, podeszły wiek czy śmierć, na takich warunkach

jak osoby zatrudniane za wynagrodzeniem, natychmiast gdy system zbierania od nich składek zostanie zorganizowany. Należy także rozważyć możliwość ubezpieczenia ich na wypadek choroby i macierzyństwa wymagających hospitalizacji, choroby trwającej przez kilka miesięcy, oraz nadzwyczajnych wydatków ponoszonych w związku z chorobą, macierzyństwem, inwalidztwem i śmiercią.

1) Członkowie rodziny pracodawcy mieszkający we wspólnocie domowej, inni niż pozostające na jego utrzymaniu żona czy dzieci, powinni być ubezpieczeni na wypadek zaistnienia wspomnianego ryzyka na podstawie bądź ich aktualnych wynagrodzeń lub, gdy nie mogą one zostać ustalone, rynkowej wartości ich usług; pracodawca powinien być odpowiedzialny za opłacanie składek w odniesieniu do takich osób.

2) Osoby pracujące na własny rachunek, których zarobki są zazwyczaj tak niskie, iż można uznać, że są one jedynie uzupełnieniem lub przypadkowym źródłem dochodu, bądź że opłacanie najniższej składki byłoby dla nich obciążeniem, powinny zostać tymczasowo wyłączone z ubezpieczenia oraz skierowane po poradę do służby zatrudnienia lub jakiegokolwiek innej służby, która istnieje dla udzielania pomocy społecznej grupie zawodowej, do której należą.

3) Osobom, które po zakończeniu okresu składkowego ustalonego dla nabycia praw do świadczeń inwalidzkich oraz świadczeń dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, przestają podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu, bądź jako osoby zatrudnione bądź jako osoby pracujące na własny rachunek, powinno przysługiwać prawo wyboru, z którego mogą skorzystać w ustalonym okresie czasu, dotyczące kontynuacji ich ubezpieczenia na warunkach obowiązujących dla osób pracujących na własny rachunek, z zastrzeżeniem takich zmian, jakie mogą zostać ustalone.

C. WYSOKOŚĆ ŚWIADCZEŃ ORAZ WARUNKI PŁACENIA SKŁADEK

Wysokość świadczeń

22. Świadczenia powinny zastąpić utracone zarobki, z odpowiednim uwzględnieniem ponoszonych ciężarów rodzinnych, do możliwie wysokiego poziomu, takiego który nie powoduje ograniczenia chęci podjęcia pracy na nowo, gdy istnieje taka możliwość oraz bez obciążania nadmiernymi opłatami grup produkcyjnych, powodującymi hamowanie wydajności i zatrudnienia.

23. Wysokość świadczeń powinna być powiązana z poprzednimi zarobkami osoby ubezpieczonej, na podstawie których opłacała ona składki: z zastrzeżeniem, że każda kwota zarobków stanowiąca nadwyżkę nad kwotę zarobków charakterystyczną dla pracowników wykwalifikowanych może być nie brana pod uwagę przy ustalaniu wysokości świadczeń, lub ich części, finansowanych ze źródeł innych niż składki osoby ubezpieczonej.

24. Świadczenia wypłacane w wysokościach stałych mogą być właściwe dla krajów, w których istnieją odpowiednie możliwości pozwalające ludności na dodatkowe ekonomiczne zabezpieczenie się w drodze dobrowolnego ubezpieczenia. Takie świadczenia powinny być proporcjonalne do zarobków pracowników niewykwalifikowanych.

1) W przypadku pracowników niewykwalifikowanych, świadczenia chorobowe oraz świadczenia z tytułu bezrobocia powinny stanowić nie mniej niż 40% poprzednich zarobków netto osoby ubezpieczonej, gdy nie posiada ona żadnych osób na utrzymaniu, oraz 60% tej sumy, gdy na jej utrzymaniu pozostaje żona lub opiekunka domowa do jej dzieci; na każde, ale nie więcej niż na dwoje z dzieci pozostających na utrzymaniu powinno być wypłacane dodatkowo 10% takiego wynagrodzenia, po potrąceniu kwoty wszelkich zasiłków na dzieci pobieranych na te dzieci.

2) W przypadku pracowników o wysokim wynagrodzeniu, wspomniane wyżej proporcje świadczenia w odniesieniu do poprzednich zarobków mogą zostać nieco ograniczone.

3) Świadczenie macierzyńskie powinno we wszystkich wypadkach być wystarczające dla pełnego i zgodnego z wymogami zachowania zdrowia utrzymania matki i jej dziecka; powinno ono być nie mniejsze niż 100% aktualnej płacy netto niewykwalifikowanych pracowników płci żeńskiej lub 75% poprzednich zarobków netto osoby korzystającej ze świadczenia, w zależności od tego, która z tych kwot jest większa, ale może ono zostać pomniejszone o kwotę jakiegokolwiek zasiłku na dziecko, wypłacanego na to dziecko.

4) Podstawowe świadczenia inwalidzkie i emerytalne nie powinny być mniejsze niż 30% aktualnego wynagrodzenia powszechnie uznawanego za wynagrodzenie pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej na obszarze, na którym mieszka osoba korzystająca ze świadczenia, jeśli ta osoba nie posiada na utrzymaniu innych osób, lub 45% tej kwoty, jeśli ma ona na utrzymaniu żonę, która miałaby prawo do świadczenia dla wdów lub opiekunkę domową dla swoich dzieci; na każde, ale nie więcej niż na dwoje z dzieci pozostających na utrzymaniu powinno być wypłacane dodatkowo 10% takiego wynagrodzenia, po potrąceniu kwoty wszelkich zasiłków na dzieci, pobieranych na te dzieci.

5) Podstawowe świadczenie dla wdów powinno być nie mniejsze niż 30% aktualnego najniższego wynagrodzenia powszechnie uznawanego za wynagrodzenie pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej, na obszarze, na którym mieszka osoba korzystająca ze świadczenia; na każde, ale nie więcej niż na troje z dzieci pozostających na utrzymaniu powinno być wypłacane świadczenie na dziecko w wysokości 10% takiego wynagrodzenia, po potrąceniu kwoty wszystkich zasiłków wypłacanych na dzieci, a pobieranych na te dzieci.

6) W przypadku sieroty, podstawowe świadczenie na dziecko nie powinno być mniejsze niż 20% aktualnego najniższego wynagrodzenia powszechnie uznawanego za wynagrodzenie pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej, po potrąceniu kwoty wszelkich zasiłków na dziecko pobieranych w odniesieniu do sieroty.

7) Część każdej składki płaconej ponad wymagane minimum w celu nabycia praw do podstawowych świadczeń inwalidzkich, emerytalnych oraz dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, może zostać zaliczona na konto osoby ubezpieczonej w celu zwiększenia jej świadczeń zagwarantowanych w ustępach 4), 5) oraz 6).

8) W każdym przypadku, gdy przejście na emeryturę zostaje odłożone na wiek późniejszy niż najniższy wiek uprawniający do występowania o przyznanie świadczenia emerytalnego, podstawowe świadczenie emerytalne powinno być odpowiednio zwiększone.

9) Odszkodowanie za obrażenia wynikające z zatrudnienia nie powinno być mniejsze niż dwie trzecie utraconego wynagrodzenia, bądź które uznano za utracone, w wyniku obrażenia.

10) Takie odszkodowanie powinno mieć formę okresowych wypłat, z wyjątkiem przypadków, w których właściwa władza jest przekonana, że wypłacenie jednorazowej sumy będzie korzystniejsze dla zainteresowanej osoby.

11) Okresowe wypłaty z tytułu stałej niezdolności i śmierci powinny być na bieżąco dostosowywane do istotnych zmian, jakie zachodzą w poziomie wynagrodzenia w poprzednim zawodzie osób ubezpieczonych.

Warunki opłacania składki

25. Prawo do świadczeń innych niż odszkodowanie za obrażenia wynikające z zatrudnienia powinno podlegać warunkom opłacania składek, według których normalnym statusem osoby uprawnionej do pobierania świadczeń jest status osoby zatrudnionej lub pracującej na własny rachunek oraz opierających się na odpowiedniej regularności płacenia składek: z zastrzeżeniem, że osoba nie powinna być pozbawiona prawa do świadczeń z powodu zaniedbania przez jej pracodawcę zbierania we właściwy sposób składek regulowanych w jej imieniu.

1) Warunki opłacania składki na świadczenia chorobowe, macierzyńskie czy dla bezrobotnych mogą obejmować wymaganie opłacania składek w odniesieniu do przynajmniej jednej czwartej części ustalonego okresu, takiego jak np. dwa lata, który upłynął przed zaistnieniem danego ryzyka.

2) Warunki opłacania składki w odniesieniu do świadczenia macierzyńskiego mogą obejmować wymaganie opłacenia pierwszej składki przynajmniej dziesięć miesięcy przed oczekiwaną datą rozwiązania; ale nawet jeśli warunki opłacania składki nie są wypełnione, należy wypłacić świadczenie macierzyńskie w minimalnej wysokości w okresie obowiązkowej nieobecności w pracy po rozwiązaniu, gdy normalny status osoby starającej się o świadczenie, po rozpatrzeniu przypadku, okazuje się być statusem osoby zatrudnionej.

3) Warunki opłacania składki w odniesieniu do świadczeń inwalidzkich, emerytalnych oraz dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, mogą obejmować wymaganie opłacania składek w odniesieniu do przynajmniej dwóch piątych ustalonego okresu, takiego jak np. pięć lat, upływających przed zaistnieniem danego przypadku; opłacanie składek w odniesieniu do okresu nie krótszego niż trzy czwarte ustalonego okresu, takiego jak np. dziesięć lat, lub każdego dłuższego okresu, który upłynął od momentu przystąpienia do ubezpieczenia, powinno zostać uznane jako alternatywne nabycie praw do świadczenia.

4) Warunki opłacania składki na świadczenie emerytalne mogą obejmować wymaganie, iż pierwsza składka powinna zostać opłacona przynajmniej na pięć lat przed wystąpieniem o przyznanie świadczenia.

5) Prawo do świadczenia może zostać zawieszona w wypadkach, w których osoba ubezpieczona celowo zaniedbuje opłacanie jakiegokolwiek składki należnej od niej w odniesieniu do jakiegokolwiek okresu pracy na własny rachunek lub płacenia jakichkolwiek kar nałożonych na nią z powodu opóźnionego regulowania składek.

6) Status ubezpieczeniowy osoby ubezpieczonej w dniu, gdy nabiera ona uprawnień do świadczenia inwalidzkiego lub emerytalnego, powinien zostać zachowany w ciągu okresu pobierania takiego świadczenia w celu zapewnienia tej osobie, na wypadek ustąpienia inwalidztwa, pełnej ochrony w ramach systemu, takiej do jakiej była ona uprawniona w momencie wystąpienia inwalidztwa oraz w celu zapewnienia uprawnień osobom pozostającym na jej utrzymaniu do otrzymywania świadczeń po jej śmierci.

D. PODZIAŁ KOSZTÓW

26. Koszt świadczeń, włączając koszty administracyjne, powinny wspólnie ponosić: osoby ubezpieczone, pracodawcy oraz podatnicy, w sposób sprawiedliwy w odniesieniu do osób ubezpieczonych, jak również unikający nadmiernego obciążania osób ubezpieczonych o niskich dochodach czy powodujących jakiegokolwiek zakłócenia produkcji.

1) Składka osoby ubezpieczonej nie powinna przekraczać takiej części jej zarobków, branych pod uwagę przy obliczaniu wysokości świadczeń, które, odniesione do ustalonych przeciętnych zarobków wszystkich osób ubezpieczonych z tytułu tego samego ryzyka, dawałyby dochód ze składek, którego prawdopodobna obecna wartość byłaby równa prawdopodobnej aktualnej wartości świadczeń, do których mogą stać się oni uprawnieni (z wyłączeniem odszkodowania za obrażenia wynikające z zatrudnienia).

2) Zgodnie z tą zasadą składki osób zatrudnionych oraz osób pracujących na własny rachunek płacone na takie same świadczenia mogą, z zasady, stanowić tę samą część ich odpowiednich wynagrodzeń.

3) W odniesieniu do składek osoby ubezpieczonej płaconych na świadczenia, których całość lub część nie zmienia się z wysokością poprzednich zarobków, może zostać określona ich najniższa absolutna wysokość, oparta na najniższej wysokości wynagrodzenia, uznanej za reprezentatywną dla stałej pracy zarobkowej.

4) Pracodawcy powinni być zobowiązani do opłacania składek, szczególnie w drodze subwencji na ubezpieczenia pracowników o niskich wynagrodzeniach, w kwocie nie mniejszej niż połowa całkowitych kosztów świadczeń dla osób zatrudnionych, wyłączając odszkodowania za obrażenia wynikające z zatrudnienia.

5) Całkowity koszt odszkodowania za obrażenia wynikające z zatrudnienia powinni ponieść pracodawcy.

6) Należy rozważyć możliwość zastosowania niektórych metod klasyfikacji przedsiębiorstw według stopnia podjętych przez nie środków bezpieczeństwa przy obliczaniu składek w odniesieniu do odszkodowań za obrażenia wynikające z zatrudnienia.

7) Wysokość składki osób ubezpieczonych oraz pracodawców powinna być w miarę możliwości stała i w tym celu należy utworzyć fundusz stabilizacyjny.

8) Koszty świadczeń, które nie mogą być odpowiednio pokryte ze składek, powinny być ponoszone przez społeczeństwo.

9) Wśród części kosztów, którymi można obciążyć społeczeństwo, należy wspomnieć:

- a) deficyt składek będący wynikiem objęcia ubezpieczeniem osób będących już w starszym wieku;
- b) ewentualne zobowiązanie wynikające z zagwarantowania wypłaty podstawowych świadczeń inwalidzkich, emerytalnych oraz dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, oraz wypłaty odpowiednich świadczeń macierzyńskich;
- c) zobowiązanie wynikające z przedłużającego się okresu wypłacania świadczeń dla bezrobotnych, w sytuacji gdy bezrobocie utrzymuje się na wysokim poziomie; oraz
- d) subwencje do ubezpieczenia osób pracujących na własny rachunek o ograniczonych środkach do życia.

E. ZARZĄDZANIE

27. Zarządzanie ubezpieczeniem społecznym powinno zostać ujednoczone lub skoordynowane w ramach ogólnego systemu służb zabezpieczenia społecznego, a osoby płacące składki poprzez swoje organizacje powinny być reprezentowane w organach ustalających politykę administracyjną lub udzielających porad w tym zakresie oraz opracowujących propozycje dotyczące ustawodawstwa czy ramowe zarządzenia.

1) Jedna władza powinna zarządzać ubezpieczeniem społecznym, z zastrzeżeniem, w krajach o charakterze federalnym, podziału kompetencji ustawodawczych; władza ta powinna być stowarzyszona z władzami zarządzającymi pomocą społeczną, służbami opieki medycznej oraz służbami zatrudnienia w organie koordynującym sprawy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania, takie jak stwierdzanie niezdolności do pracy czy niemożności jej otrzymania.

2) Ujednoczone zarządzanie ubezpieczeniem społecznym powinno pozostawać w zgodzie z odrębnymi systemami ubezpieczeniowymi, o charakterze obowiązkowym lub dobrowolnym, zapewniającymi świadczenia dodatkowe, ale nie alternatywne, dla pewnych grup zawodowych, takich jak górnicy i marynarze, urzędnicy państwowi, personel poszczególnych zakładów oraz członkowie kas wzajemnej pomocy.

3) Ustawodawstwo dotyczące ubezpieczenia społecznego powinno być opracowane w taki sposób, by prawa i obowiązki osób uprawnionych oraz płacących składki były dla nich całkiem zrozumiałe.

4) Przy opracowywaniu procedur dla osób uprawnionych i płacących składki należy przede wszystkim wziąć pod uwagę, iż powinny być one nieskomplikowane.

5) Należy zakładać centralne i regionalne rady doradcze, reprezentujące takie organy jak związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców, izby handlowe, stowarzyszenia rolników,

stowarzyszenia kobiet oraz towarzystwa ochrony dzieci, po to by opracowywały one zalecenia dotyczące nowelizacji prawa oraz metod administracyjnych, a także utrzymywały stałe kontakty między administracją do spraw ubezpieczenia społecznego a grupami osób uprawnionych i płacących składki.

6) Pracodawcy i pracownicy powinni ściśle współdziałać z administracją do spraw odszkodowań za obrażenia wynikające z zatrudnienia, szczególnie jeśli chodzi o zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym oraz klasyfikację przedsiębiorstw według stopnia podjętych przez nie środków bezpieczeństwa.

7) Zgłaszający roszczenia powinni mieć prawo odwoływania się w sporach z władzą administracyjną, dotyczących takich problemów, jak prawo do świadczenia oraz jego wysokość.

8) Jest najbardziej pożądane, by odwołania były kierowane do specjalnych sądów, które powinny składać się z sędziów będących ekspertami w dziedzinie prawa dotyczącego ubezpieczenia społecznego, wspomaganymi przez doradców reprezentujących grupę, do której należy osoba wnosząca roszczenie oraz w wypadkach dotyczących osób zatrudnionych, również przez przedstawicieli pracodawców.

9) We wszelkich sporach dotyczących odpowiedzialności związanej z ubezpieczeniem lub wysokością składki, osoba zatrudniona czy pracująca na własny rachunek oraz w wypadkach dotyczących składek pracodawcy, pracodawca, powinni mieć prawo odwołania się.

10) Najwyższy sąd apelacyjny powinien zapewnić jednolitość interpretacji.

II. POMOC SPOŁECZNA

A. UTRZYMANIE DZIECI

28. Społeczeństwo powinno współpracować z rodzicami poprzez zapewnianie ogólnych środków pomocy w celu zagwarantowania dobrobytu dzieciom pozostającym na ich utrzymaniu.

1) Należy określić subwencje państwowe w naturze lub pieniężne, albo jedno i drugie, w celu zapewnienia zdrowego rozwoju dzieciom, pomocy w utrzymaniu dużych rodzin oraz zabezpieczenia za pośrednictwem ubezpieczenia społecznego bytu dzieciom.

2) W wypadkach, w których intencją jest zapewnienie zdrowego rozwoju dzieciom, subwencje powinny przyjąć formę bezpłatnej lub po obniżonej cenie żywności dla dzieci oraz szkolnych posiłków, a także obniżonej ceny mieszkań dla rodzin z kilkorgiem dzieci.

3) W wypadkach, w których intencją jest pomoc w utrzymaniu dużych rodzin lub zabezpieczenie bytu dzieciom w drodze subwencji w naturze i za pośrednictwem ubezpieczenia społecznego, subwencje powinny przyjąć formę zasiłków na dzieci.

4) Takie zasiłki należy wypłacać niezależnie od dochodów rodziców, według określonej skali, w kwocie, która stanowiłaby istotny wkład w koszty utrzymania dziecka, pozwoliłaby na powiększenie kosztów utrzymania dzieci starszych oraz byłaby przyznawana, w wysokości minimalnej, wszystkim dzieciom, które nie podlegają zabezpieczeniu w ramach ubezpieczenia społecznego.

5) Całe społeczeństwo powinno wziąć na siebie odpowiedzialność za utrzymanie dzieci pozostających na utrzymaniu rodziców w stopniu, w którym nie da się wyegzekwować tego obowiązku od ich rodziców.

B. UTRZYMANIE INWALIDÓW, OSÓB W PODESZŁYM WIEKU ORAZ WDÓW ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W POTRZEBIE

29. Inwalidzi, osoby w podeszłym wieku oraz wdowy nie otrzymujące świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż one same bądź ich mężowie, zależnie od okoliczności, nie

podlegali obowiązkowemu ubezpieczeniu, a których dochody nie przekraczają określonego poziomu, powinny być uprawnione do otrzymywania specjalnych dodatków żywnościowych w ustalonej wysokości.

1) Osoby, które powinny być uprawnione do dodatku żywnościowego, to:

- a) osoby należące do grup zawodowych, lub mieszkające na terenach, których nie obejmuje jeszcze ubezpieczenie społeczne, lub nie ma ono jeszcze zastosowania do momentu upływu okresu uprawniającego do nabycia praw do podstawowych świadczeń inwalidzkich, emerytalnych czy dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, zależnie od okoliczności, a także wdowy i dzieci pozostające na utrzymaniu takich osób; oraz
- b) osoby będące już inwalidami w momencie, w którym normalnie mogłyby przystąpić do ubezpieczenia.

2) Dodatki żywnościowe powinny być wystarczające do całkowitego, długoterminowego utrzymania; powinny być one dostosowywane do aktualnych kosztów utrzymania oraz mogą różnić się na terenach miejskich i wiejskich.

3) Dodatki żywnościowe powinny być wypłacane w pełnej kwocie osobom, których inne dochody nie przekraczają ustalonej granicy oraz w ograniczonych kwotach we wszystkich innych przypadkach.

4) Postanowienia niniejszego Zalecenia określające przypadki, w których powinny być wypłacane świadczenia inwalidzkie, emerytalne lub dla osób, które pozostawały na utrzymaniu osoby zmarłej, powinny mieć zastosowanie, w stopniu w którym są one odpowiednie, do dodatków żywnościowych.

C. POMOC OGÓLNA

30. Wszystkim osobom znajdującym się w potrzebie, a nie wymagającym odosobnienia w celu zapewnienia im prawidłowej opieki, należy zagwarantować odpowiednie zasiłki pieniężne lub częściowo pieniężne, a częściowo w naturze.

1) Zakres przypadków, dla których kwota zasiłku jest całkowicie dowolna, powinien być stopniowo zawężany w wyniku udoskonalonej klasyfikacji przypadków wymagających wsparcia oraz utworzenia funduszy odpowiadających kosztom utrzymania w przypadkach krótkoterminowego oraz długoterminowego pogorszenia warunków życia.

2) Przyznanie zasiłku może być uzależnione od zastosowania się przez osobę uprawnioną do zasiłku do zaleceń wydanych przez władze zarządzające służbami medycznymi i służbami zatrudnienia, tak aby niesiona pomoc dała maksymalne efekty.

Zalecenie Nr 69

dotyczące opieki medycznej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Filadelfii przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 20 kwietnia 1944 r. na dwudziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące usług opieki medycznej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, przyjmuje dnia drugiego maja tysiąc dziewięćset czterdziestego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące opieki medycznej, z 1944 r.

Zważywszy, że Karta Atlantycka przewiduje jak najpełniejszą współpracę między wszystkimi narodami w dziedzinie gospodarczej w celu zapewnienia wszystkim lepszych warunków pracy, postępu gospodarczego i zabezpieczenia społecznego”,

zważywszy, że Konferencja Międzynarodowej Organizacji Pracy, w rezolucji przyjętej w dniu 5 listopada 1941 r., poparła tę zasadę Karty Atlantyckiej i zapowiedziała pełną współpracę Międzynarodowej Organizacji Pracy przy jej realizacji,

zważywszy, że możliwość korzystania z odpowiedniej opieki medycznej jest zasadniczym elementem ubezpieczeń społecznych,

zważywszy, że Międzynarodowa Organizacja Pracy wspierała rozwój usług opieki medycznej:

przez włączenie przepisów odnoszących się do opieki medycznej do Konwencji dotyczącej odszkodowań za wypadki przy pracy, z 1925 r. oraz do Konwencji dotyczących ubezpieczeń na wypadek choroby (przemysł, itd.) i ubezpieczeń na wypadek choroby (rolnictwo), z 1927 r.,

przez przekazywanie Członkom Organizacji przez Radę Administracyjną wniosków z narad ekspertów odnośnie zdrowia publicznego i ubezpieczeń na wypadek choroby w okresie kryzysu ekonomicznego, ekonomicznej organizacji świadczeń medycznych i farmaceutycznych w ramach ubezpieczeń na wypadek choroby, jak również głównych zasad w działaniach prewencyjnych i leczniczych w zakresie ubezpieczeń, inwalidztwa, starości, śmierci żywiciela rodziny,

przez przyjęcie przez Pierwszą i Drugą Konferencję Pracy Państw Amerykańskich rezolucji tworzących Ogólnoamerykański Kodeks Ubezpieczeń Społecznych, udział delegacji Rady Administracyjnej w Pierwszej Ogólnoamerykańskiej Konferencji na temat zabezpieczenia społecznego, która przyjęła Deklarację w Santiago de Chile oraz zatwierdzenie przez Radę Administracyjną statutu Ogólnoamerykańskiej Konferencji zabezpieczenia społecznego ustanowionej jako stały organ współpracy między władzami i instytucjami, działający w porozumieniu z Międzynarodowym Biurem Pracy, i

przez udział Międzynarodowego Biura Pracy, jako doradcy, w opracowaniu systemów ubezpieczeń społecznych w wielu krajach i za pomocą innych środków, oraz

zważywszy, że niektórzy Członkowie nie podjęli środków leżących w ich kompetencjach dla polepszenia zdrowia ludności przez rozszerzenie możliwości udogodnień medycznych, opracowania programów zdrowia publicznego, rozszerzenie oświaty w zakresie zdrowia oraz polepszenia warunków żywienia i zamieszkania, chociaż mają duże potrzeby w tym względzie i jest w najwyższym stopniu pożądane, aby ci Członkowie możliwie jak najszybciej podjęli wszelkie niezbędne środki do osiągnięcia międzynarodowych norm minimalnych i do rozwoju tych norm, oraz

zważywszy, że już teraz pożądane jest przyjęcie nowych środków dla polepszenia i ujednoczenia usług opieki medycznej, rozszerzenia tych usług na wszystkich pracowników i ich rodziny, w tym ludność wiejską i pracowników pracujących na własny rachunek oraz eliminowania niesłuszných anomalii, bez naruszania prawa każdego korzystającego z usług opieki medycznej, który chce zapewnić sobie te usługi na własny koszt drogą prywatną,

zważywszy, że sformułowanie pewnych zasad ogólnych, których powinni przestrzegać Członkowie Organizacji rozwijając swe usługi opieki medycznej, przyczyni się do tego celu,

Konferencja zaleca Członkom Organizacji stosowanie poniższych zasad, tak szybko jak tylko pozwolą na to warunki krajowe, przy rozwijaniu swych usług opieki medycznej w celu realizacji piątej zasady Karty Atlantyckiej i przedstawienia Międzynarodowemu Biuru Pracy, na prośbę Rady Administracyjnej, sprawozdań przedstawiających środki podjęte dla zastosowania tych zasad.

I. ZASADY OGÓLNE

PODSTAWOWA CHARAKTERYSTYKA SŁUŻBY OPIEKI MEDYCZNEJ

1. Służba opieki medycznej powinna zapewnić jednostce opiekę, jakiej mogą jej dostarczyć przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, jak również wszelkie inne usługi świadczone przez instytucje medyczne:

- a) w celu przywrócenia zdrowia, zapobiegania rozwojowi choroby i łagodzenia cierpień, kiedy zdrowie jednostki jest naruszone (opieka lecznicza); oraz
- b) w celu ochrony i polepszenia zdrowia (opieka prewencyjna).

2. Rodzaj i zakres świadczonej opieki powinny być określone drogą ustawową.

3. Władze lub organa odpowiedzialne za zarządzanie służbą powinny zagwarantować opiekę medyczną korzystającym z niej, zapewniając usługi przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, jak również organizując usługi opieki medycznej w szpitalach lub innych instytucjach.

4. Koszty usług powinny być pokrywane zbiorowo za pomocą regularnych i okresowych opłat, bądź w formie składek na ubezpieczenia społeczne, bądź za pośrednictwem podatków, lub obydwu tych metod.

FORMY SŁUŻBY OPIEKI MEDYCZNEJ

5. Opieka medyczna powinna być świadczona albo przez służbę opieki medycznej zależną od ubezpieczeń społecznych, uzupełnianą przez opiekę społeczną w przypadku

osób będących w potrzebie, które jeszcze nie korzystają z ubezpieczeń społecznych: albo przez państwową służbę opieki medycznej.

6. Jeśli opieka medyczna jest świadczona przez służbę ubezpieczeń społecznych:

- a) każdy ubezpieczony opłacający składki, współmałżonek będący na jego utrzymaniu i dzieci na utrzymaniu oraz wszelkie inne osoby pozostające na jego utrzymaniu określone w ustawodawstwie krajowym, jak również każda inna osoba ubezpieczona na mocy składek płaconych na jej rzecz, powinna mieć prawo do wszelkiej opieki świadczonej przez tę służbę;
- b) osoby jeszcze nie ubezpieczone, jeśli nie mogą zapewnić sobie opieki medycznej na własny koszt, powinny ją otrzymać za pośrednictwem opieki społecznej;
- c) służba ta powinna być finansowana przez składki ubezpieczonych i ich pracodawców, jak również przez subwencje pochodzące z funduszy państwowych.

7. Jeśli opieka medyczna jest świadczona a przez państwową służbę opieki medycznej:

- a) każdy członek społeczności powinien mieć prawo do wszelkiej opieki świadczonej przez tę służbę;
- b) służba ta powinna być finansowana za pomocą funduszu pochodzącego albo z progresywnego opodatkowania pobieranego specjalnie na utrzymanie służby opieki medycznej lub wszelkich służb zdrowia, albo z ogólnych dochodów.

II. ZAKRES STOSOWANIA

ROZCIĄgniĘCIE USŁUG NA CAŁĄ LUDNOŚĆ

8. Służba opieki medycznej powinna objąć wszystkich członków społeczności, bez względu na to czy mają odpłatne zajęcie, czy nie.

9. Jeśli usługi te są ograniczone do jednej kategorii ludności lub do określonego regionu, lub jeśli system podatkowy obowiązuje już w innych dziedzinach ubezpieczeń społecznych i istnieje możliwość późniejszego rozciągnięcia ubezpieczeń na całość lub większość ludności, byłyby wskazane ubezpieczenia społeczne.

10. Jeśli cała ludność ma być objęta służbą opieki medycznej i jeśli pragnie się połączyć tę służbę z ogólnymi usługami zdrowotnymi, byłyby wskazana służba państwowa.

UDZIELANIE OPIEKI MEDYCZNEJ PRZEZ SŁUŻBĘ ZALEŻNĄ OD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

11. Jeśli opieka medyczna jest świadczona przez służbę ubezpieczeń społecznych, wszyscy członkowie społeczności powinni mieć prawo do świadczonej opieki w charakterze ubezpieczonych, lub w oczekiwaniu na włączenie ich do systemu ubezpieczeń powinni mieć prawo do otrzymywania opieki na koszt właściwych władz, jeśli nie mogą zapewnić jej sobie we własnym zakresie.

12. Wszyscy dorośli członkowie społeczności (to znaczy wszystkie osoby z wyjątkiem dzieci, według definicji z ust. 15), których dochód nie wynosi poniżej minimum egzystencji, powinni być zobowiązani do wpłacania składek ubezpieczeniowych; współmałżonek będący na utrzymaniu płacącego składki powinien być ubezpieczony na mocy składki żywiciela rodziny, bez podwyższania z tego tytułu wysokości składki.

13. Inne osoby dorosłe, które udowodnią, że ich dochód jest poniżej minimum egzystencji, w tym nędzarze, powinny mieć prawo do opieki medycznej w charakterze ubezpieczonych, przy czym składka ubezpieczeniowa jest opłacana na ich rzecz przez właściwe władze. Właściwe władze w każdym kraju powinny określić, ile wynosi minimum egzystencji.

14. Jeżeli i jak długo dorośli, którzy nie mogą płacić składki, nie są ubezpieczeni, jak przewidziano w ust. 13, powinni otrzymywać opiekę na koszt właściwych władz.

15. Wszystkie dzieci (to znaczy osoby poniżej szesnastego roku życia lub w starszym wieku, który mógłby zostać określony, lub którym ktoś opłaca ich codzienne utrzymanie, podczas gdy kontynuują naukę ogólną lub naukę zawodu) powinny być ubezpieczone na mocy składek płaconych, w ogóle lub na ich rzecz, przez ubezpieczonych dorosłych, bez wymagania dla nich dodatkowej składki od ich rodziców lub opiekunów.

16. Jak długo dzieci nie są ubezpieczone w systemie przewidzianym w ust. 15, ponieważ taka usługa nie jest jeszcze rozciągnięta na całą ludność, powinny być one ubezpieczone na mocy składki wpłaconej przez ich ojca lub matkę, lub na rzecz tych ostatnich, bez wymagania z tego tytułu dodatkowej składki; dzieci, dla których opieka medyczna nie jest świadczona z tego tytułu, powinny, gdy zajdzie potrzeba, otrzymać ją na koszt właściwych władz.

17. Ktokolwiek jest ubezpieczony w systemie ubezpieczeń społecznych na świadczenia w gotówce, lub pobiera świadczenia w takim systemie, powinien również, jak i osoby pozostające na jego utrzymaniu, określone w ust. 6, być ubezpieczony w systemie usług opieki medycznej.

UDZIELANIE OPIEKI MEDYCZNEJ PRZEZ SŁUŻBĘ PAŃSTWOWĄ

18. Jeśli opieka medyczna jest świadczona przez państwową służbę opieki medycznej, udzielanie opieki nie powinno być uzależnione od żadnego warunku, takiego jak płacenie podatków lub badanie dochodów, a wszyscy członkowie społeczności powinni mieć takie samo prawo do zapewnianej opieki.

III. UDZIELANIE OPIEKI MEDYCZNEJ I KOORDYNACJA Z OGÓLNĄ SŁUŻBĄ ZDROWIA

ZAKRES SŁUŻBY

19. Korzystający z usług powinni móc w każdej chwili otrzymać pełną opiekę prewencyjną i leczniczą, zorganizowaną w sposób racjonalny i w miarę możliwości skoordynowaną z ogólną służbą zdrowia.

STAŁA MOŻLIWOŚĆ OTRZYMANIA PEŁNEJ OPIEKI

20. Wszyscy członkowie społeczności objęci usługami powinni w każdym czasie i miejscu móc korzystać z pełnej opieki prewencyjnej i leczniczej na tych samych warunkach, bez przeszkód lub utrudnień natury administracyjnej, finansowej lub politycznej, lub innych nie mających związku z ich stanem zdrowia.

21. Świadczona opieka powinna obejmować usługi lekarzy medycyny ogólnej i specjalistów dla osób hospitalizowanych lub nie hospitalizowanych (w tym opiekę

w domu), usługi dentystyczne, usługi pielęgniarskie w domu lub w szpitalach lub w innej instytucji leczniczej; usługi wykonywane przez dyplomowane położne i inne usługi związane z macierzyństwem, świadczone w domu lub w szpitalu, utrzymanie w szpitalu, ośrodka rekonwalescencji, sanatorium lub innej instytucji leczniczej, w miarę możliwości, wszelkie przybory dentystyczne, farmaceutyczne i inne przybory medyczne lub chirurgiczne, które byłyby niezbędne (w tym aparaty protezowe), oraz usługi świadczone przez wszelkie inne osoby, które zostaną legalnie uznane za należące do zawodów pokrewnych.

22. Wszelkie usługi i przybory powinny być do dyspozycji zainteresowanych, w każdej chwili i bez limitu czasu, tak długo jak są niezbędne, i być zależne tylko od opinii lekarza oraz takich rozsądnych ograniczeń, jakie może narzucić techniczna organizacja usług.

23. Korzystający powinni móc otrzymywać opiekę w ośrodkach lub gabinetach konsultacyjnych, którymi służba dysponuje, w tym miejscu, w którym się znajdują, gdy zajdzie taka potrzeba, bądź w miejscu zamieszkania lub w dowolnym miejscu w regionie, gdzie działa służba, bez względu na fakt, czy należą do określonej instytucji ubezpieczeniowej, czy nie, czy zalegają ze składkami, lub na inne fakty nie mające związku z ich stanem zdrowia.

24. Zarządzanie służbą opieki medycznej powinno być ujednoczone w rozsądnie wyznaczonych regionach sanitarnych, wystarczająco rozległych, aby pozwolić na ustanowienie służby tworzącej jedną, wyrównaną całość, nadzorowaną przez władzę centralną.

25. Jeśli służba opieki medycznej zajmuje się tylko jedną kategorią ludności lub jest obecnie zarządzana przez różne instytucje i władze ubezpieczeniowe, opieka powinna być zapewniona dzięki odwołaniu się, przez wspólne działanie tych instytucji i władz, do usług przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, jak również przez wspólne utworzenie i utrzymanie ośrodków sanitarnych i innych instytucji leczniczych w oczekiwaniu na ujednoczenie usług na poziomie regionalnym i krajowym.

26. Organ zarządzający służbą powinien wydać rozporządzenia w celu zapewnienia korzystającym zamieszkania i opieki w szpitalu lub innej instytucji leczniczej, albo przez zawarcie umowy z instytucjami leczniczymi państwowymi lub prywatnymi działającymi oficjalnie, albo przez stworzenie i utrzymanie własnych instytucji.

RACJONALNA ORGANIZACJA SŁUŻBY OPIEKI MEDYCZNEJ

27. Optymalna opieka medyczna powinna być udostępniona korzystającym z usług dzięki organizacji zapewniającej jak największą ekonomiczność i skuteczność możliwą dzięki oddaniu do dyspozycji umiejętności, personelu, wyposażenia i innych zasobów służby, jak również przez kontakt i ścisłą współpracę między wszystkimi przedstawicielami zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych oraz innych organów współpracujących ze służbą.

28. Nieograniczony udział dużej liczby przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych jest niezbędny, aby osiągnąć sukces krajowej służby opieki medycznej. Liczba lekarzy medycyny ogólnej, specjalistów, dentystów, pielęgniarek i członków innych zawodów współpracujących ze służbą powinna być dostosowana do rozmieszczenia i potrzeb korzystających.

29. Lekarze medycyny ogólnej powinni mieć do dyspozycji wszelkie wyposażenie niezbędne do postawienia diagnozy i podjęcia leczenia, w tym usługi laboratoryjne i radiologiczne; porady i zabiegi specjalistów, usługi pielęgniarские i położnicze, usługi farmaceutyczne i inne usługi pomocnicze, również możliwość hospitalizacji powinna być w gestii lekarza medycyny ogólnej na użytek jego chorych.

30. Służba powinna dysponować pełnym i nowoczesnym wyposażeniem technicznym dla wszystkich specjalistów, w tym opieki dentystycznej; powinna zapewnić specjalistom wszelkie ułatwienia, aby pracowali w szpitalach i prowadzili badania, i oddać im do dyspozycji wszelkie usługi pomocnicze dla chorych nie hospitalizowanych, takie jak opieka pielęgniariska, za pośrednictwem lekarza medycyny ogólnej.

31. Aby osiągnąć te cele, opieka powinna być w pierwszej kolejności udzielana na drodze współpracy medycznej w różnych ośrodkach współpracujących ze szpitalami.

32. W oczekiwaniu, aż współpraca medyczna w ośrodkach medycznych lub sanitarnych zostanie nawiązana i wypróbowana, byłoby wskazane udzielanie opieki medycznej korzystającym z usług przez przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, pracujących we własnych gabinetach.

33. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje większość ludności, byłoby wskazane, aby ośrodki medyczne lub sanitarne były wybudowane, wyposażone i kierowane przez władzę zarządzającą służbą w regionie sanitarnym, w jednej z form wskazanych w ustępach 34, 35 i 36.

34. Jeśli nie ma wystarczających możliwości otrzymania opieki medycznej lub jeśli istnieje już, w chwili tworzenia służby opieki medycznej, regionalny system szpitali z przychodniami dla medycyny ogólnej i opieki specjalistycznej, byłoby wskazane, aby szpitale zostały ustanowione jako ośrodki świadczące wszelką opiekę szpitalną i pozaszpitalną, lub aby istniejące szpitale zostały przekształcone w takie ośrodki, i aby w obu przypadkach szpitale zostały uzupełnione przez lokalne placówki medycyny ogólnej i usług pomocniczych.

35. Jeśli medycyna ogólna jest wystarczająco rozwinięta poza systemem szpitali, podczas gdy specjaliści są przede wszystkim doradcami medycznymi i pracują dla szpitali, byłoby wskazane ustanowienie ośrodków medycznych lub sanitarnych świadczących opiekę w ramach medycyny ogólnej i usług pomocniczych chorym nie hospitalizowanym, a skupienie w szpitalach opieki specjalistycznej, udzielanej chorym hospitalizowanym lub nie hospitalizowanym.

36. Jeśli medycyna ogólna i specjalizacje są wystarczająco rozwinięte poza systemem szpitali, byłoby wskazane ustanowienie ośrodków medycznych lub sanitarnych świadczących wszelką opiekę chorym nie hospitalizowanym, w tym opiekę lekarzy medycyny ogólnej i specjalistów, i wszelkich służb pomocniczych, z odesłaniem do szpitala przypadków, które wymagają leczenia szpitalnego.

37. Jeśli służba opieki medycznej nie obejmuje większości ludności, ale dociera do znacznej liczby osób, oraz jeśli szpital i inne udogodnienia medyczne są nieodpowiednie, instytucja ubezpieczeniowa lub instytucje ubezpieczeniowe wspólnie powinny ustanowić system ośrodków medycznych lub sanitarnych świadczących wszelką opiekę, w tym hospitalizację, w głównych ośrodkach, jak również w miarę możliwości środki transportu; ustanowienie takich ośrodków byłoby konieczne zwłaszcza wówczas, gdy ubezpieczeni są rozproszeni w regionach rzadko zaludnionych.

38. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje zbyt małą grupę ludności, aby zorganizowanie pełnych ośrodków sanitarnych przeznaczonych dla korzystających z usług stanowiło oszczędny środek zaspokojenia ich potrzeb, a możliwości otrzymania specjalistycznej opieki są niewystarczające w promieniu działania służby, byłoby wskazane, aby instytucja ubezpieczeniowa lub instytucje ubezpieczeniowe utrzymywały placówki, w których specjaliści zapewniłoby korzystającym wymaganą opiekę.

39. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje zaledwie niewielką część ludności skupioną w regionie, gdzie prywatna praktyka znacznie się rozszerzyła, byłoby wskazane, aby przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych pracujący w służbie współpracowali w ośrodkach wynajętych, urządzonych i zarządzanych przez nich samych, gdzie uprawnieni do usług jak i prywatni pacjenci mogliby otrzymywać opiekę.

40. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje zaledwie małą liczbę korzystających, rozproszonych w regionie gęsto zaludnionym, gdzie możliwość otrzymania opieki jest wystarczająca, i jeśli dobrowolna współpraca medyczna, przewidziana w ust. 39, nie jest możliwa, byłoby wskazane, aby korzystający otrzymywali opiekę przedstawicielei zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych uprawiających zawód we własnych gabinetach, jak również w szpitalach lub innych instytucjach leczniczych, państwowych bądź prywatnych, działających oficjalnie.

41. Służba klinik polowych, zmotoryzowanych lub zainstalowanych w samolotach, wyposażonych do udzielania pierwszej pomocy, leczenia dentystycznego i badań ogólnych, jak również, w danym przypadku, innych służb zdrowia, takich jak służba sanitarna dla matek i niemowląt, powinna być zorganizowana w regionach rzadko zaludnionych, oddalonych od miast, oraz powinny być przewidziane środki bezpłatnego transportu chorych do ośrodków i szpitali.

WSPÓLPRACA Z POWSZECHNĄ SŁUŻBĄ ZDROWIA

42. Korzystający ze służby opieki medycznej powinni mieć do dyspozycji wszystkie powszechne usługi zdrowotne, to znaczy usługi dostarczające społeczności lub grupom osób, sposoby polepszenia i ochrony ich zdrowia, zanim zostanie zagrożone lub zanim się okaże, że jest zagrożone, przy czym usługi te są świadczone przez przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych lub inaczej.

43. Służba opieki medycznej powinna zostać zapewniona w ścisłej współpracy z powszechną służbą zdrowia, albo przez ścisłą współpracę instytucji ubezpieczeń społecznych, które świadczą opiekę medyczną i władz odpowiedzialnych za powszechną służbę zdrowia, albo przez połączenie służb opieki medycznej i powszechnej służby zdrowia w jedną państwową służbę.

44. Należałoby zmierzać do lokalnej koordynacji służb opieki medycznej i powszechnej służby zdrowia, albo ustanawiając ośrodki opieki medycznej w pobliżu głównej siedziby powszechnej służby zdrowia, albo ustanawiając wspólne ośrodki jako siedziby całości lub większości usług zdrowotnych.

45. Przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych współpracujący w służbie opieki medycznej i pracujący w ośrodkach medycznych mogą być skutecznie wzywani do świadczenia powszechnej opieki zdrowotnej, która może być z pożytkiem udzielana przez ten sam personel, w tym szczepienia ochronne, badanie młodzieży szkolnej i innych grup ludzi, rady udzielane kobietom w ciąży i matkom z niemowlętami, jak również inne podobne usługi.

IV. JAKOŚĆ USŁUG

OPTYMALNY POZIOM SŁUŻBY OPIEKI MEDYCZNEJ

46. Służba opieki medycznej powinna zmierzać do świadczenia usług możliwie najwyższej jakości, z należyтым uwzględnieniem znaczenia relacji między lekarzem a chorym oraz zawodowej i osobistej odpowiedzialności lekarza, a zarazem broniąc interesów zarówno korzystających jak też zawodów współpracujących.

WYBÓR LEKARZA I CIĄGŁOŚĆ OPIEKI

47. Korzystający powinien mieć prawo wybrania spośród lekarzy medycyny ogólnej, którzy są do dyspozycji służby i w rozsądnej odległości od jego miejsca zamieszkania, lekarza, przez którego pragnie być stale leczony (lekarz domowy); powinien mieć takie samo prawo wybrania lekarza dla swoich dzieci. Zasady te powinny się także stosować przy wyborze dentysty domowego.

48. Jeśli usługi są świadczone przez ośrodki sanitarne, korzystający powinien mieć prawo wybrania sobie ośrodka w rozsądnej odległości od jego miejsca zamieszkania i wybrania, dla siebie i dla swoich dzieci, lekarza i dentysty spośród lekarzy medycyny ogólnej i dentystów pracujących w tym ośrodku.

49. W braku ośrodka sanitarnego, korzystający powinien mieć prawo wybrania swojego lekarza i dentysty domowego spośród lekarzy medycyny ogólnej i dentystów współpracujących ze służbą, których gabinety znajdują się w rozsądnej odległości od jego miejsca zamieszkania.

50. Korzystający powinien mieć prawo do zmiany lekarza lub dentysty domowego pod warunkiem złożenia wypowiedzenia w terminie przewidzianym w tym celu i z ważnych przyczyn, takich jak brak osobistego kontaktu i zaufania między nim a lekarzem.

51. Lekarz medycyny ogólnej lub dentysta współpracujący ze służbą powinien mieć prawo przyjęcia lub nieprzyjęcia klienta, ale nie może przyjąć większej liczby klientów niż przewidziane maksimum, ani nie przyjąć klientów, którzy nie dokonali własnego wyboru i zostali mu przydzieleni według obiektywnych metod.

52. Opieka udzielana przez specjalistów i przedstawicieli zawodów pokrewnych, takich jak pielęgniarki, położne, masażystki i inni, powinna być świadczona na zalecenie i za pośrednictwem lekarza domowego, który powinien w miarę możliwości uwzględnić preferencje chorego, jeśli wielu przedstawicieli danej specjalności lub danego zawodu pracuje w ośrodku sanitarnym lub w rozsądnej odległości od miejsca zamieszkania chorego. Powinny być wydane specjalne rozporządzenia w celu zapewnienia opieki specjalistycznej, wymaganej przez chorego, ale nie zaleconej przez lekarza domowego.

53. Opieka szpitalna powinna być świadczona na zalecenie lekarza domowego osoby korzystającej lub na wniosek specjalisty, u którego zasięgnięto opinii.

54. Jeśli opieka szpitalna jest świadczona w tym samym ośrodku, z którym związany jest lekarz domowy lub specjalista, chory powinien być leczony w szpitalu raczej przez swego lekarza domowego lub przez specjalistę, który został mu wyznaczony.

55. W miarę możliwości, powinny zostać wydane rozporządzenia, aby umożliwić umówienie się na konsultację u lekarzy medycyny ogólnej lub dentystów pracujących w ośrodku sanitarnym.

WARUNKI PRACY ORAZ STATUS LEKARZY
I PRZEDSTAWICIELI ZAWODÓW POKREWNYCH

56. Warunki pracy lekarzy i przedstawicieli zawodów pokrewnych współpracujących ze służbą powinny zmierzać do odsunięcia od lekarza i innych współpracowników wszelkich trosk finansowych, przez zapewnienie mu wystarczających dochodów w okresie pracy, urlopu i choroby, jak również na emeryturze, i przez zagwarantowanie rent jego bliskim pozostającym przy życiu, bez innego ograniczania jego wolności decyzji w dziedzinie zawodowej niż przez nadzór zawodowy; warunki pracy powinny być takie, aby nic nie odwracało uwagi lekarza lub innego współpracownika od jego zadania, polegającego na utrzymaniu i poprawie stanu zdrowia korzystających z usług.

57. Byłoby wskazane, aby lekarze medycyny ogólnej, specjaliści i dentyści pracujący dla służby opieki medycznej, która obejmuje całość lub większość ludności, byli zatrudnieni na pełnym etacie za wynagrodzeniem, z wystarczającymi gwarancjami dotyczącymi urlopów, choroby, starości i śmierci, pod warunkiem, że zawód lekarski jest wystarczająco reprezentowany w organie, który ich zatrudnia.

58. Jeśli lekarze medycyny ogólnej lub dentyści prowadzący prywatną praktykę pracują w niepełnym wymiarze godzin dla służby opieki medycznej liczącej wystarczającą liczbę osób korzystających, byłoby wskazane, aby płacić im stałą sumę przez rok, przyznając im wystarczające gwarancje dotyczące urlopów, choroby, starości i śmierci, przy czym suma ta może być podwyższona, jeśli wydaje się to pożądane, o stałe honorarium za każdą osobę lub rodzinę powierzoną opiece lekarza lub dentysty.

59. Jeśli specjaliści prowadzący prywatną praktykę pracują w niepełnym wymiarze godzin dla służby opieki medycznej liczącej znaczną liczbę korzystających, byłoby wskazane wynagradzać ich kwotą proporcjonalną do godzin pracy w służbie (wynagrodzenie za niepełny wymiar czasu).

60. Jeśli lekarze i dentyści prowadzący prywatną praktykę pracują w niepełnym wymiarze godzin dla służby opieki medycznej liczącej niewielką liczbę korzystających, byłoby wskazane wynagradzanie ich za usługę medyczną.

61. Byłoby wskazane, żeby z przedstawicieli zawodów pokrewnych współpracujących ze służbą, d, którzy świadczą usługi indywidualne, byli zatrudnieni na pełnym etacie za wynagrodzeniem, z wystarczającymi gwarancjami dotyczącymi urlopów, choroby, starości i śmierci; przedstawiciele tych zawodów zajmujący się zaopatrzeniem powinni być opłacani według zadowalających taryf.

62. Warunki pracy przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych współpracujących ze służbą powinny być jednolite w całym kraju lub dla wszystkich kategorii ludności objętych przez służbę, i powinny być określone w porozumieniu z organami przedstawicielskimi danego zawodu; różnicowania mogą zostać przyjęte tylko wówczas, gdy będą one potrzebne ze względu na różnorodność wymagań służby.

63. Powinna być przewidziana procedura pozwalająca korzystającym z opieki na złożenie zażalenia odnośnie do otrzymanej opieki, a przedstawicielom zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych na złożenie zażalenia odnośnie do ich stosunków z zarządem służby, przed odpowiednim organem rozjemczym, w warunkach dających wszystkim zainteresowanym odpowiednie gwarancje.

64. Nadzór zawodowy przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych pracujących dla służby powinien być powierzony organom składającym się przede

wszystkim z przedstawicieli zawodów współpracujących ze służbą, i wyposażonych w środki dyscyplinarne.

65. Jeśli podczas procedury przewidzianej w ust. 63, przedstawiciel zawodu lekarskiego lub zawodów pokrewnych pracujących dla służby jest oskarżany o uchybienie w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych, organ rozjemczy powinien przekazać sprawę organowi nadzoru przewidzianemu w ust. 64.

POZIOM WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH

66. Należałoby osiągnąć i utrzymać możliwie najwyższy poziom wiedzy i umiejętności w zawodach współpracujących ze służbą, przez wymaganie wysokiego poziomu szkolenia naukowego i praktycznego, jak również przyjmowania do zawodu i przez czuwanie, aby ci, którzy współpracują ze służbą, utrzymywali i rozwijali swą wiedzę i umiejętności.

67. Lekarze należący do służby powinni mieć wystarczające przeszkolenie w zakresie medycyny społecznej.

68. Studenci medycyny i chirurgii dentystrycznej, zanim zostaną przyjęci do służby opieki medycznej jako lekarze lub dentyści w pełni wykwalifikowani, powinni być zobowiązani do pracy w charakterze asystentów w ośrodkach sanitarnych lub gabinetach, szczególnie w regionach wiejskich, pod nadzorem i kierunkiem doświadczonych praktyków.

69. Minimalny staż asystencki w szpitalu powinien być jedną z kwalifikacji wymaganych od każdego lekarza chcącego współpracować ze służbą.

70. Od lekarzy, którzy pragną być przyjęci w służbie jako specjaliści, powinno być wymagane zaświadczenie o kompetencjach w danej specjalizacji.

71. Lekarze i dentyści współpracujący ze służbą powinni być zobowiązani do okresowego uczestniczenia w zajęciach podyplomowych organizowanych lub zatwierdzonych w tym celu.

72. Powinny być przewidziane wystarczające staże nauki zawodu w szpitalach lub ośrodkach sanitarnych dla przedstawicieli zawodów pokrewnych i zorganizowane zajęcia podyplomowe, z obowiązkiem okresowego uczestniczenia, dla tych, którzy współpracują ze służbą.

73. Szpitale zarządzane przez służbę medyczną lub współpracujące z tą służbą powinny zapewnić wszelkie udogodnienia pozwalające na badania naukowe i kształcenie medyczne.

74. Szkolenie zawodowe i badania naukowe powinny być wspierane przez pomoc finansową Państwa i przez ustawodawstwo.

V. FINANSOWANIE SŁUŻBY OPIEKI MEDYCZNEJ

USTANOWIENIE FUNDUSZU DLA SŁUŻBY UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

75. Składka maksymalna pobierana od ubezpieczonego nie powinna przekraczać takiego procentu jego dochodów, który zastosowany wobec dochodów wszystkich ubezpieczonych przyniosłby dochód równy całkowitemu przewidywanemu kosztowi

służby opieki medycznej, w tym koszt opieki świadczonej osobom na utrzymaniu, określonym w ust. 6.

76. Składka płacona przez każdego ubezpieczonego powinna stanowić taką część składki maksymalnej, aby zapłacenie tej sumy nie było dla niego zbyt dużym obciążeniem.

77. Pracodawcy powinni być zobowiązani do płacenia części składki maksymalnej na rzecz osób przez nich zatrudnionych.

78. Osoby, których dochód nie przekracza minimum egzystencji, nie powinny być zobowiązane do płacenia składki ubezpieczeniowej. Odpowiednie składki powinny być wpłacone przez władze państwowe na rzecz tych osób; jednakże, w przypadku osób zatrudnionych, składki te mogłyby być całkowicie lub częściowo płacone przez ich pracodawców.

79. Część kosztów służby opieki medycznej nie pokryta przez składki powinna być ponoszona przez podatników.

80. Byłoby wskazane, aby składki należne od pracowników były pobierane przez ich pracodawców.

81. Jeśli, dla jakiegokolwiek grupy pracowników zatrudnionych na własny rachunek, przystąpienie do stowarzyszenia zawodowego lub otrzymanie pozwolenia na działalność jest obowiązkowe, stowarzyszenie lub władza wydająca pozwolenie może zostać obciążona pobieraniem składek należnych od tych pracowników.

82. Władze ogólnokrajowe lub lokalne mogą być obciążone pobieraniem składek od pracowników zatrudnionych na własny rachunek, zarejestrowanych dla celów podatkowych.

83. Jeśli obowiązuje system ubezpieczeń społecznych udzielający świadczeń w gotówce, byłoby wskazane jednoczesne pobieranie składek należnych w tym systemie oraz składek należnych na służbę opieki medycznej.

USTANOWIENIE FUNDUSZU DLA MEDYCZNEJ SŁUŻBY PAŃSTWOWEJ

84. Koszty służby opieki medycznej powinny być pokrywane z funduszy państwowych.

85. Jeśli cała ludność jest objęta przez służbę opieki medycznej, a wszystkie służby zdrowia podlegają jednej i tej samej administracji na szczeblu centralnym i regionalnym, byłoby wskazane, aby służba opieki medycznej była finansowana z ogólnych dochodów Państwa.

86. Jeśli administracja służby opieki medycznej jest niezależna od administracji powszechnej służby zdrowia, byłoby wskazane, aby finansować służbę opieki medycznej za pomocą specjalnego podatku.

87. Podatek specjalny powinien wpływać na fundusz przeznaczony wyłącznie do finansowania służb opieki medycznej.

88. Podatek specjalny powinien być podatkiem progresywnym, obliczanym w taki sposób, aby przynosił dochód wystarczający na finansowanie służby opieki medycznej.

89. Osoby, których dochód nie przekracza minimum egzystencji, nie powinny być zobowiązane do płacenia podatku specjalnego.

90. Byłoby wskazane, aby podatek specjalny był pobierany przez władze odpowiedzialne za pobieranie powszechnego podatku od dochodów lub, jeśli nie istnieje powszechny podatek od dochodów, przez władze odpowiedzialne za pobieranie podatków lokalnych.

USTANOWIENIE FUNDUSZY KAPITAŁOWYCH

91. Poza zaplanowaniem normalnych źródeł finansowania służby opieki medycznej, powinny zostać podjęte środki w celu wykorzystania majątku instytucji ubezpieczeń społecznych lub funduszy pochodzących z innych źródeł, do finansowania nadzwyczajnych wydatków, jakich wymaga rozszerzenie i poprawa służby, szczególnie budowa lub wyposażanie szpitali i ośrodków medycznych.

VI. KONTROLA I ZARZĄDZANIE SŁUŻBĄ OPIEKI MEDYCZNEJ

JEDNOŚĆ SŁUŻB ZDROWIA I POWSZECHNA KONTROLA

92. Wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia powinny być centralnie kontrolowane i zarządzane przez region sanitarny, określony w ust. 24; korzystający ze służby opieki medycznej, jak również przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych powinni uczestniczyć w zarządzaniu służbą.

UJEDNOLICENIE ZARZĄDZANIA NA SZCZEBLU CENTRALNYM

93. Władza centralna reprezentująca społeczność powinna być odpowiedzialna za formułowanie ogólnych zasad polityki zdrowotnej i kontrolowanie wszystkich służb opieki medycznej i powszechnej służby zdrowia, z zastrzeżeniem, że przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych będą konsultowani i będą współpracować we wszystkich kwestiach zawodowych, jak również z zastrzeżeniem, że korzystający będą konsultowani w kwestiach zasad ogólnych i zarządzania odnośnie do służb opieki medycznej.

94. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje całość lub większość ludności, a wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia są kontrolowane lub zarządzane przez centralny organ rządowy, można przyjąć, że korzystający są reprezentowani przez kierownika tego organu.

95. Organ rządowy powinien utrzymywać kontakt z korzystającymi za pośrednictwem organów doradczych, składających się z przedstawicieli organizacji różnych kategorii ludności, takich jak związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców, izby handlowe, stowarzyszenia rolników, stowarzyszenia kobiet i towarzystwa do spraw ochrony dziecka.

96. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje tylko jedną kategorię ludności, a wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia są kontrolowane przez organ rządowy, przedstawiciele ubezpieczonych powinni uczestniczyć w kontroli, najlepiej za pośrednictwem komitetów doradczych, w zakresie wszelkich kwestii polityki dotyczącej służby opieki medycznej.

97. Organ rządowy powinien się konsultować z przedstawicielami zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, najlepiej za pośrednictwem komitetów doradczych, we wszelkich kwestiach związanych z warunkami pracy przedstawicieli zawodów wspól-

pracujących ze służbą, jak również we wszystkich innych kwestiach o zasadniczo zawodowym charakterze, zwłaszcza przy opracowaniu praw i przepisów dotyczących charakteru, zakresu i zapewniania opieki świadczonej przez służbę.

98. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje całość lub większość ludności, a wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia są kontrolowane lub zarządzane przez organ reprezentatywny, korzystający powinni być bezpośrednio lub pośrednio reprezentowani w takim organie.

99. W tym przypadku, zawód lekarski i zawody pokrewne powinny być reprezentowane w organie reprezentatywnym, najlepiej w równej liczbie z przedstawicielami korzystających lub rządu; przedstawiciele zawodu w organie powinni być wybrani przez własną grupę zawodową, albo mianowani przez przedstawicieli zawodów i wyznaczeni przez rząd.

100. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje całość lub większość ludności, a wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia są kontrolowane lub zarządzane przez korporacyjny organ ekspertów powołany przez ustawę lub na mocy karty, byłoby wskazane, aby organ ten składał się, w równej liczbie, z przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych i z osób wykwalifikowanych nie należących do tych zawodów.

101. Przedstawiciele zawodu w organie ekspertów powinni być wyznaczeni przez rząd spośród kandydatów mianowanych przez przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych.

102. Wykonawczy organ reprezentatywny lub organ ekspertów, które kontrolują lub zarządzają służbami opieki medycznej i powszechną służbą zdrowia powinny być odpowiedzialne przed rządem za ich politykę ogólną.

103. W przypadku państwa federacyjnego, władzą centralną przewidzianą w poprzednim ustępie może być albo władza federalna, albo władza stanowa.

ZARZĄDZENIE NA SZCZEBLU LOKALNYM

104. Lokalne zarządzanie służbami opieki medycznej i powszechną służbą zdrowia powinno być ujednoczone lub skoordynowane w regionach stworzonych w tym celu według wskazań ust. 24, a służba opieki medycznej w regionie powinna być zarządzana bądź przez organy reprezentujące korzystających i składające się z przedstawicieli zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, lub wspierane przez takich przedstawicieli, bądź w porozumieniu z takimi organami, aby bronić zarówno interesów korzystających, jak przedstawicieli zawodów, oraz zapewnić techniczną skuteczność służby i wolność zawodową lekarzy, którzy z nią współpracują.

105. Jeśli służba opieki medycznej obejmuje całość lub większość ludności w regionie sanitarnym, byłoby wskazane, aby wszystkie służby opieki medycznej i powszechna służba zdrowia były zarządzane przez jedną władzę regionalną.

106. Jeśli, w tym przypadku, regionalne władze zarządzają służbami zdrowia w imieniu korzystających, przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych powinni uczestniczyć w zarządzaniu służbą opieki medycznej, najlepiej za pośrednictwem komitetów technicznych wybranych przez zawody lub wyznaczonych albo przez

regionalne władze, albo przez rząd, spośród kandydatów mianowanych przez zainteresowane zawody.

107. Jeśli służba opieki medycznej, obejmująca całość lub większość w regionie sanitarnym, zarządzana jest przez organ reprezentatywny, regionalne władze, w imieniu korzystających, jak również przedstawiciele zawodów lekarskiego i pokrewnych w regionie powinny być reprezentowane w tym organie, najlepiej w równej liczbie.

108. Jeśli służba opieki medycznej jest zarządzana przez biura regionalne lub regionalnych urzędników władz centralnych, zawody lekarski i pokrewne w regionie powinny uczestniczyć w zarządzaniu, najlepiej za pośrednictwem wykonawczych komitetów technicznych, wybranych lub wyznaczonych według postanowień ust. 106.

109. Bez względu na formę zarządzania regionalnego, władze zarządzające służbą opieki medycznej powinny pozostawać w stałym kontakcie z korzystającymi w danym regionie, za pośrednictwem organów doradczych, wybranych przez reprezentatywne organizacje różnych kategorii ludności, według postanowień ust. 95.

110. Jeśli służba opieki medycznej, podlegająca ubezpieczeniom społecznym, obejmuje tylko część ludności, byłoby wskazane, aby zarządzanie tą służbą zostało powierzone reprezentatywnemu organowi wykonawczemu odpowiedzialnemu przed rządem i składającemu się z przedstawicielei korzystających i zawodów lekarskiego i pokrewnych współpracujących ze służbą, jak również z pracodawców.

ZARZĄDZANIE JEDNOSTKAMI SANITARNYMI

111. Jednostki sanitarne, takie jak ośrodki medyczne, sanitarne lub szpitalne, należące do służby opieki medycznej i którym służba zapewnia funkcjonowanie, powinny być zarządzane w systemie powszechnej kontroli zapewniającej właściwy udział zawodu lekarskiego, albo całkowicie, albo częściowo przez lekarzy bądź wybranych przez przedstawicielei zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych współpracujących ze służbą, bądź wyznaczonych po konsultacji z tymi przedstawicielami, przy współpracy wszystkich lekarzy pracujących w jednostce.

PRAWO ODWOŁANIA SIĘ

112. Korzystający z opieki lub przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, którzy złożyli zażalenia w organie rozjemczym wspomnianym w ust. 63, powinni mieć prawo odwołania się od decyzji tego organu do niezależnego trybunału.

113. Przedstawiciele zawodu lekarskiego i zawodów pokrewnych, przeciw którym organ kontroli, wspomniany w ust. 64, podjął środki dyscyplinarne, powinni mieć prawo odwołania się od decyzji tego organu do niezależnego trybunału.

114. Jeśli organ kontroli przewidziany w ust. 64 nie podejmie działań dyscyplinarnych w sprawie, która została mu przedłożona przez organ rozjemczy, zgodnie z ust. 65, zainteresowane strony powinny mieć prawo odwołania się do niezależnego trybunału.

Konwencja Nr 68

**dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby żywienia
załóg na statkach¹**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,
zdecydowawszy przyjąć pewne propozycje, odnoszące się do zaopatrzenia w żywność i służby żywienia załóg na statkach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji, i
postanowiwszy, że propozycje te winny być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby żywienia (załogi statków), z 1946 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, jest odpowiedzialny za zapewnienie odpowiedniego poziomu zaopatrzenia w żywność i służby żywienia załóg jego statków morskich stanowiących własność publiczną lub prywatną, używanych w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów i zarejestrowanych na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy.

2. Ustawodawstwo krajowe lub w braku takiego ustawodawstwa układy zbiorowe między pracodawcami a pracownikami powinny określić, jakie statki lub kategorie statków mają być uważane za statki morskie dla celów niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

Następujące funkcje powinny być wykonane przez właściwą władzę – poza tym, co wykonywane jest w sposób należyty na mocy układów zbiorowych:

- a) opracowywanie i stosowanie przepisów, dotyczących zaopatrzenia w żywność i wodę, służby żywienia oraz konstrukcji, rozmieszczenia, wentylacji, ogrzewania, oświetlenia, instalacji wodnej i wyposażenia kuchni i innych miejsc na statku w dziale służby żywienia włącznie ze składami i chłodniami;

¹ Data wejścia w życie: 24 marca 1957 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 194).

- b) inspekcja zaopatrzenia w żywność i wodę, jak również pomieszczeń, urządzeń i wyposażenia na statku dla celów przechowywania żywności oraz manipulowania nią i przygotowywania jej;
- c) wydawanie świadectw kwalifikacyjnych tym członkom personelu działu służby żywienia, od których wymagane są określone kwalifikacje;
- d) badanie metod zapewniających załogom odpowiednie zaopatrzenie w żywność oraz służbę żywienia, jak też prowadzenie akcji wychowawczej i propagandowej w sprawie tych metod.

Artykuł 3

1. Właściwa władza powinna wykonywać swą działalność w ścisłej współpracy z organizacjami armatorów i marynarzy oraz z centralnymi lub miejscowymi władzami, zajmującymi się sprawami żywienia i zdrowia, a w razie potrzeby może korzystać z usług tych władz.

2. Działalność różnych władz powinna być odpowiednio skoordynowana w celu uniknięcia wzajemnego wkraczania w kompetencje lub wątpliwości co do nich.

Artykuł 4

Właściwa władza powinna dysponować stałym personelem, złożonym z wykwalifikowanych osób włącznie z inspektorami.

Artykuł 5

1. Każdy Członek powinien utrzymywać w mocy ustawodawstwo w sprawie zaopatrzenia w żywność oraz służby żywienia, mające na celu zabezpieczenie zdrowia i odpowiednich warunków bytu załóg statków, wymienionych w art. 1.

2. Ustawodawstwo to powinno wymagać:

- a) zaopatrzenia w żywność i wodę, które biorąc pod uwagę stan liczebny załogi oraz czas trwania i rodzaj podróży byłoby odpowiednie pod względem ilości, wartości odżywczej, jakości i różnorodności;
- b) urządzenia i wyposażenia działu służby żywienia na każdym statku w sposób umożliwiający dostarczanie członkom załogi odpowiednich posiłków.

Artykuł 6

Krajowe ustawodawstwo powinno przewidywać system kontroli przez właściwą władzę:

- a) zapasów żywności i wody;
- b) wszystkich miejsc i urządzeń używanych do przechowywania żywności i wody i manipulowania nimi;
- c) kuchni i wszystkich innych urządzeń do przygotowywania i podawania posiłków;
- d) kwalifikacji zawodowych tych członków personelu działu służby żywienia, od których ustawodawstwo to wymaga przepisanych kwalifikacji.

Artykuł 7

1. Krajowe ustawodawstwo lub w jego braku układy zbiorowe między pracodawcami a pracownikami powinny przewidywać inspekcję na morzu w przepisanych odstępach czasu – przez kapitana lub specjalnie w tym celu wyznaczonego przez niego oficera wraz z odpowiedzialnym członkiem personelu działu służby wyżywienia:

- a) zapasów żywności i wody;
- b) wszystkich miejsc i urządzeń, używanych do przechowywania i manipulowania żywnością i wodą, jak również kuchni i innych urządzeń dla przygotowywania i podawania posiłków.

2. Wyniki każdej takiej inspekcji powinny być stwierdzone na piśmie.

Artykuł 8

Przedstawiciele właściwej władzy na terytorium rejestracji powinni przeprowadzić specjalną inspekcję na skutek pisemnej skargi, wniesionej przez pewną liczbę członków załogi lub określoną część załogi ustaloną przez krajowe ustawodawstwo, albo w imieniu uznanej organizacji armatorów lub marynarzy. Dla uniknięcia opóźnienia w wyjściu statku takie skargi powinny być przedkładane możliwie jak najprędzej, a co najmniej na 24 godziny przed ustalonym czasem wyjścia z portu.

Artykuł 9

1. Inspektorzy powinni być uprawnieni do wydawania zaleceń armatorowi, kapitanowi lub innej odpowiedzialnej osobie w celu polepszenia poziomu służby wyżywienia.

2. Krajowe ustawodawstwo powinno przewidzieć sankcje względem:

- a) każdego armatora, kapitana, członka załogi lub innej odpowiedzialnej osoby, która nie stosuje się do postanowień ustawodawstwa krajowego, będącego w mocy;
- b) każdej osoby, która usiłuje przeszkodzić inspektorowi w wypełnianiu jego obowiązków.

3. Inspektorzy powinni przedkładać właściwej władzy periodyczne sprawozdania, sporządzone według jednolitych wytycznych, o swej pracy i jej wynikach.

Artykuł 10

1. Właściwa władza powinna sporządzać doroczne sprawozdanie.

2. Doroczne sprawozdanie będzie wydane możliwie najwcześniej po końcu roku, którego dotyczy, i powinno być łatwo dostępne dla wszystkich zainteresowanych organizacji i osób.

3. Odpisy rocznego sprawozdania powinny być przesyłane do Międzynarodowego Biura Pracy.

Artykuł 11

1. Kursy szkolenia zawodowego do działu służby wyżywienia na statkach morskich będą zorganizowane albo w uznanych szkołach, albo w inny sposób zaaprobowany za obopólną zgodą organizacji armatorów i marynarzy.

2. Powinny być przewidziane kursy dokształcające w celu umożliwienia osobom, posiadającym już wykształcenie zawodowe, doprowadzenia ich wiadomości praktycznych i teoretycznych do aktualnie istniejącego poziomu.

Artykuł 12

1. Właściwa władza powinna zbierać najświeższe informacje o wyżywieniu oraz o metodach zakupu, przechowywania, zabezpieczenia żywności, przyrządzania i podawania posiłków, ze specjalnym uwzględnieniem wymagań służby żywienia na statkach.

2. Informacje te będą udostępnione bezpłatnie lub za umiarkowaną opłatą – fabrykantom i dostawcom żywności i sprzętu dla działu służby żywienia na statkach, kapitanom, stewardom i kucharzom, armatorom i marynarzom i ich organizacjom w ogólności, w tym celu powinny być użyte odpowiednie środki rozpowszechniania, jak podręczniki, broszury, afisze, wykresy lub ogłoszenia w czasopiśmie zawodowych.

3. Właściwa władza powinna wydać wszelkie potrzebne zalecenia w celu uniknięcia marnowania żywności, ułatwienia utrzymania odpowiedniego stanu czystości i zapewnienia możliwie największych udogodnień w pracy.

Artykuł 13

Właściwa władza może zwolnić się z jakichkolwiek funkcji, związanych z wystawianiem świadectw kwalifikacyjnych personelowi działu służby żywienia oraz zbieraniem i rozprowadzaniem informacji, przekazując sprawę w całości lub częściowo centralnej organizacji lub władzy wykonującej podobne funkcje dla ogółu marynarzy.

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 15

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Nabierze ona mocy w sześć miesięcy od daty, w której zostały zarejestrowane ratyfikacje dziewięciu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja, Turcja i Jugosławia, przy czym w tej liczbie powinno znajdować się przynajmniej pięć krajów, z których każdy posiada marynarkę handlową o tonażu co najmniej 1 miliona ton rejestrowych brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie i zachęcenie do szybkiej ratyfikacji Konwencji przez Państwa Członków.

3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka w sześć miesięcy od daty zarejestrowania jej ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 69

dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,

zdecydowawszy przyjąć pewne propozycje, odnoszące się do świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych, która to sprawa objęta jest czwartym punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że propozycje te winny być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych, 1946 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do każdego statku morskiego, stanowiącego własność publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów i zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy.

2. Ustawodawstwo krajowe lub w braku takiego ustawodawstwa układy zbiorowe między pracodawcami a pracownikami powinny określać, jakie statki lub kategorie statków mają być uważane za statki morskie dla celów niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji termin „kucharz okrętowy” oznacza osobę bezpośrednio odpowiedzialną za przygotowywanie posiłków dla załogi statku.

Artykuł 3

1. Nikt nie może być przyjęty do pracy jako kucharz okrętowy na jakimkolwiek statku, do którego niniejsza Konwencja się stosuje, jeżeli nie ma świadectwa kwalifikacyjnego kucharza okrętowego, wystawionego zgodnie z postanowieniami artykułów następujących.

¹ Data wejścia w życie: 22 kwietnia 1953 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 196 – zał.).

2. Jednakże właściwa władza może zezwolić na odstępianie od postanowienia niniejszego artykułu, jeżeli jej zdaniem istnieje brak kucharzy okrętowych, mających świadectwa kwalifikacyjne.

Artykuł 4

1. Właściwa władza winna wydać zarządzenia celem zorganizowania egzaminów zawodowych i wystawiania świadectw kwalifikacyjnych.

2. Nikt nie powinien otrzymać świadectwa kwalifikacyjnego, jeżeli:

- a) nie osiągnął minimalnego wieku, który będzie przepisany przez właściwą władzę;
- b) nie służył na morzu przez okres minimalny, który będzie przepisany przez właściwą władzę;
- c) nie zdał egzaminu, który będzie przepisany przez właściwą władzę.

3. Przepisany egzamin powinien polegać na sprawdzeniu praktycznym umiejętności przygotowywania posiłków przez kandydata, egzamin powinien również obejmować sprawdzenie jego wiadomości o wartości odżywczej żywności, o sporządzaniu urozmaiconych i odpowiednio zestawianych jadłospisów i o manipulowaniu i przechowywaniu żywności na statku.

4. Przepisany egzamin może być przeprowadzony oraz świadectwo może być wystawione albo bezpośrednio przez właściwą władzę albo pod jej kontrolą przez uznaną szkołę dla szkolenia kucharzy lub przez inną uznaną instytucję.

Artykuł 5

Artykuł 3 niniejszej Konwencji będzie stosowany po upływie okresu nie przekraczającego trzech lat od daty wejścia w życie Konwencji dla terytorium, na którym statek jest zarejestrowany. Jednakże, jeśli chodzi o marynarza, który ma dwa lata zadowalającej służby jako kucharz okrętowy przed upływem wymienionego okresu, ustawodawstwo krajowe może przewidzieć uznanie świadectwa z takiej służby jako równoznacznego ze świadectwem kwalifikacyjnym.

Artykuł 6

Właściwa władza może przewidzieć uznanie świadectw kwalifikacyjnych wystawionych na innych terytoriach.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 8

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

² Patrz Załącznik I.

2. Nabierze ona mocy w sześć miesięcy od daty, w której zarejestrowano ratyfikacje dziewięciu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja Turcja, Jugosławia przy czym w tej liczbie powinno znajdować się przynajmniej pięć krajów, z których każdy posiada marynarkę handlową o tonażu co najmniej 1 miliona rejestrowych ton brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie i zachęcenie do szybkiej ratyfikacji Konwencji przez Państwa Członków.

3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka w sześć miesięcy od daty zarejestrowania jej ratyfikacji.

Zalecenie Nr 75

dotyczące umów w zakresie zabezpieczenia społecznego marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące umów w zakresie zabezpieczenia społecznego marynarzy, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zabezpieczenia społecznego marynarzy (umowy), z 1946 r.

Konferencja zaleca Członkom Organizacji stosowanie następujących zasad i informowanie Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, o środkach podjętych dla realizowania tych zasad:

1. Członkowie powinni zawrzeć umowy, mające na celu zapewnienie, by marynarze jednego kraju zatrudnieni na pokładzie lub w służbie statku innego kraju albo podlegali systemom obowiązkowego ubezpieczenia społecznego lub odszkodowań pracowniczych swego własnego kraju, albo podlegali analogicznym systemom drugiego kraju.

2. Umowy takie mogą przykładowo przewidywać, że Członkowie będą działać jako wzajemni pełnomocnicy przy przyjmowaniu roszczeń, uzyskiwaniu niezbędnych dowodów i dokonywaniu wpłat lub świadczeniu usług na rzecz marynarzy lub osób będących na ich utrzymaniu upoważnionych do tych świadczeń na mocy ustawodawstwa o ubezpieczeniu społecznym jednego Członka, ale znajdujących się na terytorium drugiego Członka; albo przekazywanie składek; albo stosowanie postanowień Konwencji dotyczącej zachowania uprawnień rentowych migrantów, z 1935 r.; albo połączenie takich metod.

3. Jeżeli marynarze zamieszkali na terytorium jednego Członka, a zatrudnieni na pokładzie lub w służbie statków zarejestrowanych na terytorium drugiego Członka, ulegną wypadkowi przy pracy, a nie są chronieni ani przez system odszkodowań pracowniczych, ani przez żaden alternatywny system, drugi Członek powinien podjąć kroki mające na celu zapewnienie, by byli oni objęci pełną ochroną, albo przez zawarcie umów z pierwszym Członkiem, albo w inny sposób.

4. Jeżeli armatorzy Członka zawierają układy zbiorowe przewidujące wobec marynarzy zamieszkałych na jego terytorium świadczenia uzupełniające, w stosunku do przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe, a zatrudniają marynarzy zamieszkałych na terytorium drugiego Członka, te same uzupełniające świadczenia powinny być rozciągnięte na tych marynarzy.

Zalecenie Nr 76

dotyczące opieki medycznej nad osobami pozostającymi na utrzymaniu marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące opieki medycznej nad osobami pozostającymi na utrzymaniu marynarzy, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

przyjmując Konwencję dotyczącą zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r. i postanowiwszy uzupełnić postanowienia tej Konwencji zaleceniem,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące marynarzy (opieka medyczna nad osobami pozostającymi na utrzymaniu), z 1946 r.

Konferencja zaleca, by Członkowie Organizacji dążyli do zapewnienia odpowiedniej i dostatecznej opieki medycznej osobom pozostającym na utrzymaniu marynarzy do czasu rozwinięcia służby opieki medycznej, która obejmowałaby swoim zakresem pracowników w ogóle i osoby pozostające na ich utrzymaniu oraz poinformowali Międzynarodowe Biuro Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, o środkach podjętych w tym celu.

Konwencja Nr 71

dotycząca rent marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące rent marynarzy, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca rent marynarzy, z 1946 r.

Artykuł 1

W niniejszej Konwencji określenie „marynarz” oznacza każdą osobę zatrudnioną na statku lub przy obsłudze jakiegokolwiek statku morskiego, innego niż okręt wojenny, zarejestrowanego na terytorium, na którym niniejsza Konwencja obowiązuje.

Artykuł 2

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego niniejsza Konwencja obowiązuje, powinien ustalić – zgodnie ze swym ustawodawstwem krajowym – odpowiednie przepisy dotyczące wypłaty rent dla marynarzy lub spowodować ich ustalenie.

2. Przepisy te mogą przewidywać takie wyjątki, jakie dany Członek uważa za potrzebne w odniesieniu do:

- a) osób zatrudnionych na pokładach lub przy obsłudze:
 - i) statków należących do organów władzy państwowej, jeżeli statki te nie są przeznaczone do handlu;
 - ii) statków przeznaczonych do przewozu towarów i pasażerów w celach niehandlowych;
 - iii) statków rybackich;
 - iv) statków przeznaczonych do polowania na fokii;
 - v) statków, których pojemność brutto jest niższa niż 200 ton zarejestrowanych;

¹ Data wejścia w życie: 10 października 1962 r.

- vi) statków zbudowanych z drewna o prymitywnej konstrukcji, takich jak „dhows” lub dżonki;
- vii) statków zarejestrowanych w Indii i to tylko na okres pięciu lat od daty zarejestrowania indyjskiej ratyfikacji niniejszej Konwencji, przeznaczonych do żeglugi przybrzeżnej o zarejestrowanej pojemności brutto nie przekraczającej 300 ton;
- b) członków rodziny armatora;
- c) pilotów nie wchodzących w skład załogi;
- d) osób zatrudnionych na statku przez innego pracodawcę niż armator, z wyjątkiem oficerów lub operatorów radiowych i personelu służby ogólnej;
- e) osób pracujących w portach, które zazwyczaj nie są zatrudnione na morzu;
- f) urzędników służby państwowej, którzy mają prawo do świadczeń odpowiadających co najmniej ogólnie biorąc tym, jakie przewiduje niniejsza Konwencja;
- g) osób, które nie otrzymują wynagrodzenia za swą pracę lub otrzymują tylko wynagrodzenie normalne lub wynagradzane są wyłącznie w formie udziału w zyskach;
- h) osób, pracujących wyłącznie na swój własny rachunek;
- i) osób zatrudnionych na statkach lub przy obsłudze statków przeznaczonych do połowu wielorybów lub na pływających fabrykach albo na statkach przeznaczonych do transportu, albo zatrudnionych w inny sposób przy połowie wielorybów lub przy czynnościach podobnych, w warunkach przewidzianych postanowieniami specjalnego porozumienia dotyczącego połowów w sprawie wielorybów lub analogicznego porozumienia zawartego przez organizację marynarzy i określającego stawki płac, czas pracy jak też inne warunki służby;
- j) osób nie zamieszkujących na terytorium danego Członka;
- k) osób nie będących obywatelami danego Członka.

Artykuł 3

1. Przepisy te będą odpowiadać jednej z następujących reguł:

- a) renty przewidziane przez przepisy:
 - i) powinny być wypłacane marynarzom, którzy spędzili określony okres służby na morzu i osiągnęli 55 lub 60 lat w zależności od postanowień danych przepisów;
 - ii) renta wypłacona renciście, łącznie z rentą z tytułu ubezpieczenia społecznego, nie powinna być niższa niż kwota obliczana na podstawie 1,5% wynagrodzenia otrzymywanego za każdy rok służby na morzu, w ciągu którego płacono na podstawie tego wynagrodzenia składki za niego, w przypadku kiedy przepisy przewidują otrzymanie renty po ukończeniu 55 lat życia i na podstawie 2% takiego wynagrodzenia, jeżeli przepisy przewidują otrzymanie renty po ukończeniu 60 roku życia;
- b) przepisy będą przewidywać renty, których finansowanie – włączając w to każdą inną rentę z tytułu ubezpieczenia społecznego, wypłacaną renciście łącznie i każde inne świadczenie z tytułu ubezpieczenia społecznego wypłacane osobom, które były na utrzymaniu zmarłego rencisty (takie jakie są przewidziane przez przepisy usta-

wodawstwa krajowego) – wymaga dodatków pochodzących ze wszystkich tych rent i świadczeń, aby łączna kwota wynosiła co najmniej 10% całego wynagrodzenia, na podstawie którego są obliczane składki wymagane przez przepisy.

2. Marynarze będą ponosić łącznie nie więcej niż połowę kosztów rent wypłacanych zgodnie z przepisami.

Artykuł 4

1. Przepisy będą zawierać odpowiednio postanowienia, dotyczące bądź to utrzymania nabytych przez osoby praw, w stosunku do których przestaje się je stosować, bądź wypłacenia tym osobom świadczeń stanowiących równowartość składek wniesionych na ich rachunek.

2. Przepisy będą przewidywać prawo odwołania się do sądu w razie jakiegokolwiek sporu co do ich stosowania.

3. Przepisy mogą przewidywać całkowitą lub częściową utratę praw do renty lub ich zawieszenie w przypadku, gdy zainteresowana osoba popełniła oszustwo.

4. Armatorzy i marynarze, którzy uczestniczą w kosztach rent wypłacanych zgodnie z przepisami, będą mieć prawo do uczestniczenia, za pośrednictwem swych przedstawicieli, w administracji powołanej do stosowania przepisów.

* * *

Artykuły 5–12: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 6

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywać tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Niniejsza Konwencja wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania dokumentów ratyfikacyjnych pięciu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja, Turcja i Jugosławia, przy czym w tej liczbie pięciu powinny znajdować się przynajmniej trzy kraje, z których każdy posiada marynarkę handlową o tonażu, co najmniej 1 miliona zarejestrowanych ton brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie i zachęcenie do szybkiej ratyfikacji niniejszej Konwencji przez Państwa Członkowskie.

3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 73

dotycząca badania lekarskiego marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,
zdecydowawszy przyjąć pewne propozycje, odnoszące się do badania lekarskiego
marynarzy, która to sprawa objęta jest piątym punktem porządku dziennego sesji, i
postanowiwszy, że propozycje te powinny być ujęte w formę konwencji międzyna-
rodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset czterdzieste-
go szóstego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca badania
lekarskiego marynarzy, z 1946 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do każdego statku morskiego, stanowiącego własność publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów i zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statek ma być uważany za statek morski.

3. Niniejsza Konwencja nie stosuje się do:

- a) statków o pojemności poniżej 200 ton rejestrowych brutto;
- b) statków drewnianych o prymitywnej budowie, jak „dhows” i dżonki;
- c) statków rybackich;
- d) jednostek pływających w ujściu rzek.

Artykuł 2

Z zastrzeżeniem kroków, które powinny być przedsięwzięte celem upewnienia się, że osoby wymienione poniżej są zdrowe i nie przedstawiają żadnego niebezpieczeństwa dla zdrowia innych osób na statku, niniejsza Konwencja stosuje się do każdej osoby, zatrudnionej w jakimkolwiek charakterze na statku z wyjątkiem:

¹ Data wejścia w życie: 17 sierpnia 1955 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 198 – zał.).

- a) pilota, który nie jest członkiem załogi;
- b) osób zatrudnionych na statku przez pracodawcę innego niż armator, z wyjątkiem radio-oficerów lub radio-operatorów w służbie towarzystwa radiotelegraficznego;
- c) podróżujących robotników portowych, którzy nie są członkami załogi;
- d) osób zatrudnionych w portach, a które zazwyczaj nie są zatrudnione na morzu.

Artykuł 3

1. Nie może być przyjęta do pracy na statku, do którego niniejsza Konwencja się stosuje, żadna osoba, do której niniejsza Konwencja się stosuje, jeżeli nie przedstawi świadectwa, stwierdzającego jej zdatność do pracy, przy której ma być zatrudniona na morzu, podpisanego przez praktykującego lekarza lub w przypadku świadectwa dotyczącego wyłącznie jej wzroku – przez osobę upoważnioną przez właściwą władzę do wystawiania takich świadectw.

2. Jednakże w okresie dwóch lat od daty wejścia w życie niniejszej Konwencji dla danego terytorium może być taka osoba przyjęta do pracy, jeśli przedstawi dowód, że była zatrudniona przez dłuższy okres czasu w ciągu poprzedzających dwóch lat na statku morskim, do którego niniejsza Konwencja się stosuje.

Artykuł 4

1. Właściwa władza po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji armatorów i marynarzy ustali rodzaj badania lekarskiego, jakie ma być przeprowadzone, oraz dane, które powinny być zawarte w świadectwie lekarskim.

2. Przy ustalaniu rodzaju badania należy wziąć pod uwagę wiek osoby, która ma być poddana badaniu, i rodzaj obowiązków, jakie ma spełniać.

3. W szczególności świadectwo lekarskie powinno stwierdzać:

- a) że słuch i wzrok danej osoby i, jeśli chodzi o osobę, która ma być zatrudniona w służbie pokładowej (z wyjątkiem tego personelu wyspecjalizowanego, którego zdatność do pracy, jaką ma wykonywać, nie ulega zmniejszeniu wskutek daltonizmu), zdolność jej odróżniania kolorów – są zadawalające;
- b) że osoba ta nie jest dotknięta żadnym stanem chorobowym, który mógłby ulec pogorszeniu wskutek służby na morzu lub spowodować niezdadność do tej służby, albo który zagraża zdrowiu innych osób na statku.

Artykuł 5

1. Świadectwo lekarskie pozostaje w mocy przez okres nie przekraczający dwóch lat od daty jego wystawienia.

2. Jeżeli świadectwo lekarskie odnosi się do odróżniania kolorów, pozostaje ono w mocy przez okres nie przekraczający sześciu lat od daty jego wystawienia.

3. Jeżeli okres ważności świadectwa upływa w ciągu podróży, pozostaje ono w mocy aż do końca tej podróży.

Artykuł 6

1. W przypadkach nagłych właściwa władza może zezwolić na zatrudnienie na jednorazową podróż osoby nie odpowiadającej postanowieniom poprzednich artykułów.

2. Warunki zatrudnienia w takich przypadkach powinny być takie same, jak warunki przewidziane dla marynarzy tej samej kategorii, mających świadectwo lekarskie.

3. Zatrudnienie zgodnie z niniejszym artykułem nie może być następnie przy żadnej okazji uważane za poprzednie zatrudnienie odpowiadające postanowieniom art. 3.

Artykuł 7

Właściwa władza może zezwolić na przyjęcie zamiast świadectwa lekarskiego do wodu w przepisanej formie, że wymagane świadectwo było wydane osobie zainteresowanej.

Artykuł 8

Powinny być powzięte postanowienia, dające możliwość osobie, której po zbadaniu odmówiono świadectwa, zażądania nowego badania przez arbitra lub arbitrów lekarskich, którzy powinni być niezależni od jakichkolwiek armatorów lub jakiegokolwiek organizacji armatorów czy marynarzy.

Artykuł 9

Właściwa władza może po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów i marynarzy wypełnić którąkolwiek ze swych funkcji, przewidzianych niniejszą Konwencją, przekazując sprawę w całości lub częściowo organizacji lub władzy wykonującej podobne funkcje w stosunku do ogółu marynarzy.

* * *

Artykuły 10–17: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 11

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Niniejsza Konwencja wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania dokumentów ratyfikacyjnych siedmiu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja, Turcja i Jugosławia, w tym przynajmniej cztery kraje, z których każdy posiada marynarkę handlową o tonażu co najmniej 1 miliona zarejestrowanych ton brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie i zachęcenie do szybkiej ratyfikacji niniejszej Konwencji przez Państwa Członkowskie.

3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 74

dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,

zdecydowawszy przyjąć pewne propozycje, odnoszące się do świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy, która to sprawa objęta jest piątym punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że propozycje te powinny być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy, z 1946 r.

Artykuł 1

Nikt nie może być przyjęty do pracy na jakikolwiek statek jako starszy marynarz, jeżeli nie jest uważany przez ustawodawstwo krajowe za osobę kompetentną do spełniania wszelkich obowiązków, których wykonanie może być wymagane od członka załogi, zatrudnionego w służbie pokładowej (innego niż oficer, marynarz kierownik lub marynarz specjalista), jeżeli nie uzyskał świadectwa kwalifikacyjnego jako starszy marynarz, wystawionego zgodnie z postanowieniami następujących artykułów.

Artykuł 2

1. Właściwa władza powinna wydać zarządzenia celem zorganizowania egzaminów i wystawiania świadectw kwalifikacyjnych.

2. Nikt nie może otrzymać świadectwa kwalifikacyjnego, jeżeli:

- a) nie osiągnął minimalnego wieku, który będzie przepisany przez właściwą władzę;
- b) nie służył na morzu w służbie pokładowej przez okres minimalny, który będzie przepisany przez właściwą władzę;
- c) nie zdał egzaminu kwalifikacyjnego, który będzie przepisany przez właściwą władzę.

3. Przepisany minimalny wiek nie powinien być niższy niż osiemnaście lat.

¹ Data wejścia w życie: 14 lipca 1951 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 200 – zał.).

4. Przepisany minimalny okres służby na morzu nie powinien być krótszy niż trzydzieści sześć miesięcy, jednakże właściwa władza może:

- a) zezwolić osobom, których okres rzeczywistej służby na morzu nie wynosi mniej niż dwadzieścia cztery miesiące i które zadowolająco przeszły kurs szkolenia w uznanej szkole zawodowej, na zaliczenie czasu poświęconego takiemu szkoleniu w całości lub częściowo jako okresu służby morskiej;
- b) zezwolić osobom szkolonym na uznanych morskich statkach szkolnych, które przeszły osiemnaście miesięcy na takich statkach i opuściły je z dobrymi stopniami, na otrzymanie świadectwa starszego marynarza.

5. Przepisany egzamin powinien polegać na sprawdzeniu praktycznym wiadomości kandydata o służbie morskiej i jego zdolności do należytego wykonywania wszelkich obowiązków, które mogą być wymagane od starszego marynarza, łącznie z obowiązkami ratownika. Egzamin ten powinien wystarczać, aby zakwalifikować kandydata, który zdał go zadowolająco, do otrzymania specjalnego świadectwa ratownika, przewidzianego w art.22 międzynarodowej Konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, z 1929 r. lub w odpowiadających mu postanowieniach wszelkiej następnej Konwencji, rewidującej lub zastępującej wymienioną Konwencję i obowiązującej na danym terytorium.

Artykuł 3

Świadectwo kwalifikacyjne może być wystawione każdemu, kto w chwili wejścia w życie niniejszej Konwencji na danym terytorium spełnia lub spełniał wszystkie obowiązki starszego marynarza lub bosmana.

Artykuł 4

Właściwa władza może przewidzieć uznanie świadectw kwalifikacyjnych, wystawionych na innych terytoriach.

* * *

Artykuły 5–12: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 78

dotyczące zapewnienia załogom przez armatorów pościeli, przyborów do jedzenia i innych przedmiotów

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Seattle przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1946 r. na dwudziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapewnienia załogom przez armatorów pościeli, przyborów do jedzenia i innych przedmiotów, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące dostaw pościeli, przyborów do jedzenia i innych przedmiotów (załogi statków), z 1946 r.

Konferencja zaleca, aby każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy stosował następujące zasady oraz poinformował Międzynarodowe Biuro Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, o środkach podjętych dla wprowadzania ich w życie:

1.1) Członkom załogi powinna być dostarczona przez armatora czysta bielizna pościelowa, koce, narzuty oraz przybory do jedzenia do użytku na pokładzie podczas służby na statku, do zwrotu których członkowie załogi powinni być zobowiązani w czasie określonym przez kapitana i po zakończeniu służby na statku.

2) W przypadku, gdy jakiś przedmiot nie zostanie zwrócony w dobrym stanie, wyłączając oczywiste zużycie i podarcie w normalnej eksploatacji, dany członek załogi powinien pokryć koszty.

2. Bielizna pościelowa, koce i narzuty powinny być dobrej jakości, a talerze, filiżanki i inne przybory do jedzenia powinny być wykonane z zatwierdzonych materiałów umożliwiających łatwe mycie.

3. Armator powinien dostarczyć członkom załogi ręczniki, mydło i papier toaletowy.

Konwencja Nr 77

dotycząca lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Montrealu przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana w dniu 19 września 1946 r. na dwudziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne propozycje w związku z lekarskim badaniem zdatności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych, co jest objęte trzecim punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że te propozycje mają przybrać formę międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca lekarskiego badania młodocianych (przemysł), z 1946 r.

CZĘŚĆ I

OGÓLNE POSTANOWIENIA

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja dotyczy dzieci i młodocianych, zatrudnionych lub pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych lub w związku z nimi – publicznych lub prywatnych.

2. Dla celów niniejszej Konwencji termin „przedsiębiorstwo przemysłowe” obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne zakłady dla wydobywania minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa, w których przedmioty są wyrabiane, zmieniane, czyszczone, naprawiane, ozdabiane, wykańczane, przystosowywane do sprzedaży, łamane lub niszczone, albo w których materiały są przetwarzane, włącznie z przedsiębiorstwami trudniącymi się budową okrętów lub wytwarzaniem, przetwarzaniem i transmitowaniem elektryczności lub siły pędnej jakiegokolwiek rodzaju;
- c) przedsiębiorstwa trudniące się budownictwem i pracą inżynierską, włącznie z pracami konstrukcyjnymi, reparacją, konserwacją, przebudową i burzeniem;

¹ Data wejścia w życie: 29 grudnia 1950 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 338).

d) przedsiębiorstwa trudniące się transportem pasażerów lub towarów drogami, pociągami, żegluga śródlądową i powietrzną włącznie z manipulowaniem towarami w dokach, na molach, nabrzeżach, w magazynach lub portach lotniczych.

3. Właściwa władza określi linię podziału oddzielającą przemysł od rolnictwa, handlu i innych nieprzemysłowych zajęć.

Artykuł 2

1. Dzieci i młodociani poniżej osiemnastu lat nie mogą być przyjmowani do zatrudnienia przez przedsiębiorstwo przemysłowe, o ile nie zostaną uznani za zdalnych do pracy, przy której mają być zatrudnieni, przez gruntowne badanie lekarskie.

2. Lekarskie badanie zdatości do zatrudnienia winno być przeprowadzone przez kwalifikowanego lekarza, zaaprobowanego przez właściwą władzę i winno być stwierdzone albo przez świadectwo lekarskie, albo przez poświadczenie na zezwoleniu pracy lub w książce służbowej.

3. Dokument stwierdzający zdatość do zatrudnienia może być wydany:

- a) w uzależnieniu od wyszczególnionych warunków zatrudnienia;
- b) na wyszczególnioną robotę lub grupę robót czy zajęć, które zawierają podobne niebezpieczeństwo dla zdrowia i które zostały zakwalifikowane jako grupa przez władzę odpowiedzialną za stosowanie praw i przepisów, dotyczących lekarskich badań zdatości do zatrudnienia.

4. Krajowe prawa lub przepisy winny wyszczególniać władzę kompetentną do wydania dokumentu stwierdzającego zdatość do zatrudnienia oraz winny określić warunki, których należy przestrzegać przy sporządzaniu i wydawaniu dokumentu.

Artykuł 3

1. Zdatość dziecka lub młodocianego do pracy, przy której jest zatrudniony, winna podlegać nadzorowi lekarskiemu aż do czasu osiągnięcia przez niego wieku 18 lat.

2. Trwające nadal zatrudnienie dziecka lub młodocianego poniżej lat osiemnastu winno podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż co rok.

3. Krajowe prawa lub przepisy winny:

- a) zawierać postanowienia co do specjalnych okoliczności, w których ponowne badanie lekarskie wymagane jest jako dodatek do corocznego badania – lub też w których badanie winno odbywać się w krótszych odstępach czasu celem zapewnienia skutecznego nadzoru odnośnie niebezpieczeństw, zawartych w danym zajęciu oraz odnośnie stanu zdrowia dziecka lub młodocianego, jak wykazały poprzednie badania;
- b) upoważnić kompetentną władzę do zażądania ponownych badań lekarskich w wyjątkowych wypadkach.

Artykuł 4

1. W zajęciach, zawierających duże ryzyko dla zdrowia, lekarskie badania zdatości do zatrudnienia oraz ponowne badania wymagane będą co najmniej do wieku 21 lat.

2. Krajowe prawa lub przepisy winny bądź wyszczególnić, bądź upoważnić właściwą władzę do wyszczególnienia zajęć lub kategorii zajęć, w których lekarskie badanie zdatności do zatrudnienia oraz ponowne badania wymagane będą co najmniej do wieku 21 lat.

Artykuł 5

Badania lekarskie wymagane przez poprzedzające artykuły nie mogą nakładać na dziecko lub młodocianego ani na ich rodziców żadnych kosztów.

Artykuł 6

1. Właściwe środki winny być przedsięwzięte przez kompetentną władzę celem pokierowania pod względem wyboru zawodu oraz przeprowadzenia fizycznej i zawodowej adaptacji dzieci i młodocianych, którzy zostali uznani przez badanie lekarskie za niezdatnych do pewnych rodzajów pracy lub u których stwierdziło ono fizyczne upośledzenia lub ograniczenia.

2. Charakter i zakres takich środków winien być określony przez właściwą władzę, w tym celu winno być wprowadzone współdziałanie między zainteresowanymi czynnikami pracy, zdrowia, oświaty i społecznymi oraz winna być utrzymywana skuteczna łączność między tymi czynnikami dla wprowadzenia tych środków w życie.

3. Krajowe prawa lub przepisy mogą zarządzić wydawanie dla dzieci i młodocianych, których zdatność do zatrudnienia nie jest wyraźnie określona:

- a) tymczasowych zezwoleń pracy lub świadectw lekarskich, ważnych na ograniczony okres czasu, po upływie którego od młodocianego robotnika wymagane będzie poddanie się ponownemu badaniu;
- b) zezwoleń lub świadectw wymagających specjalnych warunków zatrudnienia.

Artykuł 7

1. Pracodawca zobowiązany będzie zachować i trzymać do wglądu dla inspektorów pracy albo świadectwo lekarskie zdatności do zatrudnienia, albo zezwolenie pracy, albo książkę służbową wykazującą, że nie ma lekarskiego sprzeciwu przeciwko zatrudnieniu zgodnie z krajowymi prawami lub przepisami.

2. Krajowe prawa lub przepisy winny określić inne metody nadzoru, które mają być zastosowane celem zapewnienia ścisłego wykonywania niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ II

SPECJALNE POSTANOWIENIA DLA PEWNYCH KRAJÓW

Artykuł 8

1. W przypadku, kiedy chodzi o Członka, którego terytorium zawiera duże obszary, gdzie z powodu skąpości zaludnienia lub stanu rozwoju danego obszaru właściwa władza uważa za niewykonalne przeprowadzenie postanowień niniejszej Konwencji, władza może wyłączyć te obszary spod stosowania Konwencji albo ogólnie, albo z takimi wyjątkami, odnoszącymi się do specjalnych przedsięwzięć czy zajęć, jakie uważa za wskazane.

2. Każdy Członek winien wskazać w swoim pierwszym rocznym raporcie, dotyczącym stosowania niniejszej Konwencji, przedłożonym w myśl art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, te obszary, w stosunku do których zamierza skorzystać z postanowień niniejszego artykułu. Po terminie swego pierwszego raportu żaden Członek nie będzie miał możliwości odwołania się do postanowień niniejszego artykułu, z wyjątkiem odnoszącym się do obszarów w ten sposób przezeń wskazanych.

3. Każdy Członek, korzystający z postanowień niniejszego artykułu, winien wskazać w następnych rocznych raportach obszary, w stosunku do których zrzeka się prawa odwołania do postanowień niniejszego artykułu.

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który przed datą przyjęcia praw lub przepisów umożliwiających ratyfikację niniejszej Konwencji – nie posiadał praw albo przepisów dotyczących lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych – może przez deklarację towarzyszącą ratyfikacji zastąpić wiek 18 lat, przewidziany w artykułach 2 i 3, wiekiem niższym niż osiemnaście lat, ale w żadnym przypadku nie niższym, niż szesnaście lat oraz wiek dwudziestu jeden lat, przewidziany w art. 4, wiekiem niższym niż dwadzieścia jeden lat, ale w żadnym przypadku nie niższym niż dziewiętnaście lat.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może w każdym czasie unieważnić tę deklarację przez następną deklarację.

3. Każdy Członek, dla którego ma ważność deklaracja poczyniona w myśl ust. 1 niniejszego artykułu, winien wskazywać każdego roku w swoich rocznych raportach, dotyczących stosowania niniejszej Konwencji, w jakim stopniu poczynione zostały postępy w kierunku pełnego stosowania postanowień Konwencji.

Artykuł 10

Modyfikacje stosowania Konwencji w odniesieniu do Indii.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 11

Nic w niniejszej Konwencji nie może mieć wpływu na żadne prawo, decyzję, zwyczaj lub umowę między pracodawcami a robotnikami, które zapewniają bardziej korzystne warunki aniżeli przewiduje niniejsza Konwencja.

* * *

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 78

dotycząca lekarskiego badania zdatości do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Montrealu przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 września 1946 r. na dwudziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne propozycje w związku z lekarskim badaniem zdatości do zatrudnienia w zajęciach nieprzemysłowych dzieci i młodocianych, co jest objęte trzecim punktem porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że te propozycje mają przybrać formę międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca lekarskiego badania młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja dotyczy dzieci i młodocianych, zatrudnionych za płacę bądź pracujących pośrednio lub bezpośrednio dla zarobku, w zajęciach nieprzemysłowych.

2. Dla celów niniejszej Konwencji termin „zajęcia nieprzemysłowe” obejmuje wszystkie zajęcia inne aniżeli te, które uznane są przez kompetentną władzę jako przemysłowe, rolne albo morskie.

3. Właściwa władza określi linię podziału, oddzielającą zajęcia nieprzemysłowe od zajęć przemysłowych, rolnych i morskich.

4. Krajowe prawa mogą wyłączyć spod działania niniejszej Konwencji zatrudnienia, przy których praca uznana jest jako nie niebezpieczna dla zdrowia dzieci lub młodocianych, w przedsiębiorstwach rodzinnych, w których zatrudnieni są tylko rodzice i ich dzieci lub wychowankowie.

¹ Data wejścia w życie: 29 grudnia 1950 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 339).

Artykuł 2

1. Dzieci i młodociani poniżej lat osiemnastu nie mogą być dopuszczeni do zatrudnienia lub pracy w zajęciach nieprzemysłowych, jeśli nie zostaną uznani za zdalnych do danej pracy przez gruntowne badanie lekarskie.

2. Lekarskie badanie zdatności do zatrudnienia winno być przeprowadzone przez kwalifikowanego lekarza, zaaprobowanego przez właściwą władzę, i winno być stwierdzone albo przez świadectwo lekarskie, albo przez poświadczenie na zezwoleniu pracy, lub w książce służbowej.

3. Dokument stwierdzający zdatność do zatrudnienia może być wydany:

- a) w uzależnieniu od wyszczególnionych warunków zatrudnienia;
- b) na wyszczególnioną robotę lub grupę robót czy zajęć, które zawierają podobne ryzyko dla zdrowia i które zostały zakwalifikowane jako grupa przez władzę, odpowiedzialną za stosowanie praw i przepisów dotyczących lekarskich badań zdatności do zatrudnienia.

4. Krajowe prawo lub przepisy winny wyszczególnić władzę kompetentną do wydania dokumentu, stwierdzającego zdatność do zatrudnienia oraz winny określić warunki, których należy przestrzegać przy sporządzaniu i wydawaniu dokumentu.

Artykuł 3

1. Zdność dziecka lub młodocianego do pracy, przy której jest zatrudniony, winno podlegać nadzorowi lekarskiemu aż do czasu osiągnięcia przez niego wieku 18 lat.

2. Trwające nadal zatrudnienie dziecka lub osoby młodocianej poniżej lat osiemnastu winno podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż co rok.

3. Krajowe prawa lub przepisy winny:

- a) zawierać rozporządzenia co do specjalnych okoliczności, w których ponowne badanie lekarskie wymagane będzie jako dodatek do corocznego badania – lub też w których badanie winno odbywać się w krótszych odstępach czasu dla zapewnienia skutecznego nadzoru odnośnie ryzyka, zawartego w danym zajęciu, oraz odnośnie stanu zdrowia dziecka lub młodocianego, jak wykazały poprzednie badania; lub
- b) upoważnić właściwą władzę do zażądania ponownych badań lekarskich w wyjątkowych przypadkach.

Artykuł 4

1. W zajęciach zawierających duże ryzyko dla zdrowia, lekarskie badanie zdatności do zatrudnienia oraz ponowne badania wymagane będą co najmniej do wieku 21 lat.

2. Krajowe prawa lub przepisy winny bądź wyszczególnić, bądź upoważnić właściwą władzę do wyszczególnienia zajęć lub kategorii zajęć, w których lekarskie badanie zdatności do zatrudnienia oraz ponowne badania wymagane będą co najmniej do wieku 21 lat.

Artykuł 5

Badania lekarskie, wymagane przez poprzedzające artykuły, nie mogą nakładać na dziecko lub młodocianego ani na ich rodziców żadnych kosztów.

Artykuł 6

1. Odpowiednie środki winny być przedsięwzięte przez właściwą władzę celem pokierowania pod względem wyboru zawodu oraz przeprowadzenia fizycznej i zawodowej adaptacji dzieci i młodocianych, którzy zostali uznani przez badanie lekarskie za niezdatnych do pewnych rodzajów pracy lub u których stwierdziło ono fizyczne upośledzenia lub ograniczenia.

2. Charakter i zakres takich środków winien być określony przez właściwą władzę, w tym celu winno być wprowadzone współdziałanie między zainteresowanymi czynnikami pracy, zdrowia, oświaty i społecznymi oraz winna być utrzymywana skuteczna łączność między tymi czynnikami dla wprowadzenia tych środków w życie.

3. Krajowe prawa lub przepisy mogą zarządzić wydawanie dla dzieci i młodocianych, których zdatność do zatrudnienia nie jest wyraźnie określona:

- a) tymczasowych zezwoleń pracy lub świadectw lekarskich, ważnych na określony okres czasu, po upływie którego od młodocianego robotnika wymagane będzie poddanie się ponownemu badaniu;
- b) zezwoleń lub świadectw wymagających specjalnych warunków zatrudnienia.

Artykuł 7

1. Pracodawca zobowiązany będzie zachować i trzymać do wglądu dla inspektorów pracy albo świadectwo lekarskie zdatności do zatrudnienia, albo zezwolenie pracy, albo książeczkę służbową wykazującą, że nie ma lekarskiego sprzeciwu wobec zatrudnienia zgodnie z krajowymi prawami lub przepisami.

2. Krajowe prawa lub przepisy winny określić:

- a) środki identyfikacji, jakie należy przedsięwziąć dla zapewnienia zastosowania systemu lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia do tych dzieci i młodocianych, którzy zatrudnieni są albo na własny rachunek, albo na rachunek swoich rodziców w wędrownym handlu lub w jakimkolwiek innym zajęciu, wykonywanym na ulicach lub w miejscach, do których ma dostęp publiczność;
- b) inne metody nadzoru, które mają być zastosowane dla zapewnienia ścisłego wykonywania niniejszej Konwencji.

CZEŚĆ II

SPECJALNE POSTANOWIENIA DLA PEWNYCH KRAJÓW

Artykuł 8

1. W przypadku, kiedy chodzi o Członka, którego terytorium zawiera duże obszary, gdzie z powodu skąpości zaludnienia lub stanu rozwoju danego obszaru właściwa władza uważa za niewykonalne przeprowadzenie postanowień niniejszej Konwencji, władza może wyłączyć te obszary spod stosowania Konwencji albo ogólnie, albo z takimi wyjątkami, odnoszącymi się do specjalnych przedsiębiorstw czy zajęć, jakie uważa za wskazane.

2. Każdy Członek winien wskazać w swoim pierwszym rocznym raporcie, dotyczącym zastosowania niniejszej Konwencji, przedłożonym w myśl art. 22 Konstytucji

Międzynarodowej Organizacji Pracy, te obszary, w stosunku do których zamierza skorzystać z postanowień niniejszego artykułu. Po terminie swego pierwszego rocznego raportu żaden Członek nie będzie miał możliwości odwołania się do postanowień niniejszego artykułu z wyjątkiem obszarów, w ten sposób przezeń wskazanych.

3. Każdy Członek, korzystający z postanowień niniejszego artykułu, winien wskazać w następnych rocznych raportach obszary, w stosunku do których zrzeka się prawa odwołania do postanowień niniejszego artykułu.

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który przed datą przyjęcia praw lub przepisów, umożliwiających ratyfikację niniejszej Konwencji – nie posiadał praw albo przepisów dotyczących lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia w zajęciach nieprzemysłowych dzieci i młodocianych – może przez deklarację, towarzyszącą ratyfikacji, zastąpić wiek 18 lat, przewidziany w artykułach 2 i 3, wiekiem niższym niż osiemnaście lat, ale w żadnym przypadku nie niższym, niż szesnaście lat, oraz wiek dwudziestu jeden lat, przewidziany w art. 4, wiekiem niższym niż dwadzieścia jeden lat, ale w żadnym przypadku nie niższym niż dziewiętnaście lat.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może w każdym czasie unieważnić tę deklarację przez następną deklarację.

3. Każdy Członek, dla którego posiada ważność deklaracja, poczyniona w myśl ust. 1 niniejszego artykułu, winien wskazywać każdego roku w swoich rocznych raportach, dotyczących zastosowania niniejszej Konwencji, w jakim stopniu poczynione zostały postępy w kierunku pełnego stosowania postanowień Konwencji.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 10

Nic w niniejszej Konwencji nie może mieć wpływu na żadne prawo, decyzję, zwyczaj lub umowę między pracodawcami a robotnikami, które zapewniają bardziej korzystne warunki aniżeli przewiduje niniejsza Konwencja.

* * *

Artykuły 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 79

dotyczące lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Montrealu przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 września 1946 r. na dwudziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

w związku z przyjęciem Konwencji dotyczących lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych w przemyśle i w zajęciach nieprzemysłowych, oraz

postanowiwszy uzupełnić te Konwencje zaleceniem,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące badania lekarskiego młodocianych, z 1946 r.

Zważywszy, że Konwencje dotyczące badania lekarskiego młodocianych, z 1946 r., formułują podstawy do uregulowań dotyczących lekarskich badań zdolności do zatrudnienia mających na celu ochronę zdrowia dzieci i młodocianych na wypadek ryzyka niewłaściwego zatrudnienia, pozostawiając jednak ustawodawstwu krajowemu swobodę wyboru praktycznych metod szczegółowych, i

zważywszy, że zezwalając na praktyczne adaptacje systemu badań lekarskich w taki sposób, by mógł on być włączony do ogólnego systemu administracyjnego różnych Państw Członków, pożądane jest, aby zapewnić w miarę jednolite stosowanie tych Konwencji w celu utrzymania na najwyższym możliwym poziomie ochronę dzieci i młodocianych, która jest celem tych Konwencji, i

zważywszy, że pożądane jest zapoznanie wszystkich Członków z metodami, które – jak stwierdzono – dają zadowalające wyniki w pewnych krajach, a które mogą im posłużyć za wskazówki,

Konferencja zaleca, aby każdy Członek stosował następujące postanowienia tak szybko, jak pozwolą na to warunki krajowe, i złożył sprawozdanie do Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, o środkach podjętych dla ich wprowadzenia w życie.

I. ZAKRES UREGULOWAŃ

1. Postanowienia Konwencji dotyczącej lekarskiego badania młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r. powinny być stosowane do wszystkich zawodów

wykonywanych w następujących przedsiębiorstwach i usługach, lub w powiązaniu z nimi, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym:

- a) przedsiębiorstwa handlowe, włączając dostawy do domu;
- b) usługi pocztowo-telekomunikacyjne, włączając dostawy do domu;
- c) przedsiębiorstwa i usługi administracyjne, w których zatrudnieni zajmują się głównie pracą biurową;
- d) zakłady prasowe (edycja, dystrybucja, dostawa do domu, kolportaż prasy na ulicach lub w miejscach publicznych);
- e) hotele, pensjonaty, restauracje, kluby, kawiarnie i inne lokale gastronomiczne, jak również wynagradzana służba domowa;
- f) zakłady świadczące usługi lecznicze i opiekuńcze ludziom chorym, niedołączonym, pozostającym bez środków do życia lub sierotom;
- g) teatry i miejsca rozrywki publicznej;
- h) handel wędrowny, handel obwoźny towarów wszelkiego rodzaju i wszystkie inne zajęcia lub usługi prowadzone na ulicach lub w innych miejscach publicznych;
- i) wszystkie inne prace, zajęcia lub usługi nieprzemysłowe, nierolnicze i nieżeglugowe.

2. Nie naruszając postanowień Konwencji dotyczącej lekarskiego badania młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r., które zezwalają Członkom na wyłączenie z ich stosowania pracy, uznawanej za nieszkodliwą dla zdrowia dzieci i młodocianych, w przedsiębiorstwach rodzinnych, w których pracują tylko rodzice i ich dzieci lub podopieczni, rządy powinny, biorąc pod uwagę fakt, że zawody, które generalnie nie są uznawane za szkodliwe dla zdrowia, a mogą być niebezpieczne dla pojedynczych osób nie posiadających wymaganych zdolności do wykonywania pewnych prac czy jakichkolwiek prac, dążyć do rozszerzenia na wszystkie prace zarobkowe, bez względu na więzki rodzinne istniejące między osobami w nich zaangażowanymi, stosowania uregulowań odnoszących się do lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia.

II. POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE BADAŃ LEKARSKICH

3. Bez względu na badania lekarskie, przeprowadzone przed podjęciem zatrudnienia w celu stwierdzenia zdolności do pracy dziecka lub młodocianego, wymagane przy zawodach wymienionych w art. 2 wspomnianych Konwencji, pożądane jest, aby wszystkie dzieci przechodziły, w miarę możliwości przed ukończeniem obowiązkowego nauczania, ogólne badanie lekarskie, którego wyniki mogłyby być wykorzystane przez służby poradnictwa zawodowego.

4. Szczegółowe badania lekarskie wymagane przez podjęciem zatrudnienia powinny:

- a) zawierać wszystkie testy kliniczne, radiologiczne i laboratoryjne potrzebne do ustalenia zdolności lub niezdolności do danego zatrudnienia; i
- b) być połączone w każdym przypadku z odpowiednimi poradami dotyczącymi higieny zdrowia.

5. Okresowe badania powinny:

- a) być prowadzone w ten sam sposób co badania przeprowadzane przed podjęciem danego zatrudnienia; i

b) być połączone z odpowiednimi poradami dotyczącymi higieny zdrowia, a jeśli byłoby to konieczne, to z uzupełniającym poradnictwem zawodowym, w celu zmiany zawodu.

6.1) Wyniki badań powinny być w całości zamieszczane w kartach przechowywanych w aktach służb medycznych, odpowiedzialnych za przeprowadzanie badań.

2) Informacje wpisane do świadectwa lekarskiego przeznaczone do udostępnienia pracodawcy lub informacje o badaniu lekarskim odnotowane na pozwoleniu lub w książeczce pracy, powinny być dostatecznie precyzyjne, by umożliwiły wskazanie ograniczeń zdolności do zatrudnienia stwierdzonych podczas badania i środków ostrożności, które w wyniku tego powinny być podjęte w odniesieniu do warunków zatrudnienia, lecz pod żadnym warunkiem nie powinny zawierać poufnych informacji, takich jak stwierdzenie wad wrodzonych lub chorób odkrytych podczas badania.

7.1) Ponieważ w większości przypadków dojrzewanie nie jest jeszcze ukończone w wieku lat osiemnastu, w konsekwencji czego wciąż istnieje potrzeba specjalnej opieki, pożądane jest przedłużenie obowiązkowych badań lekarskich do wieku przynajmniej dwudziestu jeden lat dla wszystkich młodych pracowników zatrudnionych zarówno w zawodach przemysłowych, jak i nieprzemysłowych.

2) Jako minimum, stopień ryzyka wymagający przedłużenia badań lekarskich, zgodnie z art. 4 wspomnianych Konwencji, do wieku dwudziestu jeden lat powinien być oceniany w sposób liberalny; przedłużenie to powinno stosować się, w szczególności, do wszystkich zawodów górniczych, do każdego zatrudnienia w szpitalach i do takich form zatrudnienia w rozrywek publicznej jak taniec i akrobatyka.

8. Postanowienia poprzedniego ustępu nie powinny być interpretowane jako naruszenie obowiązku stosowania postanowień międzynarodowych konwencji czy ustawodawstwa krajowego, które zakazują zatrudniania młodocianych w pewnych zawodach z powodu istniejącego wysokiego ryzyka dla zdrowia lub wymagają, niezależnie od wieku pracownika, nadzoru zdrowotnego nad wszystkimi zatrudnionymi w tych zawodach.

III. ŚRODKI DO PODJĘCIA WOBEC OSÓB NIEZDOLNYCH LUB CZĘŚCIOWO ZDOLNYCH DO ZATRUDNIENIA, ZGODNIE Z BADANIEM LEKARSKIM

9. Środki podjęte przez władze krajowe w celu wprowadzenia w życie art. 6 wspomnianych Konwencji powinny obejmować, w szczególności, środki zapewniające, by dzieci i młodociani, u których stwierdzono podczas badania lekarskiego fizyczne kalectwo albo ograniczenia lub ogólnie niezdolność do zatrudnienia:

- a) otrzymały odpowiednie leczenie w celu usunięcia lub złagodzenia ich kalectwa lub ograniczeń;
- b) były zachęcane do powrotu do szkoły lub były kierowane do odpowiednich zawodów, które prawdopodobnie będą odpowiadać ich oczekiwaniom i będą w ramach ich możliwości, a także by uzyskały możliwości szkolenia się w tych zawodach;
- c) korzystały z pomocy finansowej, jeśli będzie to konieczne, w czasie leczenia, nauki lub szkolenia zawodowego.

10. W celu ułatwienia kierowania do odpowiednich zawodów dzieci i młodocianych, u których stwierdzono brak odporności fizycznej lub określone kalectwo, požądane jest sporządzenie wykazów zawodów i zajęć stosownych dla każdej kategorii niepełnosprawnych i upośledzonych młodych pracowników, przez wykwalifikowanych specjalistów na wspólną odpowiedzialność służb medycznych i służb właściwych w sprawach zatrudnienia; wykazy te powinny być używane jako przewodniki dla badających lekarzy, lecz nie mogą one mieć charakteru wiążącego.

IV. ODPOWIEDZIALNE WŁADZE

11.1) W celu zapewnienia pełnej skuteczności badań lekarskich młodych pracowników, powinny być podjęte środki dla przeszkolenia grupy lekarzy prowadzących badania, specjalizujących się w medycynie pracy i mających szerokie doświadczenie w problemach medycznych związanych ze zdrowiem dzieci i młodocianych.

2) Właściwe władze powinny zapewnić, by były organizowane kursy i studia praktyczne.

3) Lekarze prowadzący badania powinni być wybierani na podstawie kwalifikacji wskazanych w pkt. 1).

12. System badań lekarskich określających zdolność do zatrudnienia powinien być administrowany w taki sposób, aby zapewniał ścisłą współpracę między służbami medycznymi odpowiedzialnymi za przeprowadzanie badań i służbami odpowiedzialnymi za upoważnienie do zatrudnienia dzieci i młodocianych i za nadzór nad ich warunkami zatrudnienia.

V. METODY WPROWADZANIA W ŻYCIE

13.1) W celu zapewnienia regularnych badań lekarskich określających zdolność do pracy dzieci i młodocianych zatrudnionych w przedsiębiorstwie przemysłowym lub nieprzemysłowym, zarówno na terenie przedsiębiorstwa, jak i w powiązaniu z jego działalnością, pracodawcy powinni być zobowiązani do zgłaszania określonym władzom zatrudnienia wszystkich młodych pracowników, których wiek jest niższy niż limit określony przez przepisy dla celów badań.

2) Władzami tymi powinny być:

- a) oficjalne służby medyczne odpowiedzialne za przeprowadzanie badań i za prowadzenie kompletnych rejestrów wyników tych badań; lub
- b) właściwe służby upoważnione do zatrudniania dzieci i młodocianych na podstawie wyników badań.

14. W celu zapewnienia regularnych badań lekarskich, określających zdolność do pracy dzieci i młodocianych, zatrudnionych zarówno na swój własny rachunek, jak i na rachunek swoich rodziców, w handlu wędrownym lub jakichkolwiek innych zajęciach wykonywanych na ulicach lub w innych miejscach publicznych:

- a) młodociani pracownicy wędrowni, których wiek nie przekracza limitu zwalniającego od obowiązkowych badań lekarskich, stwierdzających zdolność do pracy, powinni być zobowiązani do uzyskania indywidualnej licencji, wydawanej jeśli to możliwe przez służby podlegające ministerstwu pracy na podstawie zaświadczenia

stwierdzającego zdolność do zatrudnienia, która byłaby wznawiana corocznie na podstawie wyników okresowych badań; licencja powinna posiadać numer seryjny i fotografię lub podpis albo jakikolwiek inny rodzaj identyfikacji posiadacza i ponadto powinna zawierać informacje dotyczące:

- i) nazwiska, wieku i miejsca zamieszkania posiadacza;
 - ii) nazwiska i miejsca zamieszkania jego rodziców i oświadczenie, że zezwolili oni dziecku na zatrudnienie w zawodzie, na który jest wydana licencja;
 - iii) wyników badań lekarskich przy przyjmowaniu do zatrudnienia i dalszych badań okresowych;
- b) posiadacz wyżej wspomnianej licencji powinien być zobowiązany do noszenia widocznego znaczka opatrzonego w numer seryjny zgodny z numerem licencji;
- c) powinna być nawiązana pełna współpraca między służbami inspekcji pracy odpowiedzialnymi za kontrolowanie stosowania ustawodawstwa a władzami lokalnymi, szczególnie służbami prewencyjnymi policji w celu regularnego kontrolowania dokumentów młodocianych pracowników wędrownych i dla zapewnienia ich zgodności z przepisami dotyczącymi badań lekarskich określających zdolność do pracy.

Konwencja Nr 79
dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych
w zajęciach nieprzemysłowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana w Montrealu przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 września 1946 r. na dwudziestej dziewiątej sesji,
postanowiwszy przyjąć pewne propozycje w związku z ograniczeniem pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, co jest objęte trzecim punktem porządku dziennego sesji, i
postanowiwszy, że te propozycje mają przybrać formę międzynarodowej konwencji,
przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r.

CZĘŚĆ I

OGÓLNE POSTANOWIENIA

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do dzieci i młodocianych, zatrudnionych za zapłatą albo pracujących bezpośrednio lub pośrednio dla zarobku, w zajęciach nieprzemysłowych.

2. Dla celów niniejszej Konwencji termin „zajęcie nieprzemysłowe” obejmuje wszystkie zajęcia inne niż te, które są uznane przez właściwą władzę jako przemysłowe, rolne lub morskie.

3. Właściwa władza określi linię podziału, oddzielającą zajęcia nieprzemysłowe od zajęć przemysłowych, rolnych i morskich.

4. Krajowe prawa albo przepisy mogą wyłączyć spod stosowania tej Konwencji:

- a) służbę domową w gospodarstwach prywatnych; i
- b) zatrudnienie, przy którym praca nie jest uważana za szkodliwą, krzywdzącą lub niebezpieczną dla dzieci lub młodocianych w przedsiębiorstwach rodzinnych, w których zatrudnieni są tylko rodzice i ich dzieci lub wychowankowie.

¹ Data wejścia w życie: 29 grudnia 1950 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 340).

Artykuł 2

1. Dzieci poniżej lat czternastu, które mogą być dopuszczone do zatrudnienia – całodziennego lub częściowego – oraz dzieci powyżej lat czternastu, które podlegają jeszcze przymusowej całodzienniej nauce szkolnej – nie mogą być zatrudnione ani pracować w nocy przez okres co najmniej czternastu kolejnych godzin, włączając w to przerwę między ósmą godziną wieczorem a ósmą godziną rano.

2. Zastrzega się, że krajowe prawa albo przepisy mogą – tam, gdzie wymagają tego lokalne warunki – zastąpić to inną przerwą dwunastu godzin, której początek nie może być wyznaczony później, niż o ósmej trzydzieści wieczorem, a koniec – wcześniej, niż o szóstej godzinie rano.

Artykuł 3

1. Dzieci powyżej czternastu lat, które nie podlegają już całodzienniej przymusowej nauce szkolnej, oraz młodociani poniżej osiemnastu lat nie mogą być zatrudnieni ani pracować w nocy przez okres co najmniej dwunastu kolejnych godzin, włączając w to przerwę między dziesiątą godziną wieczorem a szóstą godziną rano.

2. Zastrzega się, że tam, gdzie istnieją wyjątkowe okoliczności, oddziałujące na specjalną gałąź działalności lub na specjalny obszar – kompetentna władza, po poradzie z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i robotników, może postanowić, że w odniesieniu do dzieci i młodocianych, zatrudnionych w tej gałęzi działalności lub na tym obszarze – przerwa między godziną dziesiątą wieczorem a szóstą godziną rano może być zastąpiona przez przerwę między jedenastą godziną wieczorem a siódmą godziną rano.

Artykuł 4

1. W krajach, w których klimat czyni pracę dzienną szczególnie przykrą, okres nocny może być krótszy aniżeli przewidziany w powyższych Artykułach, o ile udzieli się w ciągu dnia wyrównawczego odpoczynku.

2. Zakaz pracy nocnej może być zawieszony przez Rząd dla młodocianych w wieku lat szesnastu i więcej, kiedy w wypadku istotnie nagłej potrzeby wymaga tego interes kraju.

3. Krajowe prawa lub przepisy mogą upoważnić właściwą władzę do udzielania tymczasowych indywidualnych licencji w celu umożliwienia młodocianym w wieku lat szesnastu i więcej pracowania w nocy, kiedy wymagają tego specjalne potrzeby szkolenia zawodowego, pod warunkiem, by okres odpoczynku wynosił nie mniej niż jedenaście kolejnych godzin w każdym okresie dwudziestu czterech godzin.

Artykuł 5

1. Krajowe prawa lub przepisy mogą upoważnić właściwą władzę do udzielania indywidualnych licencji w celu umożliwienia dzieciom lub młodocianym poniżej lat osiemnastu występowania w nocy jako wykonawcy w publicznych imprezach rozrywkowych albo uczestniczenia w nocy jako wykonawcy w robieniu filmów kinematograficznych.

2. Wiek minimalny, w którym może być udzielona taka licencja, winien być wyznaczony przez krajowe prawa lub przepisy.

3. Licencja taka nie może być udzielona wówczas, gdy – z powodu rodzaju imprezy rozrywkowej albo warunków, w jakich się ona odbywa, czy też z powodu rodzaju filmu kinematograficznego albo warunków, w jakich jest robiony – uczestnictwo w imprezie rozrywkowej lub w robieniu filmu może być niebezpieczne dla życia, zdrowia lub moralności dziecka lub młodocianego.

4. Następujące warunki winny obowiązywać przy udzielaniu licencji:

- a) okres zatrudnienia nie może trwać po północy;
- b) ścisłe zabezpieczenie winno być zastosowane dla ochrony zdrowia i moralności oraz dla zapewnienia uprzejmego traktowania dziecka albo młodocianego, jak również w celu zapobieżenia kolizji z jego kształceniem;
- c) dziecko lub młodociany winien mieć zapewniony nieprzerwany okres odpoczynkowy, wynoszący co najmniej czternaście godzin.

Artykuł 6

1. W celu zapewnienia należytego przestrzegania rozporządzeń niniejszej Konwencji, krajowe prawa lub przepisy winny:

- a) zawarować istnienie systemu publicznej inspekcji i nadzoru wystarczającego dla szczególnych potrzeb różnych gałęzi działalności, do których Konwencja ma zastosowanie;
- b) wymagać, aby każdy pracodawca utrzymywał rejestr bądź miał dostępne oficjalne akta, zawierające nazwiska i daty urodzenia wszystkich osób poniżej lat osiemnastu, które są przez niego zatrudnione, oraz ich godziny pracy, w wypadku dzieci i młodocianych, pracujących na ulicach lub w miejscach, do których publiczność ma dostęp, rejestr albo akta winny wykazywać godziny służby, ustalone w kontrakcie zatrudnienia;
- c) zawarować dostateczne środki celem zapewnienia identyfikacji i nadzoru nad osobami poniżej lat osiemnastu, zaangażowanymi – na rachunek pracodawcy lub na swój własny rachunek – w zatrudnieniu lub w zajęciach, wykonywanych na ulicach albo w miejscach, do których publiczność ma dostęp;
- d) zawarować kary wobec pracodawców lub innych odpowiedzialnych dorosłych za naruszanie takich praw lub przepisów.

2. W rocznych raportach, które mają być składane zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, winny być zawarte pełne informacje odnośnie wszystkich praw i przepisów, które zapewniają wprowadzenie w życie postanowień niniejszej Konwencji, a w szczególności odnośnie:

- a) każdej przerwy, która zastępuje przerwę, przewidzianą w ust. 1 art. 2, na podstawie postanowień ust. 2 tegoż artykułu;
- b) zakresu, w jakim wykorzystane są postanowienia ust. 2 art. 3;
- c) władz, upoważnionych do udzielania indywidualnych licencji na podstawie postanowień ust. 1 art. 5 oraz minimalnego wieku, wyznaczonego dla udzielania licencji zgodnie z postanowieniami ust. 2 rzeczonego artykułu.

CZĘŚĆ II

SPECJALNE POSTANOWIENIA DLA PEWNYCH KRAJÓW

Artykuł 7

1. Każdy Członek, który przed datą przyjęcia praw lub przepisów, zezwalających na ratyfikację niniejszej Konwencji, nie posiadał praw lub przepisów, ograniczających nocną pracę dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, może przez deklarację, towarzyszącą jej ratyfikacji, zastąpić wiek maksymalny, przewidziany w art. 3, wiekiem maksymalnym niższym niż osiemnaście lat, ale w żadnym wypadku nie niższym niż szesnaście lat.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może w każdym czasie unieważnić tę deklarację przez następną deklarację.

3. Każdy Członek, dla którego posiada ważność deklaracja, poczyniona na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, winien wskazywać każdego roku w swoim rocznym raporcie dotyczącym zastosowania niniejszej Konwencji, w jakim stopniu poczynione zostały postępy w kierunku pełnego stosowania postanowień Konwencji.

* * *

Artykuł 8: Modyfikacje stosowania Konwencji w odniesieniu do Indii.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 9

Nic w niniejszej Konwencji nie może mieć wpływu na żadne prawo, decyzję, zwyczaj lub umowę między pracodawcami a robotnikami, które zapewniają bardziej korzystne warunki, aniżeli przewiduje niniejsza Konwencja.

Artykuły 10–17: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 80

dotyczące ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Montrealu przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 września 1946 r. na dwudziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

w związku z przyjęciem Konwencji na ten temat i postanowiwszy uzupełnić tę Konwencję zaleceniem,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset czterdziestego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r.

Zważywszy, że Konwencja dotycząca pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r. tworzy podstawę dla prawnej ochrony przed niebezpieczeństwami związanymi z pracą nocną w zajęciach nieprzemysłowych, gdzie zatrudnione są duże liczby młodych pracowników,

zważywszy jednak, że chociaż z powodu dużej różnorodności form zatrudnienia, do których stosują się jej postanowienia i z powodu różnych tradycji i warunków charakterystycznych w każdym kraju, Konwencja pozostawia ustawodawstwu krajowemu dostosowanie realizacji norm w niej ustanowionych do warunków danego kraju, niemniej pożądanym jest zapewnienie możliwie jednolitego stosowania Konwencji, oraz

zważywszy, że pożądanym jest uwzględnienie pewnych metod, które – jak stwierdzono – dają zadowalające wyniki, a które mogą odpowiednio posłużyć za wskazówki Członkom Organizacji,

Konferencja zaleca, by każdy Członek zastosował następujące postanowienia tak szybko, jak pozwolą na to warunki krajowe, i złożył sprawozdanie do Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, o środkach podjętych dla ich wprowadzenia w życie.

I. ZAKRES UREGULOWAŃ

1. Postanowienia Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r. powinny być stosowane do wszystkich zawodów wykonywanych w następujących przedsiębiorstwach lub usługach, lub w powiązaniu z nimi, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym:

- a) przedsiębiorstwa handlowe, włączając dostawy do domu;
- b) usługi pocztowo-telekomunikacyjne, włączając dostawy do domu;
- c) przedsiębiorstwa i usługi administracyjne, w których zatrudnieni zajmują się głównie pracą biurową;
- d) zakłady prasowe (edycja, dystrybucja, dostawa do domu, kolportaż prasy na ulicach lub w miejscach publicznych);
- e) hotele, pensjonaty, restauracje, kluby, kawiarnie i inne lokale gastronomiczne;
- f) zakłady świadczące usługi lecznicze i opiekuńcze ludziom chorym, niedołączonym, pozostającym bez środków do życia lub sierotom;
- g) teatry i miejsca rozrywki publicznej;
- h) handel wędrowny, handel obwoźny towarów wszelkiego rodzaju i wszystkie inne zajęcia lub usługi prowadzone na ulicach lub w innych miejscach publicznych;
- i) wszystkie inne prace, zajęcia lub usługi nieprzemysłowe, nierolnicze i nieżeglugowe.

2. Nie naruszając postanowień Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r., które zezwalają Członkom na wyłączenie z ich stosowania służby domowej, wykonywanej za wynagrodzeniem w prywatnym gospodarstwie domowym i zatrudnienia przy pracy, która nie jest uznawana za szkodliwą dla zdrowia dzieci i młodocianych, niebezpieczną dla nich lub przynoszącą im uszczerbek, w przedsiębiorstwach rodzinnych, w których pracują tylko rodzice i ich dzieci lub podopieczni, zwraca się uwagę Członków na to, iż byłoby pożądane:

- a) przyjęcie odpowiednich środków prawnych i administracyjnych dla ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych poniżej osiemnastego roku życia, zatrudnionych w służbie domowej;
- b) rozciągnięcie na wszystkie przedsiębiorstwa prowadzone dla zysku, bez względu na związki rodzinne istniejące między osobami w nich zaangażowanymi, stosowania uregulowań odnoszących się do ograniczenia pracy nocnej w zajęciach nieprzemysłowych.

II. ZATRUDNIENIE W PUBLICZNYCH IMPREZACH ROZRYWKOWYCH

3. Jeśli władze lokalne są upoważnione, zgodnie z postanowieniami art. 5 Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r., do wydawania indywidualnych licencji dzieciom i młodocianym, zezwalających im na występowanie w nocy w charakterze wykonawców w publicznych imprezach rozrywkowych lub na uczestniczenie w nocy w charakterze wykonawców w kręceniu filmów, nadzór nad wydawaniem takich licencji powinien należeć do wyższej władzy, do której zainteresowane osoby mogą się odwołać od odmowy wydania licencji albo od jakichkolwiek warunków, jakie ona na nie nakłada.

4. Licencje powinny być wydawane na czas określony i powinny podlegać wszelkim warunkom koniecznym w każdym przypadku dla ochrony dziecka lub młodocianego.

5. Licencje powinny być przyznawane dzieciom poniżej czternastego roku życia tylko w wyjątkowych przypadkach, w których są one uzasadnione potrzebą szkolenia

zawodowego lub uzdolnieniami dziecka i powinny być uzależnione od spełnienia następujących warunków:

- a) licencje powinny być z reguły ograniczone do dzieci uczęszczających do instytucji kształcenia dramatycznego lub muzycznego;
- b) zatrudnienie w nocy powinno być ograniczone w miarę możliwości do trzech wieczorów tygodniowo lub przeciętnie do trzech wieczorów tygodniowo rozliczanych w dłuższym okresie czasu;
- c) praca powinna być przerwana o godzinie dziesiątej wieczorem lub powinien być zapewniony okres odpoczynku w wymiarze szesnastu kolejnych godzin.

III. METODY NADZORU

6. Respektując zasadę określoną w ust. 12 Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy, z 1923 r., zgodnie z którą w skład służby inspekcji powinni wchodzić mężczyźni i kobiety mający takie same uprawnienia i obowiązki i wykonujący taką samą władzę, pożądane jest jednak uwzględnienie doświadczenia niektórych krajów, które uznały za szczególnie zadowalające powierzenie inspektorom płci żeńskiej wykonywania ustawodawstwa w zakresie ochrony młodocianych pracowników.

7. Poza regularną inspekcją, mającą na celu kontrolę stosowania ustawodawstwa w zakresie ochrony młodocianych pracowników, szczególną uwagę należy zwrócić, w celu zapewnienia efektywnego stosowania postanowień Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe), z 1946 r., w zakresie zajęć nieprzemysłowych prowadzonych w dużej liczbie małych i rozproszonych przedsiębiorstwach, na badanie domniemanych aktów naruszenia prawa zgłaszanych przez opinię publiczną, a w szczególności należy podjąć natychmiastowe działania w związku ze skargami składanymi przez rodziców dzieci lub młodocianych.

8. Przy decydowaniu o formie dokumentu, który pracodawca powinien być zobowiązany przechowywać dla udostępnienia służbom inspekcji, w celu umożliwienia im kontroli stosowania regulacji ograniczających pracę nocną, pożądane jest zwrócenie uwagi na przydatność zezwolenia na pracę lub książeczki pracy, które – ponieważ muszą być wydawane lub oficjalnie stemplowane przy każdej zmianie zatrudnienia – ułatwiają identyfikację młodocianego pracownika, dowodzą jego wieku i ustalają warunki jego pracy, włączając czas pracy.

9.1) Dla ułatwienia identyfikacji przez oficjalne służby nadzorcze młodocianych pracowników wędrownych, chronionych przez ustawodawstwo w zakresie pracy nocnej:

- a) młodociani pracownicy wędrowni zatrudnieni za wynagrodzeniem powinni nosić przy sobie dokument i znaczek, które pozwolą na ich identyfikację poza przedsiębiorstwem, w uzupełnieniu dokumentów przechowywanych przez pracodawcę;
- b) młodociani pracownicy wędrowni, pracujący na własny rachunek lub na rachunek swoich rodziców, powinni nosić przy sobie dokument uprawniający ich do pracy i znaczek, które pozwolą na ich identyfikację.

2) Młodociani pracownicy wędrowni poniżej osiemnastego roku życia powinni być zaopatrzeni w zezwolenie na pracę lub indywidualną licencję zawierające:

- a) nazwisko, wiek i adres dziecka lub młodocianego;
- b) fotografię lub podpis dziecka lub młodocianego lub inny środek identyfikacji oraz numer jego zezwolenia lub licencji;
- c) jeżeli dziecko lub młodociany jest zatrudniony za wynagrodzeniem, nazwisko i adres pracodawcy oraz jego czas pracy; oraz
- d) jeżeli dziecko lub młodociany pracuje na własny rachunek lub na rachunek swoich rodziców, nazwisko i adres jego rodziców i ich upoważnienie.

3) Pożądane jest, aby zezwolenie na pracę lub indywidualna licencja były wydane przez służbę podległą administracji pracy.

4) Młodociany pracownik wędrowny powinien być zobowiązany do noszenia znaczka opatrzonego w numer jego zezwolenia lub licencji, w taki sposób, aby był łatwo widoczny.

5) Powinna być nawiązana pełna współpraca między władzami lokalnymi, a szczególnie służbami prewencyjnymi policji, jeżeli takie istnieją, władzami oświatowymi i władzami opieki nad dzieckiem, ze służbami inspekcji, w celu zapewnienia nadzoru nad czasem pracy młodocianych pracowników wędrownych oraz stosowania ustawodawstwa dotyczącego pracy nocnej.

6) Pracodawca powinien być prawnie odpowiedzialny za naruszenie ustawodawstwa, a w szczególności za wszelkie dysproporcje między ilością wymaganej pracy a czasem dostępnym dla jej wykonania w dozwolonych godzinach pracy; pracodawcy należy umożliwić dowiedzenie swojej dobrej wiary, jeśli wykazał wszelką należną troskę, aby zapobiec naruszeniom.

7) Rodzice powinni, po uprzednim ostrzeżeniu, być prawnie odpowiedzialni za naruszenie ustawodawstwa, gdy praca jest wykonywana na ich rachunek lub z ich upoważnienia.

Konwencja Nr 81

dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 19 czerwca 1947 r. na trzydziestej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące inspekcji pracy w przemyśle
i handlu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia jedenastego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego siódmego roku
następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca inspekcji pracy,
z 1947 r.

CZĘŚĆ I

INSPEKCJA PRACY W PRZEMYŚLE

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego obowiązuje niniejsza
Konwencja, będzie utrzymywał system inspekcji pracy w zakładach przemysłowych.

Artykuł 2

1. System inspekcji pracy w zakładach przemysłowych będzie miał zastosowanie
do wszystkich zakładów, dla których inspektorzy pracy powołani są do zapewnienia
stosowania przepisów prawnych, dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników
przy wykonywaniu ich zawodu.

2. Przepisy ustawodawstwa krajowego będą mogły wyłączyć ze stosowania
postanowień niniejszej Konwencji przedsiębiorstwa górnicze i transportowe albo
poszczególne działy tych przedsiębiorstw.

Artykuł 3

1. Do zadań systemu inspekcji pracy będzie należało:

a) zapewnianie stosowania przepisów prawnych dotyczących warunków pracy
i ochrony pracowników przy wykonywaniu ich zawodu, takich jak postanowienia
dotyczące czasu pracy, płac, bezpieczeństwa, zdrowia i warunków socjalnych, za-

¹ Data wejścia w życie: 7 kwietnia 1950 r. Konwencja została uzupełniona Protokołem przyjętym w 1995 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 450).

trudnienia dzieci i młodocianych oraz innych spraw z tym związanych, w takim zakresie, w jakim inspektorzy pracy są zobowiązani do zapewnienia stosowania tych postanowień;

- b) dostarczanie informacji i porad technicznych pracodawcom i pracownikom co do najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawnych;
- c) zwracanie uwagi właściwej władzy na uchybienia lub nadużycia, nie unormowane szczegółowo w istniejących przepisach prawnych.

2. Inspektorom pracy mogą być powierzone jakiegokolwiek inne obowiązki tylko pod warunkiem, że nie będą przeszkadzać w skutecznym wykonywaniu ich zadań głównych ani w jakikolwiek sposób naruszać autorytetu i bezstronności potrzebnych inspektorom w stosunkach z pracodawcami i pracownikami.

Artykuł 4

1. Jeśli jest to zgodne z praktyką administracyjną Członka, inspekcja pracy będzie podlegała nadzorowi i kontroli władzy centralnej.

2. W przypadku państwa federalnego, określenie „władza centralna” będzie oznaczać bądź władzę federalną, bądź władzę centralną sfederowanej jednostki.

Artykuł 5

Właściwa władza będzie podejmowała odpowiednie kroki w celu popierania:

- a) skutecznej współpracy między służbami inspekcji a innymi służbami rządowymi oraz instytucjami publicznymi lub prywatnymi, prowadzącymi podobną działalność;
- b) współpracy między urzędnikami inspektoratu pracy a pracodawcami i pracownikami lub ich organizacjami.

Artykuł 6

Personel inspekcji pracy będzie się składał z urzędników publicznych, których status i warunki służby zapewniają stałość zatrudnienia oraz niezależność od wszelkich zmian rządu i od jakichkolwiek niewłaściwych wpływów z zewnątrz.

Artykuł 7

1. Z zastrzeżeniem jakichkolwiek warunków przewidzianych w ustawodawstwie krajowym w zakresie naboru do służby publicznej, inspektorzy pracy będą angażowani wyłącznie na podstawie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania ich obowiązków.

2. Sposoby sprawdzania tych kwalifikacji ustali właściwa władza.

3. Inspektorzy pracy otrzymają odpowiednie wykszolenie, potrzebne do wykonywania ich obowiązków.

Artykuł 8

W skład personelu inspekcji pracy mogą wchodzić zarówno mężczyźni, jak i kobiety, w razie potrzeby specjalne zadania mogą być powierzone odpowiednio inspektorom i inspektorkom.

Artykuł 9

Każdy Członek będzie podejmował niezbędne środki w celu zapewnienia, że należycie wykwalifikowani rzeczoznawcy i specjaliści, w tym również specjaliści z zakresu medycyny, mechaniki, elektryczności i chemii, będą włączani w działalność inspekcji pracy w taki sposób, jaki może być uznany za najodpowiedniejszy w warunkach krajowych, w celu zapewnienia zastosowania przepisów prawnych dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w czasie wykonywania ich pracy oraz badania skutków stosowanych w pracy procesów, wykorzystywania materiałów i metod pracy w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracowników.

Artykuł 10

Liczba inspektorów pracy będzie wystarczająca dla zapewnienia skutecznego wykonywania zadań służby inspektoratu i ustalona z należyтым uwzględnieniem:

- a) ważności zadań, jakie inspektorzy mają do wykonania, a w szczególności:
 - i) ilości, charakteru, wielkości i lokalizacji zakładów pracy, podlegających inspekcji;
 - ii) liczby i różnorodności kategorii pracowników zatrudnionych w tych zakładach;
 - iii) ilości i złożoności obowiązujących przepisów prawnych;
- b) środków materialnych oddanych do dyspozycji inspektorów;
- c) warunków praktycznych, w jakich powinny odbywać się wizytacje inspektorów, tak aby były skuteczne.

Artykuł 11

1. Właściwa władza podejmie niezbędne kroki w celu zapewnienia inspektorom pracy:

- a) lokalnych biur, odpowiednio wyposażonych zgodnie z wymogami służby i dostępnych dla wszystkich zainteresowanych osób;
- b) udogodnień transportowych niezbędnych do wykonywania ich obowiązków, w przypadku braku odpowiednich publicznych środków transportu.

2. Właściwa władza podejmie niezbędne kroki w celu zwrotu inspektorom pracy wszystkich kosztów przejazdów i wydatków dodatkowych, które mogą być konieczne w związku z wykonywaniem ich zadań.

Artykuł 12

1. Inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do:

- a) swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji;
- b) wstępu w ciągu dnia do wszelkich pomieszczeń, jeżeli mogą oni mieć uzasadnioną podstawę do przypuszczenia, że pomieszczenia te podlegają inspekcji;

- c) prowadzenia wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń, jakie mogą uznać za niezbędne dla upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane, a w szczególności do:
- i) przesłuchiwania, na osobności lub w obecności świadków, pracodawcy lub personelu przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących stosowania przepisów prawnych;
 - ii) żądania okazania wszelkich ksiąg, rejestrów lub innych dokumentów, których prowadzenie jest nakazane przez ustawodawstwo krajowe dotyczące warunków pracy, w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami prawnymi oraz ich kopiowania lub sporządzenia z nich wyciągów;
 - iii) zapewnienia wywieszania ogłoszeń wymaganych przez przepisy prawne;
 - iv) pobierania lub zabierania do analizy próbek materiałów i substancji używanych lub obrabianych, pod warunkiem zawiadomienia pracodawcy lub jego przedstawiciela, że zostały one pobrane lub zabrane w tym celu.
2. W przypadku kontroli inspektorzy będą zawiadamiać o swojej obecności pracodawcę lub jego przedstawiciela, chyba że uznają, iż takie zawiadomienie może niekorzystnie wpłynąć na wykonywanie ich obowiązków.

Artykuł 13

1. Inspektorzy pracy będą uprawnieni do podejmowania kroków w celu usunięcia stwierdzonych wad jakichkolwiek urządzeń lub uchybień w metodach pracy, które mogą ze słusznych przyczyn uważać za stanowiące zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników.

2. Aby umożliwić inspektorom podejmowanie takich kroków, będą oni upoważnieni, z zastrzeżeniem możliwości odwołania się do władz sądowych lub administracyjnych, co może przewidywać ustawodawstwo krajowe, do wydawania zarządzeń lub powodowania wydawania zarządzeń nakazujących:

- a) dokonanie w ściśle określonym terminie zmian w instalacjach i urządzeniach niezbędnych w celu zapewnienia ścisłego stosowania przepisów prawnych, dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
- b) zastosowanie środków o natychmiastowej wykonalności w razie bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników.

3. Jeżeli procedura ustalona w ustępie 2 nie jest zgodna z praktyką administracyjną lub sądową Członka, inspektorzy będą mieli prawo zwrócić się do właściwej władzy o wydanie zarządzeń lub podjęcie środków o natychmiastowej wykonalności.

Artykuł 14

Inspektorat pracy będzie zawiadamiany o wypadkach przy pracy w przemyśle i przypadkach chorób zawodowych, w sytuacjach i w sposób określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 15

Z zastrzeżeniem wyjątków, które może przewidzieć ustawodawstwo krajowe, inspektorzy pracy:

- a) nie mogą być w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, zainteresowani materialnie w przedsiębiorstwach podlegających ich kontroli;

- b) będą zobowiązani, pod groźbą odpowiednich sankcji karnych lub środków dyscyplinarnych, do nieujawniania, nawet po opuszczeniu służby, tajemnic produkcji lub handlu albo metod eksploatacji, które mogli poznać podczas wykonywania swych obowiązków; oraz
- c) będą traktować jako absolutnie poufne źródło jakiegokolwiek skargi informującej ich o naruszeniu lub złamaniu przepisów prawnych i nie dadzą żadnej wskazówki pracodawcy lub jego przedstawicielowi, że inspekcję przeprowadzono w następstwie otrzymania skargi.

Artykuł 16

Przedsiębiorstwa będą kontrolowane tak często i tak starannie, jak to jest konieczne dla zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych.

Artykuł 17

1. Osoby naruszające lub zaniedbujące przestrzegania przepisów prawnych, których stosowanie kontrolują inspektorzy pracy, będą podlegać natychmiastowemu procedurom prawnym bez uprzedniego ostrzeżenia. Jednakże ustawodawstwo krajowe może przewidzieć wyjątki w przypadkach, gdy należy udzielić uprzedniego ostrzeżenia w celu poprawienia sytuacji lub zastosowania środków zapobiegawczych.

2. Inspektorzy pracy będą mieli swobodę decydowania, czy należy udzielić ostrzeżenia lub porady zamiast rozpoczęcia lub zalecenia rozpoczęcia odpowiednich procedur.

Artykuł 18

Będą przewidziane przez ustawodawstwo krajowe i skutecznie stosowane odpowiednie sankcje karne za naruszenia przepisów prawnych, których stosowanie podlega kontroli inspektorów pracy, oraz za sprawianie trudności inspektorom pracy w wykonywaniu ich zadań.

Artykuł 19

1. Inspektorzy pracy lub lokalne biura inspekcji, w zależności od potrzeb, będą obowiązani przedkładać centralnej władzy inspekcyjnej okresowe sprawozdania z wyników ich działalności inspekcyjnej.

2. Sprawozdania te będą sporządzane w sposób ustalony przez władzę centralną i będą obejmowały sprawy wskazywane od czasu do czasu przez tę władzę, będą one przedkładane tak często, jak to ustali władza centralna, w każdym razie nie rzadziej niż raz w roku.

Artykuł 20

1. Centralna władza inspekcyjna będzie publikowała sprawozdania roczne o charakterze ogólnym z działalności służb inspekcji podlegających jej kontroli.

2. Takie sprawozdania roczne będą publikowane w rozsądnym terminie, nie przekraczającym w żadnym razie dwunastu miesięcy od końca roku, którego dotyczą.

3. Kopie sprawozdań rocznych będą przekazywane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w rozsądnym terminie po ich opublikowaniu, ale w każdym razie w terminie nie przekraczającym trzech miesięcy.

Artykuł 21

Sprawozdania roczne publikowane przez centralną władzę inspekcyjną będą dotyczyły następujących zagadnień oraz innych kwestii z nimi związanych, jeżeli podlegają one kontroli tej władzy:

- a) ustawodawstwa dotyczącego działalności inspekcji pracy;
- b) personelu inspekcji pracy;
- c) danych statystycznych dotyczących zakładów podlegających inspekcji i liczby pracowników w nich zatrudnionych;
- d) danych statystycznych dotyczących kontroli inspekcyjnych;
- e) danych statystycznych dotyczących popełnionych wykroczeń i zastosowanych sankcji;
- f) danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy;
- g) danych statystycznych dotyczących chorób zawodowych.

CZĘŚĆ II

INSPEKCJA PRACY W HANDLU

Artykuł 22

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego obowiązuje Część II niniejszej Konwencji, będzie utrzymywał system inspekcji pracy w zakładach handlowych.

Artykuł 23

System inspekcji pracy w zakładach handlowych będzie miał zastosowanie do zakładów, dla których inspektorzy pracy powołani są do zapewnienia stosowania przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników przy wykonywaniu zawodu.

Artykuł 24

System inspekcji pracy w zakładach handlowych będzie zgodny z wymogami artykułów 3 do 21 niniejszej Konwencji, jeśli są one możliwe do zastosowania.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 25

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może na podstawie deklaracji dołączonej do jego dokumentu ratyfikacyjnego wyłączyć stosowanie Części II Konwencji.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może ją anulować w każdym czasie w drodze deklaracji późniejszej.

3. Każdy Członek, wobec którego pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, wskaże co roku w swoim sprawozdaniu rocznym ze sto-

sowania postanowień niniejszej Konwencji, stan swego ustawodawstwa oraz praktyki, dotyczących postanowień Części II niniejszej Konwencji, precyzując, w jakim stopniu są stosowane te postanowienia albo zamierzenia co do ich stosowania.

Artykuł 26

W każdym przypadku, w którym nie jest pewne, czy postanowienia niniejszej Konwencji mają zastosowanie do jakiegoś zakładu, jego części, działu lub miejsca pracy, właściwa władza powinna rozstrzygnąć dany problem.

Artykuł 27

W niniejszej Konwencji określenie „przepisy prawne” obejmuje, oprócz ustawodawstwa, orzeczenia arbitrażowe i układy zbiorowe mające moc prawa i nad których stosowaniem powinni czuwać inspektorzy pracy.

Artykuł 28

Sprawozdania roczne, przedkładane zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, będą zawierać szczegółowe informacje dotyczące całości przepisów ustawodawstwa krajowego, zapewniających stosowanie postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 29

1. Gdy terytorium Członka obejmuje duże regiony, na których z powodu małego zaludnienia lub z powodu stanu ich rozwoju właściwa władza uzna, że stosowanie postanowień niniejszej Konwencji jest praktycznie niemożliwe, może ona wyłączyć dane regiony spod działania postanowień niniejszej Konwencji w ogóle bądź z takimi wyjątkami, jakie uzna za stosowne poczynić w odniesieniu do pewnych zakładów lub zawodów.

2. Każdy Członek w swoim pierwszym sprawozdaniu rocznym dotyczącym stosowania niniejszej Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskaże wszystkie regiony, w stosunku do których zamierza stosować postanowienia niniejszego artykułu i powody, dla których zamierza to uczynić. Żaden Członek nie będzie mógł, po przedłożeniu swego pierwszego rocznego sprawozdania korzystać z postanowień niniejszego artykułu, jak tylko w odniesieniu do regionów wskazanych w sprawozdaniu.

3. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu powinien wskazać w swych następnych sprawozdaniach rocznych, w odniesieniu, do których regionów nie będzie stosować wymienionych postanowień.

* * *

Artykuły 30–31: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych².

CZEŚĆ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 32–39: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Protokół z 1995 r. do Konwencji Nr 81

dotyczącej inspekcji pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam dnia 6 czerwca 1995 r. na swej 82 sesji,

odnotowując, że postanowienia Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r. stosuje się tylko do przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych,

odnotowując, że postanowienia Konwencji Nr 129 dotyczącej inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r. stosuje się do przedsiębiorstw rolniczych przemysłowych i po-zaprzemysłowych,

odnotowując, że postanowienia Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r. stosuje się do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, w tym do służb publicznych,

biorąc pod uwagę wszelkie ryzyka, na jakie mogą być narażeni pracownicy sektora usług pozahandlowych, jak również konieczność zapewnienia, że ten sektor będzie podlegał takiemu samemu systemowi inspekcji pracy jak w Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r. lub systemowi równie skutecznemu i niezależnemu,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące działalności w sektorze usług pozahandlowych, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę Protokołu do Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r.

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego piątego roku niniejszy Protokół, który otrzyma nazwę Protokół z 1995 r. do Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r.

CZĘŚĆ I. ZAKRES, DEFINICJE I STOSOWANIE

Artykuł 1

1) Każdy Członek ratyfikujący niniejszy Protokół rozszerzy zakres stosowania postanowień Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r. (zwany dalej Konwencją) na działalność w sektorze usług pozahandlowych.

2) Określenie „działalność w sektorze usług pozahandlowych” dotyczy działalności na wszystkich kategoriach stanowisk pracy, które nie są dla celów Konwencji uznawane za przemysłowe lub handlowe.

¹ Data wejścia w życie: 9 czerwca 1998 r.

3) Protokół stosuje się do wszystkich stanowisk pracy, które nie zostały jeszcze objęte zakresem Konwencji.

Artykuł 2

1) Członek, ratyfikujący niniejszy Protokół może, w drodze deklaracji dołączonej do dokumentu ratyfikacyjnego, wyłączyć całkowicie lub częściowo z jej zakresu stosowania następujące kategorie:

- a) podstawowa administracja krajowa (federalna);
- b) siły zbrojne, za wskazaniem czy chodzi o personel wojskowy czy cywilny;
- c) policja i inne służby porządku publicznego;
- d) służba więziennictwa, ze wskazaniem czy chodzi o personel więzienny czy o więźniów, w wypadku gdy wykonują prace;

jeżeli stosowanie Konwencji w stosunku do którejkolwiek z tych kategorii mogłoby powodować specjalne problemy zasadniczej natury.

2) Przed skorzystaniem z możliwości przewidzianej w ustępie 1, Członek skonsultuje się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, lub, w wypadku braku takich organizacji, przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

3) Każdy Członek który składa deklarację, o której mowa w ustępie 1, wskaże w sprawozdaniu ze stosowania Konwencji przedkładanym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, po ratyfikacji niniejszego Protokołu, przyczyny wyłączenia, i w miarę możliwości, przygotuje alternatywne postanowienia dotyczące inspekcji wyłączonych w ten sposób stanowisk pracy. Wskaże on w swoich kolejnych sprawozdaniach środki, które można by podjąć w celu rozszerzenia postanowień Protokołu na te kategoria.

4) Każdy Członek który składa deklarację, o której mowa w ustępie 1 może, w każdym czasie, zmodyfikować ją lub anulować w drodze nowej deklaracji zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu.

Artykuł 3

1) Postanowienia niniejszego Protokołu będą realizowane w drodze ustawodawstwa lub innych środków zgodnych z praktyką krajową.

2) Środki podjęte w celu wprowadzenia w życie niniejszego Protokołu będą przygotowane w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, lub, w wypadku braku takich organizacji, przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

CZĘŚĆ II. POSTANOWIENIA SZCZEGÓŁOWE

Artykuł 4

1) Członek może przyjąć postanowienia szczegółowe dotyczące inspekcji stanowisk pracy podstawowej administracji krajowej (federalnej), sił zbrojnych, policji i innych służb bezpieczeństwa publicznego i służb więziennych w celu uregulowania uprawnień inspektorów pracy, takich jakie zostały przewidziane w artykule 12 Konwencji, w zakresie:

- a) dostępu tylko dla inspektorów właściwie uprawnionych;
- b) wyznaczenia terminu inspekcji;
- c) prawa do wymagania przygotowania tajnych dokumentów;
- d) prawa do wnoszenia tajnych dokumentów z miejsc kontrolowanych;
- e) pobrania i analizy próbek materiałów i substancji.

1) Członek może również przyjąć szczegółowe postanowienia szczególne dotyczące inspekcji stanowisk pracy sił zbrojnych, policji jak również innych służb bezpieczeństwa publicznego, aby zezwolić na następujące ograniczenia uprawnień inspektorów pracy:

- a) ograniczenia inspekcji podczas manewrów lub ćwiczeń;
- b) ograniczenia lub zakaz inspekcji jednostek znajdujących się na froncie lub w służbie czynnej;
- c) ograniczenia lub zakaz inspekcji podczas określonych okresów napięcia;
- d) ograniczenia inspekcji transportu materiałów wybuchowych i uzbrojenia dla celów wojskowych.

1) Członek może również przyjąć postanowienia szczególne dotyczące inspekcji stanowisk służb więziennych w celu umożliwienia ograniczeń inspekcji podczas określonych okresów napięcia.

2) Przed skorzystaniem z jednego lub kilku postanowień szczegółowych, przewidzianych w ustępach 1, 2 i 3 Członek skonsultuje się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, lub, w wypadku braku takich organizacji, przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

Artykuł 5

Członek może również przyjąć postanowienia szczególne dotyczące inspekcji stanowisk brygad przeciwpożarowych i innych służb ratownictwa w celu umożliwienia ograniczenia inspekcji podczas gaszenia pożaru, akcji ratunkowych lub innych działań w nagłych wypadkach. W takich wypadkach, inspekcja pracy powinna dokonywać okresowego przeglądu tych działań oraz po każdym poważnym wypadku.

Artykuł 6

Inspekcja pracy będzie miała możliwość udzielania porad na temat przygotowywania skutecznych środków mających na celu zminimalizowanie ryzyka podczas szkolenia do potencjalnie niebezpiecznej pracy i uczestnictwa w kontroli ich wdrażania.

Artykuł 7

1) Członek może ratyfikować niniejszy Protokół w momencie ratyfikacji Konwencji, poprzez zakomunikowanie formalnej ratyfikacji Protokołu Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu jej zarejestrowania.

2) Protokół wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszego Protokołu przez dwóch Członków. Następnie, niniejszy Protokół wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka po

upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji. Od tego momentu, zainteresowany Członek będzie związany Konwencją uzupełnioną przez artykuły 1–6 niniejszego Protokołu.

Artykuł 8

1) Członek, który ratyfikował niniejszy Protokół, może po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia w życie wypowiedzieć Protokół, aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2) Każdy Członek, który ratyfikował niniejszy Protokół i który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzysta z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany Protokołem na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszy Protokół po upływie każdego okresu dziesięcioletniego, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 9

1) Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy notyfikuje wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia, o których został poinformowany przez Członków Organizacji.

2) Notyfikując Członkom Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszego Protokołu.

3) Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy przekaze Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujące informacje o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia niniejszego Protokołu.

Zalecenie Nr 81

dotyczące inspekcji pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 czerwca 1947 r. na trzydziestej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące inspekcji pracy w przemyśle i handlu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Zalecenie dotyczące inspekcji pracy z 1923 r. i Konwencję dotyczącą inspekcji pracy, z 1947 r.,

przyjmuje dnia jedenastego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące inspekcji pracy, z 1947 r.

Zważywszy, że Zalecenie dotyczące inspekcji pracy, z 1923 r. i Konwencja dotycząca inspekcji pracy, z 1947 r. przewidują ustanowienie służb inspekcji pracy i że byłoby wskazane uzupełnić postanowienia w nich zawarte nowymi zaleceniami,

Konferencja zaleca Państwom Członkowskim stosowanie następujących postanowień, gdy tylko warunki krajowe na to pozwolą, i przedstawienie Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdań na temat środków podjętych dla wprowadzania ich w życie.

I. DZIAŁALNOŚĆ ZAPOBIEGAWCZA SŁUŻB INSPEKCJI PRACY

1. Ktokolwiek zamierza otworzyć zakład przemysłowy lub handlowy, przejąć podobny zakład lub rozpocząć w takim zakładzie działalność, będzie zobowiązany – jeżeli właściwa władza uzna, że należy w dużym stopniu stosować przepisy prawne, których przestrzeganie zapewnić mają inspektorzy – uprzedzić wcześniej właściwą służbę inspekcji pracy, bądź bezpośrednio, bądź też za pośrednictwem innej wyznaczonej władzy.

2. Państwa Członkowskie powinny przyjąć postanowienia, według których plany nowych zakładów, nowych urządzeń lub nowych technologii produkcji powinny być przedkładane do zaopiniowania właściwej służbie inspekcji pracy dla ustalenia: czy plany te stanowiłyby trudność lub niemożliwość dla stosowania krajowego ustawodawstwa dotyczącego higieny i bezpieczeństwa pracujących; czy stwarzałyby one zagrożenie dla higieny i bezpieczeństwa pracujących.

3. Pod warunkiem odwołania się, które może być przewidziane w krajowym ustawodawstwie, realizacja wszelkich planów nowych zakładów, nowych urządzeń lub

nowych technologii produkcji, uznanych przez ustawodawstwo krajowe za niebezpieczne lub szkodliwe, powinna być podporządkowana zmianom zaleconym przez daną służbę w interesie zdrowia i bezpieczeństwa pracujących.

II. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA

4.1) Zawieranie właściwych porozumień powinno być popierane w celu ustanowienia współpracy między pracodawcami i pracownikami dla poprawy warunków zdrowia i bezpieczeństwa pracujących.

2) Porozumienia te powinny polegać na tworzeniu komitetów bezpieczeństwa pracy lub podobnych organów powołanych w każdym przedsiębiorstwie lub zakładzie w składzie przedstawicieli pracodawców i pracowników.

5. Przedstawiciele pracowników i dyrekcji, a w szczególności członkowie komitetów bezpieczeństwa pracy lub podobnych organów, jeżeli takie komitety lub takie organy istnieją, powinni być upoważnieni do bezpośredniej współpracy z funkcjonariuszami służby inspekcji pracy w pewnych granicach i według metody ustalonej przez właściwą władzę, w przypadkach dochodzenia, zwłaszcza z okazji badań wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

6. Współpraca między funkcjonariuszami służb inspekcji pracy a organizacjami pracodawców i pracowników powinna być ułatwiona przez organizowanie konferencji, komisji mieszanych lub innych podobnych organów, w których przedstawiciele służb inspekcji pracy mogliby dyskutować z przedstawicielami organizacji pracodawców i pracowników o sprawach stosowania ustawodawstwa pracy oraz o zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników.

7. Odpowiednie środki powinny być przyjęte, aby pracodawcy i pracownicy byli poinstruowani na temat ustawodawstwa pracy oraz higieny i bezpieczeństwa pracy, a także mogli otrzymać porady w tych sprawach, zwłaszcza za pomocą:

- a) konferencji, audycji radiowych, plakatów, ulotek i filmów wyjaśniających przepisy prawne wraz z propozycjami co do metod stosowania tych przepisów oraz środków zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- b) wystaw o tematyce higieny i bezpieczeństwa pracy;
- c) wykładów na temat higieny i bezpieczeństwa w przemyśle w szkołach technicznych.

III. SPORY ZBIOROWE

8. Funkcje inspektorów pracy nie powinny obejmować działania w charakterze pojednawców lub arbitrów w sporach zbiorowych.

IV. ROCZNE SPRAWOZDANIA O INSPEKCJI

9. Publikowane sprawozdania roczne dotyczące działalności służb inspekcji powinny – w miarę możliwości – zawierać następujące szczegółowe informacje:

- a) listę ustaw i przepisów, o których nie było wzmianki w poprzednich sprawozdaniach, dotyczących działalności systemu inspekcji;
- b) dane o personelu inspekcji pracy obejmujące:
 - i) ogólną liczbę inspektorów;
 - ii) liczbę inspektorów poszczególnych kategorii;
 - iii) liczbę inspektorek;
 - iv) objaśnienie podziału geograficznego służb inspekcji;
- c) statystykę zakładów objętych kontrolą inspekcji oraz liczby osób zatrudnionych w tych zakładach, w tym:
 - i) liczbę zakładów objętych kontrolą inspekcji;
 - ii) przeciętną liczbę osób zatrudnionych w tych zakładach w ciągu roku;
 - iii) wiadomości o klasyfikacji osób zatrudnionych według następujących kryteriów: mężczyźni, kobiety, młodociani, dzieci;
- d) statystykę dotyczącą kontroli inspekcji, w tym:
 - i) liczbę zakładów kontrolowanych;
 - ii) liczbę dokonanych kontroli inspekcji według tego czy odbyły się w dzień, czy w nocy;
 - iii) liczbę osób zatrudnionych w zakładach kontrolowanych;
 - iv) liczbę zakładów kontrolowanych więcej aniżeli raz w roku;
- e) statystykę wykroczeń i sankcji, w tym:
 - i) liczbę wykroczeń przekazaną właściwym władzom;
 - ii) wiadomości o klasyfikacji wykroczeń według postanowień prawnych, do których się one odnoszą;
 - iii) liczbę nałożonych sankcji;
 - iv) wiadomości o charakterze nałożonych sankcji przez właściwe władze w różnych przypadkach (grzywna, uwięzienie, itp.);
- f) statystykę wypadków przy pracy z zaznaczeniem liczby zgłoszonych wypadków przy pracy oraz ich klasyfikację:
 - i) według przemysłu i zawodu;
 - ii) według ich przyczyn;
 - iii) z podziałem na wypadki śmiertelne i nie śmiertelne;
- g) statystykę chorób zawodowych, podając w szczególności:
 - i) liczbę zgłoszonych przypadków choroby zawodowej;
 - ii) wiadomości o klasyfikacji tych przypadków według przemysłu lub zawodu;
 - iii) wiadomości o klasyfikacji tych przypadków według ich przyczyn lub ich charakterystyk (natura choroby zawodowej, natura substancji toksycznych, natura szkodliwych technologii produkcji, itp.) powodujących chorobę zawodową.

Zalecenie Nr 82

dotyczące inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 19 czerwca 1947 r. na trzydziestej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące organizacji inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że niektóre z tych wniosków zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Zalecenie dotyczące inspekcji pracy, z 1923 r., Konwencję dotyczącą inspekcji pracy, z 1947 r. i Zalecenie dotyczące inspekcji pracy, z 1947 r.,

przyjmuje dnia jedenastego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące inspekcji pracy (górnictwo i transport), z 1947 r.

Zważywszy, że Konwencja dotycząca inspekcji pracy, z 1947 r., przewiduje utrzymanie systemów inspekcji pracy i upoważnia do wyłączenia z jej postanowień, w drodze ustawodawstwa krajowego, przedsiębiorstw górniczych i transportowych,

zważywszy jednakże, że niezbędne jest podjęcie odpowiednich kroków dotyczących przedsiębiorstw górniczych i transportowych w celu efektywnego wprowadzenia w życie przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników podczas wykonywania przez nich pracy,

Konferencja zaleca Członkom stosowanie następujących postanowień, gdy tylko warunki krajowe na to pozwolą, i składanie sprawozdań do Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, na temat środków podjętych w celu wprowadzenia ich w życie:

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy powinien zastosować do przedsiębiorstw górniczych i transportowych, określonych przez właściwą władzę, odpowiednie systemy inspekcji pracy w celu zapewnienia wykonania przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników w czasie wykonywania przez nich pracy.

Konwencja Nr 87

dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć w formie konwencji różne wnioski dotyczące wolności związkowej i ochrony praw związkowych, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

biorąc pod uwagę, że wstęp do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy wymienia „uznanie zasady wolności związkowej” jako jeden ze środków mogących polepszyć położenie pracowników i zapewnić pokój,

biorąc pod uwagę, że Deklaracja Filadelfijska stwierdziła ponownie, że „wolność wypowiedzania się i stowarzyszeń jest niezbędnym warunkiem utrzymania postępu”,

biorąc pod uwagę, że Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła na swej trzydziestej sesji jednomyślnie zasady, które powinny być podstawą regulacji międzynarodowej,

biorąc pod uwagę, że Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych na swej drugiej sesji potwierdziło te zasady i wezwało Międzynarodową Organizację Pracy do kontynuowania wysiłków w celu umożliwienia przyjęcia jednej lub więcej konwencji międzynarodowych,

przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.

CZĘŚĆ I

WOLNOŚĆ ZWIĄZKOWA

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego jest w mocy niniejsza Konwencja, zobowiązuje się stosować następujące postanowienia.

¹ Data wejścia w życie: 4 lipca 1950 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125 – zał.).

Artykuł 2

Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów.

Artykuł 3

1. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania.

2. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem.

Artykuł 4

Organizacje pracowników i pracodawców nie mogą być rozwiązywane lub zawieszane w drodze administracyjnej.

Artykuł 5

Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo do tworzenia federacji i konfederacji, jak też przystępowania do nich, a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 6

Postanowienia artykułów 2, 3 i 4 stosują się do federacji i konfederacji organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 7

Uzyskanie osobowości prawnej przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ich federacje i konfederacje nie może być uzależnione od warunków takich, które by ograniczały stosowanie postanowień artykułów 2, 3 i 4.

Artykuł 8

1. W wykonywaniu uprawnień, które przyznaje im niniejsza Konwencja, pracownicy, pracodawcy i ich odnośne organizacje powinni, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych.

2. Ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w niniejszej Konwencji ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje.

Artykuł 9

1. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji.

2. Zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 19 ust. 8 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikacja niniejszej Konwencji przez któregośkolwiek Członka nie

będzie uważana za naruszenie jakiegokolwiek istniejącego prawa, orzeczenia, zwyczaju lub układu, które przyznają członkom sił zbrojnych i policji gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji.

Artykuł 10

W niniejszej Konwencji określenie „organizacja” oznacza każdą organizację pracowników lub pracodawców, mającą na celu popieranie i ochronę interesów pracowników lub pracodawców.

CZĘŚĆ II

OCHRONA PRAW ZWIĄZKOWYCH

Artykuł 11

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego Konwencja niniejsza jest w mocy, zobowiązuje się zastosować wszelkie konieczne i właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych.

* * *

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuły 12 i 13: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych².

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 88

dotycząca organizacji służby zatrudnienia¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące organizacji służby zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca służby zatrudnienia, z 1948 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, będzie utrzymywał lub zapewni utrzymywanie publicznej bezpłatnej służby zatrudnienia.

2. Głównym zadaniem służby zatrudnienia będzie zapewnienie, w razie potrzeby przy współdziałaniu z innymi zainteresowanymi instytucjami publicznymi i prywatnymi, możliwie najlepszej organizacji rynku pracy, jako integralnej części programu krajowego, zmierzającego do zapewnienia i utrzymania pełnego zatrudnienia oraz rozwijania i wykorzystania zasobów produkcyjnych.

Artykuł 2

Służba zatrudnienia będzie składała się z krajowego systemu urzędów zatrudnienia pozostających pod kontrolą władzy państwowej.

Artykuł 3

1. System ten będzie obejmował sieć urzędów lokalnych, a w razie potrzeby urzędów regionalnych, w liczbie wystarczającej do obsłużenia każdego rejonu geograficznego kraju i położonych dogodnie dla pracodawców i pracowników.

2. Organizacja sieci:

a) będzie poddana generalnemu przeglądowi:

i) gdy zaszły istotne zmiany w rozdziale działalności gospodarczej i wśród ludności pracującej;

¹ Data wejścia w życie: 10 sierpnia 1950 r.

- ii) gdy właściwa władza uzna, że przegląd ten jest pożądany dla oceny doświadczenia zdobytego w ciągu jakiegoś okresu próbnego;
- b) ulegnie zmianie, gdy taki przegląd wykaże potrzebę zmiany.

Artykuł 4

1. Odpowiednie środki będą zastosowane przez komisje doradcze w celu zapewnienia współdziałania przedstawicieli pracodawców i pracowników w organizacji i funkcjonowaniu służby zatrudnienia oraz w rozwijaniu polityki służby zatrudnienia.

2. Środki te będą przewidywały ustanowienie jednej lub kilku krajowych komisji doradczych, a w razie potrzeby komisji regionalnych i lokalnych.

3. Przedstawiciele pracodawców i pracowników w tych komisjach będą wyznaczeni w jednakowej liczbie, po konsultacji z właściwymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją.

Artykuł 5

Ogólna polityka służby zatrudnienia, dotycząca kierowania pracowników do zajęć będących do dyspozycji, będzie ustalana po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników za pośrednictwem komisji doradczych, przewidzianych w art. 4.

Artykuł 6

Służba zatrudnienia będzie organizowana w taki sposób, aby zapewniała skuteczne werbowanie i zatrudnianie pracowników i w tym celu będzie ona:

- a) pomagała pracownikom w znalezieniu odpowiedniego zajęcia, a pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników, a w szczególności, zgodnie z zasadami przyjętymi dla całego kraju będzie:
 - i) rejestrowała poszukujących pracy, odnotowywała ich kwalifikacje zawodowe, ich doświadczenie i upodobania, przeprowadzała z nimi rozmowy w sprawach ich zatrudnienia, kontrolowała w miarę potrzeby ich zdatność fizyczną i zawodową i pomagała im w uzyskaniu, gdy zachodzi potrzeba, porady, wyszkolenia lub przeszkolenia zawodowego;
 - ii) otrzymywała od pracodawców ściśle informacje o wolnych miejscach pracy, zgłoszonych przez nich służbie zatrudnienia, oraz o warunkach, jakim powinni odpowiadać poszukiwani przez nich pracownicy;
 - iii) kierowała na wolne miejsca pracy kandydatów mających odpowiednie kwalifikacje zawodowe i fizyczne;
 - iv) kierowała poszukujących pracy oraz pracodawców do innych urzędów zatrudnienia, gdy urząd, do którego byli oni pierwotnie zgłoszeni, nie ma możliwości zatrudnić odpowiednio kandydatów ani odpowiednio obsadzić wolnych miejsc, lub gdy inne okoliczności to uzasadniają;
- b) stosowała odpowiednie środki, aby:
 - i) ułatwiać zmianę zawodu w celu dostosowania podaży siły roboczej do możliwości zatrudnienia w różnych zawodach;

- ii) ułatwiać płynność między rejonami geograficznymi i w tym celu pomagać w przenoszeniu się pracowników do rejonów, w których istnieją możliwości odpowiedniego zatrudnienia;
 - iii) ułatwiać czasowe przenoszenie pracowników z jednego rejonu do innego, aby zaradzić miejscowemu i chwilowemu zachwianiu równowagi między popytem a popytem siły roboczej;
 - iv) ułatwiać takie przenoszenie się pracowników z jednego kraju do drugiego, na jakie wyrażają zgodę zainteresowane rządy;
- c) zbierała i poddawała analizie, w razie potrzeby we współpracy z innymi władzami oraz pracodawcami i związkami zawodowymi, wszelkie posiadane informacje o sytuacji na rynku pracy i jej przewidywanym rozwoju, zarówno na terenie całego kraju, jak i w poszczególnych gałęziach przemysłu, zawodach lub rejonach geograficznych oraz udostępniała te informacje systematycznie i szybko władzom publicznym, zainteresowanym organizacjom pracodawców i pracowników, jak też ogółowi społeczeństwa,
 - d) współpracowała z administracją ubezpieczenia od bezrobocia i pomocy dla bezrobotnych oraz przy stosowaniu innych środków, mających na celu niesienie pomocy bezrobotnym;
 - e) w miarę potrzeby pomagała innym instytucjom publicznym lub prywatnym w planowaniu społecznym i gospodarczym mającym na celu zapewnienie korzystnej sytuacji w zakresie zatrudnienia.

Artykuł 7

Odpowiednie środki będą podjęte w celu:

- a) ułatwiania, w ramach poszczególnych urzędów zatrudnienia, specjalizacji według zawodów i przemysłów, takich jak rolnictwo lub wszelkie inne dziedziny działalności, dla których taka specjalizacja może być pożyteczna;
- b) zaspokajania w sposób zadowalający potrzeb specjalnych kategorii osób poszukujących pracy, takich jak inwalidzi.

Artykuł 8

W ramach służby zatrudnienia i poradnictwa zawodowego będą stosowane i rozwijane specjalne środki w odniesieniu do młodocianych.

Artykuł 9

1. Personel służby zatrudnienia będzie składał się z pracowników publicznych, korzystających ze statusu i takich warunków służby, jakie czynią ich niezależnymi od wszelkiej zmiany rządu oraz od niewłaściwych wpływów zewnętrznych i zapewniają im stałość zatrudnienia, z zastrzeżeniem potrzeb służby.

2. Z zastrzeżeniem warunków przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe dla przyjmowania do pracy w służbie publicznej, pracownicy służby zatrudnienia będą angażowani jedynie ze względu na ich kwalifikacje do wykonywania powierzonych im zadań.

3. Sposoby sprawdzania tych kwalifikacji będą określone przez właściwą władzę.

4. Pracownicy służby zatrudnienia będą odpowiednio przeszkalani do wykonywania ich zadań.

Artykuł 10

Służba zatrudnienia, a w razie potrzeby inne władze publiczne, we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników i z innymi zainteresowanymi organizacjami, będą podejmowały wszelkie możliwe środki w celu zachęcenia pracodawców i pracowników do pełnego i dobrowolnego korzystania z usług służby zatrudnienia.

Artykuł 11

Właściwe władze będą podejmowały wszelkie potrzebne środki dla zapewnienia skutecznej współpracy między publiczną służbą zatrudnienia a prywatnymi biurami pośrednictwa pracy, prowadzonymi nie w celach zysku.

Artykuł 12

1. Gdy terytorium któregoś z Członków składa się z rozległych rejonów, do których według opinii właściwej władzy postanowienia niniejszej Konwencji nie dają się zastosować ze względu na rozproszenie mieszkańców lub stan rozwoju tych rejonów – może ona wyłączyć te rejon pod stosowania Konwencji bądź w sposób ogólny, bądź z wyjątkami, jakie uzna za wskazane w stosunku do pewnych zakładów i pewnych prac.

2. Każdy Członek w swym pierwszym rocznym sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji, jakie składa zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskaże każdy rejon, który zamierza objąć postanowieniami niniejszego artykułu i wyjaśni, dlaczego zamierza skorzystać z tych postanowień. Następnie żaden Członek nie będzie mógł korzystać z postanowień niniejszego artykułu, z wyjątkiem przypadków dotyczących rejonów w ten sposób przez niego wskazanych.

3. Każdy Członek, korzystający z postanowień niniejszego artykułu, będzie wskazywał w swych następnych sprawozdaniach rocznych rejon, co do których zrzeka się prawa korzystania z tych postanowień.

* * *

Artykuły 13 i 14: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych².

Artykuły 15–22: Standardowe postanowienia końcowe³.

² Patrz Załącznik II.

³ Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 83

dotyczące organizacji służby zatrudnienia

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące organizacji służby zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Zalecenie dotyczące służby zatrudnienia, z 1944 r. i Konwencję dotyczącą organizacji służby zatrudnienia, z 1948 r.,

przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące służby zatrudnienia, z 1948 r.

Zważywszy, że Zalecenie dotyczące służby zatrudnienia, z 1944 r. i Konwencja dotycząca służby zatrudnienia, z 1948 r. przewidują organizację służby zatrudnienia i że jest pożądane uzupełnienie zawartych w nich postanowień nowymi zaleceniami,

Konferencja zaleca Członkom zastosowanie następujących postanowień, jeżeli tylko pozwolą na to warunki krajowe, i złożenie Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdań o środkach zastosowanych do ich realizacji.

I. ORGANIZACJA OGÓLNA

1. Publiczna i bezpłatna służba zatrudnienia powinna składać się z urzędu centralnego, urzędów lokalnych i w razie potrzeby z urzędów regionalnych.

2. W celu popierania rozwoju służby zatrudnienia i zapewnienia jednolitej i skoordynowanej administracji krajowej należy przewidzieć:

- a) ogłaszanie przez urząd centralny instrukcji administracyjnych w zakresie ogólnokrajowym;
- b) ustanowienie w skali ogólnokrajowej norm minimalnych dotyczących spraw personelu i organizacji materialnej urzędów służby zatrudnienia;
- c) zadowolające finansowanie służby przez rząd;
- d) okresowe sprawozdania składane przez organa podległe organom nadrzędnym;
- e) krajową inspekcję urzędów regionalnych i lokalnych;
- f) okresowe konferencje personelu urzędów centralnych, regionalnych i lokalnych łącznie z personelem inspekcyjnym.

3. Służba zatrudnienia powinna zastosować odpowiednie postanowienia w celu realizacji, w niezbędnym zakresie, współpracy z przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz z wszelkimi organami, powołanymi do badania zagadnień zatrudnienia, właściwych dla pewnych okręgów, zakładów, przemysłów lub pewnych grup przemysłów.

4. Jeżeli jest to potrzebne, należy zastosować środki dla rozbudowania w ogólnych ramach służby zatrudnienia:

- a) oddzielnych urzędów zatrudnienia specjalnie przeznaczonych do zaspokajania potrzeb pracodawców i pracowników, należących do poszczególnych przemysłów lub zawodów, jeżeli rodzaj, znaczenie przemysłu lub zawodu albo wszelka inna szczególna okoliczność uzasadniają istnienie takich oddzielnych urzędów; postanowienie to mogłoby stosować się na przykład do przedsiębiorstw portowych, do marynarki handlowej, do prac z zakresu inżynierii lądowej, do rolnictwa i leśnictwa, do służby domowej;
- b) specjalnych środków w zakresie pośrednictwa pracy dla:
 - i) młodocianych;
 - ii) inwalidów;
 - iii) techników, pracowników umysłowych, urzędników i personelu technicznego;
- c) odpowiedniego systemu pośrednictwa pracy dla kobiet z uwzględnieniem ich kwalifikacji zawodowych i zdolności fizycznej.

II. INFORMACJA O RYNKU PRACY

5. Służba zatrudnienia powinna zbierać informacje o rynku dotyczące w szczególności:

- a) bieżącego i przyszłego zapotrzebowania na siłę roboczą (w tym dane o liczbie i kategoriach potrzebnych pracowników, z podziałem według przemysłu, zawodu lub rejonu);
- b) siły roboczej, będącej do dyspozycji obecnie i w przyszłości (w tym dane o liczbie, wieku i płci, kwalifikacjach, zawodzie, przemyśle i miejscu pobytu pracowników oraz o liczbie, rozmieszczeniu geograficznym i cechach charakterystycznych osób poszukujących pracy).

6. Służba zatrudnienia powinna prowadzić badania ogólne lub specjalne w takich sprawach, jak:

- a) przyczyny i wpływ bezrobocia, w tym bezrobocia technologicznego;
- b) pośrednictwo pracy dla specjalnych kategorii poszukujących pracy, jak inwalidzi lub młodociani;
- c) czynniki wpływające na poziom i charakter zatrudnienia;
- d) stabilizacja zatrudnienia;
- e) poradnictwo zawodowe w związku z pośrednictwem pracy;
- f) analiza zajęć i zawodów;
- g) inne aspekty organizacji rynku pracy.

7. Informacje te powinien zbierać personel należycie wyszkolony i wykwalifikowany, współdziałając w razie potrzeby z innymi instytucjami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników.

8. Metody stosowane do zbierania i analizowania tych informacji powinny obejmować, jeżeli pozwalają na to i uzasadniają to okoliczności:

- a) bezpośrednie ankiety wśród instytucji mających specjalne o tych sprawach wiadomości, na przykład wśród innych urzędów publicznych, organizacji pracodawców i pracowników, przedsiębiorstw publicznych lub prywatnych i komisji mieszanych;
- b) współdziałanie z inspekcją pracy i instytucjami ubezpieczenia od bezrobocia i pomocy bezrobotnym;
- c) okresowe sprawozdania o sprawach wywierających specjalny wpływ na rynek pracy;
- d) ankiety o niektórych zagadnieniach specjalnych, prace badawcze i analizę przeprowadzaną przez służbę zatrudnienia.

III. OCENA POTRZEB I ZASOBÓW SIŁY ROBOCZEJ

9. Aby umożliwić jak najlepszą organizację rynku pracy, jako części składowej programu krajowego, mającego zapewnić i utrzymać pełne zatrudnienie, jak też w celu rozwijania i wykorzystania środków produkcji, należy przeprowadzić możliwie najszybciej roczną ocenę potrzeb i zasobów siły roboczej w skali ogólnokrajowej, jako elementu ogólnych badań nad sytuacją gospodarczą.

10. Ocena ta powinna być przeprowadzana przez służbę zatrudnienia, w razie potrzeby we współpracy z innymi urzędami publicznymi.

11. Ocena potrzeb i zasobów siły roboczej powinna zawierać dokładne dane o przewidywaniach dotyczących rozmiarów i rozmieszczenia popytu i podaży siły roboczej.

IV. KIEROWANIE PRACOWNIKÓW DO ZAJĘĆ BĘDĄCYCH DO DYSPOZYCJI

12. Służba zatrudnienia powinna:

- a) przestrzegać ściśle bezstronności, gdy chodzi o miejsca pracy będące do dyspozycji w jakimś zakładzie, w którym istnieje spór zbiorowy dotyczący tych miejsc pracy;
- b) unikać kierowania pracowników do zajęć przewidujących płace i inne warunki pracy poniżej norm ustalonych przez ustawodawstwo, lub powszechną praktykę;
- c) kierując pracowników do zajęć, unikać stosowania do poszukujących zatrudnienia środków dyskryminacyjnych, ze względu na rasę, kolor skóry, płeć lub wyznanie.

13. Służba zatrudnienia powinna być zobowiązana do udzielania poszukującym pracy wszelkich potrzebnych informacji, dotyczących proponowanego im zatrudnienia, w tym informacji co do punktów wymienionych w poprzednim ustępie.

V. MOBILNOŚĆ SIŁY ROBOCZEJ

14. Dla ułatwienia płynności pracowników, potrzebnej do osiągnięcia i utrzymania maksymalnego poziomu produkcji i zatrudnienia, służba zatrudnienia powinna zastosować środki wskazane niżej w ustępach 15 do 20.

15. Powinny być zbierane i rozpowszechniane jak najpełniejsze i najdokładniejsze informacje o możliwościach zatrudnienia i warunkach pracy w innych zawodach i rejonach, jak też o warunkach życia w tych rejonach (w tym o możliwościach otrzymania odpowiednich mieszkań).

16. Pracownicy powinni otrzymywać informacje i rady, które umożliwiałyby przezwyciężenie obiekcji, jakie może wywołać z ich strony zmiana zawodu lub miejsca zamieszkania.

17.1) Służba zatrudnienia powinna usunąć przeszkody natury gospodarczej, utrudniające przenoszenie z jednych rejonów do innych, uznane za potrzebne, przy pomocy takich środków jak pomoc finansowa.

2) Pomoc taka powinna być udzielana, w wypadku zezwolenia przez służbę, w razie przeniesień dokonanych za jej pośrednictwem lub za jej aprobatą, zwłaszcza jeżeli nie istnieją inne postanowienia przewidujące, że dodatkowe koszty spowodowane przeniesieniem będą pokrywane w inny sposób niż przez pracownika.

3) Wysokość tej pomocy powinna być dostosowana do okoliczności krajowych i do sytuacji indywidualnych.

18. Służba zatrudnienia powinna pomagać właściwym władzom w zakresie ubezpieczenia oraz pomocy na wypadek bezrobocia przy ustalaniu i interpretowaniu warunków, w jakich można uważać za odpowiednie zajęcie będące do dyspozycji w zawodzie innym niż normalny zawód bezrobotnego lub w zawodzie, który go zmusza do zmiany miejsca zamieszkania.

19. Służba zatrudnienia powinna pomagać właściwym władzom w ustalaniu i ulepszaniu programów kursów szkolenia lub przeszkolenia zawodowego (w tym nauki zawodu, szkolenia uzupełniającego i kursów doskonalenia zawodowego), w wyborze osób, mających uczęszczać na te kursy, i w zapewnieniu zatrudnienia osób, które je ukończyły.

VI. POSTANOWIENIA RÓŻNE

20.1) Służba zatrudnienia powinna współdziałać z innymi publicznymi i prywatnymi instytucjami, zainteresowanymi zagadnieniami zatrudnienia.

2) W tym celu każda instytucja koordynacyjna, zainteresowana opracowaniem zasad i metod mających zastosowanie do spraw takich, jak:

- a) geograficzne rozmieszczenie przemysłu;
- b) roboty publiczne i inwestycje publiczne;
- c) postęp techniczny w związku z produkcją i zatrudnieniem;
- d) migracje;
- e) mieszkania;
- f) stworzenie służby społecznej takiej, jak pomoc lecznicza, szkolnictwo i organizacja wypoczynku;
- g) organizacja i planowanie interesujące ogół społeczeństwa, które ze względu na swój charakter mogą mieć wpływ na możliwości zatrudnienia;

powinna konsultować się ze służbą zatrudnienia i brać jej zdanie pod uwagę.

21. Aby rozszerzyć zakres korzystania ze służby zatrudnienia i umożliwić jej skuteczne spełnianie jej czynności, służba ta powinna zastosować środki wskazane niżej w ustępach 22 do 25.

22.1) Należy podejmować stałe wysiłki w celu zachęcenia poszukujących pracy lub osób poszukujących pracowników do korzystania w całej pełni, na zasadzie dobrowoli, z informacji i ułatwień, jakimi dysponuje służba zatrudnienia.

2) Wysiłki te powinny obejmować wykorzystanie filmu, radia i wszelkich innych sposobów informacji ogólnej i łączności ze społeczeństwem dla lepszego poznania i oceny, szczególnie przez pracodawców i pracowników oraz przez ich organizacje, zasadniczej roli jaką odgrywa służba w zakresie organizacji zatrudnienia i korzyści, jakie wypływają dla pracowników, pracodawców i narodu z najpełniejszego wykorzystania służby zatrudnienia.

23. Pracownicy ubiegający się o świadczenia z ubezpieczenia lub pomocy na wypadek bezrobocia i w miarę możliwości osoby kończące kursy szkolenia zawodowego, organizowane przez władze publiczne lub subwencjonowane przez państwo, powinni być zobowiązani do rejestrowania się w służbie zatrudnienia w celu ich zatrudnienia.

24. Należy podejmować szczególne wysiłki dla zachęcenia młodocianych i w miarę możliwości wszystkich osób, które poszukują pracy po raz pierwszy, do rejestrowania się i stawienia się na rozmowę w celu ich zatrudnienia.

25. Pracodawcy, w tym kierownicy zakładów publicznych lub półpublicznych, powinni być zachęceni do zgłaszania służbie zatrudnienia wolnych miejsc pracy.

26. Należy podejmować systematyczne wysiłki dla zwiększenia skuteczności służby zatrudnienia w taki sposób, aby istnienie biur prywatnych nie było już uzasadnione dla żadnej gałęzi zawodowej, wyjąwszy te wypadki, gdy właściwa władza uważa, że ze względów specjalnych istnienie takich biur jest rzeczą pożądaną lub istotną.

VII. MIĘDZYNARODOWA WSPÓŁPRACA SŁUŻB ZATRUDNIENIA

27.1) Międzynarodowa współpraca służb zatrudnienia powinna polegać, jeżeli okaże się to celowe i możliwe, z udziałem Międzynarodowego Biura Pracy, jeśli będzie ono o to proszone, na:

- a) systematycznej wymianie zebranych informacji i nabytego doświadczenia, dotyczących polityki służby zatrudnienia i przyjętych metod na podstawie dwustronnej, regionalnej lub wielostronnej;
- b) organizowaniu dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych konferencji technicznych w sprawach podlegających służbie zatrudnienia.

2) Dla ułatwienia wszelkiego przenoszenia się pracowników, uzgodnionego w myśl art. 6 ust. b) iv) Konwencji, urzędy zatrudnienia na żądanie krajowej władzy nadzorczej i ewentualnie we współpracy z Międzynarodowym Biurem Pracy, powinny:

- a) zbierać, w razie potrzeby we współpracy z innymi instytucjami lub organizacjami, dane dotyczące podaży lub popytu w zakresie zatrudnienia, które nie mogą być zaspokojone w skali krajowej, w celu popierania imigracji lub emigracji pracowników, mogących zaspokoić w granicach możliwości wspomniany popyt i podaż siły roboczej;
- b) współdziałać z innymi właściwymi władzami krajowymi lub zagranicznymi w opracowywaniu i stosowaniu umów międzyrządowych, dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych w sprawie migracji.

Konwencja Nr 89
dotycząca pracy nocnej kobiet
zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji dotyczącej pracy nocnej kobiet, z 1919 r., przyjętej przez Konferencję na pierwszej sesji, jak też Konwencji dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), z 1934 r., przyjętej przez Konferencję na osiemnastej sesji,
stwierdzając, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy nocnej (kobiety) (zrewidowana), z 1948 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwa przemysłowe” obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne przedsiębiorstwa wydobywcze minerałów z ziemi;
- b) przedsiębiorstwa przemysłowe, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, oczyszczane, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, rozdrabniane lub niszczone, albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając budowę okrętów oraz wytwarzanie, przetwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej lub transmisję jakiegokolwiek mocy napędowej;
- c) przedsiębiorstwa budowlane i inżynierii cywilnej, w tym prace związane z budową, naprawą, konserwacją, przeróbką i rozbiórką.

2. Właściwa władza ustali granicę podziału między przemysłem z jednej strony, a rolnictwem, handlem i innymi pracami nieprzemysłowymi z drugiej strony.

¹ Data wejścia w życie: 27 lutego 1951 r. Konwencja została uzupełniona Protokołem przyjętym w 1990 r.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „noc” oznacza okres co najmniej jedenastu następujących po sobie godzin, łącznie z przerwą ustaloną przez właściwą władzę, wynoszącą co najmniej siedem następujących po sobie godzin, przypadającą między godziną dwudziestą drugą a siódmą rano. Właściwa władza może ustalić odmienne przerwy dla poszczególnych obszarów, przemysłów, przedsiębiorstw lub gałęzi przemysłów czy przedsiębiorstw, jednakże przed wyznaczeniem przerwy rozpoczynającej się po godzinie dwudziestej trzeciej skonsultuje się z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 3

Kobiety niezależnie od wieku nie mogą być zatrudnione w nocy w żadnym przedsiębiorstwie przemysłowym publicznym lub prywatnym, ani w żadnym z jego oddziałów, z wyjątkiem przedsiębiorstw, w których zatrudnieni są jedynie członkowie tej samej rodziny.

Artykuł 4

Artykuł 3 nie będzie miał zastosowania:

- a) w przypadku siły wyższej, gdy w jakimś przedsiębiorstwie powstanie przerwa w pracy, której nie można było przewidzieć i która nie ma charakteru periodycznego;
- b) w przypadku, gdy praca dotyczy surowców lub materiałów będących w trakcie obróbki, które ulegają szybkiemu psuciu się, gdy jest to potrzebne dla uchronienia wymienionych materiałów od nieuniknionego uszkodzenia.

Artykuł 5

1. Gdy ze względu na szczególnie ważne okoliczności wymagać tego będzie interes państwowy, zakaz pracy nocnej kobiet będzie mógł być zawieszony na mocy decyzji rządu, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. O takim zawieszeniu zainteresowany rząd winien zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy w swym rocznym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji.

Artykuł 6

W przedsiębiorstwach przemysłowych, ulegających wpływowi pór roku, i we wszystkich przypadkach, kiedy wymagają tego nadzwyczajne okoliczności, okres nocny, wymieniony w art. 2, może być skrócony do dziesięciu godzin przez sześćdziesiąt dni w roku.

Artykuł 7

W krajach, w których klimat czyni pracę dzienną szczególnie uciążliwą, okres nocny może być krótszy od okresu ustalonego w poprzednich artykułach, pod warunkiem, że odpoczynek zostanie zrekompensowany w ciągu dnia.

Artykuł 8

Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do:

- a) kobiet zajmujących odpowiedzialne stanowiska o charakterze kierowniczym lub technicznym;
- b) kobiet zatrudnionych w służbie zdrowia lub służbie społecznej, nie wykonujących normalnie pracy fizycznej.

CZĘŚĆ II

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DOTYCZĄCE NIEKTÓRYCH KRAJÓW

Artykuł 9

W tych krajach, w których do zatrudnienia kobiet w nocy w przedsiębiorstwach przemysłowych nie stosuje się jeszcze żadnych przepisów państwowych, określenie „noc” może oznaczać przejściowo, w ciągu najwyżej trzech lat, według uznania rządu, okres jedynie dziesięciu godzin, obejmujący przerwę ustaloną przez właściwą władzę wynoszącą co najmniej siedem następujących po sobie godzin pomiędzy godziną dwudziestą drugą a siódmą rano.

* * *

Artykuły 10–12: Zmiany dotyczące stosowania Konwencji w odniesieniu do Indii i Pakistanu oraz procedury ich nowelizacji.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 13–20: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Protokół z 1990 r. do Konwencji Nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1990 r. na siedemdziesiątej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy nocnej, która to sprawa
stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę Protokołu do Konwencji
dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), z 1948 r. (określanej dalej jako „Kon-
wencja”),

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesią-
tego roku następujący Protokół, który otrzyma nazwę: Protokół z 1990 r. do Konwencji
dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), z 1948 r.

Artykuł 1

1.1) Ustawodawstwo krajowe, przyjęte po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, może przewidywać, że warianty czasu trwania okresu nocnego według jego definicji w art. 1 Konwencji, oraz wyłączenia z zakazu pracy nocnej zawarte w art. 2, mogą być wprowadzone decyzją właściwej władzy:

- a) w określonej gałęzi działalności lub zawodzie, pod warunkiem, że reprezentatywne organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników zawarły porozumienie lub udzieliły swojej zgody;
- b) w jednym lub w kilku określonych przedsiębiorstwach, które nie zostały objęte decyzją zgodnie z lit. a), pod warunkiem, że:
 - i) zostało zawarte porozumienie między pracodawcą i przedstawicielami zainteresowanych pracowników w zainteresowanym zakładzie lub przedsiębiorstwie;
 - ii) były konsultowane z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników zainteresowanej gałęzi działalności lub zawodu albo z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników;
- c) w określonym zakładzie, który nie został objęty decyzją podjętą zgodnie z lit. a), i w którym nie zostało osiągnięte porozumienie zgodnie z lit. b) i) powyżej, pod warunkiem, że:

¹ Data wejścia w życie: 26 czerwca 1990.

- i) były konsultowane z przedstawicielami pracowników zakładu lub przedsiębiorstwa, jak również reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników zainteresowanej gałęzi działalności lub zawodu albo najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników;
- ii) właściwa władza upewniła się, że istnieją odpowiednie gwarancje w zakładzie w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, służb socjalnych oraz równość szans i traktowania pracownic;
- iii) decyzja właściwej władzy będzie stosowana w określonym czasie i będzie mogła być wznowiona zgodnie z procedurą przewidzianą w podpunktach i) oraz ii) powyżej.

2) Dla celów niniejszego ustępu określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są uznane za takie przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

2. Ustawodawstwo krajowe, o którym mowa w ust. 1, określi okoliczności, w których takie warianty i wyłączenia mogą być dozwolone, oraz warunki, którym będą one podlegać.

Artykuł 2

1. Będzie zabronione stosowanie wariantów i wyłączeń dozwolonych zgodnie z art. 1 powyżej, w stosunku do pracownic w okresie poprzedzającym i następującym bezpośrednio po porodzie wynoszącym co najmniej 16 tygodni, z tego co najmniej 8 tygodni przed przewidywaną datą porodu. Ustawodawstwo krajowe może zezwolić na zniesienie tego na wyraźną prośbę zainteresowanej pracownicy, pod warunkiem, że zarówno jej zdrowie, jak też zdrowie jej dziecka nie będą narażone na niebezpieczeństwo.

2. Na podstawie zaświadczenia lekarskiego, które potwierdza taką konieczność ze względu na zdrowie matki lub dziecka, zakaz przewidziany w ust. 1 niniejszego artykułu będzie także miał zastosowanie do dodatkowych okresów, a mianowicie:

- a) w czasie ciąży; lub
- b) podczas określonego okresu czasu przedłużającego okres po porodzie, określony zgodnie z ust. 1 powyżej.

3. Podczas okresów, o których mowa w ustępach 1 i 2 niniejszego artykułu:

- a) pracownica nie będzie mogła być zwolniona ani otrzymać wypowiedzenia z pracy, chyba że istnieją uzasadnione powody, nie związane z ciążą lub porodem;
- b) dochód pracownicy będzie utrzymany na poziomie pozwalającym na zapewnienie utrzymania jej samej i jej dziecka na odpowiednim poziomie życia. Utrzymanie tego dochodu może być zabezpieczone poprzez zatrudnienie pracownicy w pracy dziennej, przedłużenie urlopu macierzyńskiego, przyznanie świadczeń z zabezpieczenia społecznego, albo przez inne odpowiednie środki lub połączenie tych środków.

4. Postanowienia ustępów 1, 2 i 3 niniejszego artykułu nie będą prowadzić do zmniejszenia ochrony i świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim.

Artykuł 3

Informacja na temat wariantów i wyłączeń wprowadzonych stosownie do niniejszego Protokołu będzie włączona do sprawozdań ze stosowania Konwencji, przedkładanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 4

1. Członek może ratyfikować niniejszy Protokół przy ratyfikacji Konwencji lub w każdym innym okresie po jej ratyfikacji, informując Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o formalnej ratyfikacji tego Protokołu w celu jej zarejestrowania. Ratyfikacja ta wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty jej zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego. Następnie Konwencja, uzupełniona artykułami od 1 do 3 niniejszego Protokołu, będzie wiążąca w stosunku do zainteresowanego Członka.

2. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji niniejszego Protokołu, o których został poinformowany przez strony tej Konwencji.

3. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z art. 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu.

Artykuł 5

Teksty angielski i francuski niniejszego Protokołu są jednakowo autentyczne.

Konwencja Nr 90
dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle
(zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych (w przemyśle) z 1919 r., przyjętej przez Konferencję na pierwszej sesji, która to sprawa stanowi dziesiąty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dziesiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy nocnej młodocianych (w przemyśle) (zrewidowana), z 1948 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwa przemysłowe” oznacza w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i wszelkie inne przedsiębiorstwa wydobywcze;
- b) przedsiębiorstwa, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, czyszczone, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane na sprzedaż, rozbijane lub niszczone albo w których materiały są przerabiane, włączając w to przedsiębiorstwa zajmujące się budową statków, wytwarzaniem, przetwarzaniem i przesyłaniem elektryczności lub siły napędowej jakiegokolwiek rodzaju;
- c) przedsiębiorstwa budowlane i inżynierii cywilnej, w tym prace związane z budową, naprawą, konserwacją, przeróbką i rozbiórką;
- d) przedsiębiorstwa zajmujące się transportem drogowym lub kolejowym osób lub towarów włącznie z przenoszeniem towarów w dokach, na nadbrzeżach, w przystaniach, składach lub lotniskach.

¹ Data wejścia w życie: 12 czerwca 1951 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 259 – zał.).

2. Właściwa władza ustali linię podziału między przemysłem z jednej strony a rolnictwem, handlem i innymi pracami nieprzemysłowymi z drugiej strony.

3. Ustawodawstwo krajowe może wyłączyć ze stosowania niniejszej Konwencji zatrudnienie przy pracy nie uważanej za uciążliwą, szkodliwą lub niebezpieczną dla młodocianych, w przedsiębiorstwach rodzinnych, w których zatrudnieni są tylko rodzice i ich dzieci lub wychowankowie.

Artykuł 2

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „noc” oznacza okres co najmniej dwunastu następujących po sobie godzin.

2. Jeśli chodzi o młodocianych poniżej lat szesnastu, okres ten powinien obejmować przerwę między godziną dwudziestą drugą a szóstą rano.

3. Jeśli chodzi o młodocianych, którzy ukończyli szesnaście lat, ale mają poniżej osiemnastu lat, okres ten powinien obejmować przerwę, ustaloną przez właściwą władzę, wynoszącą co najmniej siedem następujących po sobie godzin, przypadającą między godziną dwudziestą drugą a siódmą rano; właściwa władza może ustalić odmienne przerwy dla poszczególnych obszarów, przemysłów, przedsiębiorstw lub gałęzi przemysłów, czy przedsiębiorstw, jednakże przed wyznaczeniem przerwy rozpoczynającej się po godzinie dwudziestej trzeciej, powinna zasięgnąć opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników.

Artykuł 3

1. Młodociani poniżej osiemnastu lat nie mogą być zatrudnieni ani pracować w ciągu nocy w żadnym przedsiębiorstwie przemysłowym, publicznym lub prywatnym ani w żadnym z jego oddziałów, z wyjątkiem poniżej wymienionych przypadków.

2. Jeśli wymagają tego względy przygotowania do zawodu lub szkolenia zawodowego w określonych przemysłach i zawodach, w których konieczna jest praca ciągła, właściwa władza, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, może zezwolić na zatrudnienie w ciągu nocy młodocianych, którzy ukończyli szesnaście lat, ale mają poniżej osiemnastu lat.

3. Młodociani zatrudnieni w ciągu nocy w myśl poprzedniego ustępu powinni mieć zapewniony, między dwoma okresami pracy, okres odpoczynku obejmujący co najmniej trzynaście następujących po sobie godzin.

4. Jeśli ustawodawstwo krajowe zakazuje pracy nocnej całemu personelowi w piekarnictwie, właściwa władza może dla młodocianych powyżej szesnastu lat, jeżeli wymaga tego ich przygotowanie do zawodu lub szkolenie zawodowe, zastąpić przerwę przypadającą między godziną dwudziestą pierwszą a czwartą rano przez przerwę wynoszącą co najmniej siedem następujących po sobie godzin przypadającą między godziną dwudziestą drugą a siódmą rano, określoną przez właściwą władzę zgodnie z art. 2 ust. 3.

Artykuł 4

1. W krajach, w których klimat czyni pracę dzienną szczególnie męczącą, okres nocny i przerwa, w której obowiązuje zakaz, mogą być krótsze od okresów ustalonych w poprzednich artykułach, pod warunkiem że w ciągu dnia udzielony zostanie wyrównawczy odpoczynek.

2. Postanowienia artykułów 2 i 3 nie będą miały zastosowania do pracy nocnej młodocianych w wieku od szesnastu do osiemnastu lat w przypadku siły wyższej, której nie można było przewidzieć i której nie można było zapobiec, a która nie ma charakteru periodycznego i stanowi przeszkodę dla normalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego.

Artykuł 5

Gdy ze względu na szczególnie ważne okoliczności wymagać tego będzie interes państwowy, zakaz pracy nocnej będzie mógł być zawieszony na mocy decyzji władzy publicznej dla młodocianych w wieku od szesnastu do osiemnastu lat.

Artykuł 6

1. Ustawodawstwo zapewniające wykonanie postanowień niniejszej Konwencji powinno:

- a) podjąć niezbędne kroki, aby ustawodawstwo to było podane do wiadomości wszystkim zainteresowanym;
- b) wyszczególnić osoby odpowiedzialne za jego wykonanie;
- c) ustalić odpowiednie sankcje za jego naruszenie;
- d) przewidzieć wprowadzenie i utrzymywanie systemu inspekcji służącej do skutecznego zapewnienia przestrzegania wymienionych postanowień;
- e) zobowiązać każdego pracodawcę w przedsiębiorstwie przemysłowym, publicznym lub prywatnym, aby prowadził wykaz lub przechowywał dokumenty urzędowe, zawierające nazwiska i daty urodzenia wszystkich osób poniżej osiemnastu lat przezeń zatrudnionych oraz inne odpowiednie informacje, które mogą być wymagane przez właściwą władzę.

2. Sprawozdania roczne, składane przez Członków zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinny zawierać pełne informacje dotyczące ustawodawstwa wymienionego w poprzednim ustępie oraz ogólny przegląd wyników inspekcji, przeprowadzonych zgodnie z niniejszym artykułem.

CZEŚĆ II

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DOTYCZĄCE NIEKTÓRYCH KRAJÓW

Artykuł 7

1. Każdy Członek, który przed podjęciem uchwał zezwalających na ratyfikację niniejszej Konwencji stosował ustawodawstwo ograniczające pracę nocną młodocianych w przemyśle i przewidujące granicę wieku poniżej osiemnastu lat, może na mocy deklaracji złożonej przy ratyfikacji zastąpić wiek osiemnastu lat wymagany na mocy art. 3 ust. 1, granicą wieku poniżej osiemnastu lat, ale w żadnym wypadku nie niższą niż szesnaście lat.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może ją w dowolnym czasie uchylić na mocy późniejszej deklaracji.

3. Każdy Członek, wobec którego obowiązuje deklaracja złożona zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, przedstawi co roku w swym rocznym sprawozdaniu o stosowaniu niniejszej Konwencji, w jakim stopniu dokonany został jakkolwiek postęp zmierzający do całkowitego stosowania postanowień Konwencji.

* * *

Artykuły 8–10: Zmiany dotyczące stosowania Konwencji w odniesieniu do Indii i Pakistanu oraz procedura ich nowelizacji.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 91

dotycząca płatnych urlopów marynarzy **(zrewidowana)¹**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy do Genewy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji dotyczącej płatnych urlopów marynarzy, z 1946 r. przyjętej przez Konferencję na dwudziestej ósmej sesji, która to sprawa stanowi dwunasty punkt porządku dziennego sesji,

zważywszy, że propozycje te powinny być ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia osiemnastego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana), z 1949 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do każdego statku morskiego o napędzie mechanicznym, stanowiącego własność publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów i zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statek ma być uważany za statek morski.

3. Niniejsza Konwencja nie stosuje się do:

- a) statków drewnianych o budowie prymitywnej, takich jak „dhows” lub „dżonki”;
- b) statków używanych do rybołówstwa lub czynności bezpośrednio z tym związanych albo używanych do polowania na fokii lub do czynności podobnych;
- c) jednostek pływających w ujściu rzek.

4. Ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe mogą przewidywać wyłączenie spod stosowania postanowień niniejszej Konwencji statków o pojemności poniżej 200 ton rejestrowych brutto.

¹ Data wejścia w życie: 14 września 1967 r. Konwencja została zrewidowana w 1976 r. przez Konwencję Nr 146 i przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Po wejściu w życie Konwencji Nr 146, Konwencja Nr 91 nie jest już otwarta do ratyfikacji. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1968 r., Nr 39, poz. 277 – zał.).

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich osób zatrudnionych na statku w jakimkolwiek charakterze, z wyjątkiem:

- a) pilota, który nie jest członkiem załogi;
- b) lekarza, który nie jest członkiem załogi;
- c) personelu pielęgniarstwa lub szpitalnego, zatrudnionego wyłącznie przy pracach pielęgniarstwa, który nie stanowi części załogi;
- d) osób pracujących wyłącznie na własny rachunek lub wynagradzanych wyłącznie udziałem w zyskach lub zarobkach;
- e) osób nie wynagradzanych za swe usługi lub wynagradzanych nominalną płacą lub uposażeniem;
- f) osób zatrudnionych na statku przez innego pracodawcę niż armator, z wyjątkiem radiooficerów lub radiooperatorów w służbie towarzystwa radiotelegraficznego;
- g) podróżujących robotników portowych, którzy nie są członkami załogi;
- h) osób zatrudnionych na statkach połowiących wieloryby, na pływających fabrykach lub w inny sposób w celach związanych z połowem wielorybów lub podobnymi czynnościami na warunkach regulowanych postanowieniami specjalnej umowy zbiorowej dla łowców wielorybów lub innej podobnej umowy, zawartej przez organizację marynarzy i ustalającej stawki płac, czas pracy oraz inne warunki służby;
- i) osób zatrudnionych w porcie, które zazwyczaj nie są zatrudnione na morzu.

2. Właściwa władza może, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji armatorów i marynarzy, wyłączyć spod stosowania niniejszej Konwencji kapitanów, starszych oficerów i starszych mechaników, którym ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe zapewniają warunki służbowe w sprawie dorocznych płatnych urlopów co najmniej równie korzystne jak te, które przewiduje niniejsza Konwencja.

Artykuł 3

1. Każda osoba, do której stosuje się niniejsza Konwencja, ma prawo, po dwunastu miesiącach nieprzerwanej służby, do dorocznego płatnego urlopu trwającego:

- a) dla kapitanów i oficerów oraz dla radiooficerów lub radiooperatorów co najmniej osiemnaście dni roboczych za każdy rok służby;
- b) dla innych członków załogi co najmniej dwanaście dni roboczych za każdy rok służby.

2. Każda osoba, mająca co najmniej sześć miesięcy nieprzerwanej służby, ma prawo przy opuszczaniu służby do urlopu w wymiarze półtora dnia roboczego za każdy pełny miesiąc służby, jeżeli chodzi o kapitana lub oficera oraz radiooficera lub radiooperatora, a do urlopu w wymiarze jednego dnia roboczego, jeżeli chodzi o każdego innego członka załogi.

3. Każda osoba zwolniona ze służby bez własnej winy przed upływem sześciu miesięcy nieprzerwanej służby ma prawo przy opuszczaniu służby do urlopu w wymiarze półtora dnia roboczego za każdy pełny miesiąc służby, jeżeli chodzi o kapitana lub oficera oraz radiooficera lub radiooperatora, a do urlopu w wymiarze jednego dnia roboczego, jeżeli chodzi o każdego innego członka załogi.

4. W celu ustalenia okresu, za który urlop się należy:

- a) służbę wykonywaną poza umową o pracę na morzu uwzględnia się przy obliczaniu okresu nieprzerwanej służby;
- b) krótkotrwałe przerwy w służbie, nie wynikające z czynu lub winy pracownika i nie przekraczające ogółem sześciu tygodni w każdym okresie dwunastu miesięcy, nie będą uważane za przerywające ciągłość okresu służby, który je poprzedza lub po nich następuje;
- c) ciągłość służby nie będzie uważana za przerwana przez jakąkolwiek zmianę w zarządzie lub własności statku lub statków, na których zainteresowana osoba służyła.

5. Do dorocznego płatnego urlopu nie są wliczane:

- a) święta ustawowe lub zwyczajowe;
- b) przerwy w służbie spowodowane chorobą lub wypadkiem.

6. Ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe mogą przewidywać dzielenie na części dorocznego urlopu, należnego zgodnie z niniejszą Konwencją, lub skumulowanie urlopu należnego w ciągu danego roku z późniejszym urlopem.

7. Ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe mogą przewidywać, że w wypadkach zupełnie wyjątkowych, gdy konieczność służby będzie tego wymagać, urlop doroczny należny zgodnie z niniejszą Konwencją będzie mógł być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym równającym się co najmniej wynagrodzeniu przewidzianemu w artykule 5.

Artykuł 4

1. Należny doroczny urlop powinien być udzielony za wzajemną zgodą przy pierwszej okazji, gdy warunki służby na to pozwolą.

2. Nikt nie może być zobowiązany bez swej zgody do wzięcia należnego dorocznego urlopu w porcie innym niż port kraju, w którym został przyjęty do pracy, lub port kraju, w którym zamieszkuje. Z zastrzeżeniem tego postanowienia urlop powinien być udzielony w porcie przewidzianym przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

Artykuł 5

1. Każda osoba, która korzysta z urlopu zgodnie z artykułem 3 niniejszej Konwencji, powinna otrzymać za cały okres urlopu swe zwykle wynagrodzenie.

2. Zwykle wynagrodzenie płatne zgodnie z poprzednim ustępem, które może zawierać odpowiednią równowartość za utrzymanie, będzie obliczane w sposób przewidziany przez ustawodawstwo krajowe lub układ zbiorowy.

Artykuł 6

Z zastrzeżeniem postanowień art. 3 ust. 7 jakiegokolwiek porozumienie w sprawie zniesienia prawa do dorocznego płatnego urlopu lub zrzeczenia się tego urlopu będzie uważane za nieważne.

Artykuł 7

Każda osoba, która opuszcza służbę lub zostaje z niej zwolniona przed wzięciem przysługującego jej urlopu, powinna otrzymać za każdy dzień urlopu, przysługującego jej zgodnie z niniejszą Konwencją, wynagrodzenie przewidziane w art. 5.

Artykuł 8

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien zapewnić skuteczne wykonywanie jej postanowień.

Artykuł 9

Żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie narusza jakiegokolwiek ustawy, orzeczenia, zwyczaju lub porozumienia między armatorami a marynarzami, które zapewniają warunki korzystniejsze od przewidzianych przez niniejszą Konwencję.

Artykuł 10

1. Niniejsza Konwencja może być wprowadzona w życie przez:

- a) ustawodawstwo;
- b) układy zbiorowe zawierane między armatorami a marynarzami;
- c) połączenie ustawodawstwa z układami zbiorowymi zawartymi między armatorami a marynarzami. Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień, postanowienia niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie do każdego statku, zarejestrowanego na terytorium Członka, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, i do każdej osoby, zatrudnionej na takim statku.

2. Jeżeli jakiegokolwiek postanowienie niniejszej Konwencji zostanie wprowadzone w życie w drodze układu zbiorowego zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, Członek, na którego terytorium obowiązuje układ zbiorowy, nie będzie obowiązany pomimo postanowień art. 8 niniejszej Konwencji do powzięcia środków przewidzianych w art. 8 w odniesieniu do postanowień Konwencji, wprowadzonych w życie w drodze układu zbiorowego.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, dostarczy Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy informacji co do środków, za pomocą których Konwencja jest stosowana, z podaniem szczegółów wszelkich układów zbiorowych, które zapewniają stosowanie poszczególnych jej postanowień i które obowiązują w dniu ratyfikacji Konwencji przez Członka.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się uczestniczyć, za pośrednictwem trójstronnej delegacji, w każdym Komitecie reprezentującym rządy oraz organizacje armatorów i marynarzy, przy współdziałaniu w charakterze doradczym przedstawicieli Mieszanej Komisji Morskiej Międzynarodowego Biura Pracy, który może być powołany dla zbadania środków przedsięwziętych w celu wprowadzenia Konwencji w życie.

5. Dyrektor Generalny złoży komitetowi streszczenie informacji, które otrzymał zgodnie z ust. 3 niniejszego artykułu.

6. Komitet zbada, czy przedstawione mu układy zbiorowe zapewniają pełne wykonanie postanowień niniejszej Konwencji. Każdy Członek, który ratyfikuje Konwencję, zobowiązuje się wziąć pod uwagę wszelkie poczynione przez komitet uwagi lub sugestie dotyczące stosowania Konwencji, a ponadto – podawać do wiadomości organizacji armatorów i marynarzy, które są stronami układu zbiorowego wspomnianego w ust. 1, wszelkie uwagi lub sugestie wyżej wymienionego komitetu co do stopnia, w jakim te układy zapewniają stosowanie Konwencji.

Artykuł 11

Dla celów art. 17 Konwencji dotyczącej płatnych urlopów dla marynarzy, z 1936 r., niniejsza Konwencja będzie uważana za Konwencję wprowadzającą rewizję wymienionej Konwencji.

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 13

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywać tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji dziewięciu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja, Turcja i Jugosławia, przy czym w tej liczbie powinno znajdować się przynajmniej pięć krajów, z których każdy posiada marynarkę handlową o tonażu co najmniej 1 miliona rejestrowych ton brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie i zachęcenie do szybkiej ratyfikacji Konwencji przez Państwa Członkowskie.

3. Następnie Konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 92

dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć pewne propozycje odnoszące się do częściowej rewizji Konwencji dotyczącej pomieszczenia załogi, z 1946 r. przyjętej przez Konferencję na dwudziestej ósmej sesji, która to sprawa objęta jest dwunastym punktem porządku dziennego sesji,

zważywszy, że propozycje te powinny być ujęte w formę międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia osiemnastego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi (zrewidowana), z 1949 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do każdego statku morskiego o napędzie mechanicznym, stanowiącego własność publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do transportu towarów lub pasażerów i zarejestrowanego na terytorium, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy.

2. Ustawodawstwo krajowe powinno określić, kiedy statek ma być uważany za statek morski dla celów niniejszej Konwencji.

3. Niniejsza Konwencja nie stosuje się do:

- a) statków o pojemności poniżej 500 ton;
- b) statków poruszanych głównie przy pomocy żagli, ale mających pomocnicze maszyny;
- c) statków używanych do rybołówstwa, połowu wielorybów lub do podobnych czynności;
- d) holowników.

¹ Data wejścia w życie: 29 stycznia 1953 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 202 – zał.).

4. Niniejsza Konwencja powinna jednakże być stosowana, gdzie to będzie słuszne i wykonalne:

- a) do statków od 200 do 500 ton;
- b) do pomieszczenia osób zatrudnionych normalną pracą marynarską na statkach używanych do połowu wielorybów lub do czynności podobnych.

5. Ponadto w stosunku do każdego statku można będzie odstąpić od pełnego stosowania jakiegokolwiek przepisu Części III niniejszej Konwencji, jeżeli po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i *bona fide* związków zawodowych marynarzy właściwa władza uważa, że projektowane zmiany pociągną za sobą korzyści, stwarzające warunki w swej całości nie mniej dogodnie niż te, które wynikłyby z pełnego zastosowania postanowień Konwencji. Szczegóły wszystkich tego rodzaju wyjątków powinny być zakomunikowane przez Członka Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, który powinien powiadomić o tym Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 2

W celu stosowania niniejszej Konwencji:

- a) termin „statek” oznacza każdy statek, do którego Konwencja się stosuje;
- b) termin „tony” oznacza tony rejestrowe brutto;
- c) termin „statek pasażerski” oznacza statek, w stosunku do którego jest w mocy świadectwo bezpieczeństwa, wystawione zgodnie z obowiązującymi postanowieniami międzynarodowej Konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, albo certyfikat pasażerski;
- d) termin „oficer” oznacza osobę, inną niż kapitan, będącą w stopniu oficera według ustawodawstwa krajowego lub, w braku takiego ustawodawstwa, według układu zbiorowego lub zwyczaj;
- e) termin „marynarz” oznacza członka załogi, innego niż oficer;
- f) termin „podoficer” oznacza marynarza służącego na stanowisku nadzorczym lub na stanowisku o specjalnej odpowiedzialności i uważanego za takiego przez ustawodawstwo krajowe lub, w braku takiego ustawodawstwa, przez układy zbiorowe lub zwyczaj;
- g) termin „pomieszczenie załogi” obejmuje sypialnie, jadalnie, urządzenia sanitarne, pomieszczenia dla chorych oraz pomieszczenia odpoczynkowe, które są przewidziane do użytkowania przez załogę;
- h) termin „przepisany” oznacza przepisany przez ustawodawstwo krajowe lub właściwą władzę;
- i) termin „uznany” oznacza uznany przez właściwą władzę;
- j) termin „ponownie rejestrowany” oznacza ponownie rejestrowany w związku z jednoczesną zmianą obszaru rejestracji i własności statku.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, podejmuje się utrzymywać w mocy ustawodawstwo, zapewniające stosowanie postanowień Części II, III i IV niniejszej Konwencji.

2. Ustawodawstwo to powinno:

- a) wymagać od właściwej władzy, by podawała je do wiadomości wszystkich zainteresowanych;
- b) określić osoby odpowiedzialne za zapewnienie jego stosowania;
- c) przepisać odpowiednie sankcje za wszelkie jego pogwałcenia;
- d) przewidzieć ustanowienie i utrzymywanie systemu inspekcji odpowiedniego dla zapewnienia skutecznego przestrzegania powziętych postanowień;
- e) zobowiązać właściwą władzę do zasięgnięcia opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i *bona fide* związków zawodowych marynarzy, celem opracowania przepisów i do współdziałania, jak dalece to jest wykonalne, ze stronami zainteresowanymi w stosowaniu tych przepisów.

CZEŚĆ II

USTALENIE PLANÓW I KONTROLA POMIESZCZENIA ZAŁOGI

Artykuł 4

1. Przed rozpoczęciem budowy statku powinien być złożony właściwej władzy do zatwierdzenia plan statku wykazujący w przepisanej skali położenie i ogólny rozkład pomieszczenia załogi.

2. Przed rozpoczęciem budowy pomieszczenia załogi albo przeróbki lub przebudowy pomieszczenia załogi na istniejącym już statku powinien być złożony właściwej władzy do zatwierdzenia szczegółowy plan tego pomieszczenia, wraz z niezbędnymi objaśnieniami, wskazujący w przepisanej skali i z przepisаныmi szczegółami przeznaczenie każdego miejsca, rozmieszczenie umeblowania i innych urządzeń, rodzaj i rozmieszczenie urządzeń wentylacji, oświetlenia i ogrzewania, jak również urządzeń sanitarnych. Jednakże w wypadkach nagłych albo w razie tymczasowych przeróbek lub przebudowy, wykonywanych poza terytorium rejestracji, złożenie w późniejszym terminie właściwej władzy planów do zatwierdzenia stanowić będzie wystarczające zastosowanie się do postanowień tego artykułu.

Artykuł 5

Właściwa władza powinna przeprowadzić inspekcję każdego statku i upewnić się, czy pomieszczenie załogi odpowiada wymaganiom ustawodawstwa, gdy:

- a) statek jest rejestrowany lub ponownie rejestrowany;
- b) pomieszczenie załogi zostało w sposób istotny przerobione lub przebudowane;
- c) uznany *bona fide* związek marynarzy reprezentujący całą załogę lub jej część albo przepisana liczba lub określona część załogi wniosie do właściwej władzy w przepisanej formie i w takim czasie, by nie doszło do jakiegokolwiek opóźnienia statku, skargę, że pomieszczenie załogi nie odpowiada postanowieniom niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ III

PRZEPISY O POMIESZCZENIU ZAŁOGI

Artykuł 6

1. Położenie, sposoby dojścia, budowa i rozkład pomieszczenia załogi w stosunku do innych części statku powinny być takie, by zapewniały dostateczne bezpieczeństwo, ochronę przed niepogodą i morzem, izolację od gorąca i chłodu, nadmiernego hałasu i wyciewów z innych części statku.

2. Nie powinno być otworów bezpośrednich do sypialni z miejsc przeznaczonych na ładunek, z maszynowni i kotłowni, kuchen, magazynów lamp i farb, magazynów pokładowych, maszynowych i innych magazynów przeznaczonych do składowania sprzętu z suszarni, umywalni ogólnych i ustępów. Części grodzi, oddzielające te miejsca od sypialni, jak również grodzie zewnętrzne powinny być należycie zbudowane ze stali lub innego zatwierdzonego materiału i powinny być wodo – i gazoszczelne.

3. Grodzie zewnętrzne sypialni i jadalni powinny być należycie izolowane. Osłony maszyn, jak również wszystkie grodzie odgraniczające od kuchen i innych miejsc, z których wydziela się gorąco, powinny być należycie izolowane, gdy gorąco to może przedostać się do przyległych pomieszczeń lub przejść. Należy również dbać o wprowadzenie ochrony przed skutkami gorąca wydzielanego przez rury z parą i gorącą wodą.

4. Wewnętrzne grodzie powinny być z zatwierdzonego materiału, niepodatnego na legnięcie się robactwa.

5. Sypialnie, jadalnie, świetlice i przejścia w pomieszczeniu załogi powinny być należycie izolowane, aby zapobiec kondensacji lub nadmiernemu ogrzaniu.

6. Główne rurociągi parowe i wylotowe wind ładunkowych i innych podobnych pomocniczych urządzeń nie powinny przechodzić przez pomieszczenie załogi ani, gdziekolwiek to jest technicznie możliwe, przez przejścia prowadzące do tego pomieszczenia. Jeżeli przechodzą one przez takie przejścia, powinny być odpowiednio izolowane i owinięte.

7. Wewnętrzne wyłożenie płytami lub oszalowanie powinno być z materiału o powierzchni dającej się łatwo utrzymać w stanie czystości. Nie powinno się stosować oszalowania rowkowanego lub spustowego albo jakiegokolwiek innej formy budowy, sprzyjającej legnięciu się robactwa.

8. Właściwa władza powinna zdecydować, do jakiego stopnia należy zastosować w budowie pomieszczenia środki przeciwpożarowe zapobiegawcze i powstrzymujące.

9. Powierzchnie ścian i sufity w sypialniach i jadalniach powinny nadawać się do łatwego utrzymania w stanie czystości, a jeżeli są malowane – powinny być w jasnym kolorze, bielenie wapnem jest wzbronione.

10. Powierzchnie ścian powinny być, gdy zachodzi potrzeba, odświeżane lub odnawiane.

11. Podłogi we wszystkich miejscach przeznaczonych na pomieszczenie załogi powinny być z zatwierdzonego materiału i mieć zatwierdzoną konstrukcję oraz mieć powierzchnię odporną na wilgoć i łatwą do utrzymania w stanie czystości.

12. Gdy pokłady pokryte są materiałem mieszanym, połączenia ze ścianami powinny być zaokrąglone w sposób nie dopuszczający do tworzenia się szczelin.

13. Powinny być przewidziane dostateczne urządzenia do odpływu wody.

Artykuł 7

1. Sypialnie i jadalnie powinny być należycie wentylowane.

2. System wentylacji powinien być regulowany w ten sposób, aby utrzymywać powietrze w zadowalającym stanie i zapewnić dostateczny ruch powietrza we wszelkich warunkach pogody i klimatu.

3. Każdy statek używany regularnie do żeglugi w strefie tropikalnej lub w Zatoce Perskiej powinien być wyposażony zarówno w środki mechaniczne wentylacji, jak i w wentylatory elektryczne, z tym, że można używać jednego tylko z tych środków w pomieszczeniach, gdzie środek ten zapewnia zadowalającą wentylację.

4. Każdy statek używany do żeglugi poza strefą tropikalną powinien być wyposażony w system mechanicznej wentylacji lub w wentylatory elektryczne. Właściwa władza może wyłączyć z pod tego postanowienia każdy statek, normalnie używany na zimnych wodach półkuli północnej i południowej.

5. Siła napędowa potrzebna do działania systemu wentylacji, przewidzianego w ustępach 3 i 4, powinna być, jeśli to możliwe, do dyspozycji zawsze, gdy załoga mieszka i pracuje na statku i gdy wymagają tego warunki.

Artykuł 8

1. Powinien być urządzony odpowiedni system ogrzewania pomieszczenia załogi, z wyjątkiem statków przeznaczonych wyłącznie do podróży w strefie tropikalnej i w Zatoce Perskiej.

2. System ogrzewania powinien funkcjonować przez cały czas, jeśli to możliwe, gdy załoga mieszka lub pracuje na statku i gdy warunki wymagają jego użycia.

3. Na każdym statku, na którym wymagane jest urządzenie systemu ogrzewania, powinien on być zasilany parą, gorącą wodą, ciepłym powietrzem lub elektrycznością.

4. Na każdym statku, gdzie do ogrzewania używa się pieca, powinny być zastosowane środki celem zapewnienia, by piec był dostatecznych rozmiarów, odpowiednio umieszczony, chroniony i aby powietrze nie było zepsute.

5. System ogrzewania powinien umożliwiać utrzymanie w pomieszczeniu załogi temperatury na poziomie zadowalającym w normalnych warunkach pogody i klimatu, z jakimi statek może się spotykać w trakcie żeglugi, właściwa władza powinna określić, jakie normy należy ustalić.

6. Kaloryfery i inne urządzenia do ogrzewania powinny być tak umieszczone, aby zapobiec groźbie pożaru lub niebezpieczeństwu i niewygodzie dla mieszkańców. W razie potrzeby powinny one być osłonięte.

Artykuł 9

1. Z zastrzeżeniem specjalnych odstępstw, na jakie będzie można zezwolić na statkach pasażerskich, sypialnie i jadalnie powinny być należycie oświetlone światłem naturalnym, a ponadto zaopatrzone w odpowiednie oświetlenie sztuczne.

2. Wszystkie miejsca dla załogi powinny być należycie oświetlone. Minimalny stopień oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach mieszkalnych powinien być taki, aby osoba o normalnej sile wzroku mogła w jasny dzień czytać zwykłą gazetę w każdym punkcie przestrzeni dostępnej do swobodnego poruszania się. Gdy odpowiednie oświetlenie naturalne nie jest możliwe, powinno być urządzone oświetlenie sztuczne o podanym wyżej minimum.

3. Każdy statek powinien być zaopatrzony w instalację do oświetlenia światłem elektrycznym pomieszczenia załogi. Jeżeli na statku nie ma dwóch niezależnych źródeł wytwarzania elektryczności, powinien być przewidziany dodatkowy system pogotowia oświetleniowego za pomocą lamp lub aparatów oświetleniowych odpowiedniego typu.

4. Oświetlenie sztuczne powinno być tak rozmieszczone, by dawało mieszkańcom pomieszczenia maksymalną korzyść.

5. W sypialniach u wezłowania każdej koi powinna być umieszczona lampka elektryczna.

Artykuł 10

1. Sypialnie powinny mieścić się ponad linią ładunkową, w środku statku lub na rufie.

2. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli rozmiary i typ statku oraz służba, do jakiej jest przeznaczony, czyniłyby wszelkie inne rozmieszczenie niewskazane lub niewykonalne, właściwa władza może zezwolić na umieszczenie sypialni w przedniej części statku, lecz w żadnym przypadku nie przed przednią grodzią zderzeniową.

3. Na statkach pasażerskich właściwa władza może – pod warunkiem powzięcia dostatecznych zarządzeń, co do oświetlenia i wentylacji – zezwolić na umieszczenie sypialni poniżej linii ładunkowej, lecz w żadnym razie nie bezpośrednio pod przejściami roboczymi.

4. Powierzchnia podłogi każdej sypialni, przeznaczonej dla marynarzy, nie powinna wynosić na osobę mniej niż:

- a) 1,85 m² (20 st. kw.) na statkach o pojemności poniżej 800 ton;
- b) 2,35 m² (lub 25 st. kw.) na statkach o pojemności od 800 ton lub powyżej, lecz poniżej 3000 ton;
- c) 2,78 m² (lub 30 st. kw.) na statkach o pojemności 3000 ton lub powyżej.

Jednakże na statkach pasażerskich, na których więcej niż czterech marynarzy zamieszkuje w jednej sypialni, minimum powierzchni na osobę może wynosić 2,22 m² (24 st. kw.).

5. W przypadku, gdy na statkach zatrudnione są takie grupy marynarzy, które stwarzają konieczność zatrudnienia znacznie większej liczby osób niż ta, którą by zatrudniono w innym przypadku, właściwa władza może w stosunku do tych grup zmniejszyć minimum powierzchni podłogi sypialni na osobę, z tym warunkiem że:

- a) całkowita powierzchnia sypialni wyznaczona dla tych grup nie jest mniejsza niż ta, która byłaby wyznaczona, gdyby liczba marynarzy nie została tak zwiększona;

b) minimum powierzchni podłogi sypialni nie wynosi mniej, niż:

- i) 1,67 m² (18 st. kw.) na osobę na statkach o pojemności poniżej 3000 ton;
- ii) 1,85 m² (20 st. kw.) na osobę na statkach o pojemności 3000 ton lub powyżej.

6. Przestrzeń zajęta przez koje, szafy, komody i sprzęty do siedzenia powinna być włączona do obliczenia powierzchni podłogi. Przestrzenie małe lub o kształcie nieregularnym, które nie powodują w sposób istotny zwiększenia miejsca dostępnego do swobodnego poruszania się lub które nie mogą być użytkowane na ustawienie mebli, powinny być wyłączone.

7. Wysokość sypialni załogi powinna wynosić nie mniej niż 1,90 m (6 st. 3 cale).

8. Liczba sypialni powinna być dostateczna, aby każdy dział służby rozporządzał oddzielną sypialnią lub sypialniami, jednakże właściwa władza będzie mogła zezwolić na odstępstwa od tego postanowienia na statkach o małym tonażu.

9. Dozwolona liczba osób zamieszkujących w każdej sypialni nie może przekraczać następujących cyfr maksymalnych:

- a) oficerowie kierujących działem służby, oficerowie nawigacyjni i oficerowie mechanicy okrętowi, kierujący wachtą, starsi radio-oficerowie i radio-operatorzy – 1 osoba na pokój;
- b) inni oficerowie: 1 osoba na pokój, gdy to jest możliwe, a w żadnym wypadku nie więcej niż dwie;
- c) podoficerowie: jedna lub dwie osoby na pokój, a w żadnym wypadku nie więcej, niż dwie;
- d) inni marynarze: dwie lub trzy osoby na pokój, gdy to jest możliwe, a w żadnym wypadku nie więcej, niż cztery.

10. Dla zapewnienia zadowalającego i wygodnego pomieszczenia właściwa władza może po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy udzielić zezwolenia na umieszczenie w jednej sypialni najwyżej dziesięciu członków załogi na niektórych statkach pasażerskich.

11. Maksymalna liczba osób mogących zamieszkiwać w sypialni powinna być wskazana w sposób czytelny i trwały w takim miejscu w sypialni, gdzie napis będzie mógł być z łatwością widziany.

12. Członkowie załogi powinni rozporządzać indywidualnymi kojami.

13. Koje nie powinny być umieszczone jedna przy drugiej w ten sposób, aby dostęp do jednej był tylko poprzez drugą.

14. Koje nie powinny być urządzone w więcej niż w dwóch kondygnacjach, w wypadku gdy koje są umieszczone wzdłuż boku statku, powinna być tylko jedna kondygnacja tam, gdzie świetlik jest umieszczony nad koją.

15. Dolna koja w podwójnej kondygnacji powinna być umieszczona co najmniej 0,30 m (12 cali) nad podłogą, górna koja powinna być umieszczona mniej więcej pośrodku między spodem dolnej koi a dolną stroną pokładników sufitowych.

16. Wewnętrzne minimalne rozmiary koi powinny wynosić 1,90 m na 0,68 m (6 st. 3 c. na 2 st. 3 c.).

17. Ramy koi i oszalowanie przy burcie, jeżeli ono istnieje, powinny być z materiału zatwierdzonego, twardego, gładkiego, nie ulegającego korozji i nie podatnego na legnięcie się robactwa.

18. Jeżeli do konstrukcji koi użyte są rusztowania rurowe, powinny one być całkowicie zamknięte i bez otworów, które mogłyby stanowić dostęp dla robactwa.

19. Każda koja powinna być zaopatrzona w spód sprężynowy lub materac sprężynowy, jak również materac wyściełany z zatwierdzonego materiału. Nie powinna być używana do wyściełania słoma lub inny materiał, w którym może legnąć się robactwo.

20. Gdy jedna koja jest umieszczona nad drugą, pod spodem sprężynowym górnej koi powinien być umocowany nie przepuszczający kurzu spód z drzewa, płótna lub innego odpowiedniego materiału.

21. Każda sypialnia powinna być tak rozplanowana i wyposażona, by zapewniała należytą wygodę mieszkańcom i ułatwiała utrzymanie porządku.

22. Umeblowanie powinno zawierać szafkę dla każdego mieszkańca. Powinna ona mieć nie mniej niż 1 m 52 cm (5 st.) wysokości i 19,30 dm² (300 cali²) powierzchni przekroju poprzecznego oraz półkę i zamknięcie na kłódkę. Kłódka powinna być dostarczona przez użytkownika.

23. Każda sypialnia powinna być zaopatrzona w stół lub biurko, ustalonego typu, opuszczane lub zasuwane oraz wygodne sprzęty do siedzenia, stosownie do potrzeby.

24. Umeblowanie powinno być z gładkiego, twardego materiału, nie ulegającego zdeformowaniu lub korozji.

25. Każdy mieszkaniec powinien mieć do swojej dyspozycji szufladę lub równoważące miejsce o pojemności nie mniejszej niż 0,56 m³ (2 st.³).

26. Sypialnie powinny być zaopatrzone w zasłony na światła boczne.

27. Sypialnie powinny być zaopatrzone w lustra, małe szafeczki na przybory toaletowe, półkę na książki i dostateczną liczbę wieszaków.

28. W granicach możliwości przydzielanie koi dla członków załogi powinno być tak dokonywane, ażeby wachty przebywały oddzielnie i pracownicy dzienni nie dzielili sypialni z marynarzami pełniącymi wachtę.

Artykuł 11

1. Na wszystkich statkach powinny być wystarczające pomieszczenia na jadalnie.

2. Na statkach o pojemności poniżej 1000 ton powinny być przewidziane oddzielne jadalnie dla:

- a) kapitana i oficerów;
- b) podoficerów i pozostałych marynarzy.

3. Na statkach o pojemności 1000 ton i powyżej powinny być przewidziane oddzielne jadalnie dla:

- a) kapitana i oficerów;
- b) podoficerów i pozostałych marynarzy służby pokładowej;
- c) podoficerów i pozostałych marynarzy służby maszynowej.

Jednakże:

- i) jedna z dwóch jadalni przewidzianych dla podoficerów i pozostałych marynarzy może być przydzielona podoficerom, a druga pozostałym marynarzom;
- ii) jedna tylko jadalnia może być przewidziana dla podoficerów i pozostałych marynarzy służby pokładowej i maszynowej w przypadkach, gdy organizacja armatorów lub sami armatorzy i organizacja zainteresowanych uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy daje pierwszeństwo takiemu urządzeniu.

4. Odpowiednie pomieszczenia na jadalnie powinny być przewidziane dla personelu służby gospodarczej bądź przez dostarczenie oddzielnej jadalni, bądź przez danie uprawnienia do korzystania z jadalni przeznaczonych dla innych grup. Na statkach o pojemności 5000 ton i więcej, mających więcej niż pięć osób służby gospodarczej, należy rozpatrzyć urządzenie oddzielnej jadalni.

5. Rozmiary i wyposażenie każdej jadalni powinny być wystarczające dla przypuszczalnej liczby osób, które będą z niej korzystały jednocześnie.

6. Każda jadalnia powinna być zaopatrzona w stoły i zatwierdzone sprzęty do siedzenia w ilości wystarczającej dla przypuszczalnej liczby osób, które będą z nich korzystały jednocześnie.

7. Właściwa władza może zezwolić na takie odstępstwa od powyższych postanowień dotyczących urządzenia jadalni, jakich mogą wymagać specjalne warunki, istniejące na statkach pasażerskich.

8. Jadalnie powinny być oddzielone od sypialni, a także znajdować się jak najbliżej kuchni.

9. Tam, gdzie nie ma bezpośrednio dostępu z jadalni do istniejącego pomieszczenia kredensowego, powinny być przewidziane odpowiednie szafki na nakrycia stołowe i należyte urządzenia do ich zmywania.

10. Wierzchy stołów i sprzętów do siedzenia powinny być z materiału odpornego na wilgoć i łatwego do oczyszczania oraz nie mieć pęknięć.

Artykuł 12

1. Na każdym statku powinno być przewidziane na otwartym pokładzie jedno lub więcej pomieszczeń, dostępnych dla członków załogi nie będących na służbie, o powierzchni dostatecznej, stosownie do rozmiarów statku i stanu załogi.

2. Powinny być przewidziane pomieszczenia odpoczynkowe dla oficerów i marynarzy odpowiednio położone i należycie umeblowane. Gdzie nie istnieją one oddzielnie poza jadalniami, te ostatnie powinny być tak rozplanowane, umeblowane i urządzone, aby mogły być użyte jako miejsca odpoczynku.

Artykuł 13

1. Na każdym statku powinny znajdować się wystarczające urządzenia sanitarne, zawierające umywalnie, wanny lub natryski.

2. Powinna być przewidziana następująca minimalna liczba oddzielnych ustępów:

- a) na statkach o pojemności poniżej 800 ton: trzy;
- b) na statkach o pojemności 800 ton lub powyżej, lecz poniżej 3000 ton: cztery;
- c) na statkach o pojemności 3000 ton lub powyżej: sześć;

d) na statkach, gdzie radio-oficerowie lub radio-operatorzy mają pomieszczenie osobne, powinny być przewidziane urządzenia sanitarne blisko tych pomieszczeń lub przyległe do nich.

3. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 4 niniejszego artykułu ustawodawstwo krajowe powinno ustalić przydzielenie ustępów różnym grupom.

4. Urządzenia sanitarne dla wszystkich członków załogi, którzy nie zamieszkują pokoi mających osobne urządzenia, powinny być przewidziane dla każdej grupy załogi w stosunku następującym:

- a) wanna lub natrysk na osiem osób lub mniej;
- b) ustęp na osiem osób lub mniej;
- c) umywalnia na sześć osób lub mniej.

Jednakże, jeżeli liczba osób pewnej grupy przekracza ściśle wielokrotność liczby mniej niż o połowę wymienionej liczby, ta nadwyżka może być nie brana pod uwagę przy stosowaniu niniejszego postanowienia.

5. Gdy ogólna liczba załogi przekracza 100 lub gdy chodzi o statki pasażerskie odbywające normalnie podróże, które trwają nie dłużej niż cztery godziny, właściwa władza może wziąć pod uwagę specjalne zarządzenia lub zmniejszenie liczby wymaganych urządzeń sanitarnych.

6. Woda słodka, zimna i gorąca, lub środki do grzania wody powinny być dostępne we wszystkich wspólnych miejscach do mycia. Właściwa władza będzie mogła ustalić po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy maksymalną ilość wody słodkiej, której zapewnienia można wymagać od armatorów na jednego człowieka na dzień.

7. Umywalnie i wanny powinny być dostatecznych rozmiarów i z zatwierdzonego materiału o gładkiej powierzchni, niepodatnej na pęknięcie, odpryskiwanie lub korozję.

8. Wietrzenie każdego ustępu powinno odbywać się przez bezpośrednie stykanie się z wolnym powietrzem bez połączenia z jakąkolwiek inną częścią pomieszczenia mieszkalnego.

9. Każdy ustęp powinien być zatwierdzonego wzoru i zaopatrzony w silny prąd wody, w stałym stanie działania i dający się kontrolować indywidualnie.

10. Rury klozetowe spustowe i odpływowe powinny być dostatecznych wymiarów i urządzone w taki sposób, aby zmniejszały do minimum ryzyko zatkania i ułatwiały oczyszczanie.

11. Urządzenia sanitarne przeznaczone do użytku więcej niż jednej osoby powinny odpowiadać następującym przepisom:

- a) podłogi powinny być z trwałego zatwierdzonego materiału, łatwe do oczyszczania i nie wchłaniające wilgoci, powinny mieć skuteczny system odpływu wód;
- b) grodzie powinny być ze stali lub innego zatwierdzonego materiału i być wodoszczelne co najmniej do wysokości 0,23 m (9 cali) od poziomu podłogi;
- c) pomieszczenia powinny być dostatecznie oświetlone, ogrzane i wentylowane;
- d) ustępy powinny być umieszczone w miejscu łatwo dostępnym z sypialni i miejsc przeznaczonych do mycia się, ale muszą być od nich oddzielone, nie może być bez-

pośrednio z nich dostęp do sypialni, ani do korytarza, który by stanowił tylko przejście z sypialni do ustępu, jednakże to ostatnie postanowienie nie będzie się stosowało do ustępów, położonych między dwiema sypialniami, mieszczącymi ogółem nie więcej niż cztery osoby;

- e) gdy w tym samym przedziale umieszczono kilka ustępów, należy je odpowiednio osłonić, by zapewnić odosobnienie.

12. Na każdym statku powinny być urządzone odpowiednie miejsca do prania i suszenia bielizny w stosunku odpowiadającym liczbie załogi i normalnemu trwaniu podróży.

13. Urządzenia do prania powinny składać się z odpowiednich basenów i zlewów, które będą mogły być umieszczone w pomieszczeniach do mycia, jeżeli nie ma racjonalnej możliwości urządzenia osobnej pralni. Baseny będą należycie zasilane wodą słodką, gorącą i zimną. W braku gorącej wody powinny być przewidziane sposoby grzania wody.

14. Urządzenia do suszenia odzieży powinny znajdować się w pomieszczeniu oddzielnym od sypialni i jadalni, należycie wentylowanym, ogrzewanym i zaopatrzonym w sznury lub inne przyrządy do rozwieszania bielizny.

Artykuł 14

1. Na każdym statku wiozącym załogę, składającą się z piętnastu lub więcej osób, używanym do podróży dłuższej niż trzydniowa, powinno być urządzone oddzielne pomieszczenie szpitalne. Właściwa władza będzie mogła zezwolić na odstępstwo od tego postanowienia w stosunku do statków używanych do żeglugi przybrzeżnej.

2. Pomieszczenie szpitalne powinno być tak położone, aby dostęp do niego był łatwy i aby przebywające w nim osoby były wygodnie ulokowane i mogły otrzymać należytą opiekę podczas każdej pogody.

3. Wejście, koje, oświetlenie, wentylacja, ogrzewanie i zaopatrzenie w wodę powinny być tak urządzone, aby zapewniały wygodę i ułatwiały leczenie osób przebywających w pomieszczeniu szpitalnym.

4. Liczba wymaganych koi szpitalnych powinna być ustalona przez właściwą władzę.

5. Ustępy powinny być przewidziane do wyłącznego użytku osób przebywających w pomieszczeniu szpitalnym i powinny stanowić część tego pomieszczenia lub być w bezpośredniej z nim styczności.

6. Pomieszczenie szpitalne nie powinno być używane do innego użytku niż dla celów leczenia.

7. Na każdym statku, który nie ma lekarza na pokładzie, powinna znajdować się skrzynia zatwierdzonego typu z lekarstwami wraz z łatwo zrozumiałymi instrukcjami.

Artykuł 15

1. Odpowiednie i dostatecznie wentylowane pomieszczenie do wieszania ubrań nieprzemakalnych powinno być urządzone na zewnątrz sypialni, lecz w miejscu łatwo z niej dostępnym.

2. Na każdym statku o pojemności powyżej 3000 ton powinna być urządzona i wyposażona jako biuro jedna kabina dla działu pokładowego i jedna dla działu maszynowego.

3. Na statkach, zawijających regularnie do portów nawiedzanych przez Moskity, powinny być powzięte odpowiednie zarządzenia w celu zabezpieczenia mieszkań załogi przez zastosowanie odpowiednich zasłon do świetlików, otworów wentylacyjnych i drzwi wychodzących na otwarty pokład.

4. Każdy statek kursujący normalnie w strefie tropikalnej lub w Zatoce Perskiej, lub przeznaczony do podróży do nich, powinien być zaopatrzony w zasłony płócienne do użytku na otwartych pokładach położonych bezpośrednio nad pomieszczeniem mieszkalnym załogi i na części lub częściach otwartego pokładu, służących jako miejsca odpoczynku.

Artykuł 16

1. Gdy chodzi o statki wymienione w ust. 5 art. 10, właściwa władza będzie mogła zmienić w stosunku do wskazanych tam członków załogi warunki ustalone w poprzednich artykułach, w miarę jak będzie to potrzebne dla uwzględnienia odrębnych zwyczajów i obyczajów narodowych, w szczególności będą mogły być powzięte specjalne postanowienia dotyczące liczby osób zamieszkujących sypialnie oraz urządzeń jadalni i urządzeń sanitarnych.

2. Zmieniając ustalone w ten sposób warunki, właściwa władza powinna jednak przestrzegać postanowień ust. 1 i 2 art. 10 oraz postanowień ust. 5 art. 10 o minimalnych powierzchniach wymaganych dla personelu wspomnianych tam grup.

3. Na statkach, na których załoga jakiegoś działu składa się z osób o bardzo różnorodnych zwyczajach i obyczajach narodowych, powinny być w miarę potrzeby urządzone oddzielnie i odpowiednie sypialnie i inne pomieszczenia mieszkalne, aby odpowiadały potrzebom różnych grup.

4. W przypadku wymienionym w ust. 5 art. 10 pomieszczenia szpitalne, jadalnie i urządzenia kąpielowe oraz sanitarne powinny być urządzone i utrzymywane co do liczby i pożytku praktycznego na poziomie równorzędnym z tym, jaki jest stosowany na każdym innym statku podobnego typu, zarejestrowanym w tym samym kraju.

5. Przy opracowywaniu, zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu, specjalnych przepisów właściwa władza zasięgać powinna opinii uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy i organizacji armatorów lub samych armatorów, którzy ich zatrudniają.

Artykuł 17

1. Mieszkania załogi powinny być utrzymywane w stanie czystości i w warunkach przyzwoitej mieszkalności i nie powinny służyć jako miejsca przechowywania towarów i zapasów żywnościowych, nie będących osobistą własnością zamieszkujących je osób.

2. Kapitan lub specjalnie wydelegowany przezeń w tym celu oficer w towarzystwie jednego lub kilku członków załogi powinien odbywać inspekcje wszystkich pomieszczeń załogi w odstępach co najmniej tygodniowych; wyniki każdej inspekcji powinny być stwierdzone na piśmie.

CZEŚĆ IV

STOSOWANIE KONWENCJI DO STATKÓW ISTNIEJĄCYCH

Artykuł 18

1. Z zastrzeżeniem postanowień ustępów 2, 3 i 4 niniejszego artykułu, niniejszą Konwencję stosuje się do statków, których stępka została położona już po wejściu w życie Konwencji dla terytorium, na którym statek jest zarejestrowany.

2. Gdy chodzi o statek całkowicie wykończony w dacie, w której ta Konwencja wejdzie w życie na terytorium, na którym statek jest zarejestrowany i jeśli statek jest poniżej poziomu przepisów, sformułowanych w Części III niniejszej Konwencji, właściwa władza będzie mogła wymagać, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, aby dokonano takich uznanych za możliwe przeróbek, by statek odpowiadał przepisom Konwencji, mając na względzie wchodzące w grę zagadnienia praktyczne, w chwili, kiedy:

- a) statek jest ponownie rejestrowany;
- b) dokonywane są znaczne przeróbki konstrukcyjne lub poważne naprawy na statku w związku z zastosowaniem obmyślnego na dalszą metę planu, a nie wskutek wypadku lub nagłej potrzeby.

3. Gdy chodzi o statek będący w budowie lub w trakcie przebudowy w terminie wejścia w życie niniejszej Konwencji dla terytorium jego rejestracji, właściwa władza będzie mogła, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, zażądać, aby poczyniono na statku takie zmiany celem dostosowania go do przepisów Konwencji, jakie uważa ona za możliwe, mając na względzie zagadnienia praktyczne, jakie wchodzą w grę, zmiany te stanowić powinny ostateczne zastosowanie się do przepisów Konwencji, o ile i dopóki nie przystąpi się do ponownej rejestracji statku.

4. Gdy statek, o ile nie chodzi o statek wymieniony w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu lub do którego niniejsza Konwencja miała zastosowanie w trakcie budowy, jest ponownie rejestrowany na terytorium po terminie, w jakim weszła na nim w życie niniejsza Konwencja, właściwa władza będzie mogła wymagać, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, aby poczyniono w statku, w celu dostosowania go do przepisów Konwencji, takie zmiany, jakie uważa ona za możliwe, mając na względzie zagadnienia praktyczne, jakie wchodzą w grę, zmiany te stanowić powinny ostateczne zastosowanie przepisów Konwencji, o ile i dopóki nie nastąpi ponowna rejestracja statku.

CZEŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 19

Nic w niniejszej Konwencji nie może naruszyć żadnej ustawy, orzeczenia, zwyczaju lub umowy między armatorami a marynarzami, które zapewniają warunki korzystniejsze od tych, które przewiduje niniejsza Konwencja.

* * *

Artykuły 20–27: Standardowe postanowienia końcowe² z wyjątkiem dotyczących wejścia w życie, które brzmią:

Artykuł 21

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Nabierze ona mocy w sześć miesięcy od daty, w której zarejestrowano ratyfikacje siedmiu spośród następujących krajów: Stany Zjednoczone Ameryki, Argentyna, Australia, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, Grecja, Indie, Irlandia, Włochy, Norwegia, Holandia, Polska, Portugalia, Szwecja, Turcja i Jugosławia, przy czym w tej liczbie powinny znajdować się przynajmniej cztery kraje, z których każdy ma marynarkę handlową o tonażu co najmniej jednego miliona ton rejestrowych brutto. Postanowienie to ma na celu ułatwienie szybkiej ratyfikacji Konwencji przez Państwa – Członków i zachęcenie do tej ratyfikacji.

3. Następnie Konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 94

dotycząca postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca postanowień o pracy (umowy publiczne), z 1949 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do umów spełniających następujące warunki:

- a) przynajmniej jedną ze stron umowy jest władza publiczna;
- b) realizacja umowy powoduje:
 - i) wydatkowanie funduszków przez władzę publiczną;
 - ii) zatrudnianie pracowników przez drugą stronę umowy;
- c) umowę zawiera się w celu:
 - i) budowy, przebudowy, naprawy lub rozbiórki obiektów publicznych;
 - ii) wyrobu, montażu, obróbki lub transportu materiałów lub narzędzi;
 - iii) wykonywania lub świadczenia usług;
- d) umowa zawierana jest przez władzę centralną Członka Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego niniejsza Konwencja obowiązuje.

2. Właściwa władza ustali, w jakim stopniu i z zachowaniem jakich warunków niniejsza Konwencja będzie miała zastosowanie do umów zawieranych przez władze inne niż centralne.

¹ Data wejścia w życie: 20 września 1952 r.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do robót wykonywanych przez podwykonawców, wykonawców lub cesjonariuszy umów, właściwa władza stosuje odpowiednie środki w celu zapewnienia stosowania postanowień niniejszej Konwencji do wymienionych robót.

4. Umowy powodujące wydatki z funduszy publicznych w wysokości nie przekraczającej granicy ustalonej przez właściwą władzę po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, będą mogły być wyłączone ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

5. Właściwa władza będzie mogła po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją, wyłączyć ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji osoby zajmujące stanowiska kierownicze lub stanowiska o charakterze technicznym czy naukowym, których warunki zatrudnienia nie są regulowane przez ustawodawstwo krajowe, umowę zbiorową lub orzeczenie arbitrażowe, a które zazwyczaj nie wykonują pracy fizycznej.

Artykuł 2

1. Umowy, do których mają zastosowanie postanowienia niniejszej Konwencji, będą zawierać postanowienia zapewniające danym pracownikom płace (włączając w to dodatki), czas trwania pracy i inne warunki pracy nie mniej korzystne niż warunki ustalone dla pracy tego samego rodzaju w danym zawodzie lub w danym przemyśle tego samego rejonu:

- a) w drodze układu zbiorowego lub innej przyjętej procedury rokowań między organizacjami pracodawców i pracowników reprezentującymi znaczną część pracodawców i pracowników danego zawodu lub danego przemysłu; albo
- b) w drodze orzeczenia arbitrażowego; albo
- c) w drodze ustawodawstwa krajowego.

2. Gdy w rejonie, w którym praca jest wykonywana, warunki pracy wymienione w poprzednim ustępie nie są regulowane jednym ze sposobów wskazanych powyżej, to postanowienia, jakie zawierać będą umowy, zapewnią danym pracownikom płace (włączając w to dodatki), czas trwania pracy i inne warunki pracy nie mniej korzystne niż:

- a) warunki ustalone w drodze układu zbiorowego lub innej przyjętej procedury rokowań, w drodze orzeczenia arbitrażowego lub ustawodawstwa krajowego dla pracy tego samego rodzaju w danym zawodzie lub przemyśle w najbliższym podobnym rejonie;
- b) ogólny poziom przestrzegany przez pracodawców należących do tego samego zawodu lub gałęzi przemysłu co strona, z którą zawierana jest umowa i znajdujących się w podobnych warunkach.

3. Postanowienia, jakie mają zawierać umowy oraz wszelkie ich zmiany powinny być ustalone przez właściwą władzę w sposób uważany za najlepiej dostosowany do warunków krajowych, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją.

4. Właściwe władze stosują odpowiednie środki umożliwiające ogłaszanie warunków umowy lub jakiegokolwiek inne w celu dania możliwości starającym się o zawarcie umowy zapoznania się z treścią postanowień artykułów tej umowy.

Artykuł 3

Jeżeli odpowiednie przepisy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i bytu pracowników zatrudnionych przy realizacji umów nie są już stosowane na mocy ustawodawstwa krajowego, układu zbiorowego lub orzeczenia arbitrażowego, właściwa władza powinna zastosować odpowiednie środki dla zapewnienia danym pracownikom sprawiedliwych i właściwych warunków zdrowia, bezpieczeństwa i bytu.

Artykuł 4

Ustawy, przepisy i inne akty służące do wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji:

- a) powinny:
 - i) być podane do wiadomości wszystkich zainteresowanych;
 - ii) wymieniać osoby odpowiedzialne za ich wykonanie;
 - iii) wymagać wywieszania ogłoszeń w miejscach widocznych w zakładach i innych miejscach pracy w celu informowania pracowników o warunkach ich pracy;
- b) powinny przewidywać, jeżeli nie obowiązują inne przepisy zapewniające skuteczne stosowanie wymienionych postanowień:
 - i) prowadzenie odpowiednich wykazów wskazujących czas trwania pracy i płace wypłacane danym pracownikom;
 - ii) system inspekcji mogący zapewnić ich skuteczne stosowanie.

Artykuł 5

1. Odpowiednie sankcje, w formie odmowy zawierania umów lub we wszelkiej innej formie będą stosowane w razie naruszenia przestrzegania i stosowania postanowień o pracy w umowach publicznych.

2. Zostaną zastosowane odpowiednie środki przez wstrzymanie wypłat należnych na podstawie umowy, bądź w jakikolwiek inny sposób, aby zapewnić danym pracownikom otrzymywanie należnych im płac.

Artykuł 6

Roczne sprawozdania, przedkładane zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, będą zawierały pełne informacje o zastosowanych środkach w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 7

1. Jeśli w skład terytorium Członka wchodzi rozległe rejony, w stosunku do których, ze względu na małe zaludnienie lub stan ich rozwoju, właściwa władza nie widzi możliwości stosowania postanowień niniejszej Konwencji, może ona po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją, wyłączyć takie rejony ze stosowania niniejszej Konwencji całkowicie, bądź z wyjątkami, które uzna za stosowne wprowadzić odnośnie niektórych przedsiębiorstw lub niektórych prac.

2. Każdy Członek, zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wymieni w swoim pierwszym rocznym sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji wszystkie rejon, w stosunku do których zechce skorzystać z postanowień niniejszego artykułu, a także poda motywy, dla których zamierza skorzystać z tych postanowień. Żaden Członek nie będzie mógł następnie skorzystać z postanowień niniejszego artykułu w stosunku do innych rejonów, nie wymienionych przez niego w powyższym sprawozdaniu.

3. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu, w ciągu trzech lat i po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją, rozpatrzy powtórnie możliwość rozszerzenia stosowania postanowień niniejszej Konwencji na rejon, wyłączone na podstawie ust. 1.

4. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu wymieni w swoich następnych sprawozdaniach rocznych rejon, w stosunku do których zrzeka się on prawa korzystania z wyżej wymienionych postanowień oraz wszystkie swoje przedsięwzięcia poczynione w tych rejonach, które pozwolą na stopniowe stosowanie tam postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 8

Właściwa władza może, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją, przejściowo zawiesić stosowanie postanowień niniejszej Konwencji, w przypadkach siły wyższej lub wydażeń zagrażających bezpieczeństwu lub dobrobytowi kraju.

Artykuł 9

1. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do umów zawartych przed jej wejściem w życie dla danego Członka.

2. Wypowiedzenie niniejszej Konwencji nie naruszy jej postanowień zastosowanych do umów zawartych przed tym, jak wypowiedzenie to nabrało mocy.

* * *

Artykuły 10, 11, 14–19: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 12 i 13: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Zalecenie Nr 84

dotyczące postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formę zalecenia, uzupełniającego Konwencję dotyczącą postanowień o pracy (umowy publiczne), z 1949 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące postanowień o pracy (umowy publiczne), z 1949 r.

Konferencja zaleca Członkom stosowanie następujących postanowień, gdy tylko pozwolą na to warunki krajowe, i składanie Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdań wykazujących środki podjęte dla ich wprowadzania w życie.

1. Gdy pracodawcom prywatnym udzielane są subwencje lub zezwolenia na eksploatację urządzeń użyteczności publicznej, powinny być zastosowane postanowienia o pracy, analogiczne w treści do postanowień przewidzianych dla umów publicznych.

2. Postanowienia o pracy w umowach publicznych powinny określać bądź bezpośrednio, bądź z odwołaniem się do odpowiednich przepisów zawartych w ustawodawstwie, w układach zbiorowych, w orzeczeniach arbitrażowych lub w innych uznanych umowach:

- a) stawki płac normalnych i stawki płac podwyższonych za godziny nadliczbowe (w tym różne dodatki do płac), jakie należy płacić poszczególnym kategoriom zainteresowanych pracowników;
- b) metodę ustalania czasu pracy, w razie potrzeby, włącznie:
 - i) z liczbą godzin pracy, jakie będą mogły być wykonane w ciągu dnia, tygodnia lub wszelkiego innego ustalonego okresu, a za które będzie płacone wynagrodzenie według stawki normalnej;
 - ii) z przeciętnym czasem pracy, przez jaki mogą pracować osoby zatrudniane w kolejnych zmianach przy robotach o charakterze ciągłym;
 - iii) gdy czas pracy jest obliczany według normy przeciętnej z okresem, w którym ta norma przeciętna będzie mogła być obliczona, oraz z maksymalną liczbą godzin pracy w ciągu określonego okresu;
- c) z postanowieniami o urlopach wypoczynkowych i chorobowych.

Konwencja Nr 95

dotycząca ochrony płacy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,
postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące ochrony płacy, która to sprawa
stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie konwencji międzynarodowej,
przyjmuje w dniu pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego
roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca ochrony płacy, z 1949 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji wyraz „płaca” oznacza, bez względu na nazwę lub sposób obliczania, wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich osób, którym jest płacona lub powinna być wypłacana płaca.

2. Właściwa władza po zasięgnięciu opinii organizacji pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją i są bezpośrednio zainteresowane, będzie mogła wyłączyć spod stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszej Konwencji kategorie osób, które pracują w takich okolicznościach i warunkach zatrudnienia, że stosowanie wszystkich lub niektórych wyżej wymienionych postanowień nie byłoby możliwe, i które nie są zatrudnione pracą fizyczną lub są zatrudnione przy usługach domowych lub podobnych zajęciach.

3. Każdy Członek powinien wskazać w swym pierwszym sprawozdaniu rocznym, które winien złożyć w sprawie stosowania niniejszej Konwencji zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdą kategorię osób, którą zamierza wyłączyć spod stosowania wszystkich lub niektórych postanowień Konwencji, zgodnie z postanowieniami ustępu poprzedniego. Następnie żaden Członek nie będzie mógł dokonywać wyłączeń oprócz takich, które dotyczą tak wskazanych kategorii osób.

¹ Data wejścia w życie: 24 września 1952 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234 – zał.).

4. Każdy Członek, który wskazał w swym pierwszym rocznym sprawozdaniu kategorię osób, które zamierza wyłączyć spod stosowania wszystkich lub jednego z postanowień niniejszej Konwencji, powinien wskazać w swych późniejszych sprawozdaniach kategorii osób, co do których rzeka się prawa korzystania z postanowień ust. 2 niniejszego artykułu, oraz wszelki postęp osiągnięty w celu zapewnienia stosowania niniejszej Konwencji do tych kategorii osób.

Artykuł 3

1. Płace w gotówce będą wypłacane wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg, a wypłaty w postaci weksli, bonów, kuponów lub we wszelkiej innej formie uważanej za reprezentującą pieniądz mający prawny obieg będą zakazane.

2. Właściwa władza będzie mogła zezwolić na wypłatę lub zarządzić wypłatę płacy czekiem na bank lub przekazem pocztowym czy pieniężnym, gdy ten sposób wypłaty jest ogólnie stosowany lub potrzebny ze względu na specjalne okoliczności, gdy przewiduje to umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze, albo gdy w braku takich postanowień zgadza się na to zainteresowany pracownik.

Artykuł 4

1. Ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądaný ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu. Wypłata płacy w postaci spirytualiów lub narkotyków nie jest w żadnym razie dopuszczalna.

2. W przypadkach, gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, zostaną podjęte właściwe środki, aby:

- a) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i odpowiadały ich interesom;
- b) wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie.

Artykuł 5

Płaca będzie doręczona bezpośrednio zainteresowanemu pracownikowi, jeśli nie postanowi inaczej ustawodawstwo krajowe, umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze albo gdy zainteresowany pracownik nie zgodzi się na inny tryb wypłaty.

Artykuł 6

Zabrania się pracodawcy ograniczania w jakikolwiek sposób wolności pracownika w dysponowaniu swą płacą według własnej woli.

Artykuł 7

1. Gdzie istnieją w ramach przedsiębiorstwa jakieś miejsca sprzedaży dla dostarczania pracownikom towarów lub punkty usługowe dla zapewnienia im świadczeń, nie wolno wywierać żadnego przymusu na zainteresowanych pracowników, by korzystali z tych miejsc sprzedaży lub punktów usługowych.

2. Gdy nie ma dostępu do innych sklepów lub punktów usług, właściwa władza zastosuje odpowiednie środki w celu upewnienia się, że towary będą sprzedawane i usługi dostarczane po słusznych i rozsądnych cenach lub że miejsca sprzedaży i punkty usługowe urządzone przez pracodawcę nie są wykorzystywane w celu ciągnięcia z nich zysków, lecz są prowadzone w interesie zainteresowanych pracowników.

Artykuł 8

1. Potrącenia z płac będą dozwolone jedynie w warunkach i granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze.

2. Pracownicy powinni być informowani w sposób, jaki właściwa władza uzna za najodpowiedniejszy, o warunkach i granicach, w jakich takie potrącenia będą mogły być czynione.

Artykuł 9

Zabronione jest wszelkie potrącenie z płac mające na celu bezpośrednią lub pośrednią zapłatę przez pracownika pracodawcy, jego przedstawicielowi lub jakiegokolwiek pośrednikowi (jak np. agentowi werbującemu robotników) dla otrzymania lub zachowania zatrudnienia.

Artykuł 10

1. Płaca może podlegać zajęciu sądowemu lub cesji wyłącznie w trybie i w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe.

2. Płacę należy chronić od zajęcia sądowego lub cesji w stopniu uznanym za potrzebny dla zapewnienia utrzymania pracownika i jego rodziny.

Artykuł 11

1. W razie bankructwa przedsiębiorstwa lub jego likwidacji sądowej pracownicy w nim zatrudnieni będą traktowani jako wierzyciele uprzywilejowani bądź co do płac im należnych z tytułu usług dostarczanych w ciągu okresu poprzedzającego bankructwo lub likwidację, a określonego przez ustawodawstwo krajowe, bądź co do płac nie przekraczających kwoty przewidzianej przez ustawodawstwo krajowe.

2. Płaca stanowiąca wierzytelność uprzywilejowaną będzie wypłacana całkowicie, zanim zwykli wierzyciele będą mogli żądać swych części.

3. Kolejność wierzytelności uprzywilejowanej, jaką stanowi płaca w stosunku do innych wierzytelności uprzywilejowanych, powinna być określona przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 12

1. Płace powinny być wypłacane w regularnych odstępach czasu. Jeżeli nie istnieją inne zadowalające sposoby zapewniające wypłatę płac w regularnych odstępach czasu, odstępy, w jakich płaca ma być wypłacana, zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe lub ustalone przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze.

2. Gdy kończy się umowa o pracę, końcowe uregulowanie całkowitej należnej płacy dokonane będzie zgodnie z ustawodawstwem krajowym, z umową zbiorową lub orzeczeniem rozjemczym, albo w braku tego rodzaju ustawodawstwa, umowy zbiorowej lub orzeczenia, w rozsądnym terminie, z uwzględnieniem postanowień umowy.

Artykuł 13

1. Gdy wypłata płacy odbywa się w gotówce, będzie ona dokonywana tylko w dni robocze i w miejscu pracy lub w jego pobliżu, jeśli ustawodawstwo krajowe, umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze nie postanawiają inaczej lub gdy inne urządzenia, o których zostali powiadomieni zainteresowani pracownicy, nie zostaną uznane za bardziej odpowiednie.

2. Wzbronione jest dokonywanie wypłaty płac w sklepach sprzedaży napojów alkoholowych lub innych podobnych zakładach, a jeżeli wymaga tego zapobieżenie nadużyciom – w sklepach sprzedaży detalicznej i w miejscach rozrywkowych, z wyjątkiem osób tam zatrudnionych.

Artykuł 14

W miarę potrzeby zostaną zastosowane skuteczne środki dla informowania pracowników w sposób odpowiedni i łatwo zrozumiały:

- a) o warunkach płacy, jakie będą się do nich stosowały, a to zanim przystąpią do pracy lub przy wszelkiej zmianie tych warunków;
- b) przy każdej wypłacie płacy o składnikach stanowiących ich płacę za dany okres wypłaty, jeśli te składniki mogą podlegać zmianom.

Artykuł 15

Ustawodawstwo wprowadzające w życie postanowienia niniejszej Konwencji powinno:

- a) być podawane do wiadomości zainteresowanym;
- b) określać osoby, które mają zapewniać jego wykonanie;
- c) ustanawiać właściwe sankcje za wykroczenia;
- d) przewidywać, w każdym przypadku, gdy zachodzi potrzeba, prowadzenie wykazów zgodnie z przepisaną formą i metodą.

Artykuł 16

Sprawozdania roczne, które powinny być przedstawione zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, zawierać będą wyczerpujące informacje o środkach zastosowanych dla nadania skuteczności postanowieniom niniejszej Konwencji.

Artykuł 17

1. Gdy terytorium któregoś z Członków składa się z rozległych obszarów, na których, ze względu na rozproszenie ludności lub ze względu na stan ich rozwoju, właściwa władza uważa za nie dające się zastosować postanowienia niniejszej Konwencji może ona po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracow-

ników, tam gdzie takie organizacje istnieją, wyłączyć te obszary spod stosowania Konwencji, a to bądź w sposób ogólny, bądź w sposób, jaki uważa za wskazany w stosunku do pewnych przedsiębiorstw lub pewnych prac.

2. Każdy Członek powinien wskazać w swym pierwszym sprawozdaniu, które składa o stosowaniu niniejszej Konwencji w myśl art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy obszar, dla którego zamierza skorzystać z postanowień niniejszego artykułu, i powinien podać powody, dla jakich zamierza uciec się do tych postanowień. W następstwie żaden Członek nie będzie mógł skorzystać z postanowień niniejszego artykułu, wyjąwszy gdy chodzi o obszary tak przezeń wskazane.

3. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu powinien ponownie rozpatrzyć w okresach czasu nie przekraczających trzech lat i w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, możliwość rozciągnięcia stosowania niniejszej Konwencji na obszary wyłączone zgodnie z ust. 1.

4. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu powinien wskazać w swych następnych sprawozdaniach rocznych obszary, co do których zrzeka się prawa do powoływania się na te postanowienia, i każdy postęp, który zostanie dokonany dla stopniowego zastosowania niniejszej Konwencji do takich obszarów.

* * *

Artykuły 18, 19, 22–27: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 20, 21: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Zalecenie Nr 85

dotyczące ochrony płacy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony płacy, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ochrony płacy, z 1949 r.,

przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony płacy, z 1949 r.

Konferencja zaleca, aby każdy Członek zastosował następujące postanowienia, gdy tylko pozwolą na to warunki krajowe, i składał Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdania o środkach podjętych dla ich wprowadzania w życie.

I. POTRĄCENIA Z PŁAC

1. Należy podjąć wszelkie właściwe środki celem ograniczenia potrąceń z płac w takim stopniu, aby zabezpieczyć utrzymanie pracownika i jego rodziny.

2.1) Potrącenia z płac z tytułu zwrotu za szkody lub straty wyrządzone produktom, dobrom lub urządzeniom pracodawcy, powinny być dozwolone jedynie wtedy, gdy nastąpiła szkoda lub strata i gdy można jasno ustalić, że pracownik jest za nie odpowiedzialny.

2) Wysokość tych potrąceń powinna być słuszna i nie powinna przekraczać rzeczywistej wartości szkody lub straty.

3) Przed podjęciem decyzji o dokonaniu takiego potrącenia, zainteresowany pracownik powinien mieć możliwość przedstawienia powodów, dla których potrącenie nie powinno być dokonane.

3. Należy podjąć odpowiednie środki w celu ograniczenia potrąceń z płac, gdy chodzi o narzędzia, materiały lub sprzęt, dostarczone przez pracodawcę, w razie gdy te potrącenia:

- a) są uznane za praktykę stosowaną w danym przemyśle lub zawodzie;
- b) są przewidziane przez układ zbiorowy lub orzeczenie arbitrażowe;

- c) są dozwolone w jakikolwiek inny sposób przez procedurę przyjętą w ustawodawstwie krajowym.

II. OKRESOWOŚĆ WYPŁAT ZAROBKÓW

4. Maksymalne odstępstwa czasu dla wypłaty zarobków powinny być takie, aby zarobki były wypłacane:

- a) co najmniej dwa razy na miesiąc, w odstępie nie przekraczającym szesnastu dni, gdy chodzi o pracowników, których zarobki obliczane są za godzinę, dzień lub tydzień;
- b) co najmniej raz na miesiąc, gdy chodzi o osoby zatrudnione, którym wynagrodzenie obliczane jest za miesiąc lub za rok.

5.1) Gdy chodzi o pracowników, których zarobki obliczane są na podstawie pracy akordowej lub zależnie od wydajności, maksymalne odstępstwa czasu dla wypłaty zarobków powinny, w miarę możliwości, być ustalane w taki sposób, aby zarobki były wypłacane co najmniej dwa razy na miesiąc, w odstępie czasu nie przekraczającym szesnastu dni.

2) Gdy chodzi o pracowników zatrudnionych przy pracy, której wykonanie wymaga więcej niż dwa tygodnie i gdy zarobki ich są wypłacane w odstępach czasu nie ustalonych w inny sposób przez układ zbiorowy lub orzeczenie arbitrazowe, należy podjąć odpowiednie środki, aby:

- a) były im wypłacane zaliczki na poczet zarobków przynajmniej dwa razy w miesiącu w odstępach czasu nie przekraczających szesnastu dni, proporcjonalnie do ilości wykonanej pracy;
- b) ostateczne uregulowanie zarobków nastąpiło w ciągu dwu tygodni od zakończenia pracy.

III. ZAWIADAMIANIE PRACOWNIKÓW O WARUNKACH PŁAC

6. Informacje o warunkach płac, jakie należy podawać do wiadomości pracowników, powinny w miarę potrzeby zawierać następujące dane:

- a) stawki płac;
- b) metodę obliczania płac;
- c) okresowość wypłat;
- d) miejsce wypłat;
- e) warunki, na jakich mogą być dokonywane potrącenia.

IV. PŁACE I LISTY PŁAC

7. We wszystkich właściwych przypadkach należy podać przy każdej wypłacie do wiadomości pracowników następujące informacje dotyczące danego okresu wypłaty, jeżeli informacje te mogą podlegać zmianom:

- a) wysokość zarobku brutto;

- b) wszelkie potrącenia, jakie zostały dokonane, ze wskazaniem powodów i wysokości tych potrąceń;
- c) wysokość należnego zarobku netto.

8. W odpowiednich przypadkach pracodawcy powinni prowadzić ewidencję wykazującą dla każdego pracownika informacje wymienione w poprzednim ustępie.

V. UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU PUNKTAMI ZAOPATRZENIA PRACOWNICZEGO

9. Należy podjąć odpowiednie środki w celu popierania zarządzeń zapewniających udział przedstawicieli zainteresowanych pracowników, a w szczególności członków rad zakładowych i podobnych organów tam, gdzie one istnieją, w ogólnym zarządzaniu punktami zaopatrzenia pracowników lub podobnymi usługami tworzonymi w przedsiębiorstwie w celu sprzedaży towarów lub świadczenia usług pracownikom tego przedsiębiorstwa.

Konwencja Nr 96

dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy z 1933 r., przyjętej przez Konferencję na siedemnastej sesji, która to sprawa stanowi dziesiąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie międzynarodowej konwencji, która uzupełni Konwencję dotyczącą służby zatrudnienia, z 1948 r., przewidującą, że każdy Członek, dla którego Konwencja jest w mocy, powinien utrzymywać lub zapewnić utrzymanie publicznej bezpłatnej służby zatrudnienia,

zważywszy, że taka służba powinna być dostępna dla wszystkich kategorii pracowników,

przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana), z 1949 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji wyrażenie „płatne biuro pośrednictwa pracy” oznacza:

- a) biuro pośrednictwa pracy prowadzone w celach zysku, czyli wszelką osobę, towarzystwo, instytucję, agencję lub inną organizację, które służą za pośrednika przy dostarczaniu zatrudnienia pracownikowi lub pracownika pracodawcy, w celu uzyskania od jednego lub drugiego jakiegos zysku materialnego bezpośredniego lub pośredniego, definicja ta nie stosuje się do dzienników lub innych wydawnictw z wyjątkiem tych, których wyłączny lub główny przedmiot stanowi służenie za pośrednika między pracodawcami a pracownikami;
- b) biura pośrednictwa pracy nie mające na celu zysku, to znaczy biura pośrednictwa towarzystw, instytucji, agencji lub innych organizacji, które jakkolwiek nie dążą do

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1951 r. Konwencja została zrewidowana w 1997 r. przez Konwencję Nr 181. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 236 – zał.).

korzyści materialnych, pobierają jednak od pracodawcy lub pracownika za świadczone usługi opłatę wstępną, składkę lub jakiegokolwiek wynagrodzenie.

2. Niniejsza Konwencja nie stosuje się do pośrednictwa pracy marynarzy.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien wskazać w swym dokumencie ratyfikacyjnym, czy przyjmuje postanowienia Części II, przewidującej stopniowe znoszenie płatnych biur pośrednictwa pracy w celach zysku i reglamentację innych biur pośrednictwa pracy, czy też postanowienia Części III, przewidujące reglamentację płatnych biur pośrednictwa pracy, w tym również biur pośrednictwa pracy prowadzonych w celach zysku.

2. Każdy Członek, który przyjmuje postanowienia Części III Konwencji, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu, że przyjmuje postanowienia Części II, począwszy od daty zarejestrowania takiej notyfikacji przez Dyrektora Generalnego postanowienia Części III Konwencji przestaną obowiązywać tego Członka i będą się doń stosowały postanowienia Części II.

CZĘŚĆ II

STOPNIOWE ZNOSZENIE PŁATNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY PROWADZONYCH W CELACH ZYSKU I REGLAMENTACJA INNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY

Artykuł 3

1. Płatne biura pośrednictwa pracy prowadzone w celach zysku, wymienione w ust. 1a) art. 1 zostaną zniesione w ograniczonym terminie, którego trwanie określi właściwa władza.

2. To zniesienie nie będzie mogło się odbyć, dopóki nie zostanie utworzona publiczna służba zatrudnienia.

3. Właściwa władza może wyznaczyć różne terminy zniesienia biur, które zajmują się pośrednictwem w zatrudnianiu różnych kategorii osób.

Artykuł 4

1. Podczas okresu poprzedzającego ich zniesienie, płatne biura pośrednictwa pracy prowadzone w celach zysku:

- a) będą poddane kontroli właściwej władzy;
- b) będą mogły pobierać tylko takie opłaty i koszty, których taryfę zgłoszono tej władzy i która ją zatwierdziła lub określiła sama.

2. Kontrola ta dążyć będzie przede wszystkim do usunięcia wszelkich nadużyć dotyczących funkcjonowania płatnych biur pośrednictwa pracy prowadzonych w celach zysku.

3. W tym celu właściwa władza powinna zasięgać za pomocą odpowiednich środków opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników.

Artykuł 5

1. Odstępstwa od postanowień ust. 1 art. 3 niniejszej Konwencji będą stosowane wyjątkowo przez właściwą władzę w stosunku do kategorii osób ściśle określonych przez ustawodawstwo krajowe, co do których pośrednictwo w zatrudnianiu nie mogłoby być odpowiednio dokonane w ramach publicznej służby zatrudnienia, ale tylko po zasięgnięciu w odpowiedni sposób opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników.

2. Każde płatne biuro pośrednictwa pracy, któremu udzielono prawa do wyjątku na mocy niniejszego artykułu:

- a) będzie podlegało kontroli właściwej władzy;
- b) będzie musiało otrzymać roczną licencję, odnawianą według uznania właściwej władzy;
- c) będzie mogło pobierać tylko opłaty i koszty figurujące w taryfie bądź złożonej właściwej władzy i przez nią zatwierdzonej, bądź ustalonej przez tę władzę;
- d) będzie mogło pośredniczyć w zatrudnianiu pracowników za granicą lub werbować pracowników za granicą wyłącznie za upoważnieniem właściwej władzy i w warunkach ustalonych przez obowiązujące ustawodawstwo.

Artykuł 6

Płatne biura pośrednictwa pracy prowadzone nie w celach zysku, wymienione w ust. 1b) art. 1:

- a) powinny mieć pozwolenie właściwej władzy i będą poddane kontroli tej władzy;
- b) nie będą mogły pobierać wyższego wynagrodzenia niż taryfa, która będzie bądź złożona właściwej władzy i przez nią zatwierdzona, bądź przez tę władzę określona ze ścisłym uwzględnieniem poniesionych kosztów;
- c) będą mogły bądź pośredniczyć w zatrudnianiu pracowników za granicą, bądź werbować pracowników za granicą wyłącznie tylko wtedy, gdy są do tego upoważnione przez właściwą władzę i w warunkach ustalonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 7

Właściwa władza zastosuje odpowiednie środki w celu upewnienia się, że bezpłatne biura pośrednictwa pracy wypełniają swe czynności za darmo.

Artykuł 8

Odpowiednie sankcje karne obejmujące cofnięcie, w razie potrzeby, licencji lub pozwolenia przewidzianego przez Konwencję, będą ustalone w wypadku wszelkiego wykroczenia bądź w stosunku do postanowień niniejszej części Konwencji, bądź w stosunku do przepisów ustawodawstwa, które zapewnią im skuteczność.

Artykuł 9

Roczne sprawozdania przewidziane przez art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy zawierać będą wszelkie potrzebne informacje o udzielonych zezwoleniach na wyjątki w myśl art. 5, a w szczególności informacje dotyczące liczby biur,

które korzystają z wyjątków i zakresu ich czynności, przyczyn, które uzasadniają wyjątki, oraz środków zastosowanych przez właściwą władzę dla kontrolowania działalności tych biur.

CZĘŚĆ III

REGLAMENTACJA PŁATNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY

Artykuł 10

Płatne biura pośrednictwa pracy prowadzone w celach zysku wymienione w ust. 1a) art. 1:

- a) będą podlegały kontroli właściwej władzy;
- b) obowiązane będą mieć roczną licencję odnawianą według uznania właściwej władzy;
- c) będą mogły pobierać tylko opłaty i koszty figurujące w taryfie bądź przedłożonej właściwej władzy i przez nią zatwierdzonej, bądź określonej przez tę władzę;
- d) będą mogły bądź pośredniczyć w zatrudnianiu pracowników za granicą, bądź werбовать pracowników za granicą tylko wtedy, gdy zostaną do tego upoważnione przez właściwą władzę i w warunkach ustalonych przez obowiązujące ustawodawstwo.

Artykuł 11

Płatne biura pośrednictwa pracy prowadzone nie w celach zysku, wymienione w ust. 1b) art. 1:

- a) powinny mieć zezwolenie właściwej władzy i będą podlegały kontroli tej władzy;
- b) nie będą mogły pobierać wynagrodzenia powyżej taryfy, która będzie bądź przedkładana właściwej władzy i przez nią zatwierdzana, bądź ustalona przez tę władzę ze ścisłym uwzględnieniem poniesionych kosztów;
- c) będą mogły bądź pośredniczyć w zatrudnianiu pracowników za granicą, bądź werбовать pracowników za granicą tylko wtedy, gdy zostaną do tego upoważnione przez właściwą władzę i w warunkach ustalonych przez obowiązujące ustawodawstwo.

Artykuł 12

Właściwa władza stosuje odpowiednie środki dla upewnienia się, że bezpłatne biura pośrednictwa pracy wykonują swe czynności za darmo.

Artykuł 13

Odpowiednie sankcje karne, obejmujące w razie potrzeby cofnięcie licencji lub zezwolenia, przewidzianych w Konwencji, będą ustalone za wszelkie wykroczenia bądź przeciwko postanowieniom niniejszej części Konwencji, bądź przeciwko przepisom ustawodawstwa wprowadzającym je w życie.

Artykuł 14

Roczne sprawozdania przewidziane przez art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy zawierać będą wszelkie potrzebne informacje o środkach zastosowa-

nych przez właściwą władzę dla kontrolowania czynności płatnych biur pośrednictwa pracy, w tym zwłaszcza biur prowadzonych w celach zarobkowych.

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 15

1. Gdy terytorium któregoś z Członków składa się z rozległych obszarów, na których, ze względu na rozproszenie ludności lub ze względu na stan rozwoju tych obszarów, właściwa władza uważa za nie dające się zastosować postanowienia niniejszej Konwencji, może ona wyłączyć te obszary spod stosowania Konwencji, a to bądź w sposób ogólny, bądź w sposób, jaki uważa za wskazany w stosunku do pewnych zakładów lub pewnych prac.

2. Każdy Członek powinien wskazać w swym pierwszym sprawozdaniu, które składa o stosowaniu niniejszej Konwencji w myśl art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy obszar, dla którego zamierza skorzystać z postanowień niniejszego artykułu, i powinien podać powody, dla jakich zamierza uciec się do tych postanowień. Później już żaden Członek nie będzie mógł korzystać z postanowień niniejszego artykułu, wyjąwszy, gdy chodzi o obszary tak przezeń wskazane.

3. Każdy Członek korzystający z postanowień niniejszego artykułu powinien wskazać w swych następnych sprawozdaniach rocznych obszary, co do których zrzeka się prawa do powoływania się na te postanowienia.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 16, 17, 20–25: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 18, 19: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Konwencja Nr 97

dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji dotyczącej pracowników migrujących, z 1939 r., przyjętej przez Konferencję na dwudziestej piątej sesji, która to sprawa stanowi jedenasty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana), z 1949 r.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się dostarczyć do Międzynarodowego Biura Pracy oraz każdemu innemu Członkowi, na ich prośbę:

- a) informacji o polityce i ustawodawstwie krajowym, dotyczących emigracji i imigracji;
- b) informacji o poszczególnych przepisach, dotyczących ruchu pracowników migrujących i warunków ich pracy i życia;
- c) informacji dotyczących układów ogólnych i porozumień specjalnych w tym przedmiocie, zawartych przez danego Członka.

Artykuł 2

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do zorganizowania lub upewnienia się, że została zorganizowana odpowiednia bezpłatna instytucja, powołana do pomagania pracownikom migrującym, a w szczególności do dostarczania im ścisłych informacji.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się, w miarę jak zezwala na to ustawodawstwo krajowe, do zastosowania odpowiednich środków przeciwko mylącej propagandzie dotyczącej emigracji i imigracji.

¹ Data wejścia w życie: 22 stycznia 1952 r.

2. W tym celu będzie on współpracował, w miarę potrzeby, z innymi zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 4

W odpowiednich wypadkach każdy Członek będzie stosował, w granicach swoich kompetencji, środki dla ułatwienia wyjazdu, podróży i przyjęcia pracowników migrujących.

Artykuł 5

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się zorganizować, w granicach swoich kompetencji, odpowiednią służbę lekarską w celu:

- a) upewnienia się, w razie potrzeby, zarówno w chwili wyjazdu jak przybycia, czy stan zdrowia pracowników migrujących i członków ich rodzin, upoważnionych do towarzyszenia im albo połączenia z nimi, jest zadowalający;
- b) czuwania, aby pracownicy migrujący i członkowie ich rodzin korzystali z dostatecznej opieki lekarskiej i dobrych warunków sanitarnych w chwili ich wyjazdu, w czasie podróży i po przybyciu do kraju przeznaczenia.

Artykuł 6

1. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do zapewnienia imigrantom, którzy znajdują się legalnie w granicach jego terytorium bez dyskryminacji co do narodowości, rasy, religii ani płci, traktowania nie mniej korzystnego niż to, jakie zapewnia swoim własnym obywatelom, w zakresie następujących spraw:

- a) jeśli sprawy te są regulowane przez ustawodawstwo lub zależą od władz administracyjnych:
 - i) wynagrodzenie, łącznie z zasiłkami rodzinnymi, gdy zasiłki te stanowią część wynagrodzenia, czas pracy, godziny nadliczbowe, płatne urlopy, ograniczenia pracy chałupniczej, wiek dopuszczania do pracy, szkolenie i kształcenie zawodowe, praca kobiet i młodocianych;
 - ii) przynależność do organizacji związkowych i korzystanie z uprawnień wynikających z układów zbiorowych;
 - iii) mieszkanie;
- b) zabezpieczenie społeczne (tzn. postanowienia ustawowe dotyczące wypadków przy pracy, chorób zawodowych, macierzyństwa, choroby, starości i śmierci, bezrobocia i obciążeń rodzinnych, jak też wszelkiego innego ryzyka, które zgodnie z ustawodawstwem krajowym jest chronione przez jakiś system zabezpieczenia społecznego), z zastrzeżeniem:
 - i) odpowiednich porozumień w sprawie zachowania praw nabytych i praw w toku nabywania;
 - ii) specjalnych postanowień przewidzianych przez ustawodawstwo kraju imigracyjnego i dotyczących świadczeń lub części świadczeń, wypłacanych wyłącznie z funduszy publicznych jak też zasiłków płaconych osobom, które nie spełniają warunków dotyczących składek, wymaganych dla przyznania normalnej renty;

- c) podatki, opłaty i składki z tytułu pracy pobierane od pracownika;
- d) sprawy sądowe dotyczące kwestii wymienionych w niniejszej Konwencji.

2. Gdy chodzi o państwo federalne, postanowienia niniejszego artykułu powinny być stosowane, jeśli sprawy, do których się one odnoszą, są regulowane przez ustawodawstwo federalne lub zależą od federalnych władz administracyjnych. Do każdego Członka należeć będzie określenie, w jakim stopniu i w jakich warunkach postanowienia te będą stosowane do spraw regulowanych przez ustawodawstwo stanów, wchodzących w skład państwa federalnego, prowincji czy kantonów, lub które podlegają ich władzom administracyjnym. Członek ten wskaże w swym rocznym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, w jakiej mierze sprawy objęte niniejszym artykułem są regulowane przez ustawodawstwo federalne lub zależą od federalnych służb administracyjnych. Jeżeli chodzi o sprawy regulowane przez ustawodawstwo państw wchodzących w skład federacji, prowincji lub kantonów lub które zależą od ich władz administracyjnych, Członek postępować będzie zgodnie z postanowieniami przewidzianymi w ust. 7 b) art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 7

1. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się, że jego służba zatrudnienia i inne jego instytucje zajmujące się migracją będą współpracowały z odpowiednimi instytucjami innych Członków.

2. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się, że czynności wykonywane przez jego publiczną służbę zatrudnienia nie będą pociągały za sobą kosztów dla pracowników migrujących.

Artykuł 8

1. Pracownik migrujący, który został dopuszczony na stałe, i członkowie jego rodziny, którzy zostali uprawnieni do towarzyszenia mu lub do połączenia się z nim, nie będą mogli być odesłani na terytorium ich pochodzenia lub na terytorium, z którego wyemigrowali, chyba że sobie tego życzą lub jeżeli przewidują to układy międzynarodowe wiążące zainteresowanego Członka, w przypadkach gdy skutek choroby lub wypadku pracownik migrujący nie może wykonywać swego zawodu, pod warunkiem, że choroba lub wypadek nastąpiły po jego przyjeździe.

2. Gdy pracownicy migrujący zostają dopuszczeni na stałe, natychmiast po swym przyjeździe do kraju imigracji, właściwa władza tego kraju może zdecydować, że postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu wejdą w życie dopiero po upływie odpowiedniego czasu, który w żadnym wypadku nie przekroczy 5 lat, począwszy od daty dopuszczenia takich migrantów.

Artykuł 9

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się zezwolić, z uwzględnieniem ograniczeń ustalonych przez ustawodawstwo krajowe w sprawie wywozu i przywozu dewiz, na przekazywanie każdej części zarobków i oszczędności pracownika migrującego, które pragnie on przekazać.

Artykuł 10

Gdy liczba migrantów udających się z terytorium jednego Członka na terytorium drugiego Członka jest dość znaczna, właściwe władze odnośnych terytoriów powinny

w każdym wypadku, gdy jest to potrzebne lub wskazane, zawierać układy dla regulowania spraw wspólnie ich interesujących, jakie mogą się wyłonić w związku ze stosowaniem postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 11

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „pracownik migrujący” oznacza osobę, która emigruje z jednego kraju do innego dla objęcia zatrudnienia innego niż na własny rachunek, obejmuje ono wszelką osobę dopuszczoną prawnie jako pracownika migrującego.

2. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania:

- a) do pracowników przygranicznych;
- b) do przyjazdu na krótki okres czasu osób wykonujących wolny zawód i artystów;
- c) do marynarzy.

* * *

Artykuły 12 i 13: Ratyfikacja i wejście w życie: standardowe postanowienia końcowe².

Artykuł 14

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może w drodze deklaracji załączonej do swej ratyfikacji wyłączyć z niej poszczególne lub wszystkie załączniki do Konwencji.

2. Z zastrzeżeniem treści tak zakomunikowanej deklaracji, postanowienia załączników będą pociągały za sobą takie same skutki jak postanowienia Konwencji.

3. Każdy Członek, który składa taką deklarację, może później, w drodze nowej deklaracji, notyfikować Dyrektorowi Generalnemu, że przyjmuje poszczególne załączniki wymienione w deklaracji lub wszystkie te załączniki, od daty zarejestrowania takiej notyfikacji przez Dyrektora Generalnego, postanowienia wymienionych załączników będą miały zastosowanie do danego Członka.

4. Dopóki deklaracja złożona zgodnie z treścią ust. 1 niniejszego artykułu pozostaje w mocy, gdy chodzi o jakiś załącznik, Członek może oświadczyć, że zamierza przyjąć taki załącznik jako równoznaczny z zaleceniem.

Artykuły 15 i 16: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych³.

Artykuł 17: Ustęp 1 i 2: Standardowe postanowienia końcowe dotyczące wypowiedzenia⁴.

3. Dopóki niniejsza Konwencja podlega wypowiedzeniu zgodnie z postanowieniami poprzednich ustępów, każdy Członek, dla którego Konwencja jest w mocy, a który jej nie wypowiedział, może w każdej chwili przesłać Dyrektorowi Generalnemu deklarację z wypowiedzeniem tylko jednego z załączników do niniejszej Konwencji.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

⁴ Patrz Załącznik I.

4. Wypowiedzenie niniejszej Konwencji, poszczególnych lub wszystkich załączników do niej nie przyniesie uszczerbku uprawnieniom, jakie teksty te zapewniają migrantowi lub osobom z jego rodziny, jeżeli imigrował on w okresie, gdy Konwencja lub załącznik był w mocy w stosunku do obszaru, gdzie powstała sprawa utrzymania ważności tych uprawnień.

Artykuły 18–21: Informowanie o ratyfikacjach, rejestracja i badanie potrzeby rewizji: Standardowe postanowienia końcowe⁵.

Artykuł 22

1. Międzynarodowa Konferencja Pracy może na każdej sesji, na której porządku obrad umieszczona jest ta sprawa, przyjąć większością dwóch trzecich głosów zrewidowany tekst jednego lub kilku załączników do niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, winien w okresie rocznym, lub w wyjątkowych okolicznościach w okresie osiemnastu miesięcy od zamknięcia sesji Konferencji, złożyć ten zrewidowany tekst władzy lub władzom, do których kompetencji sprawa należy, w celu przekształcenia jej w ustawę lub zastosowania środków innego rodzaju.

3. Ten zrewidowany tekst wejdzie w życie dla każdego Członka, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, od chwili przesłania przez tego Członka Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklaracji informującej o przyjęciu przez niego zrewidowanego tekstu.

4. Od daty przyjęcia zrewidowanego tekstu załącznika przez Konferencję, tylko tekst zrewidowany będzie otwarty do przyjęcia przez Członków.

Artykuł 23: Teksty autentyczne: standardowe postanowienia końcowe⁶.

⁵ Patrz Załącznik I.

⁶ Patrz Załącznik I.

ZAŁĄCZNIK I

WERBUNEK, KIEROWANIE DO PRACY I WARUNKI PRACY
PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH, KTÓRZY NIE SĄ WERBOWANI
NA PODSTAWIE UKŁADÓW DOTYCZĄCYCH MIGRACJI ZBIOROWYCH
I ZAWIERANYCH POD KONTROLĄ RZĄDOWĄ

Artykuł 1

Niniejszy załącznik stosuje się do pracowników migrujących, którzy nie są werbowani na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową.

Artykuł 2

Dla celów niniejszego załącznika:

- a) wyraz „werbowanie” oznacza:
 - i) najmowanie osoby, znajdującej się na jakimś terytorium, na rachunek pracodawcy, znajdującego się na innym terytorium;
 - ii) fakt zobowiązania się wobec jakiejś osoby znajdującej się na pewnym terytorium do zapewnienia jej zatrudnienia na innym terytorium, jak też podjęcie środków dotyczących czynności wymienionych pod i) i ii), w tym wyszukiwanie i dobór emigrantów, oraz przygotowanie ich do podróży;
- b) wyraz „wprowadzenie” oznacza wszelkie czynności wykonywane w celu zapewnienia lub ułatwienia przyjazdu lub dopuszczenia na dane terytorium osób zwerbowanych w warunkach wymienionych powyżej w ust. a);
- c) wyrazy „kierowanie do pracy” oznaczają wszelkie czynności wykonywane w celu zapewnienia lub ułatwienia zatrudnienia osób wprowadzonych w warunkach wymienionych w ust. b).

Artykuł 3

1. Każdy Członek, którego obowiązuje niniejszy załącznik i którego ustawodawstwo zezwala na czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy tak, jak zostały one określone w art. 2, winien regulować te spośród wymienionych czynności, które są dozwolone przez jego ustawodawstwo zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu.

2. Z zastrzeżeniem postanowień przewidzianych w następnym ustępie, do wykonywania czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy będą uprawnione:

- a) publiczne biura pośrednictwa pracy lub inne oficjalne instytucje terytorium, gdzie odbywają się wspomniane czynności;
- b) oficjalne instytucje terytorium innego niż to, gdzie odbywają się wspomniane czynności, a które są uprawnione do wykonywania takich czynności na tym terytorium na mocy układu między zainteresowanymi rządami;
- c) wszelka instytucja ustanowiona zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego.

3. W stopniu, w jakim zezwala na to ustawodawstwo krajowe lub umowa dwustronna, czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy będą mogły być wykonywane przez:

- a) pracodawcę lub osobę będącą na jego usługach i działającą w jego imieniu, z zastrzeżeniem, jeśli jest to potrzebne w interesie migranta, zatwierdzenia i nadzoru właściwej władzy;
- b) biuro prywatne, jeżeli pozwolenie wstępne na przystąpienie do tych czynności jest udzielone przez właściwą władzę terytorium, gdzie mają się odbywać czynności, w wypadkach i w trybie określonym:
 - i) bądź przez ustawodawstwo tego terytorium;
 - ii) bądź przez umowę zawartą z jednej strony przez właściwą władzę terytorium emigracji lub wszelką instytucję ustanowioną zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego, a z drugiej strony przez właściwą władzę terytorium imigracji.

4. Właściwa władza terytorium, gdzie odbywają się czynności, winna sprawować nadzór nad działalnością osób lub instytucji zaopatrzonych w zezwolenie wydane zgodnie z ust. 3 b), z wyjątkiem wszelkiej instytucji ustanowionej zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego, a której sytuacja będzie nadal podlegała postanowieniom tego aktu lub wszelkim układom zawartym między wymienioną instytucją a zainteresowaną właściwą władzą.

5. Nic w niniejszym artykule nie może być interpretowane jako upoważniające osobę lub instytucję inną niż właściwa władza terytorium imigracji do wydawania zezwolenia na wjazd pracownika migrującego na terytorium któregokolwiek Członka.

Artykuł 4

Każdy Członek, dla którego niniejszy załącznik jest w mocy, zobowiązuje się zapewnić bezpłatność czynności wykonywanych przez publiczne urzędy zatrudnienia w zakresie werbowania, przyjmowania i kierowania do pracy pracowników migrantów.

Artykuł 5

1. Każdy Członek, dla którego niniejszy załącznik jest w mocy i który ustanowił system kontroli umów o zatrudnienie zawieranych przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu z pracownikiem migrującym, zobowiązuje się wymagać:

- a) aby jeden egzemplarz umowy o zatrudnienie został doręczony migrantowi przed jego wyjazdem lub – jeżeli tak postanowią zainteresowane rządy – w jakimś ośrodku przyjęcia w chwili jego przybycia na terytorium imigracyjne;
- b) aby umowa zawierała postanowienia wskazujące warunki pracy, a w szczególności wynagrodzenie zaproponowane migrantowi;
- c) aby migrant otrzymał na piśmie, przed swym wyjazdem, w dokumencie dotyczącym go indywidualnie lub dotyczącym grupy, w której skład wchodzi, informacje o ogólnych warunkach życia i pracy, jakim będzie podlegał na terytorium imigracji.

2. Gdy egzemplarz umowy ma być doręczony migrantowi przy jego przyjeździe na terytorium imigracji, powinien on być przed swym wyjazdem poinformowany pisemnie dokumentem dotyczącym go indywidualnie lub dotyczącym grupy, w której skład wchodzi, o kategorii zawodowej, do jakiej jest najęty, i o innych warunkach pracy, a w szczególności o zagwarantowanym minimum wynagrodzenia.

3. Właściwa władza stosuje odpowiednie środki, aby postanowienia poprzednich ustępów były przestrzegane i aby stosowano sankcje w razie wykroczeń.

Artykuł 6

Środki przewidziane w art. 4 Konwencji winny w odpowiednich wypadkach obejmować:

- a) uproszczenie formalności administracyjnych;
- b) zapewnienie tłumaczy;

- c) wszelką potrzebną pomoc w początkowym okresie osiedlenia się migrantów i członków ich rodziny, upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi;
- d) ochronę bytu migrantów i członków ich rodzin, upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi podczas drogi, a w szczególności na statku.

Artykuł 7

1. Gdy liczba pracowników migrujących, udających się z terytorium jednego Członka na terytorium drugiego Członka, jest dość znaczna, właściwe władze odnośnych terytoriów powinny w każdym wypadku, gdy jest to potrzebne lub wskazane, zawierać układy w celu załatwiania spraw wspólnie ich interesujących, które mogą się wyłaniać przy stosowaniu postanowień niniejszego załącznika.

2. Gdy Członkowie utrzymują system kontroli umów o zatrudnienie, porozumienia te powinny wskazywać metody, jakie należy stosować w celu zapewnienia wykonywania zobowiązań umownych pracodawcy.

Artykuł 8

Każda osoba, która zachęca do imigracji ukrytej lub nielegalnej, będzie podlegała odpowiednim sankcjom.

ZAŁĄCZNIK II

WERBUNEK, KIEROWANIE DO PRACY I WARUNKI PRACY
PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH, KTÓRZY SĄ WERBOWANI
NA PODSTAWIE UKŁADÓW DOTYCZĄCYCH MIGRACJI ZBIOROWYCH
I ZAWIERANYCH POD KONTROLĄ RZĄDOWĄ

Artykuł 1

Niniejszy załącznik stosuje się do pracowników migrujących, którzy są werbowani na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową.

Artykuł 2

Dla celów niniejszego załącznika:

- a) wyraz „werbowanie” oznacza:
 - i) najmowanie osoby, znajdującej się na jakimś terytorium, na rachunek pracodawcy, znajdującego się na innym terytorium na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową;
 - ii) fakt zobowiązania się wobec jakiejś osoby znajdującej się na pewnym terytorium do zapewnienia jej zatrudnienia na innym terytorium na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową, jak również zawieranie układów dotyczących czynności wymienionych pod i) i ii), w tym poszukiwanie i dobór emigrantów, jak też przygotowanie ich do podróży;
- b) wyraz „wprowadzenie” oznacza wszelkie czynności wykonywane w celu zapewnienia lub ułatwienia przyjazdu lub dopuszczenia na dane terytorium osób zwerbowanych w warunkach wymienionych powyżej w ust. a) na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową;
- c) wyrazy „kierowanie do pracy” oznaczają wszelkie czynności wykonywane w celu zapewnienia lub ułatwienia zatrudnienia osób wprowadzonych w warunkach wymienionych w ust. b) na podstawie układów dotyczących migracji zbiorowych i zawieranych pod kontrolą rządową.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, którego obowiązuje niniejszy załącznik i którego ustawodawstwo zezwala na czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy tak, jak zostały one określone w art. 2, winien regulować te spośród wymienionych czynności, które są dozwolone przez jego ustawodawstwo zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu.

2. Z zastrzeżeniem postanowień przewidzianych w następnym ustępie, do wykonywania czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy będą uprawnione:

- a) publiczne biura pośrednictwa pracy lub inne oficjalne instytucje terytorium, gdzie odbywają się wspomniane czynności;
- b) oficjalne instytucje terytorium innego niż to, gdzie odbywają się wspomniane czynności, a które są uprawnione do wykonywania takich czynności na tym terytorium na mocy układu między zainteresowanymi rządami;
- c) wszelka instytucja ustanowiona zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego.

3. W stopniu, w jakim zezwała na to ustawodawstwo krajowe lub umowa dwustronna, i z zastrzeżeniem, jeśli wymaga tego interes migranta, aprobaty i nadzoru właściwej władzy, czynności werbowania, wprowadzania i kierowania do pracy będą mogły być wykonywane przez:

- a) pracodawcę lub osobę będącą na jego usługach i działającą w jego imieniu;
- b) biura prywatne.

4. Prawo wykonywania czynności werbunkowych, wprowadzania i kierowania do pracy będzie podlegało uprzedniemu zezwoleniu właściwej władzy terytorium, na którym mają te czynności się odbywać, w wypadkach i w trybie określonym:

- a) bądź przez ustawodawstwo tego terytorium;
- b) bądź przez umowę zawartą z jednej strony przez właściwą władzę terytorium emigracji lub wszelką instytucję ustanowioną zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego, a z drugiej strony przez właściwą władzę terytorium imigracji.

5. Właściwa władza terytorium, gdzie odbywają się czynności, winna zgodnie z wszelką umową zawartą przez zainteresowane właściwe władze, sprawować nadzór nad działalnością osób lub instytucji zaopatrzonych w zezwolenie wydane zgodnie z ustępem poprzednim, z wyjątkiem wszelkiej instytucji ustanowionej zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego, a której sytuacja będzie nadal podlegała postanowieniom tego aktu lub wszelkim umowom zawartym między tą instytucją a zainteresowaną właściwą władzą.

6. Przed wydaniem zezwolenia na wprowadzenie pracowników migrujących właściwa władza terytorium imigracyjnego winna sprawdzić, czy nie ma już dostatecznej liczby pracowników, mogących objąć zajęcia, które wchodzi w grę.

7. Nic w niniejszym artykule nie może być interpretowane jako upoważniające osobę lub instytucję inną niż właściwa władza terytorium imigracyjnego do wydania zezwolenia na wjazd pracownika migrującego na terytorium Członka.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, dla którego niniejszy załącznik jest w mocy, zobowiązuje się zapewnić bezpłatność czynności wykonywanych przez publiczne urzędy zatrudnienia w zakresie werbowania, przyjmowania i kierowania do pracy pracowników migrujących.

2. Koszty administracyjne, jakie pociąga za sobą werbowanie, wprowadzanie i pośredniczenie nie będą obciążały migrantów.

Artykuł 5

Gdy chodzi o transport zbiorowy migrantów z jednego kraju do drugiego, wymagający przejazdu tranzytem przez trzeci kraj, właściwa władza terytorium tranzytowego winna zastosować środki dla przyspieszenia tego przejazdu celem uniknięcia opóźnień i trudności administracyjnych.

Artykuł 6

1. Każdy Członek, dla którego niniejszy załącznik jest w mocy i który ustanowił system kontroli umów o zatrudnienie, zawieranych przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu, z pracownikiem migrującym, zobowiązuje się wymagać:

- a) aby jeden egzemplarz umowy o zatrudnienie został doręczony migrantowi przed jego wyjazdem lub – jeżeli tak postanowią zainteresowane rządy – w jakimś ośrodku przyjęcia w chwili jego przybycia na terytorium imigracyjne;
- b) aby umowa zawierała postanowienia wskazujące warunki pracy, a w szczególności wynagrodzenie zaproponowane migrantowi;

c) aby migrant otrzymał na piśmie, przed swym wyjazdem, w dokumencie dotyczącym go indywidualnie lub dotyczącym grupy, w której skład wchodzi, informacje o ogólnych warunkach życia i pracy, jakim będzie podlegał na terytorium imigracji.

2. Gdy egzemplarz umowy ma być doręczony migrantowi przy jego przyjeździe na terytorium imigracji, powinien on być przed swym wyjazdem poinformowany pisemnie, dokumentem dotyczącym go indywidualnie lub dotyczącym grupy, w której skład wchodzi, o kategorii zawodowej, do jakiej jest najęty, i o innych warunkach pracy, a przede wszystkim o zagwarantowanym minimum wynagrodzenia.

3. Właściwa władza zastosuje odpowiednie środki, aby postanowienia poprzednich ustępów były przestrzegane i aby stosowano sankcje w razie wykroczeń.

Artykuł 7

Środki przewidziane w art. 4 Konwencji winny w odpowiednich wypadkach obejmować:

- a) uproszczenie formalności administracyjnych;
- b) zapewnienie tłumaczy;
- c) wszelką potrzebną pomoc w początkowym okresie osiedlania się migrantów i członków ich rodzin, upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi;
- d) ochronę bytu migrantów i członków ich rodzin, uprawnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi podczas drogi, a w szczególności na statku.

Artykuł 8

Właściwa władza winna zastosować odpowiednie środki dla zapewnienia opieki i pomocy pracownikom migrującym podczas początkowego okresu przy załatwianiu spraw dotyczących warunków ich pracy, w miarę potrzeby środki te będą mogły być zastosowane we współpracy z zainteresowanymi organizacjami dobrowolnymi.

Artykuł 9

Jeżeli pracownik migrujący, wpuszczony na terytorium Członka zgodnie z postanowieniami art. 3 niniejszego załącznika, nie otrzyma, z powodu, za który nie jest odpowiedzialny, zatrudnienia, do którego został zwerbowany lub innego odpowiedniego zatrudnienia, koszty, które pociąga za sobą powrót jego i członków jego rodziny uprawnionych do towarzyszenia mu lub połączenia się z nim, wraz z opłatami administracyjnymi, transport i utrzymanie do ostatniego miejsca przeznaczenia, jak również przewóz sprzętów gospodarskich, nie powinny obciążać migranta.

Artykuł 10

Jeżeli właściwa władza terytorium imigracji uważa, że zatrudnienie, do którego migrant został zwerbowany w myśl art. 2 niniejszego załącznika, okazało się nieodpowiednie, władza ta winna zastosować odpowiednie środki, aby dopomóc temu migrantowi w poszukiwaniu odpowiedniego zajęcia, które nie będzie czyniło uszczerbku pracownikom krajowym, powinna też podjąć kroki dla zapewnienia bądź jego utrzymania aż do czasu otrzymania przezeń takiego zatrudnienia, bądź powrotu do okolicy, w której został zwerbowany, jeżeli migrant zgadza się lub wyraził zgodę na powrót w tych warunkach podczas werbunku, bądź dla jego przesiedlenia do innej miejscowości.

Artykuł 11

Jeżeli pracownik migrujący, który jest uchodźcą lub osobą przesiedloną, staje się zbędny w jakimś zatrudnieniu na terytorium imigracyjnym, na które wkroczył stosownie do art. 3 niniejszego załącznika, właściwa władza tego terytorium winna poczynić wszelkie wysiłki, aby mu

umożliwić otrzymanie odpowiedniego zatrudnienia bez uszczerbku dla pracowników krajowych i zastosuje odpowiednie środki dla zapewnienia mu utrzymania, dopóki nie otrzyma odpowiedniego zatrudnienia lub nie zostanie przeniesiony do innej miejscowości.

Artykuł 12

1. Właściwe władze zainteresowanych terytoriów winny zawierać układy dla uregulowania spraw wspólnie ich interesujących, które mogą się wyłaniać przy stosowaniu niniejszego załącznika.

2. Gdy Członkowie utrzymują system kontroli umów o pracę, porozumienia te powinny wskazywać metody, jakie należy stosować w celu zapewnienia wykonania zobowiązań pracodawcy wynikających z umowy.

3. Porozumienia te winny przewidywać, w odpowiednich wypadkach, współpracę dotyczącą opieki, jakiej udzielić należy migrantom dla załatwienia spraw dotyczących ich warunków zatrudnienia w myśl art. 8, pomiędzy – z jednej strony – właściwą władzą terytorium emigracji lub instytucji ustanowionej zgodnie z postanowieniami jakiegoś aktu międzynarodowego, a z drugiej strony właściwą władzą terytorium imigracji.

Artykuł 13

Każda osoba, która zachęca do imigracji ukrytej lub nielegalnej, będzie podlegała odpowiednim sankcjom.

ZAŁĄCZNIK III

WWÓZ RZECZY OSOBISTYCH, NARZĘDZI I WYPOSAŻENIA
PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

Artykuł 1

1. Rzeczy osobiste, należące do werbowanych pracowników migrujących oraz do członków ich rodzin upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi, powinny być zwolnione od opłat celnych przy wjeździe na terytorium imigracji.

2. Przenośne narzędzia ręczne i przenośne wyposażenie w rodzaju tych, jakie normalnie posiadają pracownicy dla wykonywania swego zawodu, a należące do pracowników migrujących i do członków ich rodzin, upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi, winny być zwolnione od opłat celnych przy wjeździe na terytorium imigracji, pod warunkiem, że w chwili wjazdu można będzie dowieść, iż dane narzędzia i wyposażenie są rzeczywiście ich własnością lub w ich posiadaniu, były przez dłuższy czas w ich posiadaniu i użytkowaniu oraz są przeznaczone do użytkowania przez nich przy wykonywaniu zawodu.

Artykuł 2

1. Rzeczy osobiste, należące do pracowników migrujących i do członków ich rodziny upoważnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi, winny być zwolnione od opłat celnych po powrocie tych osób do ich kraju pochodzenia, jeżeli osoby te zachowały obywatelstwo tego kraju.

2. Przenośne narzędzia ręczne i przenośne wyposażenie w rodzaju tych, jakie normalnie posiadają pracownicy dla wykonywania swego zawodu, a należące do pracowników migrujących i członków ich rodzin, upoważnionych do towarzyszenia im lub do połączenia się z nimi, powinny być zwolnione od opłat celnych po powrocie tych osób do kraju ich pochodzenia, jeżeli osoby te zachowały obywatelstwo tego kraju i pod warunkiem, że w chwili wjazdu może być dowiedzione, że narzędzia i ekwipunek, o których mowa, są rzeczywiście ich własnością lub w ich posiadaniu, były przez dłuższy czas w ich posiadaniu i użytkowaniu i są przeznaczone do używania przez nich przy wykonywaniu zawodu.

Zalecenie Nr 86

dotyczące pracowników migrujących (zrewidowane)

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego pracowników migrujących, z 1939 r., i Zalecenia dotyczącego pracowników migrujących (współpraca między państwami), z 1939 r., przyjętych przez Konferencję na dwudziestej piątej sesji, która to sprawa stanowi jedenasty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracowników migrujących (zrewidowane), z 1949 r.

Konferencja, po przyjęciu Konwencji dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r. i pragnąc ją uzupełnić zaleceniem, zaleca, co następuje:

I

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „pracownik migrujący” oznacza osobę, która migruje z jednego kraju do innego w celu uzyskania zatrudnienia inaczej niż na własny rachunek; wyrażenie to obejmuje każdą osobę dopuszczoną prawnie do zatrudnienia w charakterze pracownika migrującego;
- b) określenie „werbunek” oznacza:
 - i) najmowanie osoby znajdującej się na jakimś terytorium, na rachunek pracodawcy, znajdującego się na innym terytorium;
 - ii) fakt zobowiązania się wobec jakiejś osoby przebywającej na pewnym terytorium do zapewnienia jej zatrudnienia na innym terytorium, jak też podjęcie środków dotyczących czynności wymienionych pod i) oraz ii), w tym wyszukiwanie i dobór emigrantów, oraz przygotowanie ich do podróży;
- c) określenie „wprowadzenie” oznacza wszelkie czynności wykonywane w celu zapewnienia lub ułatwienia przyjazdu lub dopuszczenia na dane terytorium osób zwerbowanych w warunkach wymienionych wyżej w ust. b);
- d) określenie „kierowanie do pracy” oznacza wszelkie czynności, polegające na zapewnieniu lub ułatwieniu zatrudnienia osób, wprowadzonych w warunkach określonych wyżej w ust. c).

2. We wszystkich przypadkach, gdy w niniejszym Zaleceniu mowa jest o rządzie lub właściwej władzy terytorium emigracji, określenia te należy interpretować, jeżeli chodzi o migrantów, którzy są uchodźcami lub przesiedleńcami, jako oznaczające wszelki organ utworzony zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego i mający za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, które nie korzystają z opieki żadnego rządu.

3. Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania:

- a) do pracowników przygranicznych;
- b) do przyjazdu na krótki okres osób wykonujących wolny zawód i artystów;
- c) do marynarzy.

II

4.1) Ogólnie biorąc, Państwa Członkowskie powinny prowadzić politykę rozwijania i wykorzystywania wszelkich możliwości zatrudniania i ułatwiania w tym celu międzynarodowego rozmieszczenia siły roboczej, a w szczególności jej ruchu z krajów posiadających nadwyżki siły roboczej do krajów, gdzie jej brak.

2) Środki zastosowane przez każde Państwo Członkowskie powinny należycie uwzględniać krajową sytuację siły roboczej, a rząd powinien konsultować się z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników w sprawie wszelkich zagadnień o charakterze ogólnym, dotyczących migracji pracowników.

III

5.1) Instytucja, której zadaniem w każdym kraju ma być bezpłatne udzielanie pomocy emigrantom i ich rodzinom, a w szczególności udzielanie im dokładnych informacji, powinna być powoływana przez:

- a) władze publiczne;
- b) jedną lub kilka organizacji dobrowolnych, które wykonują swe czynności nie dla zysku, zatwierdzonych w tym celu przez władze publiczne i podlegającą kontroli tych władz;
- c) częściowo przez władze publiczne, a częściowo przez jedną lub kilka organizacji dobrowolnych, spełniających warunki wymienione wyżej w ust. b).

2) Instytucja ta powinna udzielać porad migrantom i ich rodzinom, w ich języku lub narzeczu, lub co najmniej w języku dla nich zrozumiałym, w sprawie emigracji, imigracji, warunków pracy i życia, w tym także warunków sanitarnych w miejscu przeznaczenia, powrotu do ich kraju pochodzenia i ogólnie biorąc we wszelkich sprawach mogących ich interesować jako migrantów.

3) Instytucja ta powinna ułatwiać migrantom i ich rodzinom dokonywanie formalności administracyjnych i innych kroków, jakich może ewentualnie wymagać ich powrót do kraju pochodzenia lub emigracji.

4) W celu ułatwienia przystosowania się migrantów powinny być zorganizowane kursy przygotowawcze, jeżeli uznane zostaną za potrzebne, dla zapoznania ich z ogólnymi warunkami i metodami pracy istniejącymi w kraju imigracji i nauczania ich języka tego kraju. Państwa emigracji i imigracji powinny się porozumieć w sprawie zorganizowania tych kursów.

6. Każde Państwo Członkowskie powinno na życzenie udzielać Międzynarodowemu Biuru Pracy i każdemu innemu Państwu Członkowskiemu informacji o swym ustawodawstwie dotyczącym emigracji, jak też o wszelkich postanowieniach administracyjnych dotyczących ograniczeń emigracyjnych i ułatwień, udzielanych emigrantom, oraz o użytecznych wskazówkach w sprawie kategorii osób pragnących emigrować.

7. Każde Państwo Członkowskie powinno na życzenie udzielać Międzynarodowemu Biuru Pracy i każdemu innemu Państwu Członkowskiemu informacji o swym ustawodawstwie dotyczącym imigracji, jak też o wszelkich postanowieniach administracyjnych w sprawie zezwoleń na przyjazd, jeżeli są one wymagane, o liczbie i kwalifikacjach zawodowych osób, których imigracja jest pożądana, o swym ustawodawstwie dotyczącym dopuszczenia pracowników migrujących i o wszelkich specjalnych udogodnieniach przewidzianych dla emigrantów, jak też o każdym innym zarządzeniu mającym na celu ułatwienie dostosowania się emigrantów do organizacji gospodarczej i socjalnej kraju imigracji.

8. Należyty odstęp czasu powinien, jeśli to możliwe, oddzielać datę ogłoszenia od daty wejścia w życie wszelkich postanowień, zmieniających warunki, którym podlegają pozwolenia na imigrację lub przyjmowanie migrantów do pracy tak, aby te warunki mogły być we właściwym czasie podane do wiadomości osób przygotowujących się do emigrowania.

9. Powinny być zastosowane odpowiednie środki w celu należytego rozpowszechnienia, w odpowiednim czasie, najważniejszych postanowień wymienionych w poprzednim ustępie, w językach najpowszechniej znanych migrantom.

10. Migracje powinny być ułatwione przez odpowiednie zarządzenia mające na celu:

- a) zapewnienie w razie potrzeby pracownikom migrującym, po ich przybyciu do kraju przeznaczenia, zadowalającego mieszkania, żywienia i odzieży;
- b) zapewnienie w razie potrzeby wykształcenia zawodowego, umożliwiającego pracownikom migrującym nabycie kwalifikacji wymaganych w kraju imigracyjnym;
- c) zezwolenie, z uwzględnieniem ograniczeń ustalonych przez ustawodawstwo krajowe dotyczące wywozu i przewozu dewiz, na przekazywanie każdej części zarobków i oszczędności pracownika migrującego, jaką pragnie on przekazać;
- d) dopomaganie – jeżeli chodzi o migracje stałe – w przekazywaniu z kraju imigracyjnego, w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe o wywozie i przywozie dewiz, kapitału pracowników migrujących, jeżeli tego pragną;
- e) zapewnienie dostępu do szkół migrantom i członkom ich rodzin.

11. Powinno się pomagać migrantom i członkom ich rodzin w uzyskiwaniu dostępu do wczasów i ułatwień bytowych; ponadto powinny być zastosowane w razie potrzeby postanowienia dotyczące zapewnienia migrantom korzystania ze specjalnych ułatwień w początkowym okresie instalowania się w kraju imigracji.

12. Jeżeli chodzi o pracowników migrujących, zwerbowanych na podstawie umów dotyczących migracji zbiorowych pod kontrolą rządową, pracownicy migrujący powinni korzystać z pomocy lekarskiej udzielanej obywatelom własnym.

IV

13.1) Jeżeli wymaga tego interes migranta, Państwa Członkowskie powinny zobowiązać każdego pośrednika, zajmującego się werbunkiem, wprowadzaniem lub kierowaniem do pracy pracowników migrujących na rachunek pracodawcy, do zaopatrzenia się w pozwolenie na piśmie tego pracodawcy lub w inny dowód świadczący o tym, że działa on na jego rachunek.

2) Dokument ten powinien być sporządzony w języku urzędowym państwa emigracyjnego lub być przetłumaczony na ten język i powinien zawierać wszelkie potrzebne dane o pracodawcy, jak też o charakterze i rozmiarach czynności w zakresie werbunku, o ciążyącym na pośredniku wprowadzaniu lub kierowaniu do pracy oraz o zaoferowanym zatrudnieniu łącznie z warunkami wynagrodzenia.

14.1) Dobór techniczny pracowników migrujących powinien być wykonywany z możliwie najmniejszym ograniczeniem migracji, stwierdzając jednak, czy posiadają oni kwalifikacje do wykonywania żądanej pracy.

2) Dokonywanie takiego doboru powinno być powierzone:

- a) bądź instytucjom urzędowym;
- b) bądź, w odpowiednich przypadkach, instytucjom prywatnym terytorium imigracji, należycie upoważnionym i kontrolowanym, w razie potrzeby w interesie pracownika migrującego, przez właściwą władzę terytorium emigracji.

3) Prawo dokonywania czynności selekcyjnych powinno być uzależnione od uprzedniego zezwolenia właściwej władzy terytorium, gdzie te czynności się odbywają, w warunkach i w przypadkach przewidzianych bądź przez ustawodawstwo obowiązujące na tym terytorium, bądź w porozumieniu pomiędzy rządem terytorium emigracji i rządem terytorium imigracji.

4) Jeżeli to możliwe, pracownicy pragnący migrować powinni być przed opuszczeniem kraju emigracji zbadani w celu doboru zawodowego i lekarskiego przez przedstawiciela właściwej władzy kraju imigracji.

5) Jeżeli czynności werbunkowe przybierają wystarczające rozmiary, powinny być zawierane układy przewidujące porozumiewanie się i ścisłą współpracę pomiędzy właściwymi władzami zainteresowanych terytoriów emigracji i imigracji.

6) Czynności wymienione w poprzednich ustępach niniejszego artykułu powinny się odbywać w możliwie największej bliskości miejsca, gdzie migrant zostaje zwerbowany.

15.1) Powinny być w drodze umowy zastosowane środki w celu upoważnienia każdego migrującego pracownika, wprowadzonego na stałe, aby mogli mu towarzyszyć lub do niego przybyć członkowie jego rodziny.

2) Przesiedlenie się członków rodziny tak upoważnionego pracownika migrującego, uprawnionych do towarzyszenia mu lub połączenia się z nim, powinno być specjalnie ułatwiane zarówno przez kraj emigracji, jak i przez kraj imigracji.

3) Dla celów niniejszego ustępu, za członków rodziny pracownika migrującego należy uważać jego żonę i małoletnie dzieci; powinny być rozpatrywane życzliwie wnioski o rozciągnięcie tych korzyści na innych członków rodziny pracownika migrującego, będących na jego utrzymaniu.

V

16.1) Pracownicy migrujący, uprawnieni do przebywania na danym terytorium i członkowie ich rodzin uprawnieni do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi, powinni otrzymać, jeśli to możliwe, zatrudnienie na tych samych warunkach, co obywatele danego kraju.

2) W krajach, gdzie zatrudnienie pracowników migrujących podlega ograniczeniom, należy, jeśli to możliwe:

- a) zaprzestać stosowania tych ograniczeń do migrujących pracowników, którzy przebywają w kraju imigracji przez ustalony okres czasu, którego trwanie nie powinno przekraczać w zasadzie pięciu lat;
- b) zaprzestać stosowania tych ograniczeń do żony i dzieci w wieku zdolnym do pracy, którym pozwolono towarzyszyć pracownikowi migrującemu lub połączyć się z nim, jednocześnie z ustaniem stosowania ograniczeń do tego pracownika.

17. W krajach, gdzie liczba pracowników migrujących jest dość znaczna, warunki zatrudnienia tych pracowników powinny podlegać specjalnemu nadzorowi, który może być sprawowany, zależnie od okoliczności, bądź przez specjalną służbę inspekcji, bądź przez inspektorów pracy lub innych urzędników wyspecjalizowanych do tego zadania.

VI

18.1) Jeżeli pracownik migrujący został zgodnie z przepisami przyjęty do pracy na terytorium Państwa Członkowskiego, państwo to powinno w miarę możliwości powstrzymać się od wydalania ze swego terytorium tego pracownika, a także członków jego rodziny, z powodu niedostatecznych dochodów pracownika lub sytuacji na rynku pracy, chyba że został zawarty w tym celu układ pomiędzy właściwymi władzami zainteresowanych terytoriów emigracji i imigracji.

2) Taki układ powinien przewidywać:

- a) że będzie brany pod uwagę czas pobytu pracownika migrującego na terytorium imigracji i że w zasadzie nie będzie wolno wydalic żadnego pracownika migrującego, jeżeli przebywa na tym terytorium ponad pięć lat;
- b) że migrant wyczerpał swe prawa do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia;
- c) że migrant będzie korzystał z okresu wypowiedzenia w odpowiednim terminie, dającym mu możność zlikwidowania swego mienia;
- d) że będą poczynione odpowiednie kroki dla przewiezienia pracownika i członków jego rodziny;
- e) że będą zastosowane niezbędne środki, aby pracownik migrujący i członkowie jego rodziny byli traktowani właściwie;
- f) że koszty powrotu migranta i członków jego rodziny, jak też przewozu jego sprzętów domowych na miejsce przeznaczenia nie będą go obciążały.

19. Powinny być poczynione odpowiednie kroki przez władze zainteresowanych terytoriów, aby konsultowano się z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawie czynności dotyczących werbunku, wprowadzenia i kierowania do pracy migrantów.

VII

20. Jeżeli migrujący pracownicy lub członkowie ich rodzin, którzy pozostali nadal obywatelami państwa ich pochodzenia, powracają do swego kraju. Państwo to powinno zapewnić tym osobom korzystanie z różnych środków pomocy dla ubogich i bezrobotnych, jak też ułatwić bezrobotnym powrót do pracy, zwalniając ich od wszelkiego wstępnego warunku pobytu lub zatrudnienia w kraju lub miejscowości.

VIII

21.1) Państwa Członkowskie powinny, zależnie od okoliczności, uzupełnić Konwencję dotyczącą pracowników migrujących (zrewidowaną), z 1949 r., oraz poprzedzające ustępy niniejszego Zalecenia przez dwustronne układy, które wskazałyby tryb, według którego powinny być stosowane zasady zawarte w wymienionej Konwencji i w mniejszym Zaleceniu.

2) Przy zawieraniu takich dwustronnych układów Państwa Członkowskie powinny uwzględnić postanowienia Modelowego Porozumienia, załączonego do niniejszego Zalecenia, dla opracowania odpowiednich przepisów dotyczących organizacji migracji pracowników i reglamentacji warunków przesiedlania i zatrudnienia pracowników migrujących, w tym także uchodźców i osób przesiedlonych.

ZAŁĄCZNIK

MODELOWE POROZUMIENIE W SPRAWIE TYMCZASOWYCH I STAŁYCH MIGRACJI PRACOWNIKÓW, W TYM TAKŻE UCHODźCÓW I OSÓB PRZESIEDLONYCH*

Artykuł 1

Wymiana informacji

1. Właściwa władza terytorium imigracji dostarczać będzie periodycznie właściwej władzy terytorium emigracji [a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, organowi powołanemu zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, któremu zlecono ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu] odpowiednich informacji dotyczących:

- a) postanowień ustawowych i administracyjnych dotyczących przyjazdu, zatrudnienia, pobytu i **osiedlenia** migrantów i ich **rodzin**;
- b) liczby, kategorii i kwalifikacji zawodowych migrantów pożądaných;
- c) warunków pracy i bytu migrantów, a w szczególności kosztów utrzymania i płac minimalnych w zależności od kategorii zawodowych i okręgów zatrudnienia, ewentualnych zasiłków dodatkowych, rodzaju zatrudnienia będącego do dyspozycji, ewentualnych premii płaconych przy przyjmowaniu, systemów zabezpieczenia społecznego i opieki lekarskiej, postanowień dotyczących przewozu migrantów, ich narzędzi i mienia, postanowień dotyczących mieszkania, zaopatrzenia w żywność i odzież, zarządzeń dotyczących przekazywania oszczędności migrantów i innych sum należnych na mocy niniejszego porozumienia;
- d) szczególnych ułatwień udzielanych ewentualnie migrantom;
- e) ułatwień udzielanych migrantom w nauce ogólnej i w szkoleniu zawodowym;
- f) **środków mających na celu popieranie szybkiej adaptacji migrantów**;
- g) **procedury i formalności wymaganych dla naturalizacji**.

2. Właściwa władza terytorium imigracji [a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, organ powołany zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego i mający za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu] powinna podać te informacje do wiadomości zainteresowanych osób i instytucji.

3. Właściwa władza terytorium emigracji (a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, organ powołany zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego i mający za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu) dostarczać będzie periodycznie właściwej władzy terytorium imigracji odpowiednich informacji dotyczących:

- a) postanowień ustawowych i administracyjnych dotyczących emigracji;
- b) liczby i kwalifikacji zawodowych osób pragnących emigrować, **jak też składu ich rodzin**;
- c) systemu zabezpieczenia społecznego;
- d) specjalnych ułatwień ewentualnie udzielanych migrantom;

* Postanowienia złożone tekstem pogrubionym dotyczą przede wszystkim migracji stałych, a postanowienia w nawiasach kwadratowych dotyczą tylko migracji uchodźców i osób przesiedlonych.

- e) **środowiska i warunków życia, do jakich migranci są przyzwyczajeni;**
- f) **postanowień obowiązujących w sprawie wywozu kapitału.**

4. Właściwa władza terytorium imigracji powinna podawać te informacje do wiadomości zainteresowanych osób i instytucji.

5. Informacje wymienione powyżej w ustępach 1 do 4 powinny być również komunikowane Międzynarodowemu Biuru Pracy przez każdą ze stron, o którą chodzi.

Artykuł 2

Środki przeciwko mylącej propagandzie

1. Strony zgadzają się na zastosowanie na swych terytoriach, w stopniu, w jakim na to zezwala ustawodawstwo krajowe, wszelkich możliwych środków przeciwko mylącej propagandzie dotyczącej emigracji i imigracji.

2. W tym celu strony będą współpracowały w razie potrzeby z właściwymi władzami innych zainteresowanych państw.

Artykuł 3

Formalności administracyjne

Strony zgadzają się na zastosowanie środków w celu przyspieszenia i uproszczenia załatwiania formalności administracyjnych w sprawie wyjazdu, podróży, przyjazdu, pobytu i osiedlenia się migrantów i, jeśli to możliwe – członków ich rodzin; środki te będą obejmowały w miarę potrzeby także organizację usług tłumaczy.

Artykuł 4

Ważność dokumentów

1. Strony ustalą warunki, jakim powinny odpowiadać, aby zostać uznane za ważne na terytorium imigracji, dokumenty wystawione przez właściwą władzę terytorium emigracji i odnoszące się do migrantów oraz do **członków ich rodzin** [a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, przez organ powołany zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego i mający za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu], dotyczące:

- a) stanu cywilnego;
- b) sytuacji prawnej;
- c) kwalifikacji zawodowych;
- d) wykształcenia ogólnego i wykształcenia zawodowego;
- e) przynależności do systemów zabezpieczenia społecznego.

2. Strony uzgodnią również zakres stosowania powyższego uznania.

3. Jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, właściwa władza terytorium imigracji uzna ważność każdego dokumentu podróży, wydanego w zastępstwie paszportu krajowego przez właściwą władzę kraju emigracji, a zwłaszcza dokumentów podróży wydanych zgodnie z postanowieniami układu międzynarodowego (na przykład, dokument podróży ustalony przez układ z dnia 15 października 1946 r. i paszport Nansenowski)].

Artykuł 5

Warunki i kryteria migracji

1. Strony określą za wspólną zgodą:

- a) warunki do wypełnienia przez migrantów i **członków ich rodzin**, dotyczące wieku, zdolności fizycznej, zdrowia oraz kwalifikacji zawodowych dla różnych gałęzi działalności gospodarczej i różnych kategorii zawodowych;

b) **kategorie członków rodziny migrantów, uprawnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi.**

2. Strony określą również, zgodnie z postanowieniami art. 28 niniejszego porozumienia:

- a) rozmiary ilościowe i kategorie zawodowe migrantów, którzy mają być zwербowani w ciągu określonego czasu;
- b) strefy werbunkowe oraz strefy kierowania do pracy i osiedlenia [jeżeli jednak chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, to ustalenie stref werbunku będzie zarezerwowane dla organu powołanego zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego i mającego za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu].

3. W celu przeprowadzenia werbunku migrantów odpowiadających potrzebom technicznym terytorium emigracji i mogących się łatwo dostosować do warunków istniejących na tym terytorium, strony ustalą kryteria, według których będzie się postępować przy doborze technicznym migrantów.

4. Ustalając te kryteria obie strony wezmą pod uwagę:

- a) jeżeli chodzi o selekcję lekarską zainteresowanych:
 - i) charakter badania lekarskiego, jakiemu podlegać będą migranci (ogólne badanie lekarskie, badanie radiologiczne, badanie laboratoryjne, itd.);
 - ii) zestawienie list chorób i ułomności fizycznych, które decydują wyraźnie o niezdolności do pracy w pewnych zawodach;
 - iii) minimalne warunki higieny przewidziane przez międzynarodowe konwencje o higienie i dotyczące ruchów ludności z kraju do kraju;
- b) co się tyczy doboru zawodowego:
 - i) kwalifikacje migrantów wymagane dla każdego zawodu lub kategorii zawodowej;
 - ii) inne zawody, które wymagają od pracowników kwalifikacji lub zdolności analogicznych, aby odpowiadać potrzebom poszczególnych przemysłów, dla których trudno zwərbować dostateczną liczbę pracowników wykwalifikowanych;
 - iii) rozwój testów psychotechnicznych;
- c) co się tyczy doboru opartego na wieku migrantów: elastyczność, z jaką powinny być stosowane kryteria w tej sprawie, aby sprostać z jednej strony wymaganiom, jakie stawiają różne zatrudnienia, a z drugiej różnicy zdolności jednostek w określonym wieku.

Artykuł 6

Organizacja werbunku, wprowadzania i kierowania do pracy

1. Instytucje lub osoby, które dokonują czynności werbunku, wprowadzania i kierowania do pracy migrantów i **członków ich rodzin** powinny być wyznaczone imiennie przez właściwe władze zainteresowanych terytoriów [a jeżeli chodzi o uchodźców albo o osoby przesiedlone, przez organ powołany zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, któremu powierzono ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu, z jednej strony, a właściwą władzą terytorium imigracji, z drugiej strony] z zastrzeżeniem aprobaty obu stron.

2. Z zastrzeżeniem postanowień następnego ustępu, do wykonywania czynności werbunku, wprowadzania i kierowania do pracy będą dopuszczone jedynie:

- a) państwowe urzędy pośrednictwa pracy lub inne urzędowe organy terytorium, gdzie wykonywane są te czynności;
- b) organy urzędowe na innym terytorium niż to, na którym wykonywane są czynności, a uprawnione do wykonywania takich czynności na tym terytorium przez układ zawarty między stronami;
- c) każdy organ powołany zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego.

3. Poza tym, jeśli ustawodawstwo krajowe każdej ze stron na to pozwala oraz z zastrzeżeniem aprobaty i kontroli właściwych władz tych stron, czynności werbunku, prowadzenia i kierowania do pracy będą mogły być wykonywane przez:

- a) pracodawcę lub osobę będącą na jego usługach i działającą w jego imieniu;
- b) biura prywatne.

4. Koszty administracyjne wynikające z werbunku, prowadzenia i kierowania do pracy migrującego pracownika nie powinny go obciążać.

Artykuł 7

Badanie selekcyjne

1. Każdy kandydat na migranta powinien podlegać odpowiedniemu badaniu na terytorium emigracji; badanie takie powinno pociągać dla niego jak najmniej niedogodności.

2. Co się tyczy organizacji selekcji migrantów, strony uzgodnią:

- a) uznanie i skład organów oficjalnych i organów prywatnych, dopuszczonych przez właściwą władzę terytorium imigracji do wykonywania czynności selekcyjnych na terytorium emigracji;
- b) zorganizowanie badań selekcyjnych, ośrodki, w których będą się one odbywały i podział kosztów związanych z tymi badaniami;
- c) współpracę właściwych władz obu stron, a w szczególności ich urzędów zatrudnienia przy organizowaniu selekcji.

Artykuł 8

Informacje i pomoc, jakich należy dostarczyć migrantom

1. Migrant, który po zbadaniu lekarskim i zawodowym został dopuszczony do ośrodka zbiórki lub selekcji, otrzyma w zrozumiałym dla siebie języku wszystkie informacje, jakie byłyby mu jeszcze potrzebne, dotyczące rodzaju pracy, do jakiej został przyjęty, okręgu zatrudnienia, przedsiębiorstwa, do którego został przeznaczony i zarządzeń podjętych w związku z jego podróżą, jak również warunków życia i pracy, w tym także warunków higieny, oraz innych warunków z tym związanych, istniejących w kraju lub okręgu, do którego się udaje.

2. Po przyjeździe do kraju przeznaczenia, w ośrodku przyjęcia, jeśli taki istnieje, lub w miejscu zamieszkania migranci i **członkowie ich rodzin** otrzymają wszystkie dokumenty potrzebne do pracy, pobytu i **osiedlenia się** w danym kraju oraz informacje i porady dotyczące warunków bytu i pracy; powinni oni otrzymać również wszelką inną pomoc, której potrzebowali-by dla przystosowania się do warunków istniejących w kraju imigracji.

Artykuł 9

Nauka i przygotowanie zawodowe

Strony powinny uzgodnić swą działalność, dotyczącą organizacji dla migrantów kursów nauczania, które podawać będą wiadomości ogólne o kraju imigracji oraz obejmować będą naukę języka tego kraju i przygotowanie zawodowe.

Artykuł 10

Wymiana praktykantów

Strony zgadzają się na popieranie wymiany praktykantów i na ustalenie w oddzielnym porozumieniu warunków regulujących tę wymianę.

Artykuł 11

Warunki transportu

1. W czasie podróży z miejsca zamieszkania do ośrodka zbiórki lub selekcji i w czasie przebywania w wymienionym ośrodku, migranci i **członkowie ich rodzin** otrzymywać będą od właściwej władzy terytorium migracji [a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, od organu powołanego zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, mającego za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu] wszelką pomoc, jakiej mogliby potrzebować.

2. W czasie podróży z ośrodka zbiórki lub selekcji do miejsca zatrudnienia i w czasie pobytu w ośrodku przyjęcia, jeżeli taki istnieje, władze terytorium emigracji i imigracji powinny zapewnić, każda w ramach swej kompetencji, higienę i urządzenia socjalne dla migrantów i **członków ich rodzin** oraz dostarczyć im wszelkiej pomocy, jakiej mogliby potrzebować.

3. Przewóz migrantów i **członków ich rodzin** odbywać się będzie zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, we właściwych warunkach, odpowiadających transportowi osób.

4. Strony ustalą za wspólną zgodą warunki i sposób stosowania postanowień mniejszego artykułu.

Artykuł 12

Koszty podróży i utrzymania

Strony określą metody regulowania kosztów podróży migrantów i **członków ich rodzin** z miejsca ich zamieszkania do miejsca przeznaczenia, kosztów utrzymania w czasie podróży, kosztów choroby lub leczenia szpitalnego i kosztów przewozu ich rzeczy osobistych.

Artykuł 13

Przekazywanie funduszków

1. Właściwa władza terytorium emigracji powinna, w granicach możliwości i w ramach ustawodawstwa krajowego dotyczącego wwozu i wywozu obcych walut, zezwolić na wywiezienie i ułatwić wywóz ze swego kraju przez migrantów i **członków ich rodzin** sum, których mogliby potrzebować w celu swego pierwszego urządzenia się za granicą.

2. Właściwa władza terytorium imigracji powinna, w granicach możliwości i w ramach ustawodawstwa krajowego, dotyczącego wwozu i wywozu obcych walut, zezwolić i ułatwić okresowe przekazywanie na terytorium emigracji oszczędności i wszelkich innych sum, należnych na mocy niniejszego porozumienia.

3. Przekazywanie funduszków, dozwolonych zgodnie z ustępami 1 i 2 wyżej, powinno być dokonywane według przyjętego kursu wymiany.

4. Strony podejmą wszelkie potrzebne środki dla uproszczenia i przyspieszenia formalności administracyjnych dotyczących przekazywania funduszków, aby fundusze te dochodziły do adresatów w możliwie szybkim terminie.

5. Strony ustalą, czy i w jakich warunkach migrant może być zobowiązany do przekazywania części swego zarobku na utrzymanie rodziny pozostającej w swoim kraju lub na terytorium, które opuścił.

Artykuł 14

Adaptacja i naturalizacja

Właściwa władza terytorium migracji podejmie kroki w celu ułatwienia adaptacji do warunków krajowych, klimatycznych, gospodarczych i społecznych oraz w celu uproszczenia procedury naturalizacji migrantów i członków ich rodzin.

Artykuł 15

Kontrola warunków życia i pracy

1. Powinny być wydane postanowienia w sprawie kontrolowania przez właściwą władzę lub przez należycie uprawnione organy kraju imigracji warunków życia i pracy migrantów, w tym także warunków higienicznych.

2. Jeżeli chodzi o migracje czasowe, strony podejmą potrzebne środki, aby przy przeprowadzaniu tej kontroli uprawnieni przedstawiciele terytorium emigracji [a jeżeli chodzi o uchodźców lub osoby przesiedlone, przedstawiciele organu powołanego zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, który ma za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu] współpracowali z właściwą władzą lub z należycie uprawnionymi instytucjami terytorium imigracji.

3. W ustalonym czasie, którego trwanie określone zostanie przez strony, migranci korzystając będą ze specjalnej opieki, jeżeli chodzi o sprawy dotyczące warunków ich zatrudnienia.

4. Opieka nad warunkami zatrudnienia i życia będzie mogła być sprawowana bądź przez normalną służbę inspekcji pracy kraju imigracji, bądź przez służbę specjalną dla migrantów; w razie potrzeby środki te będą zastosowane we współpracy z zatwierdzonymi organizacjami dobrowolnymi.

5. Jeżeli zajdzie potrzeba, będą zastosowane środki, aby przedstawiciele terytorium emigracji [a jeżeli chodzi o uchodźców i osoby przesiedlone, przedstawiciele organu powołanego zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, który ma za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu] mogli współpracować z wymienionymi wyżej służbami.

Artykuł 16

Rozstrzygnięcie sporów

1. W razie sporu pomiędzy migrantem a jego pracodawcą, migrant będzie miał dostęp do właściwych władz sądowych lub będzie mógł w każdy inny sposób przedłożyć swe skargi, zgodnie z ustawodawstwem terytorium imigracji.

2. Władze ustanowią każdą inną procedurę potrzebną do rozstrzygnięcia sporów powstających w związku z wykonaniem umowy.

Artykuł 17

Równość traktowania

1. Właściwa władza terytorium imigracji będzie traktować migrantów i **członków ich rodzin**, jeśli chodzi o zatrudnienia, do których mogą oni być przyjęci, nie mniej przychylnie niż własnych obywateli na podstawie postanowień ustawowych lub administracyjnych lub zbiorowych układów pracy.

2. Ta równość traktowania będzie stosowana bez różnicy narodowości, rasy, wyznania lub płci do migrantów, którzy przebywają legalnie w granicach terytorium imigracji, jeżeli chodzi o następujące sprawy:

- a) jeśli sprawy te są regulowane przez ustawodawstwo lub zależą od władz administracyjnych;
 - i) wynagrodzenie (łącznie z zasiłkami rodzinnymi, gdy stanowią one część wynagrodzenia), czas pracy, odpoczynek tygodniowy, godziny nadliczbowe, płatne urlopy, ograniczenie pracy nakładczej, wiek dopuszczenia do pracy, nauka zawodu i szkolenie zawodowe, praca kobiet i młodocianych;
 - ii) przynależność do związków zawodowych i korzystanie z uprawnień wynikających z rokowań zbiorowych;

- iii) dopuszczenie do szkół, do nauki zawodu i na kursy lub do szkół kształcenia zawodowego i technicznego z zastrzeżeniem, że nie będzie to z uszczerbkiem dla obywateli kraju imigracji;
 - iv) wczasy i urzędzenia socjalne.
- b) podatki, opłaty i składki z tytułu pracy, pobieranych od pracowników;
 - c) higiena, bezpieczeństwo i pomoc lekarska;
 - d) sprawy sądowe dotyczące kwestii objętych niniejszą umową.

Artykuł 18

Dostęp do zajęć i zawodów oraz prawo nabywania własności nieruchomości

Równość traktowania stosowana będzie również, jeżeli chodzi o:

- a) **dostęp do zajęć i zawodów w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe;**
- b) **nabywanie, posiadanie i przekazywanie własności miejskiej lub wiejskiej.**

Artykuł 19

Zaopatrzenie w żywność

Migranci i **członkowie ich rodzin** korzystać będą z takiego samego traktowania jak pracownicy krajowi tego samego zawodu, jeżeli chodzi o zaopatrzenie w żywność.

Artykuł 20

Warunki mieszkaniowe

Właściwa władza terytorium imigracji powinna upewnić się, że migranci i **członkowie ich rodzin** posiadają higieniczne i przyzwoite mieszkanie, w miarę istnienia potrzebnej ilości mieszkań.

Artykuł 21

Zabezpieczenie społeczne

1. Obie strony ustalą oddzielnym porozumieniem sposób stosowania systemu zabezpieczenia społecznego do migrantów i osób pozostających na ich utrzymaniu.

2. **Porozumienie to przewidywać będzie, że właściwa władza terytorium imigracji wyda przepisy dla zapewnienia migrantom i osobom pozostającym na ich utrzymaniu traktowania nie mniej korzystnego od tego, jakiego udziela obywatelom własnym, z wyjątkiem przypadków, w których od obywateli własnych wymagane są specjalne warunki dotyczące pobytu.**

3. **Porozumienie to powinno obejmować odpowiednie umowy w celu utrzymania na korzyść migrantów praw nabytych lub w toku nabywania według zasad Konwencji dotyczącej zachowania uprawnień migrantów z 1935 r. lub według każdego zrewidowanego tekstu tej Konwencji.**

4. W wypadku migracji czasowych, porozumienie przewidywać będzie, że właściwa władza terytorium imigracji wyda przepisy w celu zapewnienia migrantom i osobom pozostającym na ich utrzymaniu traktowania nie mniej korzystnego od tego, jakiego udziela obywatelom własnym, przy czym w przypadku istnienia obowiązkowego systemu emerytalnego zawierane będą odpowiednie porozumienia dla zachowania przez migrantów praw nabytych lub w toku nabywania.

Artykuł 22

Umowy o zatrudnienie

1. W krajach, w których została ustanowiona wzorcowa umowa o zatrudnienie, indywidualna umowa o zatrudnienie migrantów będzie oparta na umowie wzorcowej, opracowanej przez strony dla głównych gałęzi działalności gospodarczej.

2. Indywidualna umowa o zatrudnienie, jeśli jest ona zawierana, powinna ustalać ogólne warunki angażu i pracy, przewidziane w odnośnej umowie wzorcowej, i powinna być przetłumaczona na język zrozumiały dla migranta. Jeden egzemplarz umowy powinien być doręczony migrantowi przed opuszczeniem przezeń terytorium emigracji lub w razie obopólnej zgody stron w ośrodku przyjęcia przy wjeździe do kraju imigracji. W tym przypadku powinno się poinformować migranta dokumentem pisemnym, dotyczącym go indywidualnie lub dotyczącym grupy, do której należy, o kategorii zawodowej, w jakiej będzie zatrudniony, i o innych warunkach pracy, a w szczególności o zapewnionej mu płacy minimalnej.

3. Indywidualna umowa o zatrudnienie powinna zawierać wszelkie potrzebne informacje, takie jak:

- a) nazwisko i imię pracownika oraz miejsce i dzień urodzenia, jego sytuację rodzinną oraz miejsce zamieszkania i werbunku;
- b) rodzaj pracy, jaka ma być wykonywana, i miejsce, gdzie ma się ona odbywać;
- c) kategorię zawodową, do której jest zaklasyfikowany;
- d) wynagrodzenie za zwykły czas pracy, za godziny nadliczbowe, za pracę nocną i pracę wykonywaną w dni świąteczne oraz sposób wypłaty;
- e) ewentualne premie, odszkodowania i zasiłki;
- f) warunki, w jakich pracodawca ma prawo dokonywać potrąceń z wynagrodzenia i ich wysokość;
- g) warunki żywienia, gdy dostarcza go pracodawca;
- h) czas trwania angażu i warunki odnowienia lub wypowiedzenia umowy o zatrudnienie;
- i) warunki, na jakich dozwolony jest wjazd i pobyt na terytorium imigracji;
- j) sposób regulowania kosztów podróży migrantów i **członków ich rodzin**;
- k) jeżeli chodzi o migranta czasowego sposób regulowania kosztów podróży zwrotnej do kraju pochodzenia lub ewentualnie do kraju, z którego migrował;
- l) przypadki, w których można rozwiązać umowę.

Artykuł 23

Zmiana zatrudnienia

1. Jeżeli migrant został zwerbowany do określonego zatrudnienia i zatrudnienie to, zdaniem właściwej władzy terytorium imigracji, nie odpowiada sprawności fizycznej lub zawodowej tego migranta, władza ta ułatwi mu z zastrzeżeniem postanowień umowy o zatrudnienie uzyskanie miejsca w innym zatrudnieniu, które odpowiada jego umiejętnościom i które może wykonywać w ramach ustawodawstwa krajowego.

2. Strony określą w oddzielnym porozumieniu odpowiednie sposoby w celu zapewnienia w okresach bezrobocia utrzymania migrantów i **członków ich rodzin, pozostających na utrzymaniu i uprawnionych do towarzyszenia im lub połączenia się z nimi**.

Artykuł 24

Stałość zatrudnienia

1. Jeżeli przed wygaśnięciem umowy pracownik migrujący staje się zbędny w przedsiębiorstwie lub w gałęzi działalności gospodarczej, do której został zaangażowany, właściwa władza terytorium imigracji ułatwi, przestrzegając warunków umowy, jego umieszczenie w innym zatrudnieniu, które odpowiada jego umiejętnościom i które może wykonywać w ramach ustawodawstwa krajowego.

2. W przypadku gdy migrant nie miałby prawa do świadczeń przewidzianych w systemie pomocy lub ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, jego utrzymanie **oraz członków jego rodziny** pozostających na utrzymaniu, będzie przez cały okres pozostawania bez pracy zapewnione zgodnie z postanowieniami przewidzianymi w oddzielnym porozumieniu, jeśli nie będzie to sprzeczne z jego umową.

3. Postanowienia tego artykułu nie naruszają praw migranta do korzystania z przewidzianych ewentualnie w umowie o zatrudnienie korzyści w razie wcześniejszego rozwiązania umowy przez pracodawcę.

Artykuł 25

Postanowienia dotyczące odesłania

1. Właściwa władza kraju imigracji zobowiąże się do nieodsyłania wbrew jego woli migranta i **członków rodziny uprawnionych do towarzyszenia mu lub połączenia się z nim**, jeżeli wskutek choroby lub wypadku migrant nie może dłużej wykonywać swego zawodu.

2. Rząd kraju imigracji zobowiąże się do nieodsyłania uchodźców lub osób przesiedlonych, jak też migrantów, którzy ze względów politycznych nie życzą sobie powrotu do kraju pochodzenia, jeżeli jest to inny kraj niż kraj werbunku, chyba że wyrażą formalnie żądanie na piśmie, skierowane tak do właściwej władzy kraju imigracji, jak i do przedstawicieli organu powołanego, zgodnie z postanowieniami aktu międzynarodowego, który ma za zadanie ochronę uchodźców i osób przesiedlonych, nie korzystających z ochrony żadnego rządu.

Artykuł 26

Podróż powrotna

1. Koszty podróży powrotnej migranta wprowadzonego na terytorium imigracji – w zastosowaniu planu popieranego przez rząd tego terytorium – który jest zmuszony do opuszczenia swego zatrudnienia z przyczyn od niego niezależnych, a którego nie udało się umieścić w innym zatrudnieniu, które może wykonywać w ramach ustawodawstwa krajowego, będą regulowane następująco:

- a) koszty powrotnej podróży migranta i osób pozostających na jego utrzymaniu nie będą w żadnym razie obciążały migranta;
- b) dwustronne porozumienia dodatkowe sprecyzują tryb regulowania kosztów podróży powrotnej;
- c) w każdym razie i w przypadku, gdy żadne postanowienie nie zostało włączone w tym przedmiocie do układu dwustronnego, w informacjach udzielanych migrantom przy werbunku wskazana będzie osoba lub organ odpowiadający za koszty ewentualnego powrotu w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

2. Zgodnie z metodami współpracy i konsultacji, na które wyrażona została zgoda w myśl art. 28 niniejszego porozumienia, obie strony określą, jakie środki należy zastosować dla zorganizowania powrotu tych migrantów i zapewnienia im w czasie drogi warunków higieny i bytu oraz opieki, z czego korzystali w czasie podróży w pierwszą stronę.

3. Właściwa władza terytorium emigracji zwolni przy wyjeździe z wszelkich opłat celnych:

- a) rzeczy osobiste;
- b) przenośne narzędzia ręczne i sprzęt podręczny, jakie normalnie posiadają pracownicy dla wykonywania zajęcia, które były przez dłuższy czas w ich posiadaniu i użyciu i które są przeznaczone do używania przez nich przy wykonywaniu zawodu.

Artykuł 27

Podwójne opodatkowanie

Obie strony określą w oddzielnym porozumieniu środki, jakie należy zastosować dla uniknięcia podwójnego opodatkowania zarobków migrujących pracowników.

Artykuł 28

Metody konsultacji i współpracy

1. Obie strony ustalą metody konsultacji i współpracy potrzebne dla zapewnienia stosowania postanowień porozumienia.
2. Na życzenie przedstawicieli obu stron. Międzynarodowe Biuro Pracy przyłączy się do tej konsultacji i współpracy.

Artykuł 29

Postanowienia końcowe

1. Obie strony ustalą czas trwania niniejszego porozumienia, jak też termin jego wypowiedzenia.
2. Strony określą również, które postanowienia niniejszego porozumienia pozostaną w mocy po jego wygaśnięciu.

Konwencja Nr 98

dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie konwencji międzynarodowej, przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.

Artykuł 1

1. Pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy.

2. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu:

- a) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego;
- b) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

Artykuł 2

1. Organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.

2. Będą w szczególności uznane za akty ingerencji w rozumieniu niniejszego artykułu środki zmierzające do spowodowania utworzenia organizacji pracowników, które by były opanowane przez pracodawcę lub przez organizację pracodawców, albo do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców.

¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1951 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126 – zał.).

Artykuł 3

W razie potrzeby należy utworzyć instytucje odpowiadające warunkom krajowym dla zapewnienia poszanowania prawa organizowania się określonego w poprzednich artykułach.

Artykuł 4

W razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, do zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakim zakresie gwarancje przewidziane przez niniejszą Konwencję stosować się będą do sił zbrojnych i do policji.

2. Zgodnie z zasadami przewidzianymi w ust. 8 art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikacja tej Konwencji przez Członka nie może być uważana za naruszenie jakiegokolwiek ustawy, jakiegokolwiek orzeczenia, zwyczaju czy układu, które już istnieją, a które udzielają członkom sił zbrojnych lub policji gwarancji przewidzianych w niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Niniejsza Konwencja nie dotyczy urzędników państwowych i nie będzie mogła w żaden sposób być interpretowana jako naruszająca ich prawa lub statut.

* * *

Artykuły 7, 8 i 11–16: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 9 i 10: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetroplitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Konwencja Nr 99

dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrania tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, która to sprawa stanowi ósmy punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca metod ustalania płac minimalnych (rolnictwo), z 1951 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się ustanowić lub utrzymać odpowiednie metody, pozwalające ustalić minimalne stawki płac zarówno dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych, jak i w zajęciach pokrewnych.

2. Każdemu Członkowi, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, pozostawia się swobodę, po zasięgnięciu opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, określenia przedsiębiorstw, zajęć i kategorii osób, do których będą miały zastosowanie metody ustalania płac minimalnych, przewidziane w ustępie poprzednim.

3. Właściwa władza będzie mogła wyłączyć ze stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszej Konwencji kategorie osób, do których te postanowienia nie dadzą się zastosować ze względu na warunki zatrudnienia tych osób, takich jak zatrudnieni przez gospodarza członkowie jego rodziny.

Artykuł 2

1. Ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze będą mogły zezwolić na częściową wypłatę minimalnej płacy w naturze, w razie gdy ten sposób wypłaty jest pożądany lub przyjęty w praktyce.

2. W razie gdy dozwolona jest częściowa wypłata minimalnej płacy w naturze, będą podjęte odpowiednie środki, aby:

¹ Data wejścia w życie: 23 sierpnia 1953 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 176 – zał.).

- a) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i były zgodne z ich interesem;
- b) ocena wartości tych świadczeń była słuszna i rozsądna.

Artykuł 3

1. Każdemu Członkowi, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, pozostawia się swobodę, z zastrzeżeniem warunków przewidzianych w następnych ustępach, określenia metod ustalania minimalnych płac i sposobu ich stosowania.

2. Przed powzięciem decyzji należy przeprowadzić wstępną gruntowną konsultację z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, oraz z wszelkimi innymi osobami, mającymi pod tym względem specjalne kwalifikacje związane z ich zawodem lub funkcjami, a do których właściwa władza uzna za celowe się zwrócić.

3. Zainteresowani pracodawcy i pracownicy będą brali udział w stosowaniu tych metod lub będą konsultowani albo będą mieli prawo do wysłuchania ich w taki sposób i w takim zakresie, jakie mogą być określone w ustawodawstwie krajowym, w każdym jednak wypadku na zasadzie całkowitej równości.

4. Minimalne stawki płac, które zostaną ustalone, będą obowiązujące dla zainteresowanych pracodawców i pracowników i nie będą mogły być obniżone.

5. Właściwa władza będzie mogła, gdy okaże się to potrzebne, dopuścić indywidualne odstępstwa od minimalnych stawek płac, aby uniknąć zmniejszenia możliwości zatrudnienia pracowników o obniżonej zdolności fizycznej lub umysłowej.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, podejmie potrzebne środki, aby, z jednej strony, zainteresowani pracodawcy i pracownicy byli powiadomieni o obowiązujących minimalnych stawkach płac, a z drugiej strony, aby płace faktycznie wypłacane nie były niższe od minimalnych stawek mogących mieć zastosowanie, środki te powinny obejmować wszelkie metody kontroli, inspekcji i sankcje konieczne i jak najlepiej dostosowane do warunków rolnictwa w danym kraju.

2. Każdy pracownik, do którego mają zastosowanie minimalne stawki płac, a który otrzymał płacę niższą od tych stawek, będzie miał prawo odzyskania w drodze sądowej lub w inny odpowiedni sposób sumy, która zostaje do zapłacenia, w terminie ustalonym przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 5

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, obowiązany jest składać co roku Międzynarodowemu Biuru Pracy ogólne sprawozdanie o sposobie stosowania tych metod oraz o ich wynikach. Sprawozdanie to będzie zawierało ogólne wskazanie rodzajów zatrudnienia oraz podawało przybliżone liczby pracowników podlegających tej reglamentacji, ustalone minimalne stawki płac i w razie potrzeby inne najważniejsze środki dotyczące płac minimalnych.

* * *

Artykuły 6, 7, 10–15: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 8 i 9: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Konwencja Nr 100

dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te przyjmą formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca równości wynagrodzenia, z 1951 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) wyraz „wynagrodzenie” oznacza płacę lub uposażenie zwykłe, podstawowe lub minimalne, i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika;
- b) wyrażenie „jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości” stosuje się do stawek wynagrodzenia, ustalonych bez dyskryminacji opartej na płci.

Artykuł 2

1. Każdy Członek powinien popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i jeśli jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości.

2. Zasada ta będzie mogła być stosowana za pomocą:

- a) bądź ustawodawstwa krajowego;
- b) bądź wszelkiego systemu ustalania wynagrodzenia określonego lub uznanego przez ustawodawstwo;

¹ Data wejścia w życie: 23 maja 1953 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 238 – zał.).

- c) bądź układów zbiorowych zawartych pomiędzy pracodawcami a pracownikami;
- d) bądź przez połączenie tych różnych sposobów.

Artykuł 3

1. Jeżeli będzie to ułatwiało stosowanie niniejszej Konwencji, należy podjąć środki dla zachęcania do obiektywnej oceny zajęć na zasadzie pracy, jak ma być wykonana.

2. Metody stosowane do takiej oceny będą mogły stać się przedmiotem decyzji bądź właściwych władz, gdy będzie chodziło o ustalenie stawek wynagrodzenia, bądź stron układu, jeżeli stawki wynagrodzenia są ustalane na mocy układów zbiorowych przez strony biorące w nich udział.

3. Nie należy uważać za sprzeczne z zasadą jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracowników różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac.

Artykuł 4

Każdy Członek będzie współpracował w odpowiedni sposób z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu nadania skuteczności postanowieniom niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 5, 6 i 9–14: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 7 i 8: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Zalecenie Nr 90

dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie zasady jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, uzupełniającego Konwencję dotyczącą równości wynagrodzenia, z 1951 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące równości wynagrodzenia, z 1951 r.,

zważywszy, że Konwencja dotycząca równości wynagrodzenia, z 1951 r., ustala pewne ogólne zasady dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości,

zważywszy, że Konwencja ta przewiduje, iż zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości powinno być popierane lub zapewnione za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia w danych krajach,

zważywszy, że pożądane jest wskazanie pewnej procedury dla stopniowego zastosowania zasad ustanowionych w Konwencji,

zważywszy, że jest ponadto pożądane, aby wszyscy Członkowie, stosując te zasady, brali pod uwagę metody stosowania, jakie uznano za zadowalające w niektórych krajach,

Konferencja zaleca każdemu Członkowi, aby zastosował następujące postanowienia, z uwzględnieniem art. 2 wymienionej Konwencji, i składał Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdania wykazujące środki zastosowane dla nadania tym zasadom skuteczności.

1. Należy zastosować odpowiednie środki, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracowników, lub gdy takich organizacji nie ma, po konsultacji z zainteresowanymi pracownikami, aby:

- a) zapewnić stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w urzędach i organach centralnej administracji publicznej;

b) popierać stosowanie tej zasady do osób zatrudnionych w urzędach i organach administracji państwa lub prowincji państwa związkowego, jak również administracji lokalnych, gdy ustalanie stawek wynagrodzenia wchodzi w zakres kompetencji tych różnych władz publicznych.

2. Należy zastosować odpowiednie środki, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, aby zapewnić możliwie najszybsze zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, zatrudnionych we wszystkich innych zawodach niż wymienione w ust. 1, w których stawki wynagrodzenia podlegają regulacji lub kontroli publicznej, a zwłaszcza:

- a) przy ustalaniu stawek płac minimalnych lub innych w przemysłach lub urzędach, gdzie stawki te są ustalane przez władzę publiczną;
- b) w przemysłach i przedsiębiorstwach stanowiących własność publiczną lub podlegających kontroli publicznej;
- c) tam gdzie to będzie wskazane, za prace wykonywane na mocy umów zawartych przez władzę publiczną.

3. 1) Jeżeli metody obowiązujące dla ustalania stawek wynagrodzenia na to pozwalają, ogólne stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości powinno być zagwarantowane w drodze przepisów prawnych.

2) Właściwa władza publiczna powinna zastosować wszelkie właściwe i celowe środki, aby pracodawcy i pracownicy byli dokładnie poinformowani o tych przepisach prawnych i otrzymali w razie potrzeby porady co do ich stosowania.

4. Jeżeli po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, okaże się niemożliwe natychmiastowe zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, jeżeli chodzi o zajęcia wymienione w ustępach 1, 2 lub 3, należałoby zastosować lub polecić zastosowanie możliwie jak najprędzej odpowiednich środków w celu stopniowej realizacji tej zasady, a w szczególności przez zarządzenia takie jak:

- a) zmniejszenie różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości;
- b) udzielanie w przypadkach, gdy jest w mocy system podwyżek wynagrodzenia, jednakowych podwyżek dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

5. Jeśli jest to wskazane dla ułatwienia ustalania stawek wynagrodzenia, zgodnie z zasadą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, każdy Członek winien w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników ustanowić metody, umożliwiające drogą analizy pracy lub innymi sposobami, obiektywną ocenę czynności, jakich wymagają poszczególne zajęcia lub popierać ustanowienia takich metod w celu ustalenia klasyfikacji zajęć bez względu na płeć pracowników; metody takie powinny być stosowane zgodnie z postanowieniami art. 2 Konwencji.

6. W celu ułatwienia stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, należy zastosować, w mia-

rę potrzeby, odpowiednie środki dla zwiększenia wydajności kobiet pracujących, a w szczególności:

- a) zapewniając pracownikom obu płci jednakowe lub równorzędne ułatwienia w dziedzinie poradnictwa zawodowego lub porad w sprawie zatrudnienia, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy;
- b) podejmując odpowiednie kroki dla zachęcania kobiet do wykorzystania ułatwień w dziedzinie poradnictwa zawodowego lub porad w sprawie zatrudnienia, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy;
- c) przewidując urządzenia socjalne i bytowe, odpowiadające potrzebom pracownic, w szczególności tych, które mają obowiązki rodzinne, i finansując te urządzenia bądź z funduszy publicznych w ogóle, bądź z funduszy zabezpieczenia społecznego albo z funduszy przedsiębiorstwa lub przemysłu, przeznaczonych na cele bytowe i tworzonych z wpłat dokonywanych w interesie pracowników bez różnicy płci;
- d) popierając równość mężczyzn i kobiet co do dostępu do różnych zawodów i stanowisk, przy przestrzeganiu postanowień przepisów międzynarodowych i ustawodawstwa krajowego, dotyczących ochrony zdrowia i bytu kobiet.

7. Należałoby poczynić wszelkie wysiłki, aby szerzyć w opinii publicznej świadomość motywów, dla których powinna być stosowana zasada jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

8. Należałoby podjąć wszelkie potrzebne badania i studia dla realizacji stosowania tej zasady.

Zalecenie Nr 91

dotyczące układów zbiorowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące układów zbiorowych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, którego wprowadzenie w życie zostanie zapewnione przez zainteresowane strony lub przez władze publiczne zgodnie z metodą odpowiadającą warunkom krajowym,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące układów zbiorowych, z 1951 r.

I. PROCEDURA ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

1.1) Należałoby ustanowić mechanizm dostosowany do warunków istniejących w każdym kraju, w drodze umownej lub w drodze ustawodawczej, w zależności od metody odpowiadającej warunkom krajowym, bądź to w celu prowadzenia rokowań, zawierania, rewizji i odnawiania układów zbiorowych, bądź to w celu udzielania pomocy stronom podczas rokowania, zawierania, rewizji i odnawiania układów zbiorowych.

2) Organizacja, funkcjonowanie i zakres tego mechanizmu powinny być określone porozumieniami między stronami lub przez ustawodawstwo krajowe, stosownie do warunków krajowych.

II. DEFINICJA UKŁADÓW ZBIOROWYCH

2.1) Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „układ zbiorowy” oznacza wszelkie pisemne porozumienie dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, zawierane z jednej strony przez pracodawcę lub grupę pracodawców, jedną lub kilka organizacji pracodawców, z drugiej strony przez jedną lub kilka reprezentatywnych organizacji pracowników, a w braku takich organizacji, przez przedstawicieli zainteresowanych pracowników, należycie wybranych i upoważnionych przez nich, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

2) Nic w niniejszej definicji nie powinno być interpretowane jako pociągające za sobą uznanie organizacji pracowników utworzonej, opanowanej lub finansowanej przez pracodawców lub ich przedstawicieli.

III. SKUTKI UKŁADÓW ZBIOROWYCH

3.1) Wszelki układ zbiorowy powinien wiązać swych sygnatariuszy, jak również osoby, w których imieniu układ został zawarty. Pracodawcy i pracownicy, związani układem zbiorowym, nie powinni mieć możliwości umieszczania w umowach o pracę postanowień sprzecznych z postanowieniami układu zbiorowego.

2) Postanowienia takich umów o pracę, sprzeczne z układem zbiorowym, powinny być uznane za nieważne i powinny być zastąpione automatycznie odpowiednimi postanowieniami układu zbiorowego.

3) Postanowienia umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników niż te, które przewiduje układ zbiorowy, nie powinny być uważane za sprzeczne z układem zbiorowym.

4) Jeżeli zapewnione jest skuteczne stosowanie postanowień układów zbiorowych przez strony tych układów, postanowienia przewidziane w poprzednich ustępach nie powinny być interpretowane jako wymagające środków ustawowych.

4. Postanowienia układu zbiorowego powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników zainteresowanych grup zatrudnionych w zakładach objętych układem zbiorowym, chyba że układ ten stanowi wyraźnie inaczej.

IV. ZAKRES UKŁADÓW ZBIOROWYCH

5.1) W razie potrzeby, uwzględniając obowiązujący system układów zbiorowych, należy podejmować środki, które określi ustawodawstwo krajowe i dostosowane do specyficznych warunków każdego kraju, w celu rozszerzenia wszystkich lub niektórych postanowień układu zbiorowego na wszystkich pracodawców i pracowników objętych zawodowym i terytorialnym zakresem stosowania układu.

2) Ustawodawstwo krajowe może uzależnić rozszerzenie działania układu zbiorowego w szczególności od następujących warunków:

- a) układ zbiorowy powinien już obejmować pewną liczbę zainteresowanych pracodawców i pracowników, dostatecznie reprezentatywną z punktu widzenia właściwej władzy;
- b) żądanie rozszerzenia działania układu zbiorowego powinno z reguły być zgłoszone przez jedną lub kilka organizacji pracowników albo pracodawców będących stronami w układzie zbiorowym;
- c) przed rozszerzeniem układu, pracodawcy i pracownicy, do których miałyby mieć zastosowanie ten układ, powinni mieć możliwość zgłoszenia swych uwag.

V. WYKŁADNIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH

6. Spory wynikające z wykładni układu zbiorowego powinny podlegać odpowiedniej procedurze załatwiania, ustalonej bądź w drodze umowy pomiędzy stronami, bądź w drodze ustawodawczej, zgodnie z warunkami krajowymi.

VI. KONTROLA STOSOWANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH

7. Kontrola stosowania układów zbiorowych powinna być zapewniona bądź przez organizacje pracodawców i pracowników, będące stronami układów zbiorowych, bądź przez istniejące organy kontrolne lub organy powołane w tym celu.

VII. POSTANOWIENIA RÓŻNE

8. Ustawodawstwo krajowe może między innymi przewidywać:

- a) zobowiązanie pracodawców związanych układami zbiorowymi do podjęcia odpowiednich kroków w celu podania do wiadomości zainteresowanym pracownikom tekstów układów zbiorowych mających zastosowanie do ich przedsiębiorstw;
- b) zarejestrowanie lub złożenie układów zbiorowych i wszelkich zmian, które mogłyby być później do nich wprowadzane;
- c) ustalenie minimalnego okresu, podczas którego układy zbiorowe, jeśli ich tekst nie zawiera postanowienia przeciwnego, powinny być uważane za obowiązujące, chyba że zostały przed ich wygaśnięciem zmienione lub anulowane przez strony.

Zalecenie Nr 92

dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, którego wprowadzenie w życie będzie zapewnione przez zainteresowane strony lub przez władze publiczne zgodnie z metodą odpowiadającą warunkom krajowym,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, z 1951 r.

I. DOBROWOLNE POJEDNAWSTWO

1. Powinny być powołane organy dla dobrowolnego pojednawstwa, dostosowane do warunków krajowych, w celu przyczyniania się do zapobiegania i rozwiązywania sporów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami.

2. Każdy organ dobrowolnego pojednawstwa, ustanowiony na zasadzie mieszanej, powinien składać się z równej reprezentacji pracodawców i pracowników.

3.1) Procedura po winna być bezpłatna i szybka; każdy termin, który byłby ustalony przez ustawodawstwo krajowe, powinien być ustalony z góry i skrócony do minimum.

2) Należy zastosować środki do umożliwienia wszczęcia postępowania bądź z inicjatywy jednej ze stron będących w sporze, bądź z urzędu przez organ dobrowolnego pojednawstwa.

4. Jeżeli spór przedłożono procedurze pojednawstwa za zgodą wszystkich zainteresowanych stron, powinny one być zachęcane do powstrzymania się od strajków i lokautów podczas trwania akcji pojednawczej.

5. Wszelkie porozumienia, do których dochodzą strony podczas trwania procedury pojednawczej lub w jej wyniku, powinny być zredagowane na piśmie i uważane za równoznaczne z normalnie zawartymi układami.

II. DOBROWOLNY ARBITRAŻ

6. Jeżeli za zgodą wszystkich zainteresowanych stron spór został skierowany na drogę arbitrażu dla ostatecznego rozstrzygnięcia, strony te powinny, w czasie trwania arbitrażu, być zachęcane do powstrzymania się od strajków i lokautów oraz do przyjęcia orzeczenia arbitrażowego.

III. POSTANOWIENIE OGÓLNE

7. Żadne postanowienie niniejszego Zalecenia nie będzie mogło być rozumiane jako ograniczające w jakikolwiek sposób prawo do strajku.

Konwencja Nr 101

dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1952 r. na trzydziestej piątej sesji,
postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące płatnych urlopów w rolnictwie,
która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te będą ujęte w formie konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego
drugiego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca płatnych urlo-
pów (rolnictwo), z 1952 r.

Artykuł 1

Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach rolnych, jak też w zajęciach po-
krewnych, powinni korzystać z corocznego płatnego urlopu po okresie nieprzerwanej
pracy u tego samego pracodawcy.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie miał swobodę po-
stanowienia, w jaki sposób będzie zapewnione udzielanie płatnych urlopów w rolnictwie.

2. Udzielanie płatnych urlopów będzie mogło być ewentualnie zapewnione w dro-
dze układów zbiorowych lub przez powierzenie ich uregulowania specjalnym organom.

3. Gdy sposób, w jaki zapewnione jest udzielanie płatnych urlopów w rolnictwie,
na to pozwala:

- a) będzie należało podjąć wstępne wyczerpujące konsultacje pomiędzy najbardziej
reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników,
jeśli takie istnieją, oraz wszelkimi innymi osobami specjalnie kwalifikowanymi pod
tym względem z uwagi na ich zawód lub pracę, do których to osób właściwa wła-
dza uważałaby za celowe się zwrócić;
- b) zainteresowani pracodawcy i pracownicy powinni uczestniczyć w regulowaniu
płatnych urlopów lub być konsultowani w tej sprawie albo mieć prawo do wyraże-
nia swej opinii w formie i stopniu, określonych przez ustawodawstwo krajowe, lecz
w każdym razie na zasadzie bezwzględnej równości.

¹ Data wejścia w życie: 24 lipca 1954 r. Konwencja była zrewidowana w 1970 r. przez Konwencję Nr 132. Ratyfikowa-
wana przez Polskę (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 123 – zał.).

Artykuł 3

Minimalny wymagany okres nieprzerwanej pracy i minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu będą określone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia rozjemcze albo przez specjalne organy powołane do normowania płatnych urlopów w rolnictwie lub we wszelki inny sposób zatwierdzony przez właściwą władzę.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, ma możliwość po zasięgnięciu opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, określić przedsiębiorstwa, zajęcia i kategorie osób wymienione w art. 1, do których będą się stosowały postanowienia Konwencji.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może wyłączyć spod stosowania wszystkich lub niektórych postanowień Konwencji kategorie osób, do których postanowienia te nie dają się zastosować ze względu na warunki ich zatrudnienia, jak np. zatrudnieni przez rolnika członkowie jego rodziny.

Artykuł 5

Gdy okaże się to wskazane, należy przewidzieć, zgodnie z procedurą ustaloną dla uregulowania płatnych urlopów w rolnictwie:

- a) korzystniejszy system dla pracowników młodocianych, w tym uczniów, w przypadkach, gdy coroczne płatne urlopy udzielane pracownikom dorosłym nie są uważane za odpowiednie dla pracowników młodocianych;
- b) przedłużenie okresu trwania płatnego urlopu wraz z trwaniem zatrudnienia;
- c) urlop proporcjonalny lub, w jego braku, odszkodowanie wyrównawcze, jeżeli okres nieprzerwanej służby pracownika nie pozwala mu pretendować do corocznego płatnego urlopu, lecz przekracza okres minimalny ustalony zgodnie z ustanowioną procedurą;
- d) przy udzielaniu corocznego płatnego urlopu – wyłączenie urzędowych i zwyczajowych dni świątecznych, okresów odpoczynku tygodniowego, a w granicach ustalonych zgodnie z ustanowioną procedurą – czasowych przerw w pracy, wynikających z takich powodów, jak choroba lub wypadek.

Artykuł 6

Coroczny płatny urlop będzie mógł być udzielony w granicach, jakie będą mogły być ustalone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia rozjemcze lub przez specjalne organy, powołane do uregulowania płatnych urlopów w rolnictwie, albo we wszelki inny sposób zatwierdzony przez właściwą władzę.

Artykuł 7

1. Każda osoba biorąca urlop na mocy niniejszej Konwencji otrzymywać będzie za cały czas trwania tego urlopu wynagrodzenie, które nie może być niższe od jej zwykłego wynagrodzenia lub takie wynagrodzenie, jakie będzie mogło być ustanowione zgodnie z ustępami 2 i 3 niniejszego artykułu.

2. Wynagrodzenie należne za okres urlopu będzie obliczane w sposób przepisany przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia rozjemcze lub przez organy specjalnie powołane do uregulowania płatnych urlopów w rolnictwie, albo we wszelki inny sposób zatwierdzony przez właściwą władzę.

3. Gdy w wynagrodzeniu osoby biorącej urlop mieszczą się również świadczenia w naturze, będzie można jej wypłacić za okres urlopu gotówkową równowartość tych świadczeń.

Artykuł 8

Wszelki układ co do zrzeczenia się prawa do corocznego płatnego urlopu lub co do zrzeczenia się tego urlopu powinien być uważany za nieważny.

Artykuł 9

Każda osoba, zwolniona bez własnej winy przez wzięciem należnego jej urlopu, powinna otrzymać za każdy dzień urlopu należnego jej w myśl niniejszej Konwencji wynagrodzenie przewidziane w art. 7.

Artykuł 10

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien zapewnić istnienie odpowiedniego systemu inspekcji i kontroli dla zabezpieczenia stosowania Konwencji.

Artykuł 11

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien przysyłać co rok Międzynarodowemu Biuru Pracy ogólne sprawozdanie, informujące, w jaki sposób stosowane są postanowienia Konwencji. Sprawozdanie to zawierać będzie ogólne wskazówki co do zajęć, kategorii i przybliżonej liczby pracowników, do których ma zastosowanie ta reglamentacja, czasu trwania udzielanych urlopów i, w razie potrzeby, innych najważniejszych okoliczności, dotyczących płatnych urlopów w rolnictwie.

* * *

Artykuły 12, 13, 16–21: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 14 i 15: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych³.

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Konwencja Nr 102

dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1952 r. na trzydziestej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) wyraz „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- b) wyraz „zamieszkanie” oznacza zwykle miejsce stałego pobytu na terytorium Członka, a wyraz „mieszkaniec” oznacza osobę, która posiada miejsce stałego pobytu na terytorium Członka;
- c) wyraz „żona” oznacza osobę pozostającą na utrzymaniu męża;
- d) wyraz „wdowa” oznacza kobietę, która pozostawała na utrzymaniu swego męża w chwili jego śmierci;
- e) wyraz „dziecko” oznacza dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny lub dziecko w wieku poniżej piętnastu lat, w zależności od tego, jak to będzie ustalone;
- f) wyraz „staż” oznacza okres płacenia składek, okres zatrudnienia albo okres zamieszkania bądź jakiegokolwiek połączenie tych okresów, w zależności od tego, jak to będzie ustalone.

¹ Data wejścia w życie: 27 kwietnia 1955 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U z 2005 r., Nr 93, poz. 775).

2. Dla celów artykułów 10, 34 i 49 wyraz „świadczenia” oznacza pomoc leczniczą udzieloną bezpośrednio albo świadczenia pośrednie polegające na zwrocie kosztów poniesionych przez zainteresowanego.

Artykuł 2

Każdy Członek związany niniejszą Konwencją będzie:

- a) stosował:
 - i) część I;
 - ii) co najmniej trzy spośród następujących części: II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX i X, w czym co najmniej jedną z następujących części: IV, V, VI, IX i X;
 - iii) odpowiednie postanowienia części XI, XII i XIII; oraz
 - iv) część XIV;
- b) wskaże w swej ratyfikacji, w stosunku do jakich części spośród części od II do X przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji.

Artykuł 3

1. Członek, którego gospodarka i udogodnienia medyczne nie osiągnęły dostatecznego stopnia rozwoju, może, jeżeli właściwa władza uzna to za konieczne i na tak długi okres, jaki uzna za wskazany, w formie deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji, zastrzec, że skorzysta z czasowych wyłączeń przewidzianych w następujących artykułach 9d), 12 ust. 2, 15 d), 18 ust. 2, 21 c), 27 d), 33 b), 34 ust. 3, 41d), 48 c), 55 d) i 61 d),

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z poprzednim ustępem, powinien w rocznym sprawozdaniu o stosowaniu niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal powody, które go do tego skłoniły; albo
- b) że zrzeka się korzystania z danego wyłączenia począwszy od określonej daty.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji, w stosunku do jednej lub kilku spośród części od II do X, które nie były jeszcze wymienione w jego ratyfikacji.

2. Zobowiązania przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za integralną część ratyfikacji i będą mieć takie same skutki, począwszy od daty ich notyfikacji.

Artykuł 5

Jeżeli w związku ze stosowaniem postanowień którejkolwiek z części od II do X niniejszej Konwencji, wymienionych w ratyfikacji, Członek ma obowiązek objęcia ochroną ustalonych grup osób stanowiących łącznie co najmniej określony odsetek pracowników lub ogółu mieszkańców, Członek ten powinien upewnić się, zanim zobowiąże się do stosowania danej części, że odpowiedni odsetek został osiągnięty.

Artykuł 6

W celu stosowania postanowień części II, III, IV, V, VIII (w odniesieniu do opieki lekarskiej), IX lub X niniejszej Konwencji, Członek może uwzględnić ochronę wynikającą z ubezpieczeń, które w myśl ustawodawstwa krajowego nie są obowiązkowe dla osób chronionych, jeżeli ubezpieczenia te:

- a) są kontrolowane przez władze publiczne lub są zarządzane wspólnie przez pracodawców i pracowników zgodnie z ustalonymi normami;
- b) obejmują znaczną część osób, których zarobek nie przekracza zarobku wykwalifikowanego pracownika płci męskiej;
- c) są zgodne, łącznie z innymi formami ochrony, jeśli ma to miejsce, z odpowiednimi postanowieniami Konwencji.

CZEŚĆ II

OPIEKA LEKARSKA

Artykuł 7

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń, gdy stan tych osób wymaga pomocy o charakterze lekarskim i profilaktycznym, zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 8

Przedmiot ochrony powinien obejmować wszelki stan chorobowy, bez względu na jego przyczynę oraz ciężę i poród, a także ich skutki.

Artykuł 9

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, jak również ich żony i dzieci; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej stanowiące łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców, jak również ich żony i dzieci; albo
- c) ustalone grupy mieszkańców stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu mieszkańców; bądź
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 ustalone grupy pracowników stanowiące co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób, jak również ich żony i dzieci.

Artykuł 10

1. Świadczenia powinny co najmniej obejmować:

- a) w razie stanu chorobowego:
 - i) pomoc lekarzy o ogólnej praktyce, w tym wizytowanie chorych w domu;
 - ii) pomoc lekarzy specjalistów udzieloną w szpitalach osobom tam przebywającym lub dochodzącym oraz pomoc lekarzy specjalistów, która może być udzielana poza szpitalem;

- iii) dostarczanie podstawowych środków farmaceutycznych zleconych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego praktyka;
 - iv) leczenie szpitalne, gdy jest ono potrzebne.
- b) w razie ciąży, porodu oraz ich skutków:
- i) pomoc przedporodową, pomoc podczas porodu i pomoc po porodzie, udzielaną przez lekarza bądź przez dyplomowaną położną;
 - ii) leczenie szpitalne, gdy jest ono potrzebne.

2. Osoba korzystająca ze świadczeń lub jej żywiciel może być zobowiązana do udziału w kosztach opieki lekarskiej, otrzymywanej w razie choroby, zasady dotyczące tego udziału powinny być takie, aby nie powodowały zbyt wielkiego obciążenia.

3. Świadczenia udzielane zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu powinny zmierzać do zachowania, przywrócenia lub poprawy zdrowia osoby chronionej oraz jej zdolności do pracy, a także do zaspokojenia jej potrzeb osobistych.

4. Urzędy państwowe lub instytucje udzielające świadczeń powinny zachęcać osoby chronione wszelkimi sposobami, jakie można uznać za odpowiednie, do korzystania z powszechnej służby zdrowia oddanej do ich dyspozycji przez władze publiczne lub przez inne instytucje uznane przez władze publiczne.

Artykuł 11

Świadczenia wymienione w art. 10 powinny być zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej osobom chronionym lub ich żywicielom, którzy spełniają wymóg co do posiadania określonego stażu, jaki może być uznany za konieczny dla uniknięcia nadużyć.

Artykuł 12

1. Świadczenia wymienione w art. 10 powinny być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną, z tym wyjątkiem, że w razie choroby okres udzielania świadczeń może być ograniczony do 26 tygodni w każdym poszczególnym przypadku, jednakże udzielanie świadczeń leczniczych nie może być zawieszane tak długo, jak długo płacony jest zasiłek chorobowy, dla podwyższenia wymienionej granicy należy wprowadzić przepisy dotyczące chorób uznanych za wymagające leczenia przez dłuższy okres czasu.

2. W razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 okres udzielania świadczeń może być ograniczony do 13 tygodni w każdym poszczególnym przypadku.

CZĘŚĆ III

ZASIŁKI CHOROBY

Artykuł 13

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie zasiłków chorobowych zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 14

Przedmiot ochrony powinien obejmować niezdolność do pracy wskutek choroby pociągającą za sobą utratę zarobku, w przypadkach określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 15

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej stanowiące łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców; albo
- c) wszystkich mieszkańców, których środki podczas choroby nie przekraczają ustalonych granic, zgodnie z postanowieniami artykułu 67; bądź
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl artykułu 3 ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 16

1. Jeżeli ochroną są objęte pewne grupy ludności zawodowo czynnej, świadczenie będzie wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami art. 65, bądź art. 66.

2. Jeżeli ochroną są objęci wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania choroby nie przekraczają ustalonych granic, świadczenie będzie wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami art. 67.

Artykuł 17

Świadczenie wymienione w artykule 16 powinno być zapewnione – w przypadkach objętych ochroną – przynajmniej osobom chronionym, które spełniły wymóg posiadania określonego stażu, jaki może być uznany za konieczny dla uniknięcia nadużyć.

Artykuł 18

1. Świadczenia wymieniona w art. 16 powinno być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną, z tym wyjątkiem, że udzielanie świadczeń może być ograniczone do 26 tygodni w każdym poszczególnym przypadku choroby, z możliwością nieudzielania świadczeń za pierwsze trzy dni utraty zarobku.

2. W razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 okres udzielania świadczenia może być ograniczony:

- a) do takiego okresu, aby ogólna liczba dni, za które udzielono zasiłków chorobowych w ciągu roku, nie była mniejsza od dziesięciokrotnej przeciętnej liczby osób chronionych w ciągu tego roku; bądź
- b) do 13 tygodni w każdym przypadku choroby, z możliwością nieudzielania świadczeń za pierwsze trzy dni utraty zarobku.

CZĘŚĆ IV

ŚWIADCZENIA W CZASIE BEZROBOCIA

Artykuł 19

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie bezrobocia zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 20

Przedmiot ochrony powinien obejmować utratę zarobku – tak, jak ją określa ustawodawstwo krajowe – z powodu niemożności otrzymania odpowiedniego zatrudnienia przez osobę chronioną, która jest zdolna do pracy i może być do pracy użyta.

Artykuł 21

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) wszystkich mieszkańców, których środki w okresie trwania bezrobocia nie przekraczają ustalonych granic, zgodnie z postanowieniami artykułu 67; bądź
- c) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 22

1. Jeżeli ochroną są objęte pewne grupy pracowników, świadczenia będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami, bądź art. 65, bądź art. 66.

2. Jeżeli ochroną są objęci wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania bezrobocia nie przekraczają ustalonych granic, świadczenia będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami art. 67.

Artykuł 23

Świadczenie wymienione w art. 22 powinno być zapewnione – w przypadkach objętych ochroną – przynajmniej osobom chronionym, które spełniły wymóg posiadania określonego stażu, jaki może być uznany za konieczny dla uniknięcia nadużyć.

Artykuł 24

1. Świadczenia wymienione w art. 22 powinno być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną, z tym wyjątkiem, że okres udzielania świadczeń może być ograniczony:

- a) do 13 tygodni w ciągu 12 miesięcy, jeżeli ochroną objęte są pewne grupy pracowników;
- b) do 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania bezrobocia nie przekraczają ustalonych granic.

2. Jeżeli w myśl ustawodawstwa krajowego okres udzielania świadczeń uzależniony jest od okresu opłacania składek lub od poprzednio otrzymanywanych świadczeń w ciągu ustalonego okresu, postanowienia lit. a) ust. 1 będą uważane za wykonane, jeżeli przeciętny okres udzielania świadczeń wynosi co najmniej 13 tygodni w ciągu 12 miesięcy.

3. Świadczenie może nie być wypłacane za okres karencyjny, ustalony na pierwsze 7 dni w każdym przypadku utraty zarobku, licząc dni bezrobocia przed i po krótkotrwałym zatrudnieniu, nie przekraczającym ustalonego czasu, jako stanowiące część tego samego przypadku utraty zarobku.

4. W odniesieniu do pracowników sezonowych okres udzielania świadczeń i okres karencyjny mogą być dostosowane do ich warunków zatrudnienia.

CZEŚĆ V

ŚWIADCZENIA NA STAROŚĆ

Artykuł 25

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń na starość zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 26

1. Przedmiot ochrony powinien obejmować przypadki przeżycia ponad ustalony wiek.

2. Ustalony wiek nie powinien przekraczać sześćdziesięciu pięciu lat, jednakże wyższy wiek może być ustalony przez właściwe władze ze względu na zdolność do pracy osób starszych w danym kraju.

3. Ustawodawstwo krajowe może przewidywać, że osobom, które miałyby prawo do świadczeń, można zawiesić ich wypłatę, jeżeli osoby te są zatrudnione za ustalonym wynagrodzeniem, lub można obniżyć im świadczenia oparte na składkach, jeżeli zarobki osób korzystających ze świadczeń przekraczają ustaloną wysokość, świadczenia zaś nie oparte na składkach – gdy zarobki osób korzystających ze świadczeń lub inne dochody bądź też łącznie zarobki i inne ich dochody przekraczają ustaloną wysokość.

Artykuł 27

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej stanowiące łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców; albo
- c) wszystkich mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic ustalonych zgodnie z postanowieniami artykułu 67; bądź
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 28

Świadczenia powinny być udzielane w formie wypłat okresowych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 65 bądź art. 66, jeżeli ochroną objęte są grupy pracowników lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 67, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 29

1. Świadczenia wymienione w art. 28 powinny być zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełnia, zgodnie z ustalonymi zasadami wymóg posiadania stażu, który może wynosić bądź 30 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 20 lat zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełnia zgodnie z ustalonymi zasadami wymóg posiadania stażu opłacania składek i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu jej życia zostały opłacone składki w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń wymienionych w ust. 1 jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia powinny być zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełnia zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu opłacania składek i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu jej życia została opłacona połowa ustalonej przeciętnej wysokości składek rocznie, przewidzianej w lit. b) ust.1 niniejszego artykułu;

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia obliczone zgodnie z postanowieniami części XI, lecz według stopy procentowej niższej o dziesięć jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, która zgodnie z ustalonymi zasadami spełniła wymóg 10 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 5 lat zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej wskazanej w tabeli załączonej do części XI, może być dokonane, jeżeli staż wymagany do przyznania świadczeń odpowiadających obniżonej stopie procentowej przekracza 10 lat opłacania składek lub zatrudnienia, lecz jest krótszy niż 30 lat opłacania składek lub zatrudnienia. Jeżeli staż przekracza 15 lat, zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

5. Jeżeli udzielanie świadczeń wymienionych w ustępach 1, 3 lub 4 niniejszego artykułu jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia powinny być wypłacane na warunkach ustalonych osobie chronionej, która tylko wskutek podeszłego wieku, jaki osiągnęła w dniu wejścia w życie postanowień związanych ze stosowaniem niniejszej części Konwencji, nie mogła wypełnić warunków ustalonych zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu, chyba że świadczenia zgodne z postanowieniami ustępów 1, 3 lub 4 niniejszego artykułu zostały zapewnione takiej osobie w wieku wyższym niż normalny.

Artykuł 30

Świadczenia wymienione w artykułach 28 i 29 powinny być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną.

CZĘŚĆ VI

ŚWIADCZENIA W RAZIE WYPADKÓW PRZY PRACY

I CHOROÓB ZAWODOWYCH

Artykuł 31

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 32

Przedmiot ochrony powinien obejmować następujące okoliczności, jeżeli są skutkiem wypadków przy pracy lub ustalonych chorób zawodowych, a mianowicie:

- a) stan chorobowy;
- b) niezdolność do pracy wynikająca z takiego stanu i powodująca utratę zarobku, tak jak ją określa ustawodawstwo krajowe;
- c) całkowitą utratę zdolności do zarabkowania lub utratę częściową powyżej ustalonego stopnia, jeżeli można przypuszczać, że ta utrata jest trwała albo też odpowiednie zmniejszenie sprawności fizycznej;
- d) utratę środków utrzymania przez wdowę lub dzieci z powodu śmierci żywiciela rodziny; w odniesieniu do wdowy, prawo do świadczenia może być uzależnione od uznania, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, że jest ona niezdolna do utrzymywania się samodzielnie.

Artykuł 33

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, a w przypadku świadczeń z powodu śmierci żywiciela – również ich żony i dzieci; bądź
- b) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3, ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemys-

słowych, zatrudniających 20 lub więcej osób, a w przypadku świadczeń z powodu śmierci żywiciela – również ich żony i dzieci.

Artykuł 34

1. W razie stanu chorobowego świadczenia powinny obejmować opiekę lekarską wskazaną w ustępach 2 i 3 niniejszego artykułu.

2. Opieka lekarska powinna obejmować:

- a) pomoc lekarzy o ogólnej praktyce oraz lekarzy specjalistów udzielaną osobom leczonym w szpitalach lub dochodzącym, w tym wizytowanie chorych w domu;
- b) pomoc dentystryczną;
- c) pomoc pielęgniarską w domu lub w szpitalu bądź w innym zakładzie leczniczym;
- d) utrzymywanie w szpitalu, w domu rekonwalescentów, w sanatorium lub w innym zakładzie leczniczym;
- e) środki dentystryczne, farmaceutyczne i inne środki lecznicze lub chirurgiczne, w tym aparaty protetyczne i ich naprawę oraz okulary;
- f) pomoc udzielaną przez osobę o innym zawodzie, jaki w każdym czasie może być prawnie uznany za zbliżony do zawodu lekarskiego, pod nadzorem lekarza lub dentysty.

3) W razie złożenia deklaracji w myśl art.3 opieka lekarska powinna obejmować przynajmniej:

- a) pomoc lekarzy o ogólnej praktyce, w tym wizytowanie chorych w domu;
- b) pomoc lekarzy specjalistów udzielaną w szpitalach osobom tam leczonym lub dochodzącym oraz pomoc lekarzy specjalistów, która może być udzielana poza szpitalem;
- c) dostarczanie podstawowych środków farmaceutycznych zaleconych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego praktyka;
- d) leczenie szpitalne, gdy jest ono potrzebne.

4. Opieka lekarska, udzielana zgodnie z postanowieniami poprzednich ustępów powinna zmierzać do zachowania, przywrócenia lub poprawy zdrowia osoby chronionej oraz jej zdolności do pracy, a także do zaspokojenia jej potrzeb osobistych.

Artykuł 35

1. Urzędy państwowe lub instytucje powołane do zarządzania udzielaniem opieki lekarskiej powinny, w miarę potrzeby, współpracować z instytucjami przeszkolenia zawodowego, w celu przystosowania do odpowiedniej pracy osób o zmniejszonej zdolności do pracy.

2. Ustawodawstwo krajowe może upoważnić urzędy lub instytucje do stosowania odpowiednich środków w celu przeszkolenia zawodowego osób o zmniejszonej zdolności do pracy.

Artykuł 36

1. W razie niezdolności do pracy lub całkowitej utraty zdolności do zarobkowania, gdy można przypuszczać, że ta utrata jest trwała albo też w razie odpowiedniego zmniej-

szenia sprawności fizycznej lub śmierci żywiciela rodziny świadczenia będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami bądź art. 65, bądź art. 66.

2. W razie częściowej utraty zdolności do zarobkowania, gdy można przypuszczać, że ta utrata jest trwała albo też w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej należne świadczenia będą wypłacane periodycznie i ustalane w odpowiedniej proporcji do świadczeń, które przewidziane są na wypadek całkowitej utraty zdolności do zarobkowania lub odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej.

3. Wypłaty periodyczne mogą być zmienione na wypłatę jednorazową:

- a) gdy stopień niezdolności jest niewielki; albo
- b) gdy właściwe władze upewnią się, że ta wypłata jednorazowa zostanie zużytkowana właściwie.

Artykuł 37

Świadczenia wymienione w artykułach 34 i 36 powinny być zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej osobom chronionym, które były zatrudnione w charakterze pracowników na terytorium Członka w chwili wypadku lub w chwili zachorowania, oraz wdowie i dzieciom – gdy chodzi o wypłaty periodyczne z tytułu śmierci żywiciela.

Artykuł 38

Świadczenia wymienione w artykułach 34 i 36 powinny być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną, jednakże gdy chodzi o niezdolność do pracy, można nie udzielać świadczeń za pierwsze trzy dni w każdym przypadku utraty zarobku.

CZĘŚĆ VII

ŚWIADCZENIA RODZINNE

Artykuł 39

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń rodzinnych zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 40

Przedmiot ochrony powinien obejmować odpowiedzialność za utrzymanie dzieci zgodnie z ustalonymi zasadami.

Artykuł 41

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej stanowiące łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców; albo

- c) wszystkich mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic; bądź
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 42

Świadczenia powinny obejmować:

- a) wypłaty okresowe udzielane każdej osobie objętej ochroną, która spełnia wymóg posiadania ustalonego stażu; albo
- b) dostarczanie dzieciom lub dla dzieci, żywności, odzieży, mieszkania, odpoczynku wakacyjnego, pomocy domowej; albo
- c) połączone świadczenia wymienione w literach a) i b).

Artykuł 43

Świadczenia wymienione w art. 42 powinny być zapewnione przynajmniej osobie chronionej, która w ustalonym czasie spełnia wymóg posiadania stażu, wynoszącego bądź 3 miesiące opłacania składek lub zatrudnienia, bądź rok zamieszkania zgodnie z tym, jak to będzie ustalone.

Artykuł 44

Ogólna wartość świadczeń udzielanych osobom chronionym zgodnie z art. 42 powinna wynosić:

- a) 3% płacy zwykłego dorosłego pracownika niekwalifikowanego płci męskiej, określonej zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 66, pomnożone przez ogólną liczbę dzieci wszystkich osób objętych ochroną; bądź
- b) 1,5% wyżej wymienionej płacy, pomnożone przez ogólną liczbę dzieci wszystkich mieszkańców.

Artykuł 45

Jeżeli świadczenia są wypłacane okresowo, powinny one być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną.

CZĘŚĆ VIII

ŚWIADCZENIA MACIERZYŃSKIE

Artykuł 46

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie macierzyństwa, zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 47

Przedmiot ochrony powinien obejmować ciążę, poród i ich skutki oraz będącą ich wynikiem utratę zarobku, tak jak to określa ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 48

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) wszystkie kobiety, należące do ustalonych grup pracowników stanowiących łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, a jeżeli chodzi o udzielanie świadczeń leczniczych w razie macierzyństwa – również żony mężczyzn należących do tych samych grup; albo
- b) wszystkie kobiety, należące do ustalonych grup ludności zawodowo czynnej, stanowiących łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców, a jeżeli chodzi o udzielanie świadczeń leczniczych w razie macierzyństwa – również żony mężczyzn należących do tych grup; albo
- c) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 wszystkie kobiety należące do ustalonych grup pracowników stanowiących łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób, a jeżeli chodzi o udzielanie świadczeń leczniczych w razie macierzyństwa – również żony mężczyzn należących do tych grup.

Artykuł 49

1. W przypadku ciąży, porodu oraz ich skutków świadczenia lecznicze powinny obejmować pomoc lekarską wymienioną w ustępach 2 i 3 niniejszego artykułu.

2. Pomoc lekarska powinna obejmować co najmniej:

- a) opiekę przedporodową, pomoc w czasie porodu i pomoc po porodzie, udzielaną przez lekarza bądź przez dyplomowaną położną;
- b) leczenie szpitalne, gdy jest ono potrzebne.

3. Pomoc lekarska wymieniona w ust. 2 niniejszego artykułu powinna zmierzać do zachowania, przywrócenia lub poprawy stanu zdrowia kobiety objętej ochroną oraz jej zdolności do pracy, a także do zaspokojenia potrzeb osobistych.

4. Urzędy państwowe lub instytucje udzielające świadczeń lekarskich w razie macierzyństwa powinny zachęcać kobiety objęte ochroną wszystkimi środkami, jakie można uznać za odpowiednie do korzystania z powszechnej służby zdrowia, oddanej do ich dyspozycji przez władze publiczne lub inne instytucje, uznane przez władze publiczne.

Artykuł 50

W razie utraty zarobku wskutek ciąży, porodu oraz ich skutków, świadczenia będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami art. 65 bądź art. 66. Wysokość tych wypłat może zmieniać się w czasie trwania przypadków objętych ochroną pod warunkiem, że przeciętna wysokość będzie zgodna z wyżej wymienionymi postanowieniami.

Artykuł 51

Świadczenia wymienione w artykułach 49 i 50 powinny być zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej kobietom należącym do grup podlegających ochronie, które spełniły wymóg posiadania stażu, jaki może być uznany za konieczny

dla uniknięcia nadużyć, świadczenia wymienione w art. 49 powinny być również zapewnione żonom mężczyzn z grup podlegających ochronie, jeżeli spełnili oni wymóg posiadania przewidzianego stażu.

Artykuł 52

Świadczenia wymienione w artykułach 49 i 50 powinny być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną, jednakże wypłaty okresowe mogą być ograniczone do 12 tygodni, chyba że dłuższa nieobecność w pracy jest nakazana lub dozwolona przez ustawodawstwo krajowe, w którym to przypadku świadczenia nie będą mogły być ograniczone do krótszego okresu.

CZĘŚĆ IX

ŚWIADCZENIA W RAZIE INWALIDZTWA

Artykuł 53

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie inwalidztwa zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 54

Przedmiot ochrony powinien obejmować niezdolność do wykonywania jakiegokolwiek działania zawodowej w ustalonym stopniu, jeżeli można przypuszczać, że niezdolność ta będzie trwała lub jeżeli istnieje ona nadal po wykorzystaniu prawa do zasiłku chorobowego.

Artykuł 55

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej, stanowiące łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców; albo
- c) wszystkich mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic ustalonych zgodnie z postanowieniami artykułu 67; bądź
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 56

Świadczenia powinny być udzielane w formie wypłat okresowych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 65 bądź art. 66, jeżeli ochroną objęci są pracownicy lub grupy pracowników, lub grupy ludności zawodowo czynnej;

- b) zgodnie z postanowieniami art. 67, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 57

1. Świadczenia wymienione w art. 56 powinny być zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu, który może wynosić 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 10 lat zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 3 lat opłacania składek i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu jej życia zostały opłacone składki, w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń wymienionych w ust. 1 jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia powinny być zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 5 lat opłacania składek lub zatrudnienia;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 3 lat opłacania składek i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu jej życia została opłacona połowa ustalonej przeciętnej wysokości składek rocznie, przewidzianej w lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia obliczone zgodnie z postanowieniami części XI, lecz według stopy procentowej niższej o 10 jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, która zgodnie z ustalonymi zasadami spełniła staż 5 lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej wskazanej w tabeli załączonej do części XI może być dokonane, jeżeli staż wymagany do przyznania świadczeń odpowiadających obniżonej stopie procentowej przekracza 5 lat opłacania składek lub zatrudnienia, lecz jest krótszy niż 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia. Zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 58

Świadczenia wymienione w artykułach 56 i 57 powinny być udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną lub do czasu ich zastąpienia przez świadczenia na starość.

CZĘŚĆ X

ŚWIADCZENIA W RAZIE ŚMIERCI ŻYWICIELA RODZINY

Artykuł 59

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 60

1. Przedmiot ochrony powinien obejmować utratę przez wdowę lub dzieci środków utrzymania z powodu śmierci żywiciela rodziny, prawo wdowy do świadczeń wynagrodzeniem, lub można obniżyć jej świadczenia oparte na składkach, jeżeli zarobki osoby korzystającej ze świadczeń przekraczają ustaloną wysokość, świadczenia zaś nie oparte na składkach można obniżyć, gdy zarobki osoby korzystającej ze świadczeń lub inne jej dochody bądź też łącznie zarobki i inne dochody przekraczają ustaloną wysokość.

2. Ustawodawstwo krajowe może przewidywać, że osobie, która miała prawo do świadczeń, można zawiesić ich wypłatę, jeżeli osoba ta jest zatrudniona za ustalonym wynagrodzeniem, lub można obniżyć jej świadczenia oparte na składkach, jeżeli zarobki osoby korzystającej ze świadczeń przekraczają ustaloną wysokość, świadczenia zaś nie oparte na składkach można obniżyć, gdy zarobki osoby korzystającej ze świadczeń lub inne jej dochody bądź też łącznie zarobki i inne dochody przekraczają ustaloną wysokość.

Artykuł 61

Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) żony i dzieci żywicieli rodziny należących do ustalonych grup pracowników, które stanowią łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników; albo
- b) żony i dzieci żywicieli rodziny należących do ustalonych grup ludności zawodowo czynnej, które stanowią łącznie co najmniej 20% ogółu mieszkańców; albo
- c) gdy należą do grup mieszkańców – wszystkie wdowy i dzieci, które utraciły swego żywiciela rodziny i których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic ustalonych zgodnie z postanowieniami art. 67; albo
- d) w razie złożenia deklaracji w myśl art. 3 żony i dzieci żywicieli rodziny należących do ustalonych grup pracowników stanowiących łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników, którzy pracują w zakładach przemysłowych zatrudniających 20 lub więcej osób.

Artykuł 62

Świadczenia powinny być udzielane w formie wypłat okresowych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 65 bądź art. 66, jeżeli ochroną objęto grupy pracowników lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 67, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 63

1. Świadczenia wymienione w art. 62 powinny być zapewnione w razie zaistnienia przypadków objętych ochroną, przynajmniej:

- a) osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu, który może wynosić 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia bądź 10 lat zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie żony i dzieci wszystkich osób zawodowo czynnych – osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił wymóg posiadania stażu 3 lat opłacania składek pod warunkiem, że na rzecz żywiciela rodziny w ciągu zawodowo czynnego okresu jego życia zostały opłacone składki, w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń wymienionych w ust. 1 jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia powinny być zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, której żywiciel rodziny zgodnie z ustalonymi zasadami spełnił wymóg posiadania stażu 5 lat opłacania składek lub zatrudniania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie żony i dzieci wszystkich osób zawodowo czynnych – osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił wymóg posiadania stażu trzech lat opłacania składek pod warunkiem, że na rzecz żywiciela rodziny w ciągu zawodowo czynnego okresu jego życia została opłacona połowa ustalonej przeciętnej wysokości składek rocznie, przewidzianej w lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia obliczone zgodnie z postanowieniami części XI, lecz według stopy procentowej niższej o 10 jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg 5 lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej, wskazanej w tabeli załączonej do części XI, może być dokonane, jeżeli stan wymagany do przyznania świadczeń, odpowiadających obniżonej stopie procentowej przekracza 5 lat opłacania składek lub zatrudnienia, lecz jest krótszy niż 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia. Zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

5. Prawo bezdzietnej wdowy, która została uznana za niezdolną do utrzymania się samodzielnie, do świadczeń w razie śmierci żywiciela może być uzależnione od pewnego minimalnego czasu trwania małżeństwa.

Artykuł 64

Świadczenia wymienione w artykułach 62 i 63 powinny być udzielane przez cały okres trwania przypadków objętych ochroną.

CZĘŚĆ XI

OBLICZANIE WYPŁAT PERIODYCZNYCH

Artykuł 65

1. Przy wypłatach periodycznych, do których stosuje się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych wypłacanych w czasie trwania przypadków objętych ochroną powinna być taka, aby dla

typowego uprawnionego wymienionego w tabeli załączonej do niniejszej części, odpowiadała w danych przypadkach objętych ochroną stopie procentowej, wskazanej w tej tabeli, w stosunku do całości poprzednich zarobków uprawnionego lub jego żywiciela rodziny i wysokości zasiłków rodzinnych, przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne jak typowy uprawniony.

2. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny będą obliczane zgodnie z ustalonymi zasadami, a jeżeli osoby chronione lub ich żywiciele rodziny są podzieleni na klasy według ich zarobków, poprzednie zarobki mogą być obliczone według podstawowych zarobków tych klas, do których należeli.

3. Może być ustalona maksymalna wysokość świadczenia lub zarobków stanowiących podstawę do obliczania świadczenia, z zastrzeżeniem, że wysokość ta ustalona zostanie w taki sposób, aby postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu były spełnione, jeżeli poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny są niższe lub równe płacy wykwalifikowanego pracownika płci męskiej.

4. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny, płacy wykwalifikowanego pracownika płci męskiej, świadczenia oraz zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

5. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w taki sposób, aby pozostawało w odpowiednim stosunku do świadczenia dla typowego uprawnionego.

6. W celu stosowania niniejszego artykułu za wykwalifikowanego pracownika płci męskiej uważa się:

- a) montera lub tokarza zatrudnionego w przemyśle maszynowym, innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika wykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu; albo
- c) osobę, której zarobek jest równy lub wyższy od zarobków 75% wszystkich osób chronionych, przy czym zarobek ten ustalony jest na podstawie rocznego lub krótszego okresu, zgodnie z ustalonymi zasadami; albo
- d) osobę, której zarobek wynosi 125% przeciętnego zarobku wszystkich osób chronionych.

7. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika wykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest najwięcej osób chronionych płci męskiej dla danych przypadków objętych ochroną lub żywicieli rodzin osób chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudniona jest największa liczba osób chronionych lub tych żywicieli rodzin, w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

8. Jeżeli wysokość świadczenia różni się w poszczególnych regionach, wykwalifikowany pracownik płci męskiej może być określony dla każdego rejonu zgodnie z postanowieniami ustępów 6 i 7 niniejszego artykułu.

9. Płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalną liczbę godzin pracy, ustaloną przez układy zbiorowe pracy,

albo w danym przypadku przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeśli są one stosowane, jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych regionach, a postanowienia ust. 8 niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

10. Wysokość bieżących wypłat okresowych udzielanych na starość, w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej (z wyjątkiem przypadku niezdolności do pracy), w razie inwalidztwa i śmierci żywiciela rodziny będzie rewidowana w następstwie znacznych zmian ogólnego poziomu zarobków, wynikających ze znacznych zmian kosztów utrzymania.

Artykuł 66

1. Przy wypłatach okresowych, do których stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia, zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych wypłacanych w czasie trwania przypadków objętych ochroną, powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego, wymienionego w tabeli załączonej do niniejszej części, odpowiadała w danym przypadku objętych ochroną stopie procentowej wskazanej w tej tabeli w stosunku do całości płacy typowego niewykwalifikowanego pracownika płci męskiej i wysokości zasiłków rodzinnych przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne jak typowy uprawniony.

2. Płaca typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej, świadczenia i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

3. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w taki sposób, aby pozostawało w odpowiednim stosunku do świadczeń dla typowego uprawnionego.

4. W celu stosowania niniejszego artykułu za typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej uważa się:

- a) typowego pracownika niewykwalifikowanego zatrudnionego w przemyśle maszynowym, innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika niewykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu.

5. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika niewykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest największa osób chronionych płci męskiej dla danych przypadków objętych ochroną lub żywicieli rodzin osób chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudniona jest największa liczba tych osób chronionych lub tych żywicieli rodzin, w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

6. Jeżeli wysokość świadczenia różni się w poszczególnych regionach, typowy pracownik niewykwalifikowany płci męskiej może być określony dla każdego rejonu, zgodnie z postanowieniami ustępów 4 i 5 niniejszego artykułu.

7. Płaca typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalną liczbę godzin pracy, ustaloną przez układy zbior-

rowe pracy albo w danym przypadku przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeśli są one stosowane, jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych regionach, a postanowienia ust. 6 niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

8. Wysokość bieżących wypłat okresowych udzielanych na starość, w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej (z wyjątkiem przypadku niezdolności do pracy), w razie inwalidztwa i śmierci żywiciela rodziny będzie rewidowana w następstwie znacznych zmian ogólnego poziomu zarobków, wynikających ze znacznych zmian kosztów utrzymania.

Artykuł 67

Przy wypłacie okresowej, do której stosuje się niniejszy artykuł:

- a) wysokość świadczenia powinna być określona zgodnie z ustalonymi stawkami lub zgodnie ze stawkami określonymi przez właściwe władze publiczne, w myśl ustalonych zasad;
- b) wysokość świadczenia może być zmniejszona tylko wtedy, gdy inne środki utrzymania rodziny osoby uprawnionej przekraczają ustaloną podstawową kwotę lub podstawową kwotę określoną przez władze publiczne zgodnie z ustalonymi zasadami;
- c) ogólna wysokość świadczenia oraz inne środki utrzymania po odjęciu kwoty podstawowej wymienionej w lit. b) powinna być wystarczająca dla zapewnienia rodzinie uprawnionego zdrowych i należytych warunków utrzymania i nie powinna być niższa od wysokości świadczeń obliczonych zgodnie z postanowieniami art. 66;
- d) postanowienia lit. c) będą uznane za spełnione, jeżeli ogólna wysokość świadczeń, wypłacanych zgodnie z niniejszą częścią, przewyższa co najmniej o 30% ogólną kwotę świadczeń, jaką wypłacono by stosownie do postanowień art. 66 oraz postanowień:
 - i) artykułu 15 litera b) dla części III;
 - ii) artykułu 27 litera b) dla części V;
 - iii) artykułu 55 litera b) dla części IX;
 - iv) artykułu 61 litera b) dla części X.

TABELA (ZAŁĄCZNIK DO CZĘŚCI XI) WYPŁATY PERIODYCZNE
DLA TYPOWYCH UPRAWNIONYCH

| Część | Przypadki chronione | Typowy uprawniony | Stopa procentowa |
|-------|---------------------|--|------------------|
| III | Choroba | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 45 |
| IV | Bezrobocie | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 45 |
| V | Starość | Mężczyzna mający żonę w wieku uprawniającym do emerytury | 40 |

| | | | |
|------|---|--------------------------------------|----|
| | Wypadki przy pracy i choroby zawodowe: | | |
| VI | Niezdolność do pracy | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 50 |
| | Inwalidztwo | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 50 |
| | Śmierć żywiciela rodziny | Wdowa mająca dwoje dzieci | 40 |
| VIII | Macierzyństwo | Kobieta | 45 |
| IX | Inwalidztwo | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 40 |
| X | Śmierć żywiciela rodziny | Wdowa mająca dwoje dzieci | 40 |

CZĘŚĆ XII

RÓWNOŚĆ TRAKTOWANIA OBYWATELI OBCYCH

Artykuł 68

1. Mieszkańcy danego kraju, nie będący jego obywatelami, powinni mieć takie same prawa, jak mieszkańcy będący obywatelami tego kraju. Jednakże, jeżeli chodzi o świadczenia lub części świadczeń finansowane wyłącznie lub w przeważającej mierze z funduszków publicznych oraz o systemy przejściowe, mogą być ustalone specjalne przepisy odnośnie do obcych obywateli własnych urodzonych poza terytorium Członka.

2. W systemach zabezpieczenia społecznego opartych na składkach chroniących pracowników najemnych, osoby chronione będące obywatelami innego Członka, który przyjął zobowiązanie wynikające z odpowiedniej części Konwencji, powinny mieć w myśl postanowień tej części takie same prawa, jak obywatele danego Członka. Jednakże zastosowanie postanowień niniejszego ustępu może być uzależnione od istnienia umowy dwustronnej lub wielostronnej przewidującej wzajemność.

CZĘŚĆ XIII

POSTANOWIENIA WSPÓLNE

Artykuł 69

Świadczenie, do którego osoba chroniona miałaby prawo zgodnie z postanowieniami którejkolwiek z części od II do X niniejszej Konwencji, może być zawieszona w takim zakresie, jak może być ustalone:

- a) na tak długo jak długo zainteresowany przebywa poza terytorium Członka;
- b) na tak długo, jak długo zainteresowany pozostaje na utrzymaniu z funduszków publicznych lub na koszt instytucji lub zakładu zabezpieczenia społecznego; jeżeli jednak wysokość świadczenia przekracza koszty tego utrzymania, różnica powinna przypadać osobom, które są na utrzymaniu uprawnionego;
- c) na tak długo, jak długo zainteresowany otrzymuje w gotówce inne świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego, z wyjątkiem świadczeń rodzinnych i to przez cały okres, podczas którego uprawniony otrzymuje z tytułu tego samego przypadku objętego ochroną odszkodowania od kogoś innego, z zastrzeżeniem, że część świadczenia, które uległo zawieszeniu, nie przewyższa świadczenia lub odszkodowania otrzymywanego od kogoś innego;
- d) jeżeli zainteresowany usiłował uzyskać świadczenie w drodze oszustwa;

- e) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek zbrodni lub występku, popełnionych przez zainteresowanego;
- f) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek rozmyślnej winy zainteresowanego;
- g) jeżeli w odpowiednich przypadkach zainteresowany zaniedbuje korzystania z pomocy lekarskiej lub pomocy rehabilitacyjnej, które są oddane do jego dyspozycji, lub nie przestrzega zasad ustalonych dla zabezpieczenia się przed przypadkami objętymi ochroną lub zachowania się osób korzystających ze świadczeń;
- h) w odniesieniu do świadczenia na wypadek bezrobocia, jeżeli zainteresowany zaniedbuje korzystania z pomocy urzędów zatrudnienia oddanych do jego dyspozycji;
- i) w odniesieniu do świadczenia na wypadek bezrobocia, jeżeli zainteresowany utracił zajęcie jako bezpośredni skutek zaprzestania pracy z powodu zatargu zawodowego lub gdy samowolnie opuścił swe zajęcie bez poważnych powodów;
- j) jeżeli chodzi o świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny udzielane wdowie – na tak długo, jak długo żyje ona z mężczyzną w związku niezalegalizowanym.

Artykuł 70

1. Każdy ubiegający się o przyznanie świadczenia powinien mieć prawo do odwołania się w razie odmowy przyznania świadczenia lub w razie sporu co do rodzaju i wysokości świadczenia.

2. Jeżeli przy stosowaniu niniejszej Konwencji zarządzanie pomocą lekarską powierzone jest organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, prawo do odwołania przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu może być zastąpione przez prawo do zbadania przez właściwą władzę każdego zażalenia w sprawie odmowy pomocy leczniczej lub charakteru otrzymanej pomocy.

3. Jeżeli roszczenia rozpatrywane są przez sądy ustanowione specjalnie dla załatwiania spraw związanych z zabezpieczeniem społecznym, w których to sądach reprezentowane są osoby chronione, prawo do odwołania się nie będzie przewidziane.

Artykuł 71

1. Koszty świadczeń, udzielanych w zastosowaniu postanowień niniejszej Konwencji oraz związane z tym koszty administracyjne powinny być pokrywane zbiorowo w drodze składek lub podatków, lub łącznie, w taki sposób, aby osoby o niewielkich środkach materialnych nie ponosiły zbyt wielkiego ciężaru oraz uwzględniając sytuację Członka i położenie poszczególnych grup osób chronionych.

2. Ogólna suma składek ubezpieczeniowych obciążających chronionych pracowników, nie powinna przekraczać 50% całkowitej sumy środków przeznaczonych na ochronę pracowników, ich żon i dzieci. Dla ustalenia, czy ten warunek jest spełniony, wszystkie świadczenia udzielane przez Członka w zastosowaniu postanowień Konwencji będą mogły być brane pod uwagę łącznie, z wyjątkiem świadczeń rodzinnych i świadczeń w razie wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, jeżeli te ostatnie świadczenia udzielane są przez inny oddział.

3. Członek powinien ponosić ogólną odpowiedzialność za należyte udzielanie świadczeń, przyznawanych w zastosowaniu postanowień niniejszej Konwencji oraz

zastosować wszelkie potrzebne środki dla osiągnięcia tego celu, Członek powinien w razie potrzeby upewnić się, że potrzebne badania i obliczenia ubezpieczeniowe, dotyczące równowagi finansowej, są przeprowadzane periodycznie, a w każdym razie przed wszelką zmianą świadczeń, wysokości składek ubezpieczeniowych oraz podatków, przeznaczonych na pokrycie odnośnych przypadków objętych ochroną.

Artykuł 72

1. Jeżeli administracja nie została powierzona instytucji nadzorowanej przez władze publiczne lub organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, przedstawiciele osób chronionych powinni brać udział w zarządzaniu lub być do niego włączani z głosem doradczym na ustalonych warunkach, ustawodawstwo krajowe może również przewidzieć udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

2. Członek powinien ponosić ogólną odpowiedzialność za dobry zarząd instytucji i organizacji, które współdziałają w stosowaniu postanowień niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ XIV

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 73

Niniejsza Konwencja nie będzie stosowana:

- a) do przypadków objętych ochroną, które powstały przed wejściem w życie danej części Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka;
- b) do świadczeń udzielanych za przypadki objęte ochroną, które powstały po wejściu w życie danej części Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka, w takim stopniu, w jakim prawa do tych świadczeń powstały w okresie poprzedzającym wymienioną datę wejścia w życie.

Artykuł 74

Niniejsza Konwencja nie może być uważana za wprowadzającą rewizję jakiegokolwiek z istniejących Konwencji.

Artykuł 75²

Jeżeli jakakolwiek konwencja dotycząca jednego lub kilku zagadnień uregulowanych w niniejszej Konwencji, która może być w przyszłości przyjęta przez Konferencję tak postanowi, te postanowienia niniejszej Konwencji, które będą wymienione w nowej konwencji, przestaną obowiązywać każdego Członka, który ratyfikował tę nową konwencję, od daty, w której Konwencja ta wejdzie w życie dla danego Członka.

Artykuł 76

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do przedstawiania w rocznym sprawozdaniu o stosowaniu Konwencji, które zobowiązany

² Postanowienia zgodnie z art. 75 są zawarte w Konwencjach Nr 121 (art. 29), 128 (art. 45) i 130 (art. 36).

jest przedkładać zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy:

- a) wyczerpujących informacji o ustawodawstwie wydanym w celu wykonania postanowień Konwencji;
- b) dowodów, że uczynił zadość wymogom statystycznym, przy czym dowody te, jeżeli chodzi o sposób ich przedstawienia, powinny w jak najszerszym zakresie uwzględniać zalecenia Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy dla wprowadzenia większego ujednoczenia w tym względzie;
 - i) w artykułach 9 a), b), c) lub d), 15a), b) lub d), 21 a) lub c), 27 a), b) lub d), 33 a) lub b), 41 a), b) lub d), 48 a), b) lub c), 55 a), b) lub d), 61 a), b) lub d) co do liczby osób chronionych;
 - ii) w artykułach 44, 65, 66 lub 67 co do wysokości świadczeń;
 - iii) w lit. a) ust. 2 art. 18 co do okresu udzielania zasiłków chorobowych;
 - iv) w ust. 2 art. 24 co do okresu udzielania świadczeń w razie bezrobocia;
 - v) w ust. 2 art. 71 co do części środków, które pochodzą ze składek ubezpieczeniowych chronionych pracowników.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie przysyłać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich odstępach czasu, określonych przez Radę Administracyjną, sprawozdania o stanie swego ustawodawstwa i praktyki, związanych ze stosowaniem postanowień każdej z części od II do X niniejszej Konwencji, które nie były jeszcze wskazane w ratyfikacji danego Członka lub w późniejszej notyfikacji, dokonanej na podstawie artykułu 4.

Artykuł 77

1. Niniejszej Konwencji nie stosuje się do marynarzy oraz marynarzy-rybaków, postanowienia dotyczące ochrony marynarzy i marynarzy-rybaków zostały przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy w Konwencji, z 1946 r. dotyczącej zabezpieczenia społecznego marynarzy i Konwencji dotyczącej rent dla marynarzy, z 1946 roku.

2. Każdy Członek może wyłączyć marynarzy i rybaków z liczby pracowników albo ludności zawodowo czynnej bądź spośród mieszkańców branych pod uwagę dla obliczenia procentu pracowników lub mieszkańców, chronionych w myśl jakiegokolwiek z części od II do X, które zostały ratyfikowane przez Członka.

CZEŚĆ XV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 78, 79 i 82–87: Standardowe postanowienia końcowe³, z wyjątkiem:

³ Patrz Załącznik I.

Artykułu 82, który przewiduje wypowiedzenie „niniejszej Konwencji lub jednej albo kilku jej części od II do X”. Jednakże mają tu zastosowanie takie same warunki, jak w standardowym postanowieniu końcowym dotyczącym wypowiedzenia.

Artykuły 80 i 81: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych⁴, z wyjątkiem:

Artykułu 80 ust. 1, który przewiduje:

- a) terytoria, na których zainteresowany Członek zobowiązuje się stosować postanowienia niniejszej Konwencji lub którejkolwiek z jej części bez zmian;
- b) terytoria, na których zobowiązuje się on stosować postanowienia niniejszej Konwencji lub którejkolwiek z jej części ze zmianami, z jednoczesnym wskazaniem, czego zmiany te dotyczą.

ZAŁĄCZNIK

MIĘDZYNARODOWA KLASYFIKACJA TYPOWA DLA PRZEMYSŁÓW WSZYSTKICH GAŁĘZI DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ⁵

⁴ Patrz Załącznik II.

⁵ Niepublikowana. Klasyfikacja pierwotnie załączona została zrewidowana w 1968 r. (patrz Konwencja Nr 130, Załącznik).

Zalecenie Nr 94

dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1952 r. na trzydziestej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, którego wprowadzenie w życie zostanie zapewnione przez zainteresowane strony lub przez władze publiczne zależnie od tego, co odpowiada warunkom krajowym,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego drugiego roku niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące współpracy na szczeblu przedsiębiorstwa, z 1952 r.

1. Należy zastosować odpowiednie środki w celu popierania konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa co do spraw, w których zainteresowane są obie strony, a nie wchodzących w zakres procedury zbiorowych rokowań lub nie stanowiących normalnie przedmiotu innej procedury ustalania warunków pracy.

2. Zgodnie ze zwyczajem lub praktyką krajową, konsultacje i ta współpraca powinny być:

- a) popierane przez zachęcanie do zawierania dobrowolnych układów między stronami; bądź
- b) prowadzane w życie przez ustawodawstwo przewidujące organy konsultacji i współpracy oraz ustalające ich zakres, kompetencję, strukturę i tryb ich funkcjonowania z uwzględnieniem warunków istniejących w różnych przedsiębiorstwach; bądź
- c) popierane lub prowadzone w drodze połączenia tych dwóch metod.

Konwencja Nr 103

dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1952 roku na trzydziestej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony macierzyństwa, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana), z 1952 r.

Artykuł 1

1. Niniejszą Konwencję stosuje się do kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz przy pracach nieprzemysłowych i rolnych, w tym również do kobiet zatrudnionych w chałupnictwie.

2. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwa przemysłowe” oznacza przedsiębiorstwa publiczne i prywatne, jak też ich oddziały, i obejmuje w szczególności:

- a) kopalnie, kamieniołomy i inne zakłady przemysłu wydobywczego;
- b) przedsiębiorstwa, w których produkty są wytwarzane, przerabiane, czyszczone, naprawiane, zdobione, wykańczane, przygotowywane do sprzedaży, niszczone lub rozbierane albo w których materiały ulegają przetwarzaniu, włączając w to przedsiębiorstwa zajmujące się budową statków oraz wytwarzaniem, przetwarzaniem i przekazywaniem energii elektrycznej lub jakiegokolwiek siły napędowej;
- c) przedsiębiorstwa budowlane i inżynierii cywilnej, włączając w to prace konstrukcyjne, naprawcze i konserwacyjne, przeróbkę i rozbiórkę;
- d) przedsiębiorstwa zajmujące się przewozem osób lub towarów drogą lądową, kolejami żelaznymi, drogą morską lub śródlądowymi drogami wodnymi albo drogą powietrzną, włączając w to manipulację towarami w dokach, na nadbrzeżach, w przystaniach, magazynach i na lotniskach.

¹ Data wejścia w życie: 7 września 1955 r. Konwencja została zrewidowana w 2000 r. przez Konwencję Nr 183. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99 – zał.).

3. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „prace nieprzemysłowe” oznacza wszystkie prace wykonywane w następujących przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych lub prywatnych albo związane z ich funkcjonowaniem:

- a) przedsiębiorstwa handlowe;
- b) poczta i urzędy telekomunikacyjne;
- c) urzędy i usługi administracyjne, w których personel zajmuje się głównie pracą biurową;
- d) przedsiębiorstwa prasowe;
- e) hotele, pensjonaty, restauracje, kluby, kawiarnie i inne zakłady żywienia zbiorowego;
- f) zakłady mające na celu leczenie lub opiekę nad chorymi, kalekami, ubogimi i sierotami;
- g) publiczne przedsiębiorstwa widowiskowe i rozrywkowe;
- h) najemna praca służby domowej, wykonywana w gospodarstwach prywatnych oraz wszystkie inne prace nieprzemysłowe, do których właściwa władza postanowiłaby zastosować postanowienia Konwencji.

4. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „prace rolne” oznacza wszystkie prace wykonywane w gospodarstwach rolnych oraz na plantacjach i w wielkich przemysłowych gospodarstwach rolnych.

5. We wszystkich wypadkach, w których nie ma pewności, czy niniejsza Konwencja stosuje się do jakiegoś przedsiębiorstwa, jego oddziału lub do określonego rodzaju pracy, sprawę rozstrzygnie właściwa władza po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją.

6. Ustawodawstwo krajowe może wyłączyć ze stosowania niniejszej Konwencji przedsiębiorstwa, w których są zatrudnieni wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy, tak jak ich określa ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 2

W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „kobieta” oznacza każdą osobę płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, narodowość, rasę lub wierzenia religijne, zamężną lub niezamężną, a określenie „dziecko” oznacza każde dziecko urodzone w czasie trwania małżeństwa lub poza małżeństwem.

Artykuł 3

1. Każda kobieta, do której stosuje się niniejsza Konwencja, ma prawo do urlopu macierzyńskiego po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przypuszczalną datę porodu.

2. Okres urlopu macierzyńskiego będzie wynosił co najmniej dwanaście tygodni, z tym że część urlopu ma być obowiązkowo wykorzystana po porodzie.

3. Okres urlopu, który ma być wykorzystany obowiązkowo po porodzie, zostanie określony przez ustawodawstwo krajowe, nie będzie on jednakże w żadnym wypadku krótszy niż sześć tygodni; reszta całkowitego urlopu będzie mogła być wykorzystana

zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa krajowego bądź przed przewidywaną datą porodu, bądź po okresie obowiązkowego urlopu, bądź wreszcie częściowo przed pierwszą z tych dat, a częściowo po drugiej z nich.

4. Jeżeli poród nastąpi po przewidywanej dacie, urlop wykorzystany uprzednio zostanie we wszystkich wypadkach przedłużony do faktycznej daty porodu, a ten okres, który ma być wykorzystany obowiązkowo po porodzie, nie będzie z tego powodu skrócony.

5. W razie choroby stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, jako pozostającej w związku z ciążą, ustawodawstwo krajowe przewidzi dodatkowy urlop przedporodowy, którego maksymalny okres może być ustalony przez właściwą władzę.

6. W razie choroby stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, jako pozostającej w związku z porodem, kobieta ma prawo do przedłużenia urlopu poporodowego, którego maksymalny okres może być ustalony przez właściwą władzę.

Artykuł 4

1. Podczas nieobecności w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego zgodnie z postanowieniami art. 3 kobieta ma prawo do otrzymania świadczeń pieniężnych oraz świadczeń leczniczych.

2. Stawki świadczeń pieniężnych zostaną ustalone przez ustawodawstwo krajowe w taki sposób, aby były wystarczające dla zapewnienia całkowitego utrzymania kobiety oraz jej dziecka w dobrych warunkach higienicznych i na odpowiedniej stopie życiowej.

3. Świadczenia lecznicze będą obejmować pomoc przedporodową, pomoc podczas porodu i pomoc poporodową, udzielaną przez dyplomowaną położną lub lekarza, oraz umieszczenie w szpitalu, gdy to będzie potrzebne; należy zapewnić wolny wybór lekarza oraz wolny wybór pomiędzy szpitalem publicznym i prywatnym.

4. Świadczenia pieniężne i lecznicze będą udzielane bądź w ramach systemu obowiązkowego ubezpieczenia, bądź będą wypłacane z funduszy publicznych; w jednym i drugim wypadku będą one udzielane z mocy samego prawa wszystkim kobietom spełniającym wymagane warunki.

5. Kobiety, które nie mają tytułu prawnego do korzystania ze świadczeń, będą otrzymywały odpowiednie świadczenia wypłacane z funduszy opieki społecznej, z zachowaniem warunków dotyczących środków egzystencji, ustalonych przez opiekę społeczną.

6. Jeżeli świadczenia pieniężne udzielane w ramach systemu obowiązkowego ubezpieczenia społecznego są ustalane na podstawie poprzedniego zarobku, nie będą one mogły wynosić mniej niż dwie trzecie poprzedniego zarobku, który jest brany pod uwagę.

7. Każda składka należna w ramach systemu obowiązkowego ubezpieczenia, który przewiduje świadczenia macierzyńskie, i każda opłata obliczona na podstawie wypłaconych zarobków, a pobierana w celu dostarczenia takich świadczeń, płacona bądź przez pracodawców, bądź też łącznie przez pracodawców i pracowników, będzie płacona według ogólnej liczby mężczyzn i kobiet bez różnicy płci, zatrudnionych w zainteresowanych przedsiębiorstwach.

8. W żadnym wypadku pracodawca nie będzie osobiście odpowiedzialny za koszty świadczeń należnych kobietom, które zatrudnia.

Artykuł 5

1. Jeżeli kobieta karmi swoje dziecko, będzie ona uprawniona do przerywania w tym celu pracy podczas jednego lub kilku okresów, których czas trwania określi ustawodawstwo krajowe.

2. Przerwy w pracy w celu karmienia powinny być wliczane do czasu pracy i wynagradzane jako takie w wypadkach, w których sprawa ta jest regulowana przez ustawodawstwo krajowe lub zgodnie z nim; w tych wypadkach, w których sprawę tę regulują układy zbiorowe, warunki będą ustalone zgodnie z odpowiednim układem.

Artykuł 6

Podczas nieobecności kobiety w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego, zgodnie z postanowieniami art. 3 niniejszej Konwencji, wypowiedzenie jej pracy przez pracodawcę w czasie jej nieobecności lub w takim terminie, w którym okres wypowiedzenia upływa w czasie wspomnianej nieobecności, jest niezgodne z prawem.

Artykuł 7

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może w oświadczeniu załączonym do swojej ratyfikacji przewidzieć odstępstwa od stosowania Konwencji w zakresie:

- a) niektórych kategorii prac nieprzemysłowych;
- b) prac wykonywanych w gospodarstwach rolnych innych niż plantacje;
- c) najemnej pracy służby domowej, wykonywanej w gospodarstwach prywatnych;
- d) kobiet zatrudnionych w chałupnictwie;
- e) przedsiębiorstw zajmujących się morskim przewozem osób lub towarów.

2. Kategorie prac lub przedsiębiorstw, w stosunku do których Członek zamierza skorzystać z postanowień ust. 1 niniejszego artykułu, zostaną wymienione w oświadczeniu załączonym do jego ratyfikacji.

3. Każdy Członek, który złożył takie oświadczenie, może w każdym czasie zrzec się go całkowicie lub częściowo przez złożenie nowego oświadczenia.

4. Każdy Członek, w stosunku do którego pozostaje w mocy oświadczenie złożone zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, przedstawi co roku w swym rocznym sprawozdaniu o stosowaniu niniejszej Konwencji stan swego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do prac i przedsiębiorstw, do których – zgodnie ze wspomnianym oświadczeniem – stosuje się ust. 1 niniejszego artykułu, wskazując, w jakim stopniu zastosowano lub zamierza się zastosować Konwencję w odniesieniu do takich prac i przedsiębiorstw.

5. Po upływie pięciu lat od daty początkowego wejścia w życie niniejszej Konwencji Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy przedstawi Konferencji specjalne sprawozdanie, dotyczące stosowania wymienionych odstępstw i zawierające takie propozycje, jakie uzna za stosowne co do środków, które należy przyjąć w tym zakresie.

* * *

Artykuły 8, 9, 12–17: Standardowe postanowienia końcowe².

Artykuły 10 i 11: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetalicznych³

² Patrz Załącznik I.

³ Patrz Załącznik II.

Zalecenie Nr 95

dotyczące ochrony macierzyństwa

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1952 r. na trzydziestej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony macierzyństwa, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ochrony macierzyństwa (zrewidowaną), z 1952 r.

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony macierzyństwa, z 1952 r.

I. URLOP MACIERZYŃSKI

1.1) Jeżeli będzie to potrzebne dla zdrowia kobiety i ilekroć będzie to możliwe, urlop macierzyński przewidziany w art. 3 ust. 2 Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., powinien być przedłużony tak, aby w całości osiągnął czternaście tygodni.

2) Organy kontroli powinny być uprawnione do przyznania w poszczególnych przypadkach, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego, dodatkowego przedłużenia urlopu przedporodowego i poporodowego ponad okres przewidziany w art. 3 ustępy 4, 5 i 6 Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., jeżeli takie przedłużenie okaże się potrzebne dla zdrowia matki i dziecka, a zwłaszcza w razie zaistnienia lub możliwości powstania anormalnych warunków, takich jak poronienie lub inne komplikacje przedporodowe lub poporodowe.

II. ŚWIADCZENIA MACIERZYŃSKIE

2.1) Ilekroć będzie możliwe – świadczenia pieniężne, które mają być przyznane na podstawie art. 4 Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r. powinny być ustalone według stawki wyższej niż stawka minimalna przewidziana przez tę Konwencję; ilekroć okaże się to możliwe, stawka powinna wynosić 100% poprzedniego zarobku kobiety, branego pod uwagę dla obliczenia świadczeń.

2) Ilekroć będzie możliwe – świadczenia lecznicze, które mają być przyznane na podstawie art. 4 Konwencji, powinny obejmować pomoc lekarzy medycyny ogólnej i lekarzy specjalistów, udzielaną osobom leczonym w szpitalu lub poza szpitalem, łącz-

nie z wizytami w domu, pomoc dentystyczną, pomoc dyplomowanej położnej i inne usługi związane z macierzyństwem, zarówno w domu jak i szpitalu, opiekę pielęgniar-ską w domu lub w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym, utrzymanie w szpitalu lub w innym zakładzie leczniczym, dostarczanie środków farmaceutycznych, denty-stycznych i innych środków leczniczych lub chirurgicznych oraz pomoc przedstawicieli innych zawodów uznanych prawnie za kompetentnych do udzielania usług związanych z pomocą położniczą pod odpowiednią kontrolą lekarską.

3) Świadczenia lecznicze powinny zmierzać do zachowania, przywrócenia lub po-prawy zarówno stanu zdrowia chronionej kobiety, jak też jej zdolności do pracy i do zaspokojenia jej potrzeb osobistych.

4) Urzędy państwowe lub instytucje udzielające świadczeń leczniczych powinny wszelkimi środkami, uznanymi za właściwe, zachęcać chronione kobiety do korzystania z powszechnej służby zdrowia, oddanej do ich dyspozycji przez władze publiczne, lub innych instytucji uznanych przez władze publiczne.

5) Ponadto ustawodawstwo krajowe może upoważnić wymienione urzędy lub in-stitucje do podjęcia środków zmierzających do podniesienia poziomu zdrowia chronio-nych kobiet i ich dzieci.

6) Byłoby pożądane uzupełnić świadczenia wymienione w ustępach 1 i 2 innymi świadczeniami w naturze lub w gotówce, jak wyprawki dla niemowląt, lub zasiłki na kupno takich wyprawek, dostarczanie mleka lub udzielanie mlecznych zasiłków kobietom karmiącym swe dzieci itp.

III. POSTANOWIENIA NA KORZYŚĆ KARMIĄCYCH MATEK I NIEMOWLĄT

3.1) Ilekroć to będzie możliwe, przerwy w pracy w celu karmienia niemowlęcia powinny wynosić łącznie co najmniej półtorej godziny w ciągu dnia pracy; powinny być dozwolone zmiany ich częstotliwości i czasu trwania po przedłożeniu zaświadcze-nia lekarskiego.

2) Powinny być podjęte środki w celu zorganizowania, możliwie poza przedsię-wziętami, w których pracują kobiety, ośrodków do karmienia dzieci, jak też dla ich pielęgnowania w ciągu dnia; ilekroć to będzie możliwe, powinny być wydane postano-wienia, aby te ośrodki i opieka były opłacane lub co najmniej subwencjonowane kosz-tem społecznym lub w ramach systemu zabezpieczenia społecznego.

3) Wyposażenie ośrodków dla karmienia i pielęgnowania dzieci w ciągu dnia, wa-runki higieniczne, jakim one powinny odpowiadać, jak też liczebność i kwalifikacje personelu powinny odpowiadać typowym normom, ustalonym przez odpowiednie prze-pisy i powinny być zatwierdzone i kontrolowane przez właściwą władzę.

IV. OCHRONA ZATRUDNIENIA

4.1) Ilekroć to będzie możliwe, okres, w czasie którego zgodnie z art. 6 Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., pracodawca nie ma pra-wa wypowiedzieć kobiecie pracy, powinien rozpoczynać się od dnia, w którym praco-dawca dowiedział się o zaświadczeniu lekarskim stwierdzającym ciążę tej kobiety; okres ten powinien być przedłużony co najmniej o jeden miesiąc po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, przewidzianego w art. 3 wymienionej Konwencji.

2) Takie przyczyny, jak ciężkie przewinienie kobiety, ustanie działalności przedsiębiorstwa, w którym kobieta jest zatrudniona, lub wygaśnięcie jej umowy o pracę, mogą być uważane przez ustawodawstwo krajowe za uzasadnione przyczyny jej zwolnienia z pracy w okresie, w którym kobieta podlega ochronie. Jeżeli istnieją rady zakładowe, byłoby pożądane, aby konsultowano się z nimi w przedmiocie takich zwolnień.

3) W czasie usprawiedliwionej nieobecności kobiety przed porodem i po porodzie powinny być zabezpieczone jej prawa wynikające ze stażu pracy, jak też jej prawo do ponownego zatrudnienia przy poprzedniej pracy lub pracy równorzędnej, wynagradzanej tą samą stawką płacy.

V. OCHRONA ZDROWIA KOBIET W OKRESIE MACIERZYŃSTWA

5.1) Praca nocna i w godzinach nadliczbowych powinna być zabroniona dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących, a ich godziny pracy powinny być rozłożone w taki sposób, aby miały one zapewnione odpowiednie okresy wypoczynku.

2) Zatrudnianie kobiety przy pracach, uznanych przez właściwą władzę za niebezpieczne dla jej zdrowia lub dla zdrowia jej dziecka, powinno być zabronione w okresie ciąży i w czasie co najmniej trzech miesięcy po porodzie lub jeszcze dłużej, jeżeli kobieta karmi swe dziecko.

3) Prace wymienione w ust. 2 powinny obejmować w szczególności:

- a) wszelkie prace uciążliwe:
 - i) wymagające podnoszenia, ciągnięcia lub popychania wielkich ciężarów;
 - ii) wymagające nadmiernego lub nadzwyczajnego wysiłku fizycznego, a w szczególności długotrwałej postawy stojącej;
- b) prace wymagające specjalnego wysiłku równowagi;
- c) prace, w których używane są maszyny wywołujące wstrząsy.

4) Kobieta zatrudniona zwykle przy pracy, uznanej przez właściwą władzę za szkodliwą dla jej zdrowia, powinna mieć prawo do przeniesienia bez obniżki płacy do innego zajęcia, nie zagrażającego jej zdrowiu.

5) Takie samo prawo do przeniesienia z powodu macierzyństwa powinno być również przyznane w indywidualnych przypadkach każdej kobiecie, która przedłoży zaświadczenie lekarskie wykazujące, że zmiana rodzaju pracy potrzebna jest w interesie jej zdrowia i zdrowia jej dziecka.

Zalecenie Nr 97

dotyczące ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1953 r. na trzydziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r.

I. TECHNICZNE ŚRODKI OCHRONY PRZED RYZYKIEM ZAGRAŻAJĄCYM ZDROWIU PRACOWNIKÓW

1. Ustawodawstwo krajowe powinno zawierać postanowienia dotyczące metod zapobiegających ryzyku oraz zmniejszających lub usuwających ryzyko, zagrażające zdrowiu w miejscach pracy, w tym metod, których stosowanie mogłoby być potrzebne i odpowiednie w odniesieniu do specjalnego ryzyka, zagrażającego zdrowiu pracowników.

2. Pracodawca powinien zastosować wszelkie właściwe środki, aby ogólne warunki istniejące w miejscach pracy umożliwiały zapewnienie dostatecznej ochrony zdrowia zainteresowanych pracowników, a w szczególności aby:

- a) śmiecie i odpadki nie gromadziły się w stopniu mogącym szkodzić zdrowiu;
- b) powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy były wystarczające dla uniknięcia zatłoczenia ich nadmierną liczbą pracowników i wszelkiego nagromadzenia maszyn, materiałów lub produktów;
- c) zostało zapewnione odpowiednie i dostosowane do potrzeb oświetlenie naturalne lub sztuczne, albo też jedno i drugie;
- d) zostały zapewnione należyte warunki atmosferyczne dla uniknięcia niedostatecznego zaopatrzenia w powietrze i niewystarczającej cyrkulacji powietrza, zanieczyszczenia powietrza, niebezpiecznych przeciągów, nagłych zmian temperatury i w miarę możliwości nadmiernej wilgoci, nadmiernego gorąca lub chłodu i przykrych odorów;
- e) należyte urządzenia sanitarne i urządzenia do mycia się, jak też woda do picia, były do dyspozycji w odpowiednich miejscach, w dostatecznych ilościach i w zadowalających warunkach;

- f) gdy pracownicy muszą zmieniać odzież przy rozpoczęciu lub zakończeniu pracy, rozporządzali oni szatniami lub innymi odpowiednimi urządzeniami;
- g) gdy pracownikom nie wolno spożywać posiłków lub napojów na stanowiskach pracy, mieli oni do swej dyspozycji odpowiednie pomieszczenie dla spożywania posiłków, chyba że zastosowano odpowiednie środki, aby mogli je spożywać gdzie indziej;
- h) szkodliwe dla zdrowia pracowników hałasy i drgania były usuwane lub tłumione tak dalece jak to tylko możliwe;
- i) substancje szkodliwe były składane w warunkach całkowitego bezpieczeństwa.

3.1) W celu zapobieżenia ryzyku grożącemu zdrowiu pracowników w miejscach pracy, jego zmniejszenia lub usunięcia, należy zastosować wszelkie odpowiednie środki:

- a) dla zastąpienia substancji lub procesów szkodliwych przez substancje lub procesy nieszkodliwe lub mniej niebezpieczne;
- b) dla zapobieżenia wydzielania się substancji szkodliwych i ochrony pracowników przed niebezpiecznymi promieniowaniami;
- c) dla wykonywania prac niebezpiecznych w oddzielnych pomieszczeniach lub budynkach, w których znajduje się możliwie najmniejsza liczba pracujących;
- d) dla wykonywania prac niebezpiecznych w urządzeniach zamkniętych, aby uniknąć stykania się przez ludzi z niebezpiecznymi substancjami i ulatnianiem się do atmosfery pomieszczeń pyłów, dymów, gazów, włókien, par lub mgieł w ilościach mogących stanowić niebezpieczeństwo dla zdrowia;
- e) dla wchłaniania w miejscu wydzielania się lub w pobliżu tego miejsca, za pomocą mechanicznego wciągania, systemu wentylacji lub innych odpowiednich sposobów, pyłów, dymów, gazów, włókien, par lub mgieł szkodliwych, gdy nie ma możliwości uniknięcia narażenia się na te czynniki przez stosowanie metod wymienionych powyżej w ustępach a) do d);
- f) dla zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną, w odpowiedni sprzęt i inne potrzebne środki ochrony indywidualnej, by zabezpieczyć ich przed działaniem szkodliwych czynników, gdy inne środki dla ochrony zdrowia pracowników przed tymi czynnikami nie dają się zastosować lub nie zapewniają dostatecznej ochrony, i dla pouczenia pracowników co do sposobu posługiwania się nimi.

2) Gdy specjalne ryzyko przy pracy wymaga użycia odzieży lub sprzętu ochronnego, wymienionego powyżej w ust. f), powinien ich dostarczać, dbać o ich czyszczenie i utrzymanie pracodawca. Gdy ta odzież lub sprzęt mogą być skażone przez substancje trujące lub niebezpieczne, powinny być, poza okresami ich używania przy pracy lub oczyszczenia i utrzymywania przez pracodawcę, przechowywane w miejscach całkowicie oddzielonych, gdzie nie zagrażają zarażeniem zwykłej odzieży pracownika.

3) Władze krajowe powinny zachęcać do stosowania, a w razie potrzeby same podjąć badanie środków wymienionych powyżej w ust. 1) i popierać wprowadzanie w życie wyników takich badań; pracodawcy powinni również podjąć takie badania dobrowolnie.

4.1) Pracownicy powinni być informowani:

- a) o konieczności stosowania środków ochronnych, wymienionych powyżej w ustępach 2 i 3;

- b) o ciążyącym na nich obowiązku współpracy przy ich stosowaniu i niehamowaniu dobrego ich funkcjonowania;
- c) o ciążyącym na nich obowiązku właściwego korzystania z urządzeń i sprzętu ochronnego przewidzianego dla ich ochrony.

2) Konsultacje z pracownikami co do środków, jakie należy zastosować, powinny być uważane za ważny sposób uzyskania ich współpracy.

5.1) Atmosfera pomieszczeń pracy, w których są wyrabiane, przerabiane lub używane niebezpieczne lub szkodliwe substancje, powinna być okresowo badana, w dostatecznie bliskich odstępach czasu, w celu sprawdzenia, że powietrze nie zawiera pyłów, dymów, gazów, włókien, par lub mgieł trujących lub drażniących w ilościach mogących stanowić niebezpieczeństwo dla zdrowia. Właściwe władze powinny od czasu do czasu ogłaszać na użytek wszystkich zainteresowanych dostępne informacje dotyczące najwyższej dopuszczalnej koncentracji substancji szkodliwych.

2) Władza powołana do ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy powinna być uprawniona do określania okoliczności, w jakich zachodzi potrzeba analizy powietrza w pomieszczeniach wyżej wymienionych, oraz sposobu dokonywania tych analiz. Powinny one być robione lub kontrolowane przez wykwalifikowany personel, a w razie potrzeby przez wykwalifikowany personel lekarski, mający pewne doświadczenia w zakresie medycyny pracy.

6. Właściwa władza powinna wszelkimi sposobami, na przykład za pomocą ogłoszeń wywieszanych w miejscach pracy, zwracać uwagę zainteresowanych pracodawców i pracowników, na specjalne ryzyko, na które narażeni są pracownicy, i na środki ostrożności, jakie należy stosować, aby im zapobiegać.

7. Właściwa władza powinna przewidzieć w skali krajowej konsultacje między inspekcją pracy lub wszelką inną władzą, powołaną do ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy, a organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników w celu zastosowania postanowień ustępów 2, 3, 4, 5 i 6.

II. BADANIA LEKARSKIE

8.1) Ustawodawstwo krajowe powinno zawierać specjalne postanowienia dotyczące badania lekarskiego pracowników zatrudnionych przy pracach stanowiących szczególne ryzyko dla zdrowia.

2) Zatrudnienie pracowników przy pracach stanowiących szczególne ryzyko dla zdrowia powinno być uzależnione:

- a) bądź od badania lekarskiego, dokonanego na krótko przed lub po przyjęciu pracy;
- b) bądź od okresowego badania lekarskiego;
- c) bądź od obu rodzajów badania lekarskiego, wymienionych w ustępach powyższych a) i b).

3) Ustawodawstwo krajowe powinno określić lub zezwolić właściwej władzy na określenie, od czasu do czasu, po konsultacji z organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników:

- a) rodzaje ryzyka, co do którego badania lekarskie powinny się odbywać i okoliczności, w jakich powinny one być podjęte;

- b) ryzyko, w stosunku do którego należałoby przewidzieć badania lekarskie przy wstępowaniu do pracy lub okresowe badanie lekarskie, albo jedno i drugie;
- c) przy należyтым uwzględnieniu charakteru i stopnia ryzyka oraz szczególnych okoliczności – maksymalne odstępy czasu, w jakich badania okresowe powinny się odbywać.

9. Badania lekarskie wskazane w poprzednim ustępie powinny się odbywać w celu:

- a) możliwie najwcześniejszego wykrycia oznak określonej choroby zawodowej lub specjalnych skłonności do takiej choroby;
- b) określenia, w razie ryzyka takiej choroby zawodowej, czy istnieje przeciwwskazanie z punktu widzenia lekarskiego zatrudnienia lub dalszego zatrudniania zainteresowanego daną pracą.

10.1) Gdy z punktu widzenia lekarskiego nie zachodzi żadne przeciwwskazanie co do zatrudnienia zainteresowanego daną pracą, w przypadku ryzyka określonej choroby zawodowej, powinno być wydane odpowiednie zaświadczenie zgodnie ze wskazówkami właściwej władzy.

2) Zaświadczenie to powinno być przechowywane przez pracodawcę i udostępniane przedstawicielom inspekcji pracy lub wszelkiej innej władzy, powołanej do ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy.

3) Zaświadczenie to powinno być udostępniane zainteresowanemu pracownikowi.

11. Badań lekarskich powinien dokonywać wykwalifikowany lekarz, który w razie możliwości powinien mieć wiadomości z dziedziny medycyny pracy.

12. Należy zastosować odpowiednie środki dla zabezpieczenia tajemnicy lekarskiej przy badaniach lekarskich oraz przy rejestracji i przechowywaniu związanych z tym dokumentów.

13.1) Badania lekarskie przeprowadzane zgodnie z niniejszym zaleceniem nie powinny pociągać żadnego wydatku dla zainteresowanego pracownika.

2) Czas przebyty na takich badaniach nie powinien powodować żadnego potrącenia z zarobku, gdy sprawa ta regulowana jest przez ustawodawstwo krajowe; w wypadkach, gdy jest regulowana przez układy zbiorowe, warunki powinny być zgodne z danym układem.

III. ZGŁASZANIE CHOROÓB ZAWODOWYCH

14.1) Ustawodawstwo krajowe powinno wymagać zgłaszania wypadków choroby zawodowej, stwierdzonych lub podejrzanych.

2) Zgłaszanie to powinno być wymagane w celu:

- a) zastosowania środków zapobiegawczych i ochronnych oraz zapewnienia ich skutecznego stosowania;
- b) badania warunków pracy i innych okoliczności, które spowodowały lub przypuszczalnie stały się przyczyną chorób zawodowych;
- c) przystąpienia do sporządzania statystyk chorób zawodowych;
- d) zezwolenia na wprowadzenie lub rozwijanie środków, mających zapewnić ofiarom chorób zawodowych odszkodowanie przewidziane za te choroby.

3) Zgłoszenie powinno być składane inspekcji pracy lub wszelkiej innej władzy powołanej do ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy.

15. Ustawodawstwo krajowe powinno:

- a) określić osoby, do których należy zgłaszanie wypadków choroby zawodowej stwierdzonej lub podejrzanej;
- b) przewidzieć tryb zgłaszania wypadków choroby zawodowej jak też informacje, jakie należy dostarczyć przy takim zgłoszeniu, a mianowicie określić:
 - i) wypadki, w jakich zgłoszenie powinno nastąpić natychmiast i wypadki, w których wystarcza zgłoszenie w określonych odstępach czasu;
 - ii) w wypadkach wymagających natychmiastowego zgłoszenia, terminy, w jakich to zgłoszenie winno być dokonane, po rozpoznaniu stwierdzonego lub podejrzanego wypadku choroby zawodowej;
 - iii) w wypadkach, w których wystarcza zgłoszenie w określonych odstępach czasu, odstępy czasu, w jakich to zgłoszenie jest wymagane.

16. Zgłoszenie powinno zawierać wszelkie celowe i potrzebne informacje, aby umożliwić władzy zajmującej się ochroną zdrowia pracowników w miejscach pracy, wykonanie swych zadań, a w szczególności następujące dane:

- a) wiek i płeć zainteresowanego;
- b) zawód i przemysł, gdzie zainteresowany był zatrudniony ostatnio lub w chwili zgłoszenia;
- c) nazwę i adres przedsiębiorstwa, gdzie zainteresowany był zatrudniony ostatnio lub w chwili zgłoszenia;
- d) rodzaj choroby lub zatrucia;
- e) czynnik szkodliwy i praca, którym przypisuje się chorobę lub zatrucie;
- f) nazwę i adres przedsiębiorstwa, w którym pracownik przypuszcza, że był narażony na ryzyko, któremu przypisuje się chorobę lub zatrucie;
- g) jeśli osoba zgłaszająca może to uczynić, datę rozpoczęcia, a w danym razie zaprzestania wystawienia na ryzyko w każdym z zawodów lub przemysłów, w których zainteresowany pracownik był lub mógłby być wystawiony na to ryzyko.

17. Właściwa władza powinna ustalić, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, wykaz chorób zawodowych lub kategorii przypadków, wymagających zgłaszania, ze wskazaniem objawów, i wprowadzać od czasu do czasu do tego wykazu zmiany, jakich mogą wymagać okoliczności lub jakie mogą być potrzebne bądź wskazane.

IV. PIERWSZA POMOC I OPIEKA

18.1) Należy przewidzieć w miejscach pracy środki pierwszej pomocy i opieki w razie wypadku, choroby zawodowej, zatrucia lub niedomagania.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno określić szczegółowy tryb stosowania powyższego postanowienia.

V. POSTANOWIENIA OGÓLNE

19. W niniejszym Zaleceniu, za każdym razem gdy jest mowa o ustawodawstwie „krajowym” lub o władzy „krajowej”, określenia te winny być rozumiane, gdy chodzi o państwo federalne, zarówno jako ustawodawstwo lub władza państwa federalnego, jak też ustawodawstwo lub właściwa władza stanów, prowincji i kantonów lub innych właściwych jednostek, składających się na państwo federalne.

Zalecenie Nr 98

dotyczące płatnych urlopów

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1954 r. na trzydziestej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące płatnych urlopów, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące płatnych urlopów, z 1954 r.

Konferencja zaleca, aby zostały zastosowane następujące postanowienia i aby każdy Członek składał Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, sprawozdania wykazujące środki podjęte dla wprowadzenia tych postanowień w życie.

1.1) Uwzględniając różnorodność praktyk krajowych, postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być wprowadzane w życie poprzez działanie władz publicznych lub działanie dobrowolne, tj. w drodze ustawodawstwa, za pośrednictwem oficjalnych organów ustalania płac, układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, albo w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową, jaki może być odpowiedni w warunkach krajowych.

2) Zastosowanie jednego z wymienionych w ust. 1 postępowań nie powinno ograniczać szczególnego zainteresowania rządów w użyciu stosownych środków konstytucyjnych lub prawnych, gdy działanie dobrowolne, działania organizacji pracodawców i pracowników lub układy zbiorowe nie dają szybkich i zadowalających wyników.

2. Między innymi następujące metody działania mogą być rozważone przez właściwą władzę w poszczególnych krajach, w których zostaną uznane za odpowiednie:

- a) zachęcanie do wprowadzania postanowień o płatnych urlopach w układach zbiorowych, zawieranych dobrowolnie między dwiema stronami uczestniczącymi w rokovaniach zbiorowych;
- b) udzielanie pomocy organizacjom pracodawców i pracowników przy tworzeniu instytucji mieszanych na zasadzie dobrowolnej lub, w razie potrzeby, tworzenie instytucji rządowej, która byłaby w szczególności właściwa dla ustalania corocznych płatnych urlopów w poszczególnych zawodach lub gałęziach działalności;
- c) przyznawanie uprawnień w sprawie corocznych płatnych urlopów rządowym instytucjom ustalającym płace, jeśli instytucje te nie mają jeszcze tych uprawnień;

d) gromadzenie szczegółowych informacji o postanowieniach regulujących coroczne płatne urlopy i udzielanie tych informacji organizacjom pracodawców i pracowników.

3. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych z wyjątkiem marynarzy, pracowników rolnych i osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub zakładach, w których zatrudnieni są wyłącznie członkowie rodziny pracodawcy.

4.1) Każda osoba objęta niniejszym Zaleceniem powinna mieć prawo do corocznego płatnego urlopu. Czas trwania corocznego urlopu powinien być proporcjonalny do czasu pracy wykonanej u jednego lub kilku pracodawców w ciągu danego roku i równać się co najmniej dwóm tygodniom roboczym za dwanaście miesięcy zatrudnienia.

2) Odpowiedni organ w każdym kraju może określić, jeśli uważa to za wskazane:

- a) liczbę dni, które pracownik powinien był przepracować, aby nabyć prawo do corocznego płatnego urlopu lub do proporcjonalnej części tego urlopu;
- b) sposób obliczania okresu zatrudnienia pracownika w ciągu danego roku, w celu ustalenia corocznego płatnego urlopu, jaki pracownik ten powinien otrzymać za dany rok.

3) Właściwy organ w każdym kraju powinien przewidzieć, że gdy stosunek pracy kończy się przed upływem okresu zatrudnienia wymaganego dla uzyskania prawa do corocznego płatnego urlopu – w myśl postanowień przewidzianych powyżej w ustępach 1) i 2) – pracownik powinien mieć prawo bądź do płatnego urlopu proporcjonalnego do przepracowanego okresu zatrudnienia, bądź do ekwiwalentu pieniężnego, bądź do równoważnego zaliczenia na poczet przyszłego urlopu, stosownie do tego, jaką z tych metod uważa się za najodpowiedniejszą.

5. Właściwy organ w każdym kraju powinien określić dni takie jak dni świąteczne urzędowe lub zwyczajowe, dni odpoczynku tygodniowego, dni nieobecności w pracy z powodu wypadku przy pracy lub chorób, jak też okresy wypoczynku przed i poporodowego, które nie powinny być zaliczane do dni płatnego urlopu dla celów niniejszych postanowień.

6. Do właściwego organu w każdym kraju powinno należeć ustalenie, czy długość corocznego płatnego urlopu powinna wzrastać odpowiednio do długości okresu zatrudnienia lub wskutek innych czynników.

7.1) Przerwy w pracy, podczas których pracownik pobiera płacę, nie powinny mieć wpływu na jego prawo do corocznego płatnego urlopu ani na długość tego urlopu.

2) Przerwy w pracy, które nie pociągają za sobą ustania stosunków pracy lub umowy o pracę, nie powinny mieć wpływu na żadne z praw pracownika do płatnego urlopu, nabytych przed nastąpieniem przerwy.

3) W każdym kraju właściwy organ powinien ustalić sposoby, według których powinny być stosowane zasady określone powyżej w ustępach 1) i 2) w wypadkach przerwy w pracy spowodowanej:

- a) chorobą, wypadkiem i okresami wypoczynku przedporodowego i poporodowego;
- b) nieobecnością z powodu wydarzeń rodzinnych;
- c) wykonywaniem obowiązków wojskowych;
- d) wykonywaniem praw i obowiązków obywatelskich;

- e) spełnieniem obowiązków wynikających z funkcji związkowych;
- f) zmianą kierownictwa przedsiębiorstwa;
- g) przerywanym niedobrowolnym bezrobociem.

8. Nie powinny mieć wpływu na prawo do corocznego płatnego urlopu i na długość tego urlopu przerwy spowodowane ciążą i porodem pod warunkiem, że zainteresowana pracownica powróci do swej pracy i że jej nieobecność nie przekroczy ustalonego okresu.

9.1) Powinny być przeprowadzane konsultacje między pracodawcami a pracownikami co do okresu, w jakim coroczny płatny urlop winien być wykorzystany. Przy ustalaniu tego okresu powinny być, w miarę możliwości, uwzględniane życzenia osobiste pracownika.

2) Pracownik powinien być poinformowany dostatecznie wcześniej o dacie, w jakiej rozpocznie się jego coroczny płatny urlop, aby mógł go wykorzystać w należyty sposób.

10. Pracownicy młodociani, w wieku poniżej 18 lat, powinni korzystać z dłuższego okresu corocznego płatnego urlopu niż minimum przewidziane w ust. 4.

11. Każda osoba, biorąca całoroczny płatny urlop, powinna otrzymywać podczas całego okresu urlopowego co najmniej:

- a) bądź wynagrodzenie, określone za taki okres urlopowy przez układ zbiorowy, orzeczenie arbitrażowe lub ustawodawstwo krajowe;
- b) bądź swe normalne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej przez ustawodawstwo krajowe lub we wszelki inny sposób wynikający z praktyki krajowej, łącznie z pieniężnym ekwiwalentem ewentualnego wynagrodzenia w naturze.

12. Układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub ustawodawstwo krajowe powinny ustalić system wykazów urlopowych, jakie powinny być prowadzone, oraz informacji, które powinny figurować w tych wykazach, jeśli są one uważane za potrzebne do ścisłego stosowania postanowień umownych lub ustawowych dotyczących corocznych płatnych urlopów.

13. Opracowanie ustawodawstwa regulującego coroczne płatne urlopy powinno być poprzedzone, w sposób i w stopniu odpowiadającym ustawodawstwu i praktyce każdego kraju, wstępną konsultacją z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz właściwych władz.

14. Reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników powinny mieć możliwość współpracy, na podstawie całkowitej równości, z organami powołanymi przez ustawodawstwo krajowe do ustalania corocznych płatnych urlopów lub do wprowadzania w życie przepisów dotyczących corocznych płatnych urlopów; lub też powinny być konsultowane lub mieć prawo wypowiedzenia swej opinii w sposób i w stopniu zgodnym z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Zalecenie Nr 99

dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1955 r. na trzydziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące przystosowania i rehabilitacji inwalidów, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące przystosowania i rehabilitacji inwalidów, z 1955 r.

Zważywszy liczne i różnorodne zagadnienia, które związane są z osobami dotkniętymi inwalidztwem,

zważywszy, że przystosowanie i rehabilitacja zawodowa tych osób są istotne dla maksymalnego odzyskania zdolności fizycznych i umysłowych oraz przywrócenia im roli społecznej, zawodowej i gospodarczej, którą mogą odgrywać,

zważywszy, że w celu zadośćuczynienia potrzebom zatrudnienia każdego inwalidy i zapewnienia najlepszego wykorzystania zasobów siły roboczej należy rozwijać i przywracać zdolność do pracy inwalidów, łącząc w jeden ciągły i skoordynowany proces usługi lekarskie, psychologiczne, społeczne, wychowawcze, poradnictwa zawodowego, przygotowania zawodowego i zatrudnienia, jak też ogólną kontrolę, Konferencja zaleca, co następuje:

I. DEFINICJE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „przystosowanie i rehabilitacja inwalidów” oznacza tę fazę ciągłego i skoordynowanego procesu przystosowania i rehabilitacji, w czasie którego stawia się do dyspozycji inwalidów odpowiednie usługi, pozwalające im na otrzymanie i zachowanie stosownego zatrudnienia, a mianowicie środki obejmujące poradnictwo zawodowe, przygotowanie zawodowe i dobór zatrudnienia;
- b) określenie „inwalida” oznacza każdą osobę, której szansę otrzymania i zachowania stosownego zatrudnienia są poważnie zredukowane w następstwie zmniejszenia zdolności fizycznych i umysłowych.

II. ZAKRES PRZYSTOSOWANIA I REHABILITACJI ZAWODOWEJ

2. Środki wchodzące w zakres przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinny być udostępnione wszystkim inwalidom bez względu na przyczyny i rodzaj ich inwalidztwa i bez względu na wiek, pod warunkiem, że mogą oni być przygotowani do wykonywania stosownego zatrudnienia i że mają wszelkie dane do otrzymania i zachowania stosownego zatrudnienia.

III. ZASADY I METODY DOTYCZĄCE PORADNICTWA ZAWODOWEGO, SZKOLENIA ZAWODOWEGO I ZATRUDNIANIA INWALIDÓW

3. Powinny być zastosowane wszelkie potrzebne i możliwe środki w celu tworzenia lub rozwijania wyspecjalizowanych ośrodków poradnictwa zawodowego dla inwalidów, którzy potrzebują pomocy w celu dokonania wyboru lub zmiany zawodu.

4. Metody stosowane w zakresie poradnictwa zawodowego powinny obejmować, w miarę jak na to pozwalają warunki krajowe i zależnie od poszczególnych przypadków:

- a) rozmowę z doradcą zawodowym;
- b) zbadanie doświadczeń zawodowych;
- c) zbadanie świadectwa szkolnego lub każdego innego dokumentu dotyczącego otrzymanego przygotowania ogólnego lub zawodowego;
- d) badanie lekarskie dla celów poradnictwa zawodowego;
- e) zastosowanie odpowiednich testów sprawności i uzdolnienia, a w razie potrzeby i innych testów psychologicznych;
- f) zbadanie sytuacji osobistej i rodzinnej zainteresowanego;
- g) określenie uzdolnień i rozwoju zdolności poprzez doświadczenia lub przeprowadzenie odpowiednich prób praktycznych, bądź innymi podobnymi sposobami;
- h) zawodowy egzamin techniczny, ustny lub inny, ilekroć okaże się to potrzebne;
- i) określenie sprawności fizycznych zainteresowanego w odniesieniu do wymogów różnych zawodów oraz ocena możliwości zwiększenia tych sprawności;
- j) udzielanie informacji dotyczących możliwości zatrudnienia i przygotowania zawodowego, biorąc pod uwagę kwalifikacje zawodowe, stan sprawności fizycznych, zdolności, upodobań i doświadczenie zainteresowanego, jak też potrzeby rynku pracy.

5. Zasady, środki i metody przygotowania zawodowego, stosowane ogólnie w szkoleniu osób zdrowych, powinny być stosowane do inwalidów w stopniu, w jakim pozwalają na to warunki lekarskie i pedagogiczne.

6.1) Przygotowanie zawodowe inwalidów powinno w miarę możliwości pozwolić zainteresowanym na wykonywanie działalności gospodarczej, pozwalającej na wykorzystanie ich wiadomości lub uzdolnień zawodowych, z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia.

2) W tym celu przygotowanie to powinno być:

- a) skoordynowane z umieszczeniem w dobranym zatrudnieniu, zgodnie z opinią lekarską, gdzie inwalidztwo jak najmniej oddziałuje ujemnie na wykonywanie pracy lub gdzie inwalidztwo podlega najmniej ujemnemu oddziaływaniu pracy;

- b) przeprowadzane, jeżeli jest to możliwe i wskazane, w zawodzie uprzednio wykonywanym przez inwalidę lub w zawodzie pokrewnym;
- c) kontynuowane do czasu, kiedy inwalida będzie zdolny do normalnej pracy w warunkach równości z pracownikami zdrowymi, jeżeli jest on zdolny do takiej pracy.

7. Inwalidzi powinni w miarę wszelkich możliwości otrzymać przygotowanie zawodowe w tych samych warunkach, co pracownicy zdrowi i razem z nimi.

8.1) Powinny być tworzone i rozwijane specjalne środki w celu przygotowania zawodowego inwalidów, którzy szczególnie z uwagi na rodzaj i ciężki stan inwalidztwa nie mogą otrzymać tego przygotowania razem z pracownikami zdrowymi.

2) We wszystkich przypadkach, kiedy jest to możliwe i wskazane, środki te powinny obejmować między innymi:

- a) szkoły i ośrodki przygotowania zawodowego, w tym także internaty;
- b) specjalne krótko- i długoterminowe kursy w celu przygotowania do określonych zawodów;
- c) kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe inwalidów.

9. Powinny być zastosowane środki w celu zachęcania pracodawców do zapewnienia inwalidom przygotowania zawodowego; środki te powinny obejmować, zależnie od okoliczności, pomoc finansową, lekarską i zawodową.

10.1) Powinny być podjęte środki w celu stosowania specjalnych przepisów w zakresie umieszczania inwalidów w zatrudnieniu.

2) Przepisy te powinny zapewniać skuteczne zatrudnienie za pomocą następujących środków:

- a) rejestrowanie zgłaszających się do pracy;
- b) ewidencjonowanie ich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego i oczekiwań;
- c) przeprowadzanie z nimi rozmowy w celach zatrudnienia;
- d) ustalanie w razie potrzeby ich sprawności fizycznych i zawodowych;
- e) zachęcanie pracodawców do zgłaszania właściwej władzy wolnych stanowisk pracy;
- f) nawiązywanie w razie potrzeby kontaktu z pracodawcami w celu przedstawienia im zdolności zawodowych inwalidów i zapewnienia im zatrudnienia;
- g) pomoc w celu umożliwienia inwalidom korzystania z usług poradnictwa lub przygotowania zawodowego oraz z wszelkich innych usług lekarskich lub socjalnych, jakie mogłyby być potrzebne.

11. Powinny być zastosowane środki kontroli w celu:

- a) sprawdzenia, czy umieszczenie w zatrudnieniu lub pomoc w ułatwieniu przygotowania zawodowego lub rehabilitacji zawodowej okazały się zadowalające, oraz ocenienia wartości zasad i metod, na których opiera się poradnictwo zawodowe;
- b) usuwania w miarę wszelkich możliwości przeszkód, które mogłyby powstrzymać inwalidę od przystosowania się w sposób zadowalający do swej pracy.

IV. ORGANIZACJA ADMINISTRACYJNA

12. Ośrodki przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinny być organizowane i rozwijane przez właściwą władzę lub władze w formie ciągłego i skoordynowanego programu, przy czym w miarę możliwości powinno się wykorzystać istniejące ośrodki poradnictwa zawodowego, przygotowania zawodowego i umieszczania w zatrudnieniu.

13. Właściwa władza lub władze powinny zagwarantować, aby istniał wystarczający i odpowiednio wykwalifikowany personel zajmujący się przystosowaniem i rehabilitacją zawodową inwalidów i roztaczający kontrolę nad wynikami.

14. Rozwój ośrodków przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinien iść w każdym przypadku w parze z rozwojem ogólnych ośrodków poradnictwa zawodowego, przygotowania zawodowego i umieszczania w zatrudnieniu.

15. Ośrodki przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinny być organizowane i rozwijane w taki sposób, aby dawały inwalidom możliwość przygotowania się do wykonywania zawodu na własny rachunek w jakiegokolwiek gałęzi gospodarki, jak również objęcia tego zawodu i utrzymanie się w nim.

16. Odpowiedzialność administracyjna w zakresie organizacji ogólnej i rozwoju ośrodków przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinna być:

- a) bądź powierzona jednej władzy;
- b) bądź pełniona łącznie przez kilka władz powołanych do wykonywania różnych zadań przewidzianych w programie, przy czym jedna z tych władz powinna być specjalnie zobowiązana do zabezpieczenia koordynacji.

17.1) Właściwa władza lub władze powinny zastosować wszelkie potrzebne i właściwe przepisy w celu zapewnienia współpracy i koordynacji wymaganej pomiędzy publicznymi i prywatnymi instytucjami, które zajmują się przystosowaniem i rehabilitacją zawodową.

2) Środki te powinny obejmować zależnie od okoliczności:

- a) ustalenie kompetencji i obowiązków instytucji publicznych i prywatnych;
- b) udzielanie pomocy finansowej instytucjom prywatnym, które istotnie zajmują się przystosowaniem i rehabilitacją zawodową;
- c) udzielanie porad technicznych instytucjom prywatnym.

18.1) Ośrodki przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinny być tworzone i rozwijane przy udziale reprezentatywnych komisji doradczych, powoływanych na szczeblu krajowym, a w razie potrzeby – na szczeblu regionalnym lub lokalnym.

2) W skład tych komisji powinni wchodzić, zależnie od okoliczności:

- a) przedstawiciele władz i instytucji bezpośrednio zainteresowanych w przystosowaniu i rehabilitacji zawodowej;
- b) przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników;
- c) osoby specjalnie wykwalifikowane ze względu na ich znajomość przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów i na osobiste zainteresowanie tą sprawą;
- d) przedstawiciele organizacji inwalidów.

3) Wymienione komisje powinny być zobowiązane do wydawania opinii:

- a) na szczeblu krajowym – w sprawie rozwoju polityki i programów przystosowania i rehabilitacji zawodowej;

b) na szczeblu regionalnym lub lokalnym – w sprawie stosowania środków ustalonych w skali krajowej i ich dostosowania do warunków regionu lub miejscowych oraz koordynowania działalności na szczeblu regionalnym i lokalnym.

19.1) Powinny być faworyzowane i popierane, szczególnie przez właściwe władze, badania zmierzające do przestudiowania wyników uzyskanych przez ośrodki przystosowania i rehabilitacji inwalidów oraz do ulepszenia tych ośrodków.

2) Badania te powinny obejmować studia nad ogólnymi lub specjalnymi zagadnieniami dotyczącymi zatrudniania inwalidów.

3) Badania te powinny obejmować również prace naukowe na temat różnych rodzajów techniki i metod, które odgrywają rolę w przystosowaniu i rehabilitacji zawodowej.

V. ŚRODKI UMOŻLIWIAJĄCE INWALIDOM KORZYSTANIE Z USŁUG SŁUŻB PRZYSTOSOWANIA I REHABILITACJI ZAWODOWEJ

20. Powinny być podjęte środki w celu umożliwienia inwalidom korzystania w pełni z udostępnionych im usług przystosowania i rehabilitacji zawodowej oraz aby władza była zobowiązana do niesienia indywidualnej pomocy każdemu inwalidzie w przystosowaniu się i rehabilitacji zawodowej w miarę wszelkich możliwości.

21. Środki te powinny obejmować:

- a) zbieranie i rozpowszechnianie informacji o możliwościach korzystania z usług służb przystosowania i rehabilitacji zawodowej oraz o perspektywach, jakie te usługi otwierają przed zainteresowanymi;
- b) udzielanie inwalidom odpowiedniej i wystarczającej pomocy finansowej.

22.1) Pomoc finansowa powinna być udzielana w jakimkolwiek stadium procesu przystosowania i rehabilitacji zawodowej; winna ona być nastawiona na pomoc inwalidom w przygotowaniu ich do wykonywania odpowiadających im zawodów, w tym także zawodów niezależnych, oraz do faktycznego wykonywania tego rodzaju zawodu.

2) Pomoc finansowa powinna obejmować bezpłatne udostępnianie inwalidom usług służb przystosowania i rehabilitacji zawodowej, udzielanie zasiłków na utrzymanie i w razie potrzeby – zwrot kosztów podróży w jakimkolwiek okresie przygotowania zawodowego w celu objęcia zatrudnienia, udzielanie pożyczek lub dotacji w gotówce, dostarczanie potrzebnych narzędzi i wyposażenia oraz protez i wszelkich innych aparatów, które okazałyby się potrzebne.

23. Inwalidzi powinni mieć możliwość korzystania z wszelkich środków przystosowania i rehabilitacji zawodowej, nie tracąc z tego powodu prawa korzystania z wszelkich świadczeń zabezpieczenia społecznego, uzyskanych z innych tytułów.

24. Inwalidzi zamieszkali w okolicach, w których perspektywy zatrudnienia są ograniczone lub w których warunki przygotowania się do wykonywania zawodu są niewielkie, powinni mieć możliwość korzystania z wszelkich ułatwień, w tym także otrzymanie mieszkania i wyżywienia, w celu umożliwienia im przygotowania się do objęcia zatrudnienia oraz powinni mieć możliwość, na ich życzenie, przeniesienia się do okolic, gdzie istnieją większe możliwości zatrudnienia.

25. W stosunku do inwalidów, w tym również do osób otrzymujących zasiłki inwalidzkie, nie powinna być stosowana żadna dyskryminacja z uwagi na ich inwalidztwo, jeżeli chodzi o płace i inne warunki pracy, jeśli ich praca jest jednakowej wartości z pracą zdrowych pracowników.

VI. WSPÓŁPRACA POMIĘDZY INSTYTUCJAMI ODPOWIEDZIALNYMI ZA LECZENIE INWALIDÓW I INSTYTUCJAMI PRZYSTOSOWANIA I REHABILITACJI ZAWODOWEJ

26.1) Powinna istnieć najściślejsza współpraca pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za leczenie inwalidów i instytucjami odpowiedzialnymi za ich przystosowanie i rehabilitację zawodową; działalność tych instytucji powinna być skoordynowana do najwyższego stopnia.

2) Celem tej współpracy i koordynacji powinno być:

- a) czuwanie, aby leczenie, a w razie potrzeby dostarczanie odpowiednich protez, zmierzало do ułatwienia późniejszego zatrudnienia zainteresowanych inwalidów i rozwijania ich możliwości pracy;
- b) pomoc w kwalifikowaniu inwalidów potrzebujących przystosowania i rehabilitacji zawodowej i mogących z niej korzystać;
- c) zagwarantowanie, aby przystosowanie lub rehabilitacja zawodowa podjęte zostały jak najwcześniej i w chwili najodpowiedniejszej;
- d) udzielanie porad lekarskich, w razie potrzeby we wszystkich stadiach przystosowania lub rehabilitacji zawodowej;
- e) ustalanie zdolności inwalidów do pracy.

27. W każdym przypadku, jeśli jest to możliwe i z zastrzeżeniem opinii lekarskiej, przystosowanie i rehabilitacja zawodowa powinny być rozpoczęte w czasie leczenia.

VII. ŚRODKI MAJĄCE NA CELU ZWIĘKSZENIE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA INWALIDÓW

28. Powinny być zastosowane środki, w drodze ścisłej współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników, w celu maksymalnego zwiększenia możliwości zatrudnienia inwalidów oraz w celu umożliwienia im otrzymania pracy i jej zachowania.

29. Środki te powinny opierać się na następujących zasadach:

- a) inwalidzi powinni mieć na równi ze zdrowymi osobami możliwość dostępu do zatrudnienia, do którego mają kwalifikacje;
- b) inwalidzi powinni mieć w pełni możność podejmowania odpowiadającego im zatrudnienia u wybranego przez siebie pracodawcy;
- c) powinno się akcentować sprawność i zdolność do pracy zainteresowanych, a nie ich inwalidztwo.

30. Środki te powinny obejmować:

- a) badania zmierzające do zanalizowania i wykazania zdolności inwalidów do pracy;

- b) rozpowszechnianie szerokie i stałe danych faktycznych, dotyczących w szczególności następujących punktów:
 - i) porównania między inwalidami i osobami zdrowymi wykonującymi takie same prace, jeżeli chodzi o produkcję, wydajność pracy, częstotliwość wypadków i absencję oraz stabilizację w zatrudnieniu;
 - ii) metod doboru personelu, opartych na specyficznych wymaganiach zatrudnienia;
 - iii) metod mających na celu poprawę warunków, w jakich może się odbywać praca w celu ułatwienia zatrudnienia inwalidów, w tym także dostosowanie lub zmianę sprzętu;
- c) metody, które mogą wykluczyć zwiększoną odpowiedzialność pracodawców w dziedzinie pracowniczych składek ubezpieczeniowych na odszkodowania za wypadki przy pracy i choroby zawodowe;
- d) zachęcanie pracodawców do przenoszenia, w obrębie własnego zakładu pracy, do prac dla nich odpowiednich tych pracowników, których zdolność do pracy uległa zmianie w następstwie zmniejszenia ich zdolności fizycznych.

31. Jeżeli istniejące w danym kraju warunki i metody w nim stosowane na to zezwalają, zatrudnianie inwalidów powinno być popierane za pomocą takich środków jak:

- a) zatrudnienie przez pracodawców pewnego odsetka inwalidów w warunkach pozwalających na unikanie zwalniania pracowników zdrowych;
- b) udostępnianie inwalidom pewnych zarezerwowanych dla nich zatrudnień;
- c) zastosowanie przepisów umożliwiających osobom dotkniętym ciężkim inwalidyzmem korzystanie z ułatwień przy uzyskaniu zatrudnienia lub z pierwszeństwa w zawodach uważanych za odpowiadające ich zdolnościom;
- d) zachęcanie do tworzenia i udzielanie ułatwień w prowadzeniu spółdzielni inwalidów lub wszelkich innych podobnych organizacji, kierowanych przez samych inwalidów lub w ich imieniu.

VIII. ZATRUDNIENIE CHRONIONE

32.1) Powinny być podjęte środki przez właściwe władze, w razie potrzeby przy współpracy z zainteresowanymi organizacjami prywatnymi, w celu stworzenia i rozwijania ułatwień w przygotowaniu i uzyskaniu chronionego zatrudnienia dla inwalidów, którzy nie mogliby sprostać normalnym warunkom konkurencji na rynku pracy.

2) Ułatwienia te powinny obejmować tworzenie specjalnych warsztatów pracy chronionej i zastosowanie specjalnych przepisów na rzecz inwalidów, którzy ze względów fizycznych lub psychologicznych albo z powodu trudności geograficznych nie mogą udawać się regularnie do pracy i z powrotem.

33. Warsztaty pracy chronionej powinny zapewnić inwalidom, pod skutecznym nadzorem lekarskim i zawodowym, nie tylko pracę pożyteczną i dochodową, ale również możliwości przystosowania zawodowego i awansu oraz w każdym wypadku gdy jest to możliwe – przeniesienie do zatrudnienia w normalnych warunkach.

34. Na rzecz inwalidów, którzy nie mogą opuszczać mieszkania, powinny być organizowane i rozwijane specjalne programy pozwalające na zapewnienie im, pod skutecznym nadzorem lekarskim i zawodowym, pożytecznej i dochodowej pracy chałupniczej.

35. Jeżeli płace i warunki pracy ogółu pracowników są ustalane w drodze ustawowej, płace te i warunki pracy powinny stosować się do inwalidów korzystających z zatrudnienia chronionego.

IX. SPECJALNE POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE DZIECI I MŁODOCIANYCH INWALIDÓW

36. Powinny być organizowane i rozwijane ośrodki przystosowania i rehabilitacji zawodowej dla dzieci i młodocianych inwalidów w wieku szkolnym, w ścisłej współpracy pomiędzy władzami odpowiedzialnymi za nauczanie a władzą lub władzami odpowiedzialnymi za przystosowanie i rehabilitację zawodową.

37. Programy nauczania powinny uwzględniać szczególnie problemy dzieci i młodocianych inwalidów oraz konieczność zapewnienia im tych samych możliwości, co zdrowym dzieciom i młodocianym, w zakresie przygotowania ogólnego i zawodowego, najlepiej dostosowanego do ich wieku, zdolności, skłonności i upodobań.

38. Ośrodki przeznaczone dla dzieci i młodocianych inwalidów powinny mieć na celu przede wszystkim zmniejszenie, w miarę wszelkich możliwości, trudności zawodowych i psychologicznych, wynikających z ich inwalidztwa oraz danie im wszelkich możliwości przygotowania się do zatrudnienia najbardziej odpowiadającego ich uzdolnieniom. Korzystanie z usług tych ośrodków powinno obejmować współpracę z jednej strony służby zdrowia, instytucji społecznych i pedagogicznych, a z drugiej – rodziców lub prawnych opiekunów dzieci i młodocianych inwalidów.

39.1) Nauka, poradnictwo zawodowe, przygotowanie zawodowe i kierowanie do pracy dzieci i młodocianych inwalidów powinny być zapewnione w ogólnych ramach ośrodków przeznaczonych dla zdrowych dzieci i młodocianych i powinny być prowadzone, gdy tylko jest to możliwe i wskazane, w tych samych warunkach i razem ze zdrowymi dziećmi i młodocianymi.

2) Powinny być przyjęte specjalne przepisy na rzecz tych dzieci i młodocianych inwalidów, którzy wskutek inwalidztwa nie mogą korzystać z ułatwień, przewidzianych dla zdrowych dzieci i młodocianych w tych samych warunkach co oni i razem z nimi.

3) Przepisy te powinny przewidywać w szczególności specjalne przygotowanie pedagogiczne nauczycieli.

40. Powinny być zastosowane środki, aby dzieci i młodociani inwalidzi, u których badanie lekarskie wykryło ułomności, kalectwo albo jakąkolwiek niezdarność do pracy:

- a) otrzymali możliwie najwcześniej leczenie potrzebne do usunięcia albo złagodzenia kalectwa lub ułomności, na które cierpią;
- b) byli zachęcani do uczęszczania do szkoły lub kierowani do zajęć, mogących odpowiadać ich pragnieniom i uzdolnieniom, przy czym powinni oni móc korzystać w tym celu z możliwości przygotowania zawodowego;
- c) korzystali w miarę potrzeby z pomocy finansowej w okresie leczenia, kształcenia i przygotowania zawodowego.

X. STOSOWANIE ZASAD PRZYSTOSOWANIA I REHABILITACJI ZAWODOWEJ

41.1) Ośrodki przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb i warunków każdego kraju i rozwijane stopniowo

z uwzględnieniem tych potrzeb i warunków oraz zgodnie z zasadami ustalonymi w niniejszym Zaleceniu.

2) Stopniowy rozwój tych ośrodków powinien zmierzać do następujących głównych celów:

- a) wykazywanie i rozwijanie zawodowych kwalifikacji inwalidów;
- b) zapewnianie inwalidom, gdy tylko pozwalają na to okoliczności, możliwości odpowiedniego zatrudnienia;
- c) usuwanie w zakresie przystosowania zawodowego lub zatrudnienia wszelkiej dyskryminacji z uwagi na inwalidztwo.

42. Stopniowe stosowanie środków przystosowania i rehabilitacji zawodowej powinno być popierane z pomocą Międzynarodowego Biura Pracy jeśli zostanie ono do tego zaproszone:

- a) przez udzielanie, gdy jest to możliwe, technicznej pomocy konsultacyjnej;
- b) przez organizowanie szerokiej wymiany międzynarodowej doświadczeń uzyskanych w poszczególnych krajach;
- c) w innych formach międzynarodowej współpracy ukierunkowanych na organizację i rozwój usług dostosowanych do potrzeb i uwarunkowań poszczególnych krajów, w tym szkolenia potrzebnego personelu.

Zalecenie Nr 102

dotyczące usług socjalnych dla pracowników

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1956 r. na trzydziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące usług socjalnych dla pracowników, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące usług socjalnych dla pracowników, z 1956 r.

Zważywszy, że celowe jest określenie pewnych zasad i ustalenie pewnych norm dotyczących następujących usług socjalnych dla pracowników:

- a) w zakresie żywienia w przedsiębiorstwie lub w jego pobliżu;
- b) w zakresie wypoczynku w przedsiębiorstwie lub w jego pobliżu oraz udogodnień w zakresie rekreacji, wyłączając udogodnienia w tym zakresie w czasie urlopu; oraz
- c) transportowych do pracy i z pracy w wypadkach, w których zwykły transport publiczny jest nieodpowiedni lub niepraktyczny;

Konferencja zaleca, pełne i możliwie szybkie w krajowych warunkach, zastosowanie następujących postanowień poprzez podejmowanie akcji społecznych, rządowych lub innych odpowiednich działań oraz składanie przez każdego Członka sprawozdań Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z życzeniem Rady Administracyjnej, na temat środków podjętych w celu wprowadzania tych postanowień w życie.

I. ZAKRES

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do pracowników fizycznych i niefizycznych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych lub prywatnych, wyłączając pracowników zatrudnionych w rolnictwie oraz w transporcie morskim.

2. W każdym przypadku, w którym istnieje wątpliwość, czy przedsiębiorstwo jest tym, do którego niniejsze Zalecenie ma zastosowanie, sprawa powinna zostać rozstrzygnięta przez właściwą władzę po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników lub zgodnie z prawem czy praktyką krajową.

II. METODY REALIZACJI

3. Biorąc pod uwagę różnorodność usług socjalnych oraz krajową praktykę związaną z ich realizacją, usługi określone w niniejszym Zaleceniu mogą być tworzone przez władze publiczne lub w wyniku inicjatywy prywatnej:

- a) w drodze ustawowej;
- b) w każdy inny sposób zatwierdzony przez właściwą władzę, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników; lub
- c) w drodze układów zbiorowych bądź innego porozumienia zawartego pomiędzy zainteresowanymi pracodawcami i pracownikami.

III. USŁUGI W ZAKRESIE ŻYWIENIA

A. KANTYNY

4. Kantyny zapewniające odpowiednie posiłki powinny zostać utworzone i działać w przedsiębiorstwach lub w ich pobliżu, w wypadkach w których jest to wskazane ze względu na liczbę pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwo oraz zapotrzebowanie na te usługi i ich prawdopodobne wykorzystanie, niedostępność innych stosownych usług oferujących posiłki oraz wszystkie inne odnośne warunki i okoliczności.

5. Jeśli ustawodawstwo krajowe przewiduje istnienie kantyn, właściwa władza powinna mieć prawo zażądania utworzenia i funkcjonowania kantyn w przedsiębiorstwach lub w ich pobliżu, w których jest zatrudniona większa od określonej minimalnej liczba pracowników lub w wypadkach, w których jest to celowe z jakichkolwiek innych powodów określonych przez właściwą władzę.

6. Jeśli zorganizowanie kantyn należy do kompetencji komitetów zakładowych, utworzonych na podstawie ustawodawstwa krajowego, winny one to uczynić w przedsiębiorstwach, w których wskazane jest utworzenie i funkcjonowanie takich kantyn.

7. Jeśli utworzenie kantyn jest przewidziane w układzie zbiorowym lub w jakikolwiek inny sposób, z wyjątkami wskazanymi w ustępach 5 i 6, rozwiązanie to powinno mieć zastosowanie do przedsiębiorstw, w których utworzenie kantyny jest wskazane z jakiegokolwiek przyczyny określonej w porozumieniu zawartym między zainteresowanymi pracodawcami i pracownikami.

8. Właściwa władza lub inny odpowiedni organ powinny podjąć stosowne kroki w celu zapewnienia poszczególnym przedsiębiorstwom informacji, doradztwa oraz poradnictwa na temat problemów technicznych związanych z utworzeniem oraz funkcjonowaniem kantyn.

9.1) W wypadkach, w których nie istnieją jeszcze odpowiednie publikacje, właściwa władza lub jakikolwiek inny odpowiedni organ powinny przygotować i opublikować szczegółowe informacje, porady i wskazówki, przystosowane do szczególnych warunków zainteresowanego kraju, na temat metod tworzenia i funkcjonowania kantyn.

2) Takie informacje powinny obejmować porady na temat:

- a) lokalizacji kantyn w odniesieniu do różnych budynków czy wydziałów danego przedsiębiorstwa;
- b) tworzenia wspólnych dla kilku przedsiębiorstw kantyn, jeśli jest to właściwe;

- c) przystosowania kantyn: normy przestrzenne, oświetlenie, ogrzewanie, temperatura i wentylacja;
- d) projektowania kantyn: jadalnia lub jadalnie, lokale służbowe, kuchnia, zmywalnia, magazyn, pomieszczenia biurowe, oraz szafki i umywalnia dla personelu kantyny;
- e) wyposażenia, mebli i dekoracji kantyn: wyposażenie do przygotowywania i gotowania żywności, zamrażania, magazynowania oraz zmywania; rodzaje opału do gotowania; typy stołów i krzeseł w jadalni czy jadalniach; wskazówki dotyczące malowania i dekoracji;
- f) rodzajów posiłków: jadłospis podstawowy, do wyboru, a la carte; dietetyczny w wypadkach zaleconych przez lekarza; specjalne jadłospisy dla pracowników zatrudnionych w zawodach szkodliwych dla zdrowia; śniadanie, posiłek w południe bądź inne posiłki dla pracowników zatrudnionych na zmiany;
- g) normy żywieniowej: wartość żywieniowa artykułów spożywczych, jadłospisy planowane oraz diety zbilansowane;
- h) typów obsług w kantynie: system okienkowy lub kasjerski, kafeteria oraz obsługa stolikowa; personel potrzebny przy każdym rodzaju obsługi;
- i) norm higienicznych w kuchni i jadalniach;
- j) spraw finansowych: wstępny kapitał potrzebny na budowę, wyposażenie i meble, stałe koszty administracyjne oraz wydatki na utrzymanie, koszty żywności i personelu, księgowość, kalkulacja cen posiłków.

B. BUFETY I WÓZKI

10.1) W przedsiębiorstwach, w których nie jest możliwe utworzenie kantyn zapewniających odpowiednie posiłki oraz w innych przedsiębiorstwach, w których takie kantyny już istnieją, należy zapewnić bufety lub wózki, jeśli to konieczne i możliwe, sprzedające pracownikom paczkowane posiłki lub przekąski oraz herbatę, kawę, mleko i inne napoje. Jednakże wózki nie powinny być wprowadzane w miejscach, w których ze względu na niebezpieczeństwo czy szkodliwe procesy jest niepożądane, by pracownicy spożywali tam posiłki i pili napoje.

2) Niektóre z tych usług powinny być oferowane nie tylko w czasie przerwy południowej czy przerwy między zmianami, ale również podczas zatwierdzonych przerw na odpoczynek i innych przerw.

C. JADALNIE I INNE ODPOWIEDNIE POMIESZCZENIA

11.1) W przedsiębiorstwach, w których nie jest możliwe utworzenie kantyn zapewniających odpowiednie posiłki oraz, gdy to konieczne, w innych przedsiębiorstwach, gdzie takie kantyny już istnieją, należy zapewnić udogodnienia w postaci jadalniami, jeśli to możliwe i konieczne, dla pracowników, aby mogli sobie przygotować lub podgrzać oraz spożyć przyniesione przez siebie posiłki.

2) Zapewnione w ten sposób udogodnienia powinny obejmować przynajmniej:

- a) pomieszczenie, w którym stosownie do klimatu umożliwia się złagodzenie niewygod spowodowanych chłodem lub gorącem;
- b) odpowiednią wentylację i oświetlenie;

- c) odpowiednie stoły oraz sprzęt do siedzenia w wystarczającej liczbie;
- d) odpowiednie urządzenia do podgrzewania żywności i napojów;
- e) odpowiednie zaopatrzenie w zdrową wodę pitną.

D. KANTYNY RUCHOME

12. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy są rozproszeni na rozległym terenie pracy, należałoby, tam gdzie jest to możliwe i niezbędne oraz gdzie nie istnieją inne właściwe udogodnienia, zorganizować ruchome kantyny sprzedające pracownikom odpowiednie posiłki.

E. INNE USŁUGI

13. Należy zwrócić szczególną uwagę na zagwarantowanie pracownikom zatrudnionym na zmiany dostępu do usług oferujących stosowne posiłki oraz napoje w odpowiednim czasie.

14. W miejscowościach, w których nie istnieje dostateczna ilość stosowanych usług umożliwiających zakup odpowiedniej żywności, napojów oraz posiłków, powinny zostać podjęte środki w celu zapewnienia pracownikom takich usług.

F. KORZYSTANIE Z USŁUG

15. Pracownicy w żadnym wypadku nie powinni być zmuszani do korzystania z jakichkolwiek oferowanych usług w zakresie żywienia, chyba że ze względów zdrowotnych wymaga tego ustawodawstwo krajowe.

IV. UDOGODNIENIA W ZAKRESIE WYPOCZYNKU

A. SPRZĘT DO SIEDZENIA

16.1) W przedsiębiorstwach, w których pracownicy, szczególnie kobiety i młodociani, mają w trakcie swojej pracy możliwości przyjęcia od czasu do czasu pozycji siedzącej bez szkody dla wykonywanej przez nich pracy, należy im zapewnić i utrzymywać w odpowiednim stanie sprzęt do siedzenia.

2) Sprzęt do siedzenia należy dostarczyć w odpowiedniej liczbie oraz możliwie blisko stanowisk pracy zainteresowanych pracowników.

17. 1) W przedsiębiorstwach, w których znacząca część pracy może zostać wykonana we właściwy sposób w pozycji siedzącej, należy zainteresowanym pracownikom zapewnić sprzęt do siedzenia i utrzymywać go w odpowiednim stanie.

2) Forma, konstrukcja i wymiary sprzętu do siedzenia powinny być dostosowane do pracownika i do stanowiska pracy; gdy to konieczne, należy zapewnić podnózek.

18. Bez względu na to, czy sprzęt do siedzenia i jego używanie są przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, właściwa władza w każdym kraju powinna upoważnić odpowiednich urzędników rządowych do udzielania informacji, porad i wskazówek dotyczących zagadnień technicznych związanych z instalowaniem i utrzymaniem odpowiedniego sprzętu do siedzenia dla pracowników, szczególnie w przypadkach, gdy sprzęt do siedzenia jest dostarczony pracownikom zatrudnionym przy czynnościach, w których istotną część pracy można w odpowiedni sposób wykonać w pozycji siedzącej.

B. POMIESZCZENIA DO WYPOCZYNKU

19.1) W przedsiębiorstwach, w których pracownicy nie mają dostępu do innych udogodnień zapewniających możliwość skorzystania z krótkiego odpoczynku w czasie pracy, należy przygotować pomieszczenie do wypoczynku tam, gdzie jest to wskazane ze względu na charakter pracy i inne odpowiednie warunki i okoliczności. W szczególności należy przygotować pomieszczenia do wypoczynku w celu zaspokojenia potrzeb pracownic, pracowników zatrudnionych przy szczególnie trudnej czy specjalnej pracy, wymagającej krótkiego odpoczynku w czasie jej trwania oraz pracowników zatrudnionych na różne zmiany.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno, gdy to wskazane, upoważnić odpowiednią władzę do żądania, aby przygotowano pomieszczenia do wypoczynku w szczególnych przedsiębiorstwach czy kategoriach przedsiębiorstw, co do których właściwa władza uznała istnienie takich pomieszczeń za wskazane z powodu warunków i okoliczności pracy.

20. Tak przewidziane udogodnienia powinny obejmować przynajmniej:

- a) pomieszczenie, w którym stosownie do klimatu umożliwia się złagodzenie niewygod spowodowanych chłodem lub gorącem;
- b) odpowiednią wentylację i oświetlenie;
- c) odpowiedni sprzęt do siedzenia w wystarczającej ilości.

V. USŁUGI W ZAKRESIE REKREACJI

21.1) Należy podjąć odpowiednie środki w celu zachęcenia do zorganizowania udogodnień w zakresie rekreacji dla pracowników w przedsiębiorstwie, w którym są oni zatrudnieni lub w jego pobliżu, w przypadkach gdy nie ma jeszcze odpowiednich usług zorganizowanych przez specjalne organy czy w drodze akcji społecznej, a występuje rzeczywiste zapotrzebowanie na takie usługi, jak to sygnalizują przedstawiciele zainteresowanych pracowników.

2) Takie środki, jeśli to konieczne, powinny zostać podjęte przez komitety zakładowe czy inne organy utworzone na mocy ustawodawstwa krajowego, jeśli posiadają uprawnienia w tej dziedzinie lub w drodze akcji społecznej zainteresowanych pracodawców czy pracowników po wzajemnej konsultacji. Te środki powinny, najlepiej, zostać podjęte w taki sposób, aby stymulowały oraz wspierały działania władz państwowych, tak aby społeczeństwo mogło zaspokoić zapotrzebowanie na usługi w zakresie rekreacji.

22. Niezależnie od przyjętych sposobów realizacji udogodnień w zakresie rekreacji, pracownicy w żadnym wypadku nie powinni być zobowiązani do korzystania z jakichkolwiek udogodnień.

VI. ZARZĄDZANIE USŁUGAMI W ZAKRESIE ŻYWIENIA I REKREACJI

23. Jakkolwiek zarządzanie świadczonymi usługami w zakresie żywienia i rekreacji może się odbywać w różny sposób, zgodnie ze zwyczajami zainteresowanego kraju czy miejscowości lub z porozumieniami, na podstawie których specjalnym organom powierzono ogólną organizację usług socjalnych, poniżej wymienia się niektóre z form zarządzania, które właściwe władze, pracodawcy i pracownicy powinni wziąć pod uwagę:

- a) w odniesieniu do usług żywieniowych:
- i) w krajach, w których organizacja usług żywieniowych spoczywa na komitetach zakładowych, utworzonych na podstawie ustawodawstwa krajowego, takimi usługami winny zarządzać takie komitety zakładowe lub mianowane przez nie podkomitety; bądź
 - ii) w innych krajach, takimi usługami winno zarządzać kierownictwo przedsiębiorstwa lub agent odpowiedzialny za sprawy żywienia, mianowany przez to kierownictwo, z zastrzeżeniem konsultowania się z pracownikami w przedsiębiorstwie, na przykład za pośrednictwem komitetu kantyny, składającego się z przedstawicieli pracowników przedsiębiorstwa;
- b) w odniesieniu do usług w zakresie rekreacji:
- i) w krajach, w których organizacja usług w zakresie rekreacji spoczywa na komitetach zakładowych, utworzonych na podstawie ustawodawstwa krajowego, takimi usługami winny zarządzać te komitety lub mianowane przez nie podkomitety; bądź
 - ii) w innych krajach, takimi usługami winna zarządzać centralna komisja do spraw rekreacji, wybrana przez pracowników przedsiębiorstwa z udziałem przedstawiciela lub przedstawicieli kierownictwa przedsiębiorstwa albo bez ich udziału, bądź pewna liczba różnych klubów utworzonych społecznie przez grupy pracowników w przedsiębiorstwie, zainteresowanych poszczególnymi formami rekreacji.

24. Właściwa władza każdego kraju powinna zorganizować konsultacje z organizacjami pracowników i pracodawców, dotyczące zarówno metod administrowania, jak i nadzoru usług socjalnych utworzonych na mocy ustawodawstwa krajowego.

VII. FINANSOWANIE USŁUG W ZAKRESIE ŻYWIENIA I REKREACJI

25. Jakkolwiek finansowanie świadczonych usług w zakresie żywienia i rekreacji może się odbywać w różny sposób, zgodnie ze zwyczajami zainteresowanego kraju czy miejscowości lub z porozumieniami, na podstawie których specjalnym organom powierzono ogólną organizację usług socjalnych, poniżej wymienia się niektóre formy zarządzania, które właściwe władze, pracodawcy i pracownicy powinni wziąć pod uwagę:

- a) w odniesieniu do usług żywieniowych:
- i) finansowanie przez pracodawcę wydatków na budowę, wynajmowanie lub zapewnianie w inny sposób pomieszczeń na prowadzenie działalności w zakresie żywienia wraz z niezbędnym wyposażeniem i umeblowaniem, jak również stałych kosztów administracyjnych, włączając w to ogrzewanie, oświetlenie i sprzątnięcie, podatki i opłaty, ubezpieczenie oraz koszty utrzymania pomieszczeń, wyposażenia i umeblowania;
 - ii) płatności pracowników korzystających z usług za dostarczone posiłki i inną żywność;
 - iii) finansowanie, przez pracodawcę lub przez pracowników w drodze zapłaty za posiłki i inną dostarczoną żywność, wydatków na płace oraz ubezpieczenie personelu świadczącego usługi w zakresie żywienia;

b) w odniesieniu do usług w zakresie rekreacji:

- i) finansowanie przez pracodawcę wydatków na budowę, wynajem lub zapewnienie w inny sposób pomieszczeń na prowadzenie usług w zakresie rekreacji w obiektach zamkniętych oraz terenów i urządzeń dla prowadzenia usług w zakresie rekreacji na wolnym powietrzu, wraz z niezbędnymi zasadniczymi urządzeniami i umeblowaniem, jak również stałych kosztów administracyjnych, włączając w to ogrzewanie, oświetlenie i sprzątanie, ryczałty i podatki, ubezpieczenie oraz koszty utrzymania pomieszczeń, terenów, urządzeń, wyposażenia i umeblowania; a także
- ii) finansowanie codziennych bieżących wydatków przez pracowników korzystających z usług, w szczególności wydatków związanych z zakupem sprzętu i innych materiałów poprzez płacenie składek członkowskich oraz opłat za uczestnictwo w zajęciach rekreacyjnych, jak również poprzez przychody z opłat za bilety na mecze lub w inny sposób.

26. W krajach słabo rozwiniętych gospodarczo, w których nie istnieje inna forma realizacji obowiązków związanych z usługami socjalnymi, takie usługi mogą być finansowane za pośrednictwem funduszy socjalno-bytowych, utrzymywanych ze składek ustalonych przez właściwą władzę i zarządzanych przez komitety o równej reprezentacji pracodawców i pracowników.

27.1) W wypadkach, w których posiłki i inne artykuły żywnościowe zapewnia pracownikom bezpośrednio pracodawca, ich ceny powinny być umiarkowane i nie powinny one przynosić zysku pracodawcy; wszelkie możliwe nadwyżki finansowe wynikające ze sprzedaży powinny być wpłacane na fundusz lub specjalny rachunek i wykorzystane, odpowiednio do okoliczności, na wyrównanie strat lub na poprawienie jakości świadczonych pracownikom usług.

2) W wypadkach, w których posiłki i inne artykuły żywnościowe są oferowane pracownikom przez agenta prowadzącego usługi żywieniowe, ich ceny powinny być umiarkowane oraz nie powinny one przynosić zysku pracodawcy.

3) W wypadkach, w których omawiane usługi są zapewniane na mocy układów zbiorowych lub specjalnych porozumień w ramach przedsiębiorstw, funduszem wspominanym w pkt. 1) powinien zarządzać organ mieszany bądź pracownicy.

28.1) Pracownik w żadnym przypadku nie powinien być zobowiązany do uczestniczenia w kosztach usług socjalnych, z których nie życzy sobie korzystać osobiście.

2) W przypadkach, w których pracownicy muszą płacić za usługi socjalne, nie powinna być dozwolona zapłata w ratach ani opóźnienia w płatnościach.

VIII. USŁUGI TRANSPORTOWE

29. W przypadkach, w których zgodnie ze zwyczajami krajowymi czy lokalnymi pracownicy używają własnych środków transportu w drodze do i z pracy, należy zapewnić odpowiedni parking lub przechowalnie, tam gdzie jest to konieczne i możliwe.

30. W przypadkach, w których znaczna liczba pracowników ma szczególne trudności z dojazdami do i z pracy, spowodowanymi nieodpowiednimi usługami w zakresie transportu publicznego lub niedostosowaniem rozkładów jazdy transportu publicznego, przedsiębiorstwa, w których są oni zatrudnieni, powinny wymagać od organizacji

świadczących usługi w zakresie transportu publicznego w zainteresowanej miejscowości dostosowania lub poprawy ich usług.

31. W przypadkach, w których trudności transportowe są spowodowane przede wszystkim obciążeniem transportu oraz dużym ruchem ulicznym w pewnych godzinach i gdzie takie trudności nie mogą zostać rozwiązane w inny sposób, przedsiębiorstwo, w którym są zatrudnieni pracownicy, powinno starać się, po konsultacji z zainteresowanymi pracownikami oraz z władzami kierującymi transportem publicznym i ruchem ulicznym, jak również, tam gdzie to właściwe, z innymi przedsiębiorstwami w tej samej miejscowości, dostosować lub nierównomiernie rozplanować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w całym przedsiębiorstwie lub w jego niektórych wydziałach.

32. W przypadkach, w których odpowiednie i możliwe do korzystania przez pracowników usługi transportowe są niezbędne, a nie mogą one zostać zapewnione w żaden inny sposób, przedsiębiorstwa, w których są oni zatrudnieni, powinny zapewnić transport we własnym zakresie.

33. W krajach, regionach lub terenach przemysłowych, gdzie usługi w zakresie transportu publicznego są nieodpowiednie lub trudno z nich korzystać, jako rozwiązanie alternatywne w stosunku do obowiązku zapewnienia transportu przez przedsiębiorstwo, przedsiębiorstwo na podstawie porozumienia między pracodawcą a zainteresowanymi pracownikami powinno wypłacać pracownikom dodatki transportowe.

34. Tam gdzie to możliwe, przedsiębiorstwa powinny spowodować udostępnienie odpowiednich usług transportowych, za pośrednictwem transportu publicznego lub w inny sposób, w celu zaspokojenia potrzeb pracowników zatrudnionych na zmiany, w ciągu dnia i nocy, w których zwykle usługi w zakresie transportu publicznego są nieodpowiednie, nie przystosowane do korzystania z nich lub nie istnieją.

IX. POSTANOWIENIE OGÓLNE

35. W przypadku państwa federalnego, określenie „ustawodawstwo krajowe”, stosowane w Zaleceniu, obejmuje ustawodawstwo państwa federalnego oraz ustawodawstwo stanów wchodzących w jego skład, prowincji lub kantonów, stosownie do systemu konstytucyjnego zainteresowanego Członka.

Konwencja Nr 105

dotycząca zniesienia pracy przymusowej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1957 r. na czterdziestej sesji,

po rozważeniu sprawy pracy przymusowej, stanowiącej czwarty punkt porządku dziennego sesji,

po zapoznaniu się z postanowieniami Konwencji o pracy przymusowej, przyjętej w 1930 r.,

zważywszy, że Konwencja z 1926 r. w sprawie niewolnictwa stanowi, iż należy zastosować potrzebne środki, aby praca przymusowa lub obowiązkowa nie doprowadziła do warunków zbliżonych do niewolnictwa oraz że dodatkowa Konwencja z 1956 r. w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa dąży do całkowitego zniesienia służebności za długi i poddaństwa,

zważywszy, że Konwencja dotycząca ochrony płacy, z 1949 r. stwierdza, iż zarobki powinny być wypłacane w regularnych odstępach czasu i zabrania takich sposobów wypłaty, które pozbawiają pracownika istotnej możliwości porzucenia pracy,

postanowiwszy przyjąć inne wnioski zmierzające do zniesienia pewnych form pracy przymusowej lub obowiązkowej, które stanowią pogwałcenie praw człowieka określonych w Karcie Narodów Zjednoczonych i proklamowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte będą w międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się znieść pracę przymusową lub obowiązkową i nie korzystać z niej pod jakąkolwiek postacią:

- a) jako środka nacisku lub wychowania politycznego albo jako sankcji w stosunku do osób mających lub wypowiadających pewne poglądy polityczne albo manifestujących opozycję ideologiczną wobec ustalonego ustroju politycznego, społecznego lub gospodarczego;

¹ Data wejścia w życie: 17 stycznia 1959 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240 – zał.).

- b) jako metody mobilizowania albo wykorzystania siły roboczej dla celów rozwoju gospodarczego;
- c) jako środka dyscypliny pracy;
- d) jako kary za udział w strajkach;
- e) jako środka dyskryminacji rasowej, społecznej, narodowej albo religijnej.

Artykuł 2

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się zastosować skuteczne środki w celu natychmiastowego i całkowitego zniesienia pracy przymusowej lub obowiązkowej określonej w art. 1 niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 3–10: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 106

dotycząca cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1957 r. na czterdziestej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r.

Artykuł 1

Postanowienia niniejszej Konwencji, jeżeli nie zostaną wprowadzone w życie bądź staraniem urzędowych organów właściwych do ustalania płac, bądź w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, bądź w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową odpowiednią ze względu na warunki krajowe, będą stosowane w drodze ustawodawstwa krajowego.

Artykuł 2

Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób, w tym uczniów, zatrudnionych w następujących zakładach, instytucjach lub służbach administracyjnych, zarówno publicznych jak prywatnych:

- a) w przedsiębiorstwach handlowych;
- b) w zakładach, instytucjach i służbach administracyjnych, których personel zajmuje się głównie pracą biurową, w tym biurach wolnych zawodów;
- c) jeżeli zainteresowane osoby nie są zatrudnione w zakładach wymienionych w art. 3, ani nie podlegają przepisom krajowym lub innym przepisom, ustalającym odpoczynek cotygodniowy w przemyśle, kopalniach, w transporcie lub w rolnictwie:
 - i) w służbie handlowej wszelkich innych zakładów;
 - ii) w służbie wszelkich innych zakładów, w których personel zatrudniony jest głównie pracą biurową;
 - iii) w zakładach o charakterze handlowo-przemysłowym.

¹ Data wejścia w życie: 4 marca 1959 r.

Artykuł 3

1. Niniejsza Konwencja będzie miała zastosowanie również do personelu tych spośród niżej wymienionych zakładów, które Członkowie ratyfikujący Konwencję wyszczególnią w deklaracji załączonej do ratyfikacji:

- a) zakładów, instytucji i biur administracyjnych świadczących usługi osobiste;
- b) poczty i urzędów telekomunikacji;
- c) przedsiębiorstw prasowych;
- d) publicznych przedsiębiorstw widowiskowych i rozrywkowych.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, będzie mógł w następstwie złożyć Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację wskazującą, że przyjmuje zobowiązania Konwencji w odniesieniu do zakładów wymienionych w poprzednim ustępie, które ewentualnie nie zostałyby wymienione w poprzedniej deklaracji.

3. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, winien wskazać w swych rocznych sprawozdaniach, składanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w jakim stopniu wykonał lub zamierza wykonać postanowienia Konwencji, jeżeli chodzi o te spośród zakładów wymienionych w ust. 1 niniejszego artykułu, które nie są objęte deklaracją złożoną zgodnie z ustępami 1 lub 2, i jakie postępy poczyniono w celu stopniowego objęcia Konwencją tych zakładów.

Artykuł 4

1. W razie potrzeby zastosowane zostaną odpowiednie środki dla ustalenia linii podziału między zakładami, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja, a innymi zakładami.

2. Ilekroć nie wydaje się rzeczą pewną, że niniejsza Konwencja ma zastosowanie do jakiegoś zakładu, jakiejś instytucji lub jakiegoś biura administracyjnego, sprawa będzie rozstrzygnięta przez właściwą władzę po konsultacji z reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, bądź w jakikolwiek inny sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 5

Właściwa władza lub odpowiednie organy w każdym kraju będą mogły wyłączyć z zakresu działania niniejszej Konwencji:

- a) zakłady, w których są zatrudnieni jedynie członkowie rodziny pracodawcy, jeżeli nie są oni pracownikami najemnymi lub nie mogą być za takich uważani;
- b) osoby na wysokim stanowisku kierowniczym.

Artykuł 6

1. Wszystkie osoby, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja, będą miały prawo, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych przez następne artykuły, do cotygodniowego okresu odpoczynku obejmującego co najmniej dwadzieścia cztery kolejne godziny w każdym okresie siedmiodniowym.

2. Okres odpoczynku cotygodniowego będzie w miarę możliwości udzielany w tym samym czasie wszystkim zainteresowanym osobom tego samego zakładu.

3. Okres odpoczynku cotygodniowego będzie się w miarę możliwości zbiegał z dniem w tygodniu, przyjętym jako dzień odpoczynku przez tradycję lub zwyczaj danego kraju albo obszaru.

4. W miarę możliwości będą uwzględniane tradycje i zwyczaje mniejszości wyznaniowych.

Artykuł 7

1. Gdy rodzaj pracy, rodzaj usług świadczonych przez zakład, liczebność obsługiwanej ludności lub liczba osób zatrudnionych nie pozwalają na stosowanie postanowień art. 6, właściwa władza lub odpowiedni organ w każdym kraju będą mogły zastosować środki w celu poddania w razie potrzeby określonych kategorii osób lub określonych zakładów, objętych zakresem działania niniejszej Konwencji, specjalnym systemom odpoczynku cotygodniowego, biorąc pod uwagę wszelkie istotne względy społeczne i gospodarcze.

2. Osoby objęte tymi specjalnymi systemami będą miały prawo do odpoczynku za każdy okres siedmiodniowy o łącznej długości co najmniej równorzędnej z okresem ustalonym w art. 6.

3. Postanowienia art. 6 będą jednakże miały zastosowanie do personelu zatrudnionego w tych gałęziach zakładu podlegającego specjalnym systemom, które, gdyby były samodzielne, podlegałyby wymienionym postanowieniom.

4. Wszelkie środki dotyczące stosowania postanowień ustępów 1, 2 i 3 niniejszego artykułu powinny być podjęte po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją.

Artykuł 8

1. Tymczasowe, całkowite lub częściowe odstępstwa od postanowień artykułów 6 i 7 (łącznie z zawieszeniem lub skróceniem odpoczynku), będą mogły być dozwolone w każdym kraju bądź przez właściwą władzę, bądź w jakimkolwiek innym trybie, zatwierdzonym przez właściwą władzę, zgodnie z ustawodawstwem i z praktyką krajową:

- a) w razie wypadku, zaszłego lub grożącego, i w razie siły wyższej lub konieczności wykonania pilnych prac przy instalacjach, ale jedynie w stopniu koniecznym do uniknięcia poważnego zakłócenia normalnego funkcjonowania zakładu;
- b) w razie nadzwyczajnego nadmiaru pracy, wywołanego szczególnymi okolicznościami, jeżeli nie można normalnie oczekiwać od pracodawcy zastosowania innych środków;
- c) dla zapobieżenia stracie towarów ulegających zepsuciu.

2. Przy określaniu przypadków, w których będą mogły być dopuszczone czasowe wyjątki, zgodnie z postanowieniami b) i c) poprzedniego ustępu, będą zasięgane opinie reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją.

3. W razie zastosowania tymczasowych odstępstw w warunkach przewidzianych przez niniejszy artykuł, zainteresowanym przyznany będzie odpoczynek wyrównawczy długości co najmniej równej okresowi minimalnemu, przewidzianemu w art. 6.

Artykuł 9

Jeżeli płace ustalane są przez ustawodawstwo lub podlegają kontroli władz administracyjnych, zastosowanie środków przewidzianych przez niniejszą Konwencję nie może pociągać za sobą żadnego zmniejszenia dochodów osób objętych tą Konwencją.

Artykuł 10

1. Zostaną zastosowane odpowiednie środki dla zapewnienia właściwego stosowania zasad lub postanowień dotyczących cotygodniowego odpoczynku, a to przez odpowiednią inspekcję lub w inny sposób.

2. Jeżeli środki, za pomocą których wprowadza się w życie postanowienia niniejszej Konwencji, na to pozwalają, skuteczne zastosowanie tych postanowień zostanie zapewnione przez wprowadzenie odpowiedniego systemu sankcji.

Artykuł 11

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, dostarczać będzie w swych rocznych sprawozdaniach, składanych na mocy art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy:

- a) wykazy kategorii osób i kategorii zakładów, podlegających specjalnym systemom cotygodniowego odpoczynku przewidzianym w art. 7;
- b) informacje o warunkach, w jakich mogą być dopuszczalne tymczasowe odstępstwa w stosowaniu postanowień art. 8.

Artykuł 12

Żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie naruszy jakiegokolwiek ustawy, orzeczenia, zwyczaju lub układu, które zapewniają zainteresowanym pracownikom warunki korzystniejsze od tych, jakie przewiduje Konwencja.

Artykuł 13

Stosowanie postanowień niniejszej Konwencji będzie mogło ulec zawieszeniu w każdym kraju decyzją rządu, w wypadku wojny lub w razie wydarzeń stanowiących zagrożenie bezpieczeństwa kraju.

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 103

dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1957 r. na czterdziestej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r.

Zważywszy, że Konwencja dotycząca cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r., przewiduje ustanowienie cotygodniowego odpoczynku w zakładach handlowych i biurach oraz że pożądane jest uzupełnienie postanowień tej Konwencji;

Konferencja zaleca stosowanie następujących postanowień:

1. Osoby, do których ma zastosowanie Konwencja dotycząca cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r. powinny, w miarę możliwości, mieć prawo do cotygodniowego odpoczynku trwającego co najmniej trzydzieści sześć godzin i w miarę możliwości nieprzerwanego.

2. Cotygodniowy odpoczynek, przewidziany w art. 6 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r. powinien być w miarę możliwości obliczany tak, aby obejmował okres od północy do północy. Odpoczynek ten nie powinien obejmować innych okresów odpoczynku, które go bezpośrednio poprzedzają lub po nim następują.

3. Specjalne systemy odpoczynku przewidziane w art. 7 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r., powinny być ustalone w taki sposób, aby:

- a) osoby, do których stosują się te systemy specjalne, nie pracowały w okresie dłuższym niż trzy tygodnie bez wykorzystania okresów odpoczynku, do których są uprawnione;
- b) w tych wszystkich wypadkach, gdy nie mogą być przyznane okresy odpoczynku w wymiarze dwudziestu czterech kolejno po sobie następujących godzin, czas odpoczynku nie był krótszy niż 12 nieprzerwanych godzin.

4.1) Młodocianym w wieku poniżej 18 lat, jeżeli jest to możliwe, udzielać nieprzerwanego cotygodniowego odpoczynku w wymiarze dwóch dni.

2) Postanowienia art. 8 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r. nie powinny mieć zastosowania do młodocianych w wieku poniżej 18 lat.

5. W każdym zakładzie, w którym okres cotygodniowego odpoczynku dla niektórych pracowników różni się od okresu ustalonego przez praktykę krajową, zainteresowane osoby powinny być informowane o dniach i godzinach cotygodniowego odpoczynku za pomocą zawiadomień umieszczanych w sposób widoczny w zakładzie lub w jakimkolwiek innym odpowiednim miejscu, albo w każdy inny sposób, zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową.

6. Należy podjąć odpowiednie środki dla zapewnienia prowadzenia rejestrów potrzebnych do należytego stosowania postanowień o cotygodniowym odpoczynku, a szczególnie rejestrów przedsięwzięć dokonanych w odniesieniu do:

- a) osób, do których stosuje się specjalny system odpoczynku cotygodniowego, zgodnie z postanowieniami art. 7 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r.;
- b) osób, do których mają zastosowanie czasowe odstępstwa przewidziane w art. 8 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r.

7. W tych wypadkach, w których art. 9 Konwencji dotyczącej cotygodniowego odpoczynku (handel i biura), z 1957 r. nie może być zastosowany z tego powodu, że płace nie są ustalone w drodze ustawowej lub nie podlegają kontroli władz administracyjnych należy podjąć postanowienia w drodze układów zbiorowych lub w każdy inny sposób, w celu zapewnienia, aby zastosowanie środków przyjętych zgodnie z Konwencją nie pociągnęło za sobą obniżenia dochodów osób objętych Konwencją.

Konwencja Nr 108

dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 29 kwietnia 1958 r. na czterdziestej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące wzajemnego lub międzynarodowego uznawania krajowych dowodów tożsamości marynarzy, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia trzynastego maja tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do każdego marynarza zatrudnionego w jakimkolwiek charakterze na każdym statku, innym niż okręt wojenny, zarejestrowanym na terytorium, na którym niniejsza Konwencja obowiązuje, i który przeznaczony jest normalnie do żeglugi morskiej.

2. W przypadku wątpliwości, czy pewne kategorie osób powinny być uznane za marynarzy w rozumieniu niniejszej Konwencji, właściwa władza każdego kraju będzie rozstrzygała ten problem po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, którego obowiązuje niniejsza Konwencja, wyda każdemu ze swoich obywateli wykonujących zawód marynarza, na jego prośbę, dowód tożsamości marynarza, zgodnie z postanowieniami art. 4 niniejszej Konwencji. Jednakże w przypadku, gdy nie będzie możliwe wydanie takiego dokumentu pewnym kategoriom marynarzy, wspomniany Członek będzie mógł wydać, zamiast takiego dokumentu, paszport stwierdzający, że jego posiadacz jest marynarzem, i mający dla celów niniejszej Konwencji takie same skutki jak dowód tożsamości marynarza.

2. Każdy Członek, którego obowiązuje niniejsza Konwencja, będzie mógł wydać dowód tożsamości marynarza każdemu innemu marynarzowi, który tego zażąda i który jest zatrudniony na statku zarejestrowanym na jego terytorium lub który jest zarejestrowany w urzędzie zatrudnienia na jego terytorium.

¹ Data wejścia w życie: 19 lutego 1961 r. Konwencja została zrewidowana w 2003 r. przez Konwencję Nr 185. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 501).

Artykuł 3

Dowód tożsamości marynarza powinien być zawsze przechowywany przez marynarza.

Artykuł 4

1. Dowód tożsamości marynarza będzie wydany w prostej formie, wykonany z materiału trwałego i sporządzony w taki sposób, aby każda zmiana była łatwo rozpoznawalna.

2. Dowód tożsamości marynarza będzie wskazywał nazwę i tytuł władzy wystawiającej oraz datę i miejsce wystawienia i będzie zawierał oświadczenie, że dokument ten jest dowodem tożsamości marynarza w rozumieniu niniejszej Konwencji.

3. Dowód tożsamości marynarza będzie zawierał następujące dane dotyczące właściciela:

- a) pełne nazwisko (imiona i nazwisko rodowe, jeśli ma to zastosowanie);
- b) datę i miejsce urodzenia;
- c) obywatelstwo;
- d) rysopis;
- e) fotografię;
- f) podpis właściciela lub, gdy jest on niepiśmienny, odcisk kciuka.

4. Jeżeli któryś z Członków wydaje dowód tożsamości marynarza obcemu marynarzowi, nie będzie on zobowiązany do wprowadzenia do niego żadnego oświadczenia dotyczącego obywatelstwa tego marynarza. Ponadto oświadczenie takie nie będzie stanowiło rozstrzygającego dowodu stwierdzającego jego obywatelstwo.

5. Każde ograniczenie terminu ważności dowodu tożsamości marynarza będzie wyraźnie wskazane w tym dokumencie.

6. Z zastrzeżeniem postanowień zawartych w ustępach poprzednich, ścisła forma i treść dowodu tożsamości marynarza będą ustalone przez Członka, który go wydaje, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy.

7. Ustawodawstwo krajowe może ustalić wpisywanie dodatkowych danych do dowodu tożsamości marynarza.

Artykuł 5

1. Każdy marynarz posiadający ważny dokument tożsamości, wystawiony przez właściwą władzę danego terytorium, na którym niniejsza Konwencja obowiązuje, może wrócić z powrotem na to terytorium.

2. Marynarz może również wrócić z powrotem na terytorium wskazane w poprzednim ustępie co najmniej w ciągu jednego roku po dacie ewentualnego wygaśnięcia ważności dowodu tożsamości marynarza, którego jest on właścicielem.

Artykuł 6

1. Każdy Członek zezwoli na wstęp na terytorium, na którym obowiązuje niniejsza Konwencja, każdemu marynarzowi posiadającemu ważny dowód tożsamości mary-

narza, jeżeli starania o taki wstęp czynione są dla czasowego pobytu na lądzie podczas postoju statku.

2. Jeżeli dowód tożsamości marynarza zawiera wolne rubryki dla odpowiednich wpisów, każdy Członek, którego obowiązuje niniejsza Konwencja, zezwoli również na wstęp na swoje terytorium każdemu marynarzowi posiadającemu ważny dowód tożsamości marynarza, jeżeli sam zainteresowany czyni starania o wstęp:

- a) w celu zaokrętowania się na swój statek lub dla przeniesienia na inny statek;
- b) w celu przejazdu tranzytowego dla zaokrętowania się na swój statek w innym kraju lub w celu repatriacji;
- c) w każdym innym celu, uznanym przez władze danego Członka.

3. Przed wydaniem zezwolenia na wstęp na swoje terytorium w jednym z celów wymienionych w poprzednim ustępie każdy Członek będzie mógł zażądać przekonującego dowodu, w tym dowodu pisemnego, od zainteresowanego marynarza, armatora lub agenta albo od zainteresowanego konsula, o zamiarze marynarza i o faktycznej możliwości wykonania tego zamiaru. Członek może również ograniczyć czas pobytu marynarza do okresu uznanego za rozsądny, uwzględniając cel pobytu.

4. Niniejszy artykuł nie powinien być w żadnym przypadku interpretowany jako ograniczający prawo Członka do niedopuszczania do wstępu na swoje terytorium lub do przebywania na nim jakiegokolwiek określonej osoby.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 111

dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1958 r. na czterdziestej drugiej sesji;

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie konwencji międzynarodowej,

zważywszy, że Deklaracja Filadelfijska stwierdza, iż wszystkie istoty ludzkie, bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągania postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami,

zważywszy ponadto, że dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „dyskryminacja” oznacza:

- a) wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu;
- b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.

2. Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia, nie są uważane za dyskryminację.

¹ Data wejścia w życie: 15 czerwca 1960 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1961 r., Nr 42, poz. 218 – zał.).

3. Dla celów niniejszej Konwencji wyrazy „zatrudnienie” i „zawód” obejmują dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy.

Artykuł 2

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania, metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie.

Artykuł 3

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, winien metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju:

- a) dążyć do pozyskania współpracy organizacji pracodawców i pracowników i innych właściwych instytucji w celu popierania przyjęcia i stosowania tej polityki;
- b) wydawać ustawy i popierać programy wychowawcze, mające na celu zapewnienie tego przyjęcia i stosowania;
- c) uchylić wszelkie przepisy prawne i zmienić wszelkie postanowienia lub praktyki administracyjne sprzeczne z tą polityką;
- d) prowadzić tę politykę w odniesieniu do zajęć podlegających bezpośredniej kontroli jakiejś władzy krajowej;
- e) zapewnić stosowanie tej polityki w działalności urzędów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy, podlegających kontroli jakiejś władzy krajowej;
- f) wskazywać w rocznych sprawozdaniach o stosowaniu Konwencji, jakie zastosowano środki zgodnie z tą polityką i jakie uzyskano wyniki.

Artykuł 4

Nie są uważane za dyskryminację wszelkie środki dotyczące osoby, która indywidualnie stanie się przedmiotem uzasadnionego podejrzenia, że oddaje się działalności szkodliwej dla bezpieczeństwa państwa lub co do której ustalono, że faktycznie oddaje się tej działalności, jeżeli osobie tej przysługuje prawo odwołania się do właściwej instancji, ustalonej zgodnie z praktyką krajową.

Artykuł 5

1. Specjalne środki ochrony lub pomocy przewidziane w innych konwencjach lub zaleceniach przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy nie są uważane za dyskryminację.

2. Każdy Członek może, po porozumieniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, określić jako nie stanowiące dyskryminacji wszelkie inne specjalne środki zastosowane dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest

powszechnie uznana za potrzebną ze względów takich, jak płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne albo poziom społeczny lub kulturalny.

Artykuł 6

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązuje się do stosowania jej na obszarach niemetalitalnych, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 111

dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1958 r. na czterdziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r.

Konferencja zaleca, aby każdy Członek stosował następujące postanowienia:

I. DEFINICJE

1.1) Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „dyskryminacja” oznacza:

- a) wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu;
- b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, oraz innymi właściwymi organizacjami.

2) Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia, nie są uważane za dyskryminację.

3) Dla celów niniejszego Zalecenia, wyrazy „zatrudnienie” i „zawód” obejmują dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy.

II. USTALANIE I STOSOWANIE POLITYKI

2. Każdy Członek powinien ustalać politykę krajową, zmierzającą do niedopuszczania do dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i zawodu. Polityka ta powinna być

stosowana za pomocą przepisów prawnych, układów zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników albo we wszelki inny sposób stosownie do warunków i zwyczajów każdego kraju oraz powinna ona w pełni uwzględniać następujące zasady:

- a) środki mające na celu popieranie równości szans i traktowania w zakresie zatrudnienia i zawodu są sprawą interesu publicznego;
- b) każda jednostka powinna korzystać, bez dyskryminacji, z równości szans i traktowania jeżeli chodzi o:
 - i) dostęp do placówek poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy;
 - ii) dostęp do kształcenia zawodowego i do pracy według własnego wyboru, zgodnie z osobistymi uzdolnieniami do tego kształcenia lub tej pracy;
 - iii) awans odpowiadający osobistym zaletom, doświadczeniu, zdatości i pilności w pracy;
 - iv) zabezpieczenie zatrudnienia;
 - v) wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości;
 - vi) warunki pracy, włączając w to czas pracy, okresy wypoczynku, roczne płatne urlopy, środki bezpieczeństwa i higieny pracy, ubezpieczenie społeczne, służbę i świadczenia społeczne związane z pracą;
- c) instytucje rządowe powinny stosować we wszystkich dziedzinach swej działalności politykę zatrudnienia bez jakiegokolwiek dyskryminacji;
- d) pracodawcy nie powinni stosować ani tolerować jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunku do kogokolwiek, jeżeli chodzi o angażowanie do pracy, kształcenie, awans, utrzymanie w zatrudnieniu i warunki pracy; żadna osoba ani organizacja nie powinny przeszkadzać lub interweniować, bezpośrednio lub pośrednio, u pracodawców, jeżeli chodzi o przestrzeganie tej zasady;
- e) w rokowaniach zbiorowych i stosunkach zawodowych, strony powinny przestrzegać zasady równości szans i traktowania w zakresie zatrudnienia i zawodu oraz czuwać nad tym, aby układy zbiorowe nie zawierały żadnych postanowień dyskryminacyjnych dotyczących dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu, utrzymania w zatrudnieniu lub warunków pracy;
- f) organizacje pracodawców i pracowników nie powinny stosować ani tolerować jakiegokolwiek dyskryminacji jeżeli chodzi o przyjmowanie członków, zachowania członkostwa albo udziału w pracach związkowych.

3. Każdy Członek powinien:

- a) zapewnić stosowanie zasad niedyskryminowania:
 - i) w odniesieniu do prac poddanych bezpośredniemu nadzorowi władz państwowych;
 - ii) w działalności placówek poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego i pośrednictwa pracy poddanych nadzorowi władz państwowych;
- b) w miarę możliwości i potrzeby, popierać stosowanie tych zasad w odniesieniu do innego zatrudnienia i innych placówek poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego i pośrednictwa pracy, a w szczególności:

- i) popierając stosowanie tych zasad przez placówki i instytucje administracji krajów związkowych lub prowincji państwa federalnego, jak też administracji miejscowej oraz przez zakłady przemysłowe i przedsiębiorstwa będące własnością publiczną lub poddane nadzorowi władzy publicznej;
- ii) uzależniając udzielenie umów powodujących wydatki z funduszy publicznych od stosowania tych zasad;
- iii) uzależniając od stosowania tych zasad przyznawanie subwencji zakładom kształcenia zawodowego i udzielanie pozwoleń na działalność prywatnych biur pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

4. Odpowiednie instytucje, wspomagane tam gdzie to jest możliwe przez komisje doradcze złożone z przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, oraz inne zainteresowane instytucje, powinny być tworzone w celu popierania stosowania tej polityki w dziedzinie pracy publicznej i prywatnej, a w szczególności:

- a) dla zastosowania wszelkich środków mających na celu uświadomienie i wpojenie społeczeństwu zasad niedyskryminowania;
- b) dla przyjmowania i rozpatrywania skarg na nieprzestrzeganie ustalonej polityki, prowadzenia w takich sprawach dochodzeń i usuwania – w razie potrzeby za pomocą postępowania pojednawczego – wszelkich praktyk uznanych za sprzeczne z tą polityką;
- c) dla ponownego zbadania wszelkich skarg, w stosunku do których zastosowanie procedury pojednawczej nie doprowadziło do rozstrzygnięcia i wydania orzeczenia albo podjęcia decyzji o środkach, które należy zastosować dla usunięcia praktyk dyskryminacyjnych.

5. Każdy Członek powinien uchylić wszelkie przepisy prawne i zmienić wszelkie zarządzenia lub praktyki administracyjne sprzeczne z polityką niedyskryminacji.

6. Stosowanie tej polityki nie powinno mieć ujemnego wpływu na środki specjalne mające na celu uwzględnienie indywidualnych potrzeb osób, w odniesieniu do których uznawana jest powszechnie potrzeba szczególnej opieki z takich względów jak płeć, wiek, inwalidztwo, obowiązki rodzinne albo poziom socjalny lub kulturalny.

7. Nie powinny być uważane za dyskryminację wszelkie środki dotyczące osoby, co do której istnieje uzasadnione podejrzenie, że prowadzi działalność szkodliwą dla bezpieczeństwa państwa lub co do której ustalono, że faktycznie taką działalność prowadzi, jeżeli osobie tej przysługuje prawo odwołania się do właściwej instancji, ustalonej zgodnie z praktyką krajową.

8. Co się tyczy pracowników imigrantów obcej narodowości oraz członków ich rodzin, należy brać pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r. o równym traktowaniu oraz postanowienia Zalecenia dotyczącego pracowników migrujących (zrewidowanego), z 1949 r. o zniesieniu ograniczeń w zatrudnieniu.

9. Należy wprowadzić stałą współpracę między właściwymi władzami, przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz właściwymi instytucjami w celu badania innych pozytywnych środków, które mogą być potrzebne, w zależności od warunków istniejących w danym kraju, dla zapewnienia stosowania zasad niedyskryminacji.

III. KOORDYNACJA ŚRODKÓW PRZECIWKO DYSKRYMINACJI WE WSZYSTKICH DZIEDZINACH

10. Władze powołane do walki z dyskryminacją w dziedzinie zatrudnienia i zawodu powinny ściśle i stale współpracować z władzami powołanymi do walki przeciwko dyskryminacji w innych dziedzinach, aby zapewnić koordynację wszelkich środków podejmowanych w tym celu.

Konwencja Nr 112

dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1959 r. na czterdziestej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski, dotyczące najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te przybiorą formę międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca najniższego wieku (rybołówstwo), z 1959 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „statek rybacki” obejmuje wszystkie statki lub okręty wszelkiego rodzaju stanowiące zarówno własność publiczną, jak i prywatną, a przeznaczone do połowów morskich na wodach słonych.

2. Niniejszej Konwencji nie stosuje się do rybołówstwa w portach lub ujściach rzecznych, ani też do osób, które zajmują się rybołówstwem dla celów sportowych lub dla przyjemności.

Artykuł 2

1. Dzieci w wieku poniżej 15 lat nie mogą być zatrudniane przy pracach na statkach rybackich.

2. Jednak mogą one w niektórych wypadkach brać udział w czynnościach wykonywanych na statkach rybackich podczas wakacji szkolnych, pod warunkiem, że czynności te:

- a) nie są szkodliwe dla ich zdrowia lub dla ich normalnego rozwoju;
- b) nie mają charakteru przynoszącego szkodę ich nauce w szkole;
- c) nie mają na celu zysku handlowego.

3. Ustawodawstwo krajowe może ponadto zezwolić na wydawanie zaświadczeń zezwalających na zatrudnianie dzieci w wieku co najmniej 14 lat w wypadkach, gdy

¹ Data wejścia w życie: 7 listopada 1961 r. Konwencja została zrewidowana w 2007 r. przez Konwencję Nr 188. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1966 r., Nr 32, poz. 192 – zał.).

władza szkolna lub inna odpowiednia władza określona przez ustawodawstwo krajowe upewni się, że zatrudnienie to leży w interesie dziecka, wzięwszy należycie pod uwagę jego zdrowie i stan fizyczny, jak również korzyści zarówno przyszłe, jak i bezpośrednie, jakie może mu przynieść zamierzone zatrudnienie.

Artykuł 3

Młodociani w wieku poniżej osiemnastu lat nie mogą być zatrudniani przy pracach na statkach rybackich opalanych węglem w charakterze palaczy i węglarzy.

Artykuł 4

Postanowień artykułów 2 i 3 nie stosuje się do pracy dzieci na statkach szkolnych, pod warunkiem że praca ta będzie zatwierdzona i nadzorowana przez władzę publiczną.

* * *

Artykuły 5–12: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 113

dotycząca badania lekarskiego rybaków¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam dnia 3 czerwca 1959 r. na czterdziestej trzeciej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące badania lekarskiego rybaków,
która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego dzie-
wiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
badania lekarskiego rybaków, z 1959 r.

Artykuł 1

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „statek rybacki” oznacza wszelkie statki, okręty lub łodzie morskie jakiegokolwiek rodzaju, stanowiące własność publiczną lub prywatną, eksploatowane w rybołówstwie morskim na wodach słonych.
2. Właściwa władza może po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji armatorów rybackich i rybaków, jeżeli takie organizacje istnieją, zezwolić na odstąpienie od stosowania postanowień niniejszej Konwencji do statków, które normalnie nie odbywają podróży morskich trwających dłużej niż trzy dni.
3. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do rybołówstwa w portach lub w ujściach rzecznych ani do osób uprawiających rybołówstwo dla sportu lub dla przyjemności.

Artykuł 2

Żadna osoba nie może być zaangażowana w jakimkolwiek charakterze do służby na statku rybackim, jeżeli nie przedstawi zaświadczenia podpisanego przez lekarza zatwierdzonego przez właściwą władzę, stwierdzającego fizyczną zdolność tej osoby do pracy, w jakiej ma być ona zatrudniona na morzu.

Artykuł 3

1. Właściwa władza określi, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji armatorów rybackich i rybaków, jeżeli takie organizacje istnieją, rodzaj badania lekar-

¹ Data wejścia w życie: 7 listopada 1961 r. Konwencja została zrewidowana w 2007 r. przez Konwencję Nr 188. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1980 r., Nr 11, poz. 31 – zał.).

skiego, które ma być przeprowadzone, oraz dane, które powinny być zamieszczone w zaświadczeniu.

2. Przy określaniu rodzaju badania należy uwzględnić wiek zainteresowanego i rodzaj pracy, jaką ma on wykonywać.

3. Zaświadczenie powinno w szczególności stwierdzać, że jego posiadacz nie jest dotknięty żadną chorobą, która mogłaby ulec pogorszeniu wskutek służby na morzu lub która czyni go niezdolnym do tej służby, albo która mogłaby zagrażać zdrowiu innych osób na statku.

Artykuł 4

1. Zaświadczenie lekarskie dla osób poniżej dwudziestu jeden lat zachowuje ważność przez okres nie przekraczający jednego roku, licząc od daty jego wystawienia.

2. Zaświadczenie lekarskie dla osób, które ukończyły dwadzieścia jeden lat, zachowuje ważność przez okres ustalony przez właściwą władzę.

3. Jeżeli okres ważności zaświadczenia wygaśnie podczas podróży, zaświadczenie zachowuje ważność do końca tej podróży.

Artykuł 5

Zostaną wydane zarządzenia w celu umożliwienia każdej osobie, której po przeprowadzeniu badania odmówiono wydania zaświadczenia, domagania się ponownego zbadania przez arbitra lub arbitrów lekarskich, niezależnych od jakiegokolwiek armatora rybackiego albo jakiegokolwiek organizacji armatorów rybackich lub rybaków.

* * *

Artykuł 6–13: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 114

dotycząca umowy o pracę rybaków¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1959 r. na czterdziestej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące umowy o pracę rybaków, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca umowy o pracę rybaków, z 1959 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „statek rybacki” obejmuje wszelkiego rodzaju statki i łodzie zarejestrowane lub zaopatrzone w dokumenty okrętowe, stanowiące zarówno własność publiczną, jak i prywatną, i przeznaczone do połowów morskich na wodach słonych.

2. Właściwa władza może wyłączyć ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji niektóre statki rybackie, których typ i tonaż zostaną ustalone po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów rybackich i rybaków, jeśli takie istnieją.

3. Jeśli właściwa władza uzna, że sprawy będące przedmiotem niniejszej Konwencji są uregulowane w zadowalający sposób przez układy zbiorowe zawarte między organizacjami armatorów rybackich lub armatorami rybackimi i organizacjami rybaków, wówczas może ona wyłączyć ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji, dotyczących indywidualnych umów o pracę, tych armatorów i rybaków, do których mają zastosowanie układy zbiorowe.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „rybak” oznacza każdą osobę zatrudnioną lub zaangażowaną w jakimkolwiek charakterze na statek rybacki i umieszczoną na liście załogi, z wyjątkiem pilotów, uczniów statków szkolnych, praktykantów, jeśli są związani specjalną umową o naukę zawodu, załogi marynarki wojennej i innych osób pozostających w służbie państwowej.

¹ Data wejścia w życie: 7 listopada 1961 r. Konwencja została zrewidowana w 2007 r. przez Konwencję Nr 188.

Artykuł 3

1. Umowa o pracę podpisywana jest przez armatora statku rybackiego lub przez jego upoważnionego przedstawiciela oraz przez rybaka. Należy dać rybakowi lub ewentualnie jego doradcy możliwość zapoznania się z umową o pracę przed jej podpisaniem.

2. Rybak powinien podpisać umowę o pracę na warunkach, jakie powinny być ustalone przez ustawodawstwo krajowe, celem zapewnienia kontroli właściwej władzy publicznej.

3. Poprzednie postanowienia dotyczące podpisywania umowy będą uważane za spełnione, jeśli właściwa władza stwierdzi odpowiednim aktem, że warunki umowy zostały jej przedłożone na piśmie i że zostały potwierdzone zarówno przez armatora lub jego upoważnionego przedstawiciela, jak i przez rybaka.

4. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidzieć odpowiednie postanowienia gwarantujące rybakowi zrozumienie warunków umowy.

5. Umowa nie powinna zawierać żadnego postanowienia, które byłoby sprzeczne z ustawodawstwem krajowym.

6. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidzieć wszelkie inne formalności i gwarancje dotyczące zawierania umowy o pracę, jakie uznane zostaną za konieczne do ochrony interesów armatora i rybaka.

Artykuł 4

1. Należy podjąć odpowiednie kroki zgodnie z ustawodawstwem krajowym, celem zabezpieczenia, ażeby umowa o pracę nie zawierała żadnego warunku, poprzez który strony umawiałyby się z góry co do uchylania się od normalnych reguł postępowania sądowego.

2. Postanowienia tego nie należy interpretować jako wykluczającego możliwość odwołania się do arbitrażu.

Artykuł 5

Wykaz zatrudnienia każdego rybaka powinien być prowadzony przez właściwą władzę lub w sposób przez nią ustalony. W końcu każdej podróży lub wyprawy wykaz zatrudnienia dotyczący tej podróży lub wyprawy powinien być postawiony do dyspozycji każdego rybaka lub odnotowany w jego książeczce pracy.

Artykuł 6

1. Umowa o pracę może być zawarta bądź na czas określony, bądź na jedną podróż, lub też, jeśli ustawodawstwo krajowe na to zezwala, na czas nieokreślony.

2. Umowa o pracę powinna wskazywać jasno odpowiednie prawa i obowiązki każdej ze stron.

3. Powinna ona zawierać następujące wzmianki, z wyjątkiem przypadku, gdy wprowadzenie jednej z tych wzmianek lub niektórych z nich byłoby zbędne z tej przyczyny, że została ona już uregulowana przez ustawodawstwo krajowe w inny sposób:

a) nazwisko i imiona rybaka, datę jego urodzenia i wiek, jak również miejsce urodzenia;

- b) miejsce i datę zawarcia umowy;
- c) określenie statku lub statków rybackich, na którym lub na których rybak zobowiązuje się pracować;
- d) zamierzoną podróż lub podróże, jeśli mogą one być określone w momencie przyjmowania do pracy;
- e) rodzaj służby, do której rybak ma być skierowany;
- f) w miarę możliwości miejsce i datę, w których rybak obowiązany jest zgłosić się na statek dla rozpoczęcia służby;
- g) wyżywienie należne rybakowi, chyba że ustawodawstwo krajowe przewiduje inny system;
- h) wysokość płacy rybaka lub, jeśli jest on wynagradzany według udziału, procent jego udziału i podstawę, według której będzie on obliczany, albo też, jeśli stosowany jest system mieszany, wysokość płacy, procent jego udziału i podstawę, według której będzie obliczany, jak również najniższą uzgodnioną płacę;
- i) rozwiązanie umowy, to znaczy:
 - i) jeśli umowa została zawarta na czas określony, ustalony termin wygaśnięcia umowy;
 - ii) jeśli umowa została zawarta na czas podróży, port przeznaczenia i czas, po upływie którego rybak będzie wolny po przybyciu do tego portu;
 - iii) jeśli umowa została zawarta na czas nieokreślony, warunki, w jakich każda strona będzie mogła wypowiedzieć umowę, jak również okres wypowiedzenia, który nie może być krótszy dla armatora niż dla rybaka;
- j) wszelkie inne wzmianki, jakich może wymagać ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 7

Jeśli ustawodawstwo krajowe przewiduje prowadzenie na statku listy załogi, wówczas umowa o pracę powinna być zapisana na tej liście lub załączona do niej.

Artykuł 8

Celem umożliwienia rybakowi upewnienia się co do rodzaju i zakresu jego praw i obowiązków, właściwa władza powinna określić środki, jakie powinny być podjęte, aby rybak mógł poinformować się na statku w sposób dokładny o warunkach swego zatrudnienia.

Artykuł 9

Umowa o pracę, niezależnie od tego, czy została zawarta na czas podróży, czy na czas określony lub na czas nieokreślony, będzie rozwiązana z mocy samego prawa w następujących przypadkach:

- a) obopólna zgoda stron;
- b) zgon rybaka;
- c) zniszczenie lub absolutna niezdolność do żeglugi statku rybackiego;
- d) każda inna przyczyna ustalona przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 10

Ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub umowy indywidualne powinny określać okoliczności, w jakich armator lub pracodawca mają prawo zwolnić natychmiast rybaka z pracy.

Artykuł 11

Ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub umowy indywidualne powinny również określać okoliczności, w jakich rybak ma prawo żądać natychmiastowego zwolnienia.

Artykuł 12

Stosowanie niniejszej Konwencji powinno być zabezpieczone przez ustawodawstwo krajowe lub przez układy zbiorowe, z zastrzeżeniem poprzedzających postanowień.

* * *

Artykuły 13–20: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I

Zalecenie Nr 113

dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1960 r. na czterdziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące konsultacji na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym, z 1960 r.

1.1) Należy podjąć właściwe kroki odpowiadające warunkom krajowym mające na celu popieranie skutecznych konsultacji i współpracy na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników oraz między tymi organizacjami – dla osiągnięcia celów określonych poniżej w ustępach 4 i 5 oraz w zakresie innych zagadnień interesujących strony i wspólnie przez nie określonych.

2) Wspomniane kroki należy stosować z wyłączeniem wobec tych organizacji i w stosunkach między nimi wszelkiej dyskryminacji, która by opierała się na kryteriach takich, jak: rasa, płeć, wyznanie, poglądy polityczne lub narodowość ich członków.

2. Tego rodzaju konsultacje i współpraca nie powinny prowadzić ani do naruszenia wolności związkowej, ani do naruszenia praw organizacji pracodawców i pracowników, łącznie z ich prawem do rokowań zbiorowych.

3. Zgodnie ze zwyczajami lub praktyką krajową należy zapewnić lub popierać tę konsultację i współpracę następująco:

- a) albo w drodze dobrowolnej akcji ze strony organizacji pracodawców i pracowników;
- b) albo poprzez bodźce stosowane przez władze publiczne;
- c) albo w drodze ustawodawczej;
- d) albo przez dowolne łączenie powyższych metod.

4. Ogólnym celem konsultacji i współpracy powinno być dążenie do wzajemnego zrozumienia i dobrych stosunków między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników, jak również między tymi organizacjami – w celu rozwijania gospodarki narodowej jako całości lub niektórych jej gałęzi, polepszenia warunków pracy i podnoszenia poziomu życia.

5. Konsultacje i współpraca powinny w szczególności zmierzać:

- a) do wspólnego rozpatrywania przez organizacje pracodawców i pracowników problemów wzajemnie interesujących obie strony, w celu osiągnięcia – w miarę możliwości – rozwiązań, które będą przyjęte przez jedną i drugą stronę;
- b) do takiego postępowania, aby właściwe władze publiczne odpowiednio doceniały poglądy, rady i pomoc organizacji pracodawców i pracowników w takich działach, jak:
 - i) przygotowanie i wprowadzanie w życie aktów ustawodawczych interesujących te organizacje;
 - ii) powoływanie i funkcjonowanie organów krajowych zajmujących się organizacją zatrudnienia, szkoleniem zawodowym i przekwalifikowywaniem pracowników, ich ochroną, higieną i bezpieczeństwem pracy, wydajnością pracy, zabezpieczeniem społecznym i bytowym;
 - iii) opracowywanie i realizacja planów rozwoju gospodarczego i socjalnego.

Konwencja Nr 115

dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1960 r. na czterdziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do stosowania jej w drodze ustawodawczej, w drodze zbiorów wytycznych lub w inny odpowiedni sposób. Wprowadzając w życie postanowienia Konwencji, właściwa władza powinna zasięgać opinii przedstawicieli pracodawców i pracowników.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja odnosi się do wszystkich czynności, przy których pracownicy narażeni są na promieniowanie jonizujące podczas pracy.

2. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania ani do substancji radioaktywnych, bez względu na to, czy znajdują się one w szczelnym zamknięciu, czy też nie, ani do aparatów wytwarzających promieniowanie jonizujące, które ze względu na wydzielanie słabych dawek promieniowania jonizującego mogą być wyłączone od stosowania wobec nich postanowień Konwencji w trybie przewidzianym w art. 1 dla wprowadzenia w życie Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 17 czerwca 1962 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1965 r., Nr 8, poz. 45 – zał.).

Artykuł 3

1. W świetle rozwoju wiedzy należy przedsięwziąć wszelkie właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom skutecznej ochrony przed promieniowaniem jonizującym z punktu widzenia ich zdrowia i bezpieczeństwa.

2. W tym celu należy wydać konieczne przepisy i zastosować potrzebne środki oraz udostępnić podstawowe informacje dotyczące skutecznej ochrony.

3. W celu zapewnienia skuteczności takiej ochrony:

- a) środki ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, przyjęte po ratyfikacji tej Konwencji przez Członka, powinny być zgodne z postanowieniami tej Konwencji;
- b) Członek, o którym mowa, powinien bezzwłocznie zmodyfikować środki, które sam przyjął przed ratyfikacją tej Konwencji, w celu doprowadzenia ich do zgodności z niniejszymi postanowieniami, oraz powinien dążyć do zmiany w tym samym kierunku również wszystkich innych środków, jakie istniały przed ratyfikacją;
- c) Członek, o którym mowa, powinien przekazać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy równocześnie z ratyfikacją Konwencji – deklarację wskazującą, w jaki sposób i do jakich kategorii pracowników stosowane będą postanowienia tej Konwencji, a w swych sprawozdaniach z wykonania Konwencji powinien dać ocenę wszelkiego postępu osiągniętego w tym zakresie;
- d) po upływie trzech lat od daty wejścia w życie niniejszej Konwencji Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy przedstawi Konferencji specjalne sprawozdanie dotyczące zastosowania lit. b) niniejszego ustępu oraz zawierające takie wnioski, jakie uzna za odpowiednie, co do przedsięwzięcia dalszych środków w tym zakresie.

CZĘŚĆ II

ŚRODKI OCHRONY

Artykuł 4

Prace w warunkach wymienionych w art. 2 powinny być zorganizowane i wykonywane w sposób gwarantujący ochronę przewidzianą w niniejszej części Konwencji.

Artykuł 5

Należy czynić wszelkie wysiłki, aby obniżyć do możliwie najniższego poziomu oddziaływanie promieniowania jonizującego na pracowników, a wszystkie zainteresowane strony powinny unikać jakiegokolwiek niepotrzebnego narażania pracowników na to promieniowanie.

Artykuł 6

1. Zgodnie z postanowieniami Części I niniejszej Konwencji ustalone zostaną dla poszczególnych kategorii pracowników najwyższe dopuszczalne dla organizmu dawki promieniowania jonizującego, pochodzące ze źródeł zewnętrznych lub wewnętrznych, jak również najwyższe dopuszczalne ilości substancji radioaktywnych wprowadzanych do organizmu.

2. Wspomniane wyżej najwyższe dopuszczalne dawki i ilości powinny być stale rewidowane w świetle nowych zdobyczy wiedzy.

Artykuł 7

1. Dla tych pracowników, którzy są bezpośrednio narażeni na promieniowanie przy pracy, powinny być ustalane odpowiednie dawki i ilości zgodnie z postanowieniami art. 6:

- a) odrębnie dla pracowników w wieku 18 lat i powyżej;
- b) odrębnie dla pracowników w wieku poniżej 18 lat.

2. Żaden pracownik w wieku poniżej 16 lat nie może być zatrudniony przy pracach, przy których występuje promieniowanie jonizujące.

Artykuł 8

Zgodnie z postanowieniami art. 6 należy ustalić odpowiednie dawki lub ilości dla tych pracowników, którzy choć nie są bezpośrednio zatrudnieni przy pracach związanych z promieniowaniem, to jednak przebywają lub przechodzą przez pomieszczenie, gdzie mogą być wystawieni na działanie promieniowania jonizującego lub na działanie substancji radioaktywnych.

Artykuł 9

1. Należy stosować odpowiedni system ostrzegawczy sygnalizujący istnienie niebezpiecznych warunków wynikłych wskutek promieniowania jonizującego. Wszelkie niezbędne instrukcje w tym względzie powinny być podane do wiadomości pracowników.

2. Wszyscy pracownicy wystawieni bezpośrednio na działanie promieniowania powinni być należycie poinstruowani – przed przystąpieniem do pracy i podczas pracy – o środkach ostrożności, jakie należy stosować dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także o przyczynach, które uzasadniają ich stosowanie.

Artykuł 10

Ustawodawstwo powinno przewidywać wydanie w sposób przez nie ustalony urzędowego wykazu prac, przy których wykonywaniu pracownicy narażeni są na wpływ promieniowania jonizującego.

Artykuł 11

Należy przeprowadzać odpowiednią kontrolę pracowników i miejsc pracy, mającą na celu określenie stopnia narażenia pracowników na promieniowanie jonizujące lub na działanie substancji radioaktywnych oraz sprawdzenie, czy ustalone normy są przestrzegane.

Artykuł 12

Wszyscy pracownicy wystawieni bezpośrednio na działanie promieniowania powinni przejść odpowiednie badanie lekarskie przed lub wkrótce po przystąpieniu do pracy i podlegać następnie okresowym badaniom lekarskim.

Artykuł 13

W trybie przewidzianym w art.1 dla wprowadzenia w życie tej Konwencji należy określić okoliczności, w których ze względu na charakter lub stopień narażenia należy podjąć niezwłocznie następujące kroki:

- a) pracownik powinien być poddany odpowiedniemu badaniu lekarskiemu;
- b) pracodawca powinien zawiadomić właściwą władzę zgodnie z wytycznymi wydanymi przez tę ostatnią;
- c) specjaliści z dziedziny ochrony przed promieniowaniem powinni zbadać warunki, w jakich pracownik wykonuje pracę;
- d) na podstawie danych technicznych i opinii lekarskich pracodawca powinien wydać wszelkie konieczne dyspozycje zmierzające do poprawy warunków pracy.

Artykuł 14

Żaden pracownik nie powinien być ani zatrudniany, ani kontynuować pracy, która może go narazić na działanie promieniowania jonizującego wbrew autorytatywnej opinii lekarskiej.

Artykuł 15

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do powołania właściwych organów inspekcji do kontrolowania sposobu zastosowania jej postanowień lub do sprawdzania, czy zapewniona została odpowiednia inspekcja.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 16–23: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem:

Artykułu 18: Wypowiedzenie: Postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego przez zastąpienie w obydwu ustępach wyrażenia „dziesięć lat” wyrażeniem „pięć lat”, tak więc Konwencja po wejściu w życie po pięciu latach jest otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 114

dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1960 r. na czterdziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony pracowników przed działaniem promieni jonizujących, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsze Zalecenie powinno mieć zastosowanie w drodze ustawodawczej, w drodze kodeksów dobrych praktyk lub w inny odpowiedni sposób. Wprowadzając w życie postanowienia Zalecenia właściwa władza winna konsultować się z przedstawicielami pracodawców i pracowników.

2.1) Niniejsze Zalecenie powinno mieć zastosowanie do wszystkich czynności, przy których pracownicy narażeni są na promieniowanie jonizujące podczas pracy.

2) Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania ani do substancji radioaktywnych, bez względu na to, czy znajdują się one w szczelnym zamknięciu, czy też nie, ani do aparatów wytwarzających promieniowanie jonizujące, które ze względu na wydzielanie słabych dawek promieniowania jonizującego mogą być wyłączone ze stosowania wobec nich postanowień Zalecenia w trybie przewidzianym w ust. 1 dla wprowadzenia w życie Zalecenia.

3. W celu realizacji postanowień ust. 2 art. 3 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., każdy Członek zobowiązany jest do przestrzegania zaleceń wydawanych co pewien czas przez Międzynarodową Komisję Ochrony przed Promieniowaniem oraz do przestrzegania norm przyjętych przez inne właściwe organizacje.

II. NAJWYŻSZE DOPUSZCZALNE NORMY

4. Normy przewidziane w art. 6, 7 i 8 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., powinny być ustalane z uwzględnieniem odpowiednich wielkości zalecanych co pewien czas przez Międzynarodową Komisję Ochrony przed Pro-

mieniowaniem. Poza tym, najwyższe dopuszczalne stężenie substancji radioaktywnych w powietrzu i wodzie, jakie może być wchłonięte przez organizm, powinno być ustalone na podstawie wspomnianych norm.

5. Należy przedsięwziąć wszelkie środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, aby najwyższe dopuszczalne normy, o których mowa w art. 6, 7 i 8 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., nie zostały przekroczone i aby najwyższe dopuszczalne stężenia, określone w ust. 4, które mogłyby przeniknąć do organizmu człowieka, nie zostały przekroczone w powietrzu i w wodzie.

III. KOMPETENTNA OSOBA

6. Pracodawca powinien zapewnić sobie usługi kompetentnej osoby, której zadaniem byłoby zajmowanie się zagadnieniami dotyczącymi ochrony przed promieniowaniem jonizującym w przedsiębiorstwie.

IV. METODY OCHRONY

7.1) W przypadkach, gdy zapewniają one skuteczną ochronę, należy dać pierwszeństwo metodom ochrony zbiorowej, które odnoszą się do urządzeń lub do organizacji pracy.

2) Jeżeli metody ochrony zbiorowej są niewystarczające, należy je uzupełnić wyposażeniem ochrony indywidualnej i, w zależności od potrzeb, innymi środkami odpowiedniej ochrony.

8.1) Wszystkie urządzenia i aparaty ochronne powinny być tak skonstruowane lub zmodyfikowane, aby spełniały funkcje, do jakich są przeznaczone.

2) Należy przedsięwziąć wszelkie możliwe środki do zapewnienia regularnej kontroli tych urządzeń i aparatów, w celu umożliwienia sprawdzenia, czy ich stan, usytuowanie i funkcjonowanie są zadowalające, i czy zapewniają pożądaną ochronę. Powinny one być, w szczególności, kontrolowane przed uruchomieniem i po każdej zmianie sposobu użytkowania oraz po zmianie wprowadzonej w wyposażeniu i osłonie.

3) Każde uszkodzenie stwierdzone w urządzeniach i aparaturze powinno być natychmiast naprawione; w razie potrzeby należy natychmiast te urządzenia wyłączyć z pracy, aż do chwili usunięcia stwierdzonych wad.

4) Właściwe władze powinny określić odpowiednią formę inspekcji działającej w regularnych odstępach czasu i zajmującej się głównymi elementami wyposażenia ochronnego, a w szczególności aparatami kontrolującymi promieniowanie.

9.1) Prace przy otwartych źródłach promieniowania powinny być wykonywane przy zastosowaniu wszelkich środków ostrożności, koniecznych ze względu na skażenie pochodzące z tych źródeł.

2) Należy stosować metody pracy zapewniające zredukowanie do minimum możliwości przenikania substancji radioaktywnych do organizmu i niebezpieczeństwo zanieczyszczenia radioaktywnego.

10. Należy z góry ustalić plan stosowania odpowiednich środków:

a) w celu możliwie szybkiego wykrycia wszelkich wad szczelności lub uszkodzeń zamkniętego źródła substancji radioaktywnych, mogących spowodować niebezpieczeństwo zanieczyszczenia radioaktywnego;

b) w celu bezzwłocznego zapobieżenia rozprzestrzenianiu się zanieczyszczeń radioaktywnych i w celu zastosowania innych metod zabezpieczenia, łącznie z metodami odkażania, w razie potrzeby przy bezpośredniej współpracy wszystkich zainteresowanych władz.

11. Źródła mogące narazić pracowników na działania promieniowania jonizującego i miejsca, w których może wystąpić takie niebezpieczeństwo, lub w których pracownicy mogą być narażeni na działanie zanieczyszczeń radioaktywnych, powinny być zaopatrzone, w odpowiednich przypadkach, w łatwo dostrzegalną sygnalizację.

12. Wszystkie zamknięte lub otwarte źródła substancji radioaktywnych, użytkowane lub przechowywane przez zakład, powinny być odpowiednio zarejestrowane.

13.1) Właściwa władza powinna wymagać od pracodawcy lub zakładu użytkującego, albo posiadającego, substancje radioaktywne sporządzania, w sposób przez nią ustalony, sprawozdania o użytkowaniu wspomnianych substancji.

2) Właściwa władza powinna określić warunki, w jakich powinny być przechowywane substancje radioaktywne, jeżeli nie są one użytkowane.

14. Żadna substancja radioaktywna nie powinna być odstępowana innemu pracodawcy lub innemu zakładowi bez uprzedniego zawiadomienia, jakiego mogłaby wymagać właściwa władza.

15.1) Każdy, kto ma powód do przypuszczania, że źródło substancji radioaktywnej zaginęło, zostało skradzione lub uszkodzone, powinien zawiadomić o tym natychmiast kompetentną osobę wymienioną w ust. 6 albo – gdy jest to niemożliwe – inną odpowiedzialną osobę, która możliwie szybko zawiadomiłaby o tym osobę kompetentną.

2) W razie stwierdzenia zaginięcia, kradzieży lub uszkodzenia, należy o tym zawiadomić niezwłocznie właściwą władzę.

16. Ze względu na szczególne problemy zdrowotne, wynikające przy zatrudnianiu kobiet w wieku płodności przy pracach pod działaniem promieniowania, należy podjąć wszelkie środki ostrożności dla zapewnienia, aby kobiety te nie były narażone na działanie silnego promieniowania.

V. KONTROLA NAD PROMIENIOWANIEM

17.1) Należy przeprowadzić odpowiednią kontrolę pracowników i miejsc pracy, mającą na celu określenie stopnia narażenia pracowników na promieniowanie jonizujące lub działanie substancji radioaktywnych oraz sprawdzenie, czy ustalone normy są przestrzegane.

2) W razie promieniowania zewnętrznego kontrolę należy prowadzić za pomocą filmów, dozomierzy lub innych odpowiednich przyrządów.

3) W razie promieniowania wewnętrznego, jeżeli istnieją powody do przypuszczania, że najwyższe dopuszczalne normy mogą być osiągnięte lub zostały przekroczone, kontrola ta powinna obejmować ocenę:

a) zanieczyszczeń radioaktywnych;

b) w miarę możliwości – ilość znajdujących się w organizmie substancji radioaktywnych.

4) Poza oznaczeniem stopnia promieniowania na całe ciało człowieka, kontrola powinna umożliwić ustalenie najbardziej szkodliwego dla organizmu promieniowania cząstkowego.

18. Wszędzie tam, gdzie jest to potrzebne, właściwa władza powinna zarządzić kontrolę w celu wykrycia zanieczyszczenia rąk, ciała i ubrania osób opuszczających miejsce pracy.

19. Osoby przeprowadzające kontrolę pracowników, zgodnie z postanowieniami Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., i niniejszego Zalecenia, powinny być zaopatrzone w odpowiednie wyposażenie i środki do skutecznego wykonywania swych zadań.

VI. BADANIA LEKARSKIE

20. Wszystkie badania lekarskie, przewidziane w Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., powinny być przeprowadzane przez odpowiednio wykwalifikowanego lekarza.

21. W przypadkach wskazanych w art. 13 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., należy przeprowadzić wszystkie niezbędne badania specjalistyczne.

22. Badania lekarskie wymienione w poprzednich ustępach nie powinny obciążać pracowników żadnymi wydatkami.

23. Lekarze przystępujący do przeprowadzania badań powinni mieć możliwość zaznajomienia się z warunkami pracy zainteresowanych pracowników.

24. Dla wszystkich pracowników, podlegających takim badaniom lekarskim, należy złożyć karty zdrowia i przechowywać je zgodnie ze wskazaniami odpowiedniej władzy.

25. Wzór karty zdrowia powinien być znormalizowany dla całego kraju.

26. W miarę możliwości należy prowadzić pełny wykaz wszystkich dawek, zaabsorbowanych podczas pracy przez każdego pracownika – zgodnie z ust. 24, aby można było obliczyć łączne dawki w stosunku do czasu jego zatrudnienia.

27. Jeżeli na skutek orzeczenia lekarskiego, wydanego zgodnie z art. 14 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., okaże się, że niewskazane jest dalsze narażanie pracownika na działanie promieniowania jonizującego przy jego normalnej pracy, należy poczynić wszelkie właściwe kroki w celu przeniesienia tego pracownika do innej, odpowiedniej pracy.

VII. NADZÓR I ZAWIADAMIANIE

28. Określona w art. 15 Konwencji dotyczącej ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., służba inspekcyjna powinna składać się lub z łatwością dysponować dostateczną liczbą osób, orientujących się doskonale w niebezpieczeństwach wynikających z promieniowania jonizującego i mogących pełnić funkcje doradców w dziedzinie ochrony przed promieniowaniem jonizującym.

29.1) Przedstawiciele wspomnianej służby inspekcyjnej powinni być upoważnieni do podejmowania kroków zmierzających do usuwania braków zauważonych w urządzeniach, aparaturze lub w metodach pracy, które mogą oni uznać z uzasadnionych przyczyn – za szkodliwe dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników z powodu wydzielania promieni jonizujących.

2) Aby móc podejmować takie kroki, przedstawiciele służby inspekcyjnej powinni mieć prawo, z zastrzeżeniem wszelkiej pomocy sądowej lub administracyjnej przewidzianej ustawodawstwem, zarządzić lub zlecić:

- a) wprowadzenie w ustalonym terminie zmian w urządzeniach, które są niezbędne do zapewnienia ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
- b) zastosowania środków natychmiastowej wykonalności, jeżeli wymaga tego zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

30.1) Każdy Członek powinien przewidzieć środki mające na celu kontrolę rozdziału i stosowania źródeł promieniowania jonizującego.

2) Środki te powinny obejmować:

- a) zawiadomienie właściwej władzy, w sposób przez nią ustalony, o dostawie tego rodzaju źródeł promieniowania;
- b) przekazanie właściwej władzy, w sposób przez nią ustalony, informacji dotyczących rodzaju aparatury lub urządzeń i środków przewidzianych dla zapewnienia ochrony przed promieniowaniem jonizującym przed podjęciem po raz pierwszy czynności, przy których pracownicy mogą być narażeni na działanie promieniowania jonizującego, i przed przystąpieniem do rozbudowy i poważnych zmian w aparaturze lub w urządzeniach, które wydzielają promienie jonizujące albo które zapewniają ochronę przed nimi.

31. Pracodawca powinien również zawiadomić właściwą władzę, w sposób przez nią ustalony, o ostatecznym zaprzestaniu prac, przy których pracownicy mogą być narażeni na promieniowanie jonizujące.

VIII. WSPÓŁPRACA MIĘDZY PRACODAWCAMI A PRACOWNIKAMI

32. Pracodawcy i pracownicy powinni poczynić wszelkie kroki w celu osiągnięcia możliwie najściślejszej współpracy w zakresie stosowania środków ochrony przed promieniowaniem jonizującym.

Zalecenie Nr 115

dotyczące mieszkań pracowniczych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1961 r. na czterdziestej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące mieszkań pracowniczych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące mieszkań pracowniczych, z 1961 r.

Zważywszy, że Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy przewiduje, iż Organizacja ta powinna popierać cele zawarte w Deklaracji Filadelfijskiej, która uznaje uroczyste zobowiązanie Międzynarodowej Organizacji Pracy do popierania wśród różnych narodów świata programów zmierzających do osiągnięcia właściwego poziomu warunków mieszkaniowych,

zważywszy, że Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, uznaje, że „każdy człowiek ma prawo do dostatecznego poziomu życia, zabezpieczającego jego zdrowie oraz dobrobyt jego i jego rodziny, włączając w to..... mieszkanie”,

zważywszy, iż Narody Zjednoczone i Międzynarodowa Organizacja Pracy uznały – stosownie do wspólnego programu prac Narodów Zjednoczonych i organizacji wyspecjalizowanych do spraw mieszkaniowych, urbanistyki i zagospodarowania wsi, który został przyjęty do wiadomości w 1949 r. przez Radę Gospodarczo-Społeczną oraz przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy – że Narody Zjednoczone ponoszą ogólną odpowiedzialność w dziedzinie mieszkań, urbanistyki i zagospodarowania wsi oraz że Międzynarodowa Organizacja Pracy jest szczególnie zainteresowana zagadnieniami dotyczącymi mieszkań pracowniczych,

Konferencja zaleca, aby każdy Członek – w ramach ogólnej polityki społecznej i ekonomicznej oraz według metod odpowiadających warunkom krajowym – przestrzegał następujących zasad ogólnych:

ZASADY OGÓLNE

I. ZAKRES STOSOWANIA

1. Niniejsze Zalecenie powinno mieć zastosowanie do mieszkań pracowników fizycznych i umysłowych, włączając pracujących na własny rachunek oraz osoby starsze, emerytowane lub upośledzone fizycznie.

II. CELE KRAJOWEJ POLITYKI MIESZKANIOWEJ

2. Polityka każdego kraju powinna zmierzać do popierania – w ramach ogólnej polityki mieszkaniowej – budownictwa mieszkaniowego i związanych z nim urządzeń komunalnych, w celu umożliwienia wszystkim pracownikom i ich rodzinom korzystania z odpowiedniego mieszkania i właściwego środowiska mieszkalnego. Pewien stopień uprzywilejowania należy zapewnić tym osobom, których potrzeby są najbardziej palące.

3. Należy również zwracać uwagę na konserwację, ulepszanie i modernizację istniejących mieszkań i urządzeń komunalnych.

4. Należy dążyć do tego, ażeby pracownik nie musiał płacić za odpowiednie mieszkanie więcej niż wynika to z rozsądnie określonego odsetka jego dochodu, bądź to w formie czynszu, bądź to w formie wpłat przeznaczonych na nabycie na własność takiego mieszkania.

5. Programy w zakresie mieszkań pracowniczych powinny pozostawiać wystarczające pole do działania inicjatywie prywatnej, spółdzielczości i przedsiębiorstwom publicznym.

6. Biorąc pod uwagę fakt, że programy budownictwa mieszkaniowego na wielką skalę mogą stanowić bezpośrednią konkurencję dla programów wzrostu i rozwoju ekonomicznego, ponieważ przy niedostatecznej ilości wykwalifikowanej siły roboczej lub ograniczonych zasobach materiałowych, które mogą być potrzebne zarówno dla celów budownictwa mieszkaniowego, jak i do produkcji innych dóbr niezbędnych dla rozszerzenia zdolności produkcyjnych, polityka mieszkaniowa powinna być skoordynowana z ogólną polityką społeczną i ekonomiczną w taki sposób, aby budownictwo mieszkań pracowniczych mogło korzystać z pewnego stopnia uprzywilejowania, który uwzględniałby zarówno potrzeby mieszkaniowe, jak również wymogi równomiernego rozwoju ekonomicznego.

7. Każda rodzina, jeśli wyrazi takie życzenie, powinna posiadać w pełni samodzielne mieszkanie.

III. OBOWIĄZKI WŁADZ PUBLICZNYCH

8.1) Właściwe władze krajowe, uwzględniając należycie strukturę konstytucyjną zainteresowanego kraju, powinny powołać organ centralny, który powinien skupić wokół siebie wszystkie organy władzy publicznej, zajmujące się, choćby w pewnej tylko mierze, zagadnieniem mieszkaniowym.

2) Zakres działania tego organu powinien obejmować:

- a) badanie i ocenę potrzeb w dziedzinie mieszkań pracowniczych i urządzeń komunalnych;
- b) opracowywanie programów budownictwa mieszkań pracowniczych, które powinny zawierać środki zmierzające do usunięcia ruder i do przekwaterowania ich użytkowników.

3) W pracach centralnego organu powinny uczestniczyć organizacje reprezentujące pracodawców i pracowników, jak również inne zainteresowane organizacje.

9. Biorąc pod uwagę inne cele państwowe oraz granice określone przez potrzeby mieszkaniowe i komunalne, krajowe programy mieszkaniowe powinny zmierzać w tym kierunku, ażeby wszystkie środki prywatne i publiczne, które mogą być użyte do tego

celu, zostały skoordynowane i wykorzystane na budownictwo mieszkań pracowniczych i urzędzeń komunalnych.

10. Tam, gdzie potrzebny jest znaczny i trwały wzrost zdolności produkcyjnej budownictwa mieszkaniowego, w celu zaspokajania w sposób ciągły krajowych potrzeb w zakresie mieszkań pracowniczych, programy rozwoju gospodarczego powinny przewidywać – biorąc pod uwagę inne cele krajowe – środki zmierzające do zapewnienia na długą metę wykwalifikowanej siły roboczej, materiałów, urzędzeń i środków finansowych niezbędnych dla budownictwa mieszkaniowego.

11. W miarę potrzeby i w granicach swoich możliwości władze publiczne powinny podjąć się dostarczania mieszkań dla pracowników albo bezpośrednio, albo popierając wysiłki w tym kierunku, ażeby pracownicy mogli korzystać z mieszkań czynszowych lub nabywać je na własność.

IV. MIESZKANIA ZAPEWNIANE PRZEZ PRACODAWCÓW

12.1) Pracodawcy powinni doceniać znaczenie, jakie ma dla nich fakt zapewniania mieszkań dla ich pracowników na sprawiedliwych zasadach przez organy publiczne lub autonomiczne organy o charakterze prywatnym, jak na przykład spółdzielnie i inne związki mieszkaniowe niezależne od przedsiębiorstwa.

2) Należałoby uznać, że ogólnie nie jest pożądane, aby pracodawcy zapewniali bezpośrednio mieszkania swym pracownikom, z wyjątkiem tych przypadków, gdy okaże się to konieczne z powodu pewnych okoliczności, jak na przykład, gdy przedsiębiorstwo znajduje się w dużej odległości od normalnych ośrodków zamieszkania lub gdy charakter zatrudnienia zobowiązuje pracownika do stawienia się w krótkim czasie w miejscu pracy.

3) W tych przypadkach, gdy mieszkanie zapewniane jest przez pracodawcę:

- a) pracownikom powinny być przyznawane podstawowe prawa człowieka, a szczególnie wolność zrzeszania się;
- b) w pełni powinno być respektowane ustawodawstwo krajowe i zwyczaje w przypadku, gdy umowa najmu mieszkania rozwiązywana jest z chwilą wygaśnięcia umowy o pracę, lub gdy z tej samej przyczyny wymagane jest opuszczenie mieszkania;
- c) czynsze powinny być zgodne z zasadami określonymi w ust. 4 i nie powinny w żadnym przypadku zawierać elementu spekulacyjnego.

4) Zapewnianie przez pracodawców mieszkań lub usług komunalnych w formie wynagrodzenia za pracę powinno być zakazane lub ograniczone w stopniu niezbędnym do ochrony interesów pracowników.

V. FINANSOWANIE

13.1) Właściwe władze powinny podejmować wszelkie właściwe środki do zagwarantowania realizacji przyjętych programów w zakresie mieszkań pracowniczych w drodze zabezpieczenia regularnego, ciągłego i niezbędnego ich finansowania:

2) W tym celu:

- a) należałoby zapewnić ułatwienia w korzystaniu z nisko oprocentowanych pożyczek publicznych i prywatnych;

b) ułatwienia te powinny być uzupełniane innymi, odpowiednimi rodzajami bezpośredniej lub pośredniej pomocy finansowej, jak na przykład subwencjami, ulgami podatkowymi lub obniżeniem wartości opodatkowania – na korzyść prywatnych, spółdzielczych lub publicznych właścicieli spełniających pewne warunki.

14. Rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników powinny popierać spółdzielnie mieszkaniowe i inne podobne organizacje prowadzące działalność nie mającą na celu osiągnięcia zysków.

15. Władze publiczne powinny starać się czuwać nad tym, aby pracownicy, pragnący stać się właścicielami mieszkania lub zbudować sobie własny dom, mogli korzystać z ułatwień w uzyskaniu, na rozsądnych warunkach, pożyczek publicznych lub prywatnych; powinny one również podjąć wszelkie inne kroki ułatwiające nabycie mieszkania własnościowego.

16. Jeśli jest to wskazane, należałoby stworzyć krajowe systemy dla zabezpieczenia pożyczek hipotecznych lub gwarancji publicznych dla hipotek prywatnych w tych krajach, gdzie istnieją stałe rynki kredytowe, w celu popierania w ten sposób budownictwa mieszkań pracowniczych.

17. Należałoby podjąć odpowiednie środki, zgodnie z praktyką krajową, w celu:

- a) popierania nawyków oszczędzania przez osoby indywidualne, spółdzielnie i instytucje prywatne, które mogą pozwolić na finansowanie budownictwa mieszkań pracowniczych;
- b) zachęcania osób prywatnych, spółdzielni i instytucji prywatnych do inwestowania funduszy w budownictwo mieszkań pracowniczych.

18. Mieszkania pracownicze, zbudowane z pomocą funduszy publicznych, nie powinny być przedmiotem żadnej spekulacji.

VI. NORMY MIESZKANIOWE

19. Właściwa władza powinna w zasadzie ustalać minimalne normy mieszkaniowe w świetle warunków lokalnych, w celu zapewnienia bezpieczeństwa budynku, jak również rozsądnego poziomu wygody, higieny i komfortu, oraz podejmować kroki zapewniające przestrzeganie tych norm.

VII. ŚRODKI ZMIERZAJĄCE DO ZWIĘKSZANIA EFEKTYWNOŚCI PRZEMYSŁU BUDOWLANEGO

20. Rządy przy współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników powinny popierać poczynania zmierzające do jak najbardziej racjonalnego wykorzystania dostępnych zasobów w budownictwie i w pokrewnych gałęziach przemysłu, a w razie potrzeby zachęcać do rozwijania nowych zasobów.

VIII. BUDOWNICTWO MIESZKAŃ A STABILIZACJA ZATRUDNIENIA

21. Krajowe programy budownictwa mieszkaniowego powinny być opracowane w ten sposób, aby w okresie osłabienia działalności gospodarczej można było przyspieszyć budowę mieszkań pracowniczych i urządzeń komunalnych.

22. Rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników powinny podejmować odpowiednie kroki w kierunku zwiększenia rocznego zakresu budownictwa mieszkań

pracowniczych i urzędzeń komunalnych, uwzględniając zasady zawarte w wyżej wymienionym ust. 6 i zmniejszając sezonowe bezrobocie w budownictwie.

IX. URBANISTYKA, PLANOWANIE WSI I PLANOWANIE REGIONALNE

23. Programy mieszkań pracowniczych powinny być opracowane i realizowane zgodnie ze zdrową praktyką urbanistyki, planowania wiejskiego i regionalnego.

24.1) Władze publiczne powinny podejmować wszelkie właściwe kroki w celu niedopuszczenia do spekulacji ziemią.

2) Władze publiczne powinny:

- a) posiadać uprawnienia do nabywania, po rozsądnej cenie, terenów przeznaczonych pod budownictwo mieszkań pracowniczych i urzędzeń komunalnych;
- b) stwarzać odpowiednio usytuowane rezerwy terenowe w celu ułatwienia planowania budownictwa takich mieszkań i urzędzeń.

3) Tereny te powinny być dostępne, po rozsądnej cenie, do dyspozycji budownictwa mieszkań pracowniczych i urzędzeń komunalnych.

X. STOSOWANIE ZASAD OGÓLNYCH

25. Stosując Zasady Ogólne, ustalone w niniejszym Zaleceniu, każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników powinny kierować się, w miarę, gdy będzie to możliwe i pożądane, poniżej załączonymi sugestiami, dotyczącymi sposobów stosowania Zalecenia.

SUGESTIE DOTYCZĄCE SPOSOBÓW STOSOWANIA

I. UWAGI OGÓLNE

1. Opracowane i stosowane zgodnie z ust. 8 Zasad Ogólnych programy mieszkań pracowniczych powinny zmierzać do możliwie maksymalnej poprawy warunków mieszkaniowych pracowników w tak szybkim tempie, na jakie pozwolą istniejące warunki, takie jak: rozporządzalne zasoby krajowe, stan rozwoju gospodarczego, technika i inne prace priorytetowe mogące konkurować z budownictwem mieszkaniowym.

2. Krajowe programy mieszkaniowe powinny szczególnie brać pod uwagę, zwłaszcza w krajach rozwijających się, potrzeby mieszkaniowe pracowników już zatrudnionych lub mających pracować w gałęziach gospodarki lub w regionach posiadających duże znaczenie dla kraju.

3. Przy opracowywaniu i realizowaniu programów mieszkań pracowniczych należałoby szczególnie brać pod uwagę na szczeblu lokalnym:

- a) liczbę, wiek i płeć członków rodziny pracowników;
- b) charakter więzi rodzinnych;
- c) specjalne warunki osób fizycznie upośledzonych, osób żyjących samotnie i ludzi starych.

4. Tam, gdzie jest to właściwe, należałoby podjąć środki zmierzające do bardziej efektywnego wykorzystania istniejącej podaży mieszkań czynszowych, poprzez zachę-

canie do wymiany mieszkań w zależności od potrzeb, jakie wynikają na przykład z liczebności rodziny lub miejsca pracy.

5. Właściwe władze powinny zwrócić szczególną uwagę na rozwiązanie specyficznego problemu, jakim jest zakwaterowanie pracowników migrujących i, w razie potrzeby, ich rodziny, w celu możliwie szybkiego zrealizowania w tym względzie zasady równości traktowania pracowników migrujących i pracowników własnych.

6. Należy zachęcać do zbierania i analizowania pełnych danych statystycznych w dziedzinie budownictwa i ludności oraz do przeprowadzania badań socjologicznych, jako istotnych elementów przy ustalaniu i realizowaniu długofalowych programów budownictwa mieszkaniowego.

II. NORMY MIESZKANIOWE

7. Normy mieszkaniowe, przewidziane w ust. 19 Zasad Ogólnych, powinny w szczególności dotyczyć:

- a) minimalnej powierzchni – uwzględniając przy tym konieczność dysponowania izbami o rosnących rozmiarach i proporcjach, jakimi powinna rozporządzać każda osoba lub każda rodzina – określonej jako wypadkowa jednego z następujących czynników lub kilku z nich:
 - i) powierzchni;
 - ii) objętości;
 - iii) wielkości i ilości izb;
- b) doprowadzenia czystej wody do mieszkań pracowniczych w ilości wystarczającej na pokrycie wszelkich potrzeb osobistych i wszelkich potrzeb gospodarskich;
- c) odpowiedniego odprowadzania ścieków i odpadków gospodarskich;
- d) odpowiedniego zabezpieczenia przed gorącem, zimnem, wilgocią, hałasem; odpowiedniej ochrony przed pożarem oraz przed zwierzętami nosicielami chorób, a zwłaszcza przed owadami;
- e) zadowalających urządzeń sanitarnych, wentylacyjnych oraz wyposażenia kuchni, łazienki oraz naturalnego i sztucznego oświetlenia, jak również odpowiednich schowków;
- f) minimalnego stopnia izolacji:
 - i) między różnymi osobami, które tworzą gospodarstwo domowe;
 - ii) dla lokatorów mieszkania – od czynników zewnętrznych;
- g) właściwego oddzielenia izb przeznaczonych na mieszkanie od pomieszczeń przeznaczonych dla zwierząt.

8. W przypadku, gdy pracownicy samotni lub pracownicy odłączeni od rodziny zamieszkują grupowo, właściwa władza powinna ustalić normy mieszkaniowe, przewidujące jako minimum:

- a) oddzielne łóżko dla każdego pracownika;
- b) oddzielne pomieszczenia dla kobiet i mężczyzn;
- c) wyposażenie w odpowiednie urządzenia zaopatrujące w czystą wodę;

- d) wyposażenie w zadowalające urządzenia do odprowadzania ścieków i zadowalające instalacje sanitarne;
- e) zaopatrzenie w urządzenia wentylacyjne, a w razie potrzeby w odpowiednie urządzenia grzewcze;
- f) stołówki, bufety, pomieszczenia do odpoczynku oraz służbę zdrowia, jeśli nie ma w pobliżu takich urządzeń lub usług.

9. Normy mieszkaniowe dla pracowników powinny ulegać rewizji co pewien czas, aby uwzględnić zmiany zachodzące w rozwoju gospodarczym, technicznym i społecznym kraju, jak również wzrost dochodu realnego na mieszkańca.

10. Należałoby na ogół budować mieszkania i urządzenia komunalne o charakterze stałym, szczególnie zaś w tych miejscowościach, gdzie możliwości zatrudnienia nie mają cech tymczasowości.

11. Należy dążyć do budowania mieszkań pracowniczych, jak również urządzeń komunalnych z dostępnych materiałów, najlepiej nadających się do tego celu, uwzględniając przy tym warunki lokalne, takie jak prawdopodobieństwo trzęsienia ziemi.

III. PROGRAMY SPECJALNE

12. W krajach rozwijających się – do czasu, nim nie zostanie przeszkolona odpowiednia ilość siły roboczej i nie powstanie przemysł budowlany – należałoby zwracać szczególną uwagę na takie programy, jak bogaty program pomocy dla indywidualnego budownictwa mieszkań tymczasowych, które stanowią pewien środek poprawy warunków życia, szczególnie w regionach wiejskich. Należałoby podjąć w tych krajach jednocześnie kroki w kierunku przeszkolenia bezrobotnych i pracowników niewykwalifikowanych dla przemysłu budowlanego, zwiększając w ten sposób zdolność wytwórczą budownictwa stałych mieszkań.

13. Rządy, pracodawcy oraz organizacje pracodawców i pracowników powinny podejmować wszelkie odpowiednie środki, aby pomóc pracownikom w uzyskaniu własnego mieszkania, a w razie potrzeby – dla zachęcenia zainteresowanych do osobistego udziału w budowie. Środki te mogłyby obejmować na przykład:

- a) udostępnienie usług technicznych, m.in. z dziedziny architektury, a w razie potrzeby kompetentny nadzór nad robotami;
- b) organizowanie badań w dziedzinie mieszkaniowej i budowlanej, jak również publikowanie i rozpowszechnianie ilustrowanych i łatwo zrozumiałych podręczników i broszur, zawierających informacje o zagadnieniach takich, jak: plany domów, normy mieszkaniowe, technika i materiały budowlane;
- c) szkolenie z zakresu prostej techniki budowlanej w celu umożliwienia samym zainteresowanym udziału w budowie;
- d) sprzedaż lub wynajmowanie sprzętu, materiałów lub narzędzi po cenach niższych od kosztu własnego;
- e) niższą stopę procentową i podobne korzyści, takie jak: bezpośrednie subwencje finansowe, pozwalające na pokrycie wkładu początkowego, sprzedaż terenów budowlanych po cenie niższej od ceny, jaką można by uzyskać po zagospodarowaniu, oraz oddawanie w długoterminową dzierżawę gruntów za symboliczny czynsz.

14. W razie potrzeby, należałoby podjąć wszelkie odpowiednie środki w celu dostarczenia rodzinom informacji dotyczących sposobu konserwacji i racjonalnego użytkowania urządzeń, jakie posiadają w swych mieszkaniach.

IV. MIESZKANIA ZAPEWNIANE PRZEZ PRACODAWCÓW

15. W przypadku, gdy pracodawca zapewnia mieszkanie, powinny mieć zastosowanie poniższe postanowienia, chyba że równorzędną ochronę zapewniają pracownikowi istniejące już w tym względzie ustawy, układy zbiorowe lub inne wiążące umowy:

- a) pracodawca powinien mieć prawo do ponownego wejścia w posiadanie mieszkania, w rozsądnym terminie, w razie wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem;
- b) w przypadku zaprzestania przez pracownika wykonywania pracy z powodu choroby, inwalidztwa, przejścia na emeryturę, zgonu lub w następstwie wypadku przy pracy, albo choroby zawodowej, pracownik, lub jego rodzina, powinni mieć prawo do zajmowania mieszkania przez dostatecznie długi czas, pozwalający na wyszukanie innego, odpowiedniego mieszkania;
- c) pracownik, który – odchodząc z pracy – musi opuścić swoje mieszkanie, powinien mieć prawo do otrzymania sprawiedliwego odszkodowania:
 - i) za uprawy dokonane w międzyczasie – za zezwoleniem – na ziemi należącej do pracodawcy;
 - ii) powszechnie zaś – za ulepszenia o charakterze stałym dokonane w mieszkaniu za zgodą pracodawcy, które jeszcze nie zamortyzowały się na skutek użytkowania.

16. Pracownicy zajmujący mieszkania zapewnione przez pracodawcę powinni utrzymywać pomieszczenia w takim stanie, w jakim je zastali, wyłączając normalne ich zużycie.

17. Osoby utrzymujące kontakty prywatne, handlowe lub w sprawach związkowych z pracownikiem zajmującym mieszkanie zapewnione mu przez pracodawcę, powinny mieć prawo swobodnego wstępu do tego mieszkania.

18. W razie potrzeby, należałoby rozważyć możliwość przejęcia na własność, po rozsądnej cenie, przez władzę publiczną lub inne instytucje, albo przez pracowników zajmujących mieszkania, mieszkań zapewnionych przez pracodawcę, z wyjątkiem tych przypadków, gdy takie mieszkania położone są na terenach właściwej działalności przedsiębiorstwa.

V. FINANSOWANIE

19. Władze publiczne powinny finansować bądź to w sposób bezpośredni, bądź to za pomocą subwencji, programy mieszkań czynszowych, zwłaszcza dla pewnych grup pracowników, takich jak: młodzi małżonkowie, osoby samotne i pracownicy, których płynność pożądana jest dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego.

20. Pożyczki przyznawane pracownikom zgodnie z ust. 15 Zasad Ogólnych powinny pokrywać całość lub znaczną część początkowego kosztu mieszkania oraz powinny być spłacane przez długi czas i przy zastosowaniu umiarkowanej stopy oprocentowania.

21. Należy zachęcać instytucje opieki i zabezpieczenia społecznego do wykorzystywania posiadanych rezerw na inwestycje długofalowe w celu dostarczenia ułatwień kredytowych na budowę mieszkań pracowniczych.

22. W tych przypadkach, gdy pracownikom udzielane są pożyczki na nabycie mieszkania na własność, należałoby podjąć odpowiednie kroki dla ochrony pracowników przed jakąkolwiek utratą swego kapitału zainwestowanego efektywnie we własne mieszkanie, wskutek bezrobocia, wypadku lub innych przyczyn, niezależnych od woli pracownika, a szczególnie dla ochrony jego rodziny przed utratą tego kapitału w razie zgonu pracownika.

23. Władze publiczne powinny udzielać szczególnej pomocy finansowej tym pracownikom, których dochody są zbyt niskie, lub którzy są obciążeni bardzo liczną rodziną i z tego powodu nie są w stanie uzyskać odpowiedniego mieszkania.

24. W przypadkach, gdy władze publiczne udzielają bezpośredniej pomocy finansowej na nabycie mieszkania, korzystający z niej pracownik powinien przyjąć na siebie zobowiązania finansowe i inne z tym związane, w miarę tego, jak pozwalają mu na to jego środki.

25. Władze publiczne, które udzielają pomocy finansowej programom budownictwa mieszkaniowego, powinny czuwać nad tym, aby nie odmawiano wynajmu lub sprzedaży mieszkania pracownikom ze względu na ich rasę, wyznanie, poglądy polityczne lub przynależność związkową.

VI. ŚRODKI ZMIERZAJĄCE DO ZWIĘKSZENIA EFEKTYWNOŚCI PRZEMYSŁU BUDOWLANEGO

26. Należałoby realizować długofalowe programy mieszkań pracowniczych i rozkładać je na cały rok, aby poczynić oszczędności, których osiągnięcie umożliwi ciągłe prace.

27. Należałoby podjąć odpowiednie środki w kierunku poprawy, a w razie potrzeby, rozwijania szkolenia pracowników pełno i częściowo wykwalifikowanych, personelu nadzorującego, przedsiębiorców i kadry technicznej, takich jak: architekci i inżynierowie.

28. Tam zaś, gdzie odczuwa się niedobór materiałów budowlanych, narzędzi lub sprzętu, należałoby mieć na uwadze szczególnie przyznawanie priorytetu dla budownictwa fabryk produkujących te artykuły, dla importu urządzeń dla tych fabryk i popierania handlu tymi artykułami.

29. Biorąc pod uwagę wymogi higieny i bezpieczeństwa pracy, kodeks budowlany i inne przepisy dotyczące planów, materiałów i techniki budowlanej powinny być opracowane w sposób pozwalający na stosowanie nowych materiałów i metod pracy w budownictwie, łącznie z wykorzystaniem materiałów znajdujących się na miejscu i udziałem przy budowie samych zainteresowanych.

30. Należałoby zająć się szczególnie, między innymi, ulepszeniem metod przygotowania i organizacji robót na budowie, większą standaryzacją materiałów, uproszczeniem metod pracy i wykorzystaniem wyników badań w dziedzinie budownictwa.

31. Nie należy szczędzić żadnego wysiłku w celu wyeliminowania praktyk restrykcyjnych, jakie mogą stosować przedsiębiorcy, dostawcy materiałów budowlanych lub pracownicy w przemyśle budowlanym.

32. Należałoby powołać i rozwijać instytucje krajowe, zajmujące się prowadzeniem badań na temat problemów społecznych, ekonomicznych i technicznych dotyczących mieszkań pracowniczych. W razie potrzeby należałoby korzystać z usług regionalnych ośrodków mieszkaniowych, jeśli takie istnieją, patronowanych lub wspomaganych przez Organizację Narodów Zjednoczonych i przez inne odpowiednie instytucje międzynarodowe.

33. Nie należy szczędzić wysiłków w kierunku zwiększania wydajności drobnych przedsiębiorstw budowlanych, na przykład stawiając do ich dyspozycji informacje dotyczące tanich materiałów i metod budownictwa, dostarczając im ulg przy wynajmie narzędzi i sprzętu, oraz centralizując je, organizując kursy szkolenia specjalistycznego oraz oferując odpowiednie ulgi finansowe tam, gdzie ich się jeszcze nie stosuje.

34. Przedsięwzięcia mające na celu obniżenie kosztów budowy nie powinny prowadzić do pogorszenia norm mieszkaniowych dla pracowników i urzędów komunalnych.

VII. BUDOWNICTWO MIESZKANIOWE I STABILIZACJA ZATRUDNIENIA

35. W przypadku, gdy bezrobocie w przemyśle budowlanym przewyższa znacznie bezrobocie, jakie powstaje w okresie przejściowym między zakończeniem robót na jednej budowie a rozpoczęciem pracy na innej, albo gdy istnieje duże bezrobocie poza budownictwem, wówczas należałoby rozszerzyć, jeśli okaże się to celowe, program budownictwa mieszkań pracowniczych i urzędów komunalnych w sposób umożliwiający zatrudnienie możliwie największej liczbie bezrobotnych.

36. W okresie zwolnienia tempa budownictwa prywatnego lub ogólnego rozwoju gospodarczego i jeśli konieczne jest rozwijanie budownictwa, rząd – poprzez władze lokalne lub przedsiębiorstwa prywatne, czy też za pośrednictwem jednych i drugich powinien zastosować specjalne środki dla ożywienia budownictwa mieszkań pracowniczych i urzędów komunalnych w drodze, na przykład, udzielania pomocy finansowej lub rozszerzenia uprawnień tych władz w zakresie udzielania kredytów.

37. W razie potrzeby, przedsięwzięcia zmierzające do zwiększenia produkcji prywatnego budownictwa mieszkaniowego mogą obejmować obniżenie stopy procentowej i kwoty wymaganego wkładu początkowego, jak również przedłużenie okresu amortyzacji.

38. W razie potrzeby, przedsięwzięcia umożliwiające zmniejszenie bezrobocia sezonowego w przemyśle budowlanym mogą obejmować:

- a) wykorzystanie wszelkich urządzeń, maszyn, materiałów i środków technicznych, pozwalających na wykonywanie robót technicznych we właściwy sposób i w bezpiecznych warunkach, oraz ochronę pracowników w okresach uznawanych tradycyjnie za niekorzystne dla prowadzenia robót budowlanych;
- b) informowanie zainteresowanych o możliwościach technicznych i korzyściach społecznych, jakie wynikają z niezatrzymania robót budowlanych nawet w okresach niekorzystnych warunków klimatycznych;
- c) wypłacanie subwencji przeznaczonych na całkowite lub częściowe pokrycie kosztów dodatkowych, jakie może pociągać za sobą praca w tych warunkach;
- d) rozłożenie wykonawstwa różnych robót przewidzianych w programach budownictwa mieszkań pracowniczych i urzędów komunalnych w taki sposób, aby można było osiągnąć obniżenie poziomu bezrobocia sezonowego.

39. Należałoby, w razie potrzeby, podjąć odpowiednie kroki do zapewnienia koordynacji administracyjnej i finansowej między różnymi władzami publicznymi na szczeblu centralnym i lokalnym oraz między nimi a instytucjami prywatnymi w zakresie realizacji każdego programu stabilizacji zatrudnienia w budownictwie mieszkań pracowniczych i urządzeń komunalnych.

VIII. POLITYKA CZYNSZOWA

40.1) Chociaż w krajach wysoko uprzemysłowionych, gdzie poziom życia jest wysoki i stale wzrasta, jednym z celów długofalowych powinna być zasada, aby czynsz pokrywał normalny koszt mieszkania zgodnie z postanowieniami ust. 4 Zasad Ogólnych, to jednak stopniowe obniżanie odsetka dochodu pracownika przeznaczonego na opłatę czynszu i pokrywającego normalny koszt mieszkania powinno stanowić jeden z generalnych celów, jaki należy osiągnąć dzięki wzrostowi płac realnych i produktywności w przemyśle budowlanym.

2) Jakakolwiek podwyżka czynszu nie powinna pozwalać na uzyskanie większych dochodów niż to wynika z rozsądnej stopy efektywności inwestycji.

3) W okresie dotkliwego braku mieszkań należałoby podjąć kroki w celu uniknięcia nadmiernej podwyżki czynszów, wymaganych od pracowników za wynajem istniejących mieszkań. W okresie, gdy brak mieszkań ulega złagodzeniu i gdy znajduje się w dyspozycji dostateczna liczba mieszkań odpowiedniej jakości, środki te mogłyby być, w odpowiednich przypadkach, stopniowo uelastyczniane, z zastrzeżeniem powyższych postanowień niniejszego ustępu.

IX. URBANISTYKA, PLANOWANIE WSI I PLANOWANIE REGIONALNE

41. Mieszkania dla pracowników powinny być zlokalizowane, w miarę możliwości i z uwzględnieniem dostępnych środków transportu publicznego i prywatnego, w dogodnej odległości od miejsca pracy i w pobliżu urządzeń zbiorowych, takich jak: szkoły, ośrodki handlowe, miejsca i środki wypoczynku dla osób w każdym wieku, obiekty religijne i usługi lekarskie oraz powinny być rozplanowane w sposób stanowiący atrakcyjną całość, o dobrze pomyślanej architekturze oraz posiadać wolne przestrzenie.

42. Przy opracowywaniu planów rozmieszczenia domów i zagospodarowania nowych miejscowości dla potrzeb pracowników należy poczynić wszelkie wysiłki, aby skonsultować się z organizacjami reprezentującymi przyszłych użytkowników, które są najbardziej powołane do wydania opinii, jeśli chodzi o jak najlepsze sposoby zaspokojenia potrzeb pracowników w zakresie mieszkań i środowiska mieszkalnego.

43. Przy ustalaniu lokalizacji mieszkań pracowniczych należy brać pod uwagę zagrożenie zanieczyszczenia powietrza przez fabryki oraz cechy topograficzne, które mogą odgrywać poważną rolę przy odprowadzaniu wód ściekowych, wód zużytych i innych odpadów.

44. Przy budowie mieszkań tymczasowych należy czuwać szczególnie nad sprawą zagospodarowania ośrodków mieszkalnych i kontrolować gęstość zaludnienia.

45. Pożądane jest przyjęcie zasady tworzenia w miastach powiązanych z sobą wzajemnie rejonów, takich jak: strefy mieszkaniowe, handlowe i przemysłowe, w celu zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie możliwie przyjemnego otoczenia oraz zredukowania do minimum czasu zużytego przez pracownika na przebycie odległości między domem a miejscem pracy, jak i zagrożeń wynikających dla niego z tego tytułu.

46. W celu likwidacji ruder właściwe władze, przy ewentualnej współpracy stowarzyszeń użyteczności publicznej lub innych zainteresowanych organizacji, jak również przy współdziałaniu właścicieli i lokatorów, powinny podjąć wszystkie niezbędne kroki w kierunku uzdrowienia dzielnic ruder za pomocą takich środków, jak: remonty i modernizacja nieruchomości, które się do tego nadają, jak również konserwacja budynków o wartości architektonicznej lub historycznej. Właściwe władze powinny podjąć również odpowiednie środki dla zabezpieczenia odpowiedniego mieszkania dla tych rodzin, które mogłyby być czasowo przekwaterowane na okres przeprowadzania prac remontowych.

47. W celu zmniejszenia przeludnienia w wielkich ośrodkach miejskich należałoby opracować plany przyszłego rozwoju w ramach danego regionu, aby zapobiec nadmiernej koncentracji przemysłu i ludności oraz osiągnąć lepszą równowagę między rozwojem miast a zagospodarowaniem wsi.

Konwencja Nr 117

dotycząca podstawowych celów i norm polityki społecznej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1962 r. na czterdziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej polityki społecznej (terytoria niemetalne), z 1947 r., która to sprawa stanowi dziesiąty punkt porządku dziennego sesji, głównie w celu umożliwienia państwom niezależnym dalszego jej stosowania i ratyfikowania,

zważywszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

zważywszy, że rozwój ekonomiczny powinien służyć za podstawę postępu społecznego,

zważywszy, że na szczeblu międzynarodowym, regionalnym lub krajowym powinny być podjęte wszelkie wysiłki w celu zapewnienia pomocy finansowej i technicznej zabezpieczającej interesy ludności,

zważywszy, że w miarę potrzeby powinny być podejmowane środki o zasięgu międzynarodowym, regionalnym lub krajowym w celu ustalenia warunków handlu, które zachęcałyby do wysoko wydajnej produkcji i pozwalałyby na zapewnienie właściwej stopy życiowej,

zważywszy, że należałoby podjąć wszelkie możliwe inicjatywy za pomocą odpowiednich środków na szczeblu międzynarodowym, regionalnym lub krajowym celem zachęcenia do poprawy sytuacji w takich dziedzinach, jak: zdrowie publiczne, warunki mieszkaniowe, wyżywienie, oświata publiczna, opieka nad dziećmi, status kobiet, warunki pracy, wynagrodzenie pracowników najemnych i producentów niezależnych, ochrona pracowników migrujących, zabezpieczenie społeczne, funkcjonowanie usług publicznych i produkcji w ogóle,

zważywszy, że powinny być podjęte wszelkie możliwe inicjatywy celem zainteresowania i skupienia w skuteczny sposób ludności przy opracowywaniu i realizacji środków postępu społecznego,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca polityki społecznej (cele i normy podstawowe), z 1962 r.

¹ Data wejścia w życie: 23 kwietnia 1964 r.

CZĘŚĆ I

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 1

1. Każda polityka będzie zmierzać, przede wszystkim, do dobrobytu i do rozwoju ludności, jak też do popierania dążeń ludności w kierunku postępu socjalnego.

2. Przy określaniu wszelkiej polityki o charakterze ogólnym należy uwzględnić należycie następstwa tej polityki dla dobrobytu ludności.

CZĘŚĆ II

POPRAWA POZIOMU ŻYCIA

Artykuł 2

Poprawa poziomu życia powinna być uważana za główny cel planów rozwoju gospodarczego.

Artykuł 3

1. Przy opracowywaniu planów rozwoju gospodarczego należy podjąć wszelkie możliwe środki w celu zharmonizowania tego rozwoju ze zdrową ewolucją zainteresowanych społeczeństw.

2. W szczególności należy czynić wysiłki dla uniknięcia rozkładu życia rodzinnego i każdej innej tradycyjnej komórki społecznej, zwłaszcza przez:

- a) uważne badanie przyczyn i skutków ruchów migracyjnych i ewentualne podejmowanie odpowiednich kroków;
- b) zachęcanie do urbanizacji w okręgach, gdzie potrzeby ekonomiczne powodują koncentrację ludności;
- c) zapobieganie i eliminowanie przeludnienia w okręgach miejskich;
- d) poprawa warunków życia w okręgach wiejskich i zakładanie odpowiednich gałęzi przemysłu tam, gdzie istnieje dostateczna ilość siły roboczej.

Artykuł 4

Następujące środki powinny figurować wśród tych, które powinny brać pod uwagę właściwe władze, w celu zwiększenia zdolności produkcyjnej i polepszenia poziomu życia producentów rolnych:

- a) eliminowanie, w miarę wszelkich możliwości, przyczyn chronicznego zadłużenia;
- b) kontrolowanie przypadków odstępowania ziemi uprawnej nierolnikom w celu zabezpieczenia, aby takie przypadki miały miejsce tylko wtedy, gdy leżą w najlepiej rozumianym interesie danego kraju;
- c) kontrolowanie, przez zastosowanie odpowiedniego ustawodawstwa w przedmiocie własności i użytkowania ziemi oraz innych zasobów naturalnych, w celu zapewnienia, aby były one jak najlepiej wykorzystane w interesie ludności kraju, uwzględniając należycie prawa zwyczajowe;
- d) kontrolowanie warunków dzierżawy i pracy w celu zapewnienia dzierżawcom i pracownikom rolnym możliwie jak najwyższego poziomu życia oraz sprawiedli-

wego udziału we wszelkich korzyściach, jakie mogą wynikać wskutek poprawy wydajności i poziomu cen;

- e) obniżenie, za pomocą wszelkich możliwych środków, kosztów produkcji i dystrybucji, w szczególności w drodze zakładania, popierania i udzielania pomocy spółdzielniom producentów i spóżywców.

Artykuł 5

1. Należy podejmować środki w celu zapewnienia producentom niezależnym i pracownikom najemnym takich warunków, które umożliwią im polepszenie własnymi wysiłkami poziomu życia i zapewnią utrzymanie minimalnego poziomu życia, określonego za pomocą oficjalnych badań warunków życia, prowadzonych w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Przy ustalaniu minimalnego poziomu życia należy uwzględnić istotne potrzeby rodzinne pracowników, włączając w to wyżywienie i jego wartość odżywczą, mieszkanie, odzież, opiekę lekarską oraz oświatę.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

Artykuł 6

Jeżeli okoliczności, w jakich zatrudnieni są pracownicy, wymagają, aby mieszkali oni poza domem rodzinnym, wówczas warunki zatrudnienia powinny uwzględniać ich normalne potrzeby rodzinne.

Artykuł 7

Jeżeli werbuje się na okres przejściowy pracowników z jednego okręgu do innego, tego samego kraju, to należy podjąć środki sprzyjające przekazywaniu przez pracowników pewnej części zarobków i oszczędności z okręgu, w którym pracują, do okręgu, z którego pochodzą.

Artykuł 8

1. Gdy będzie się wykorzystywać zasoby siły roboczej kraju, który znajduje się pod innym zarządem, wówczas właściwe władze zainteresowanych krajów powinny zawrzeć, w każdym przypadku, jeżeli okaże się to potrzebne lub pożądane, umowy dla uregulowania wspólnie interesujących te władze kwestii, które mogą powstać w przypadku zastosowania postanowień niniejszej Konwencji.

2. Umowy te powinny przewidywać, że pracownik migrujący będzie korzystał z nie mniejszej ochrony i udogodnień niż te, z jakich korzystają pracownicy zamieszkujący w okręgu zatrudnienia.

3. Umowy te powinny przewidywać ułatwienia pozwalające pracownikom na przekazywanie części zarobków lub oszczędności do domu rodzinnego.

Artykuł 9

Jeżeli pracownicy i ich rodziny przenoszą się z okręgu, gdzie koszty utrzymania są niskie, do okręgu, gdzie są one wyższe, należy uwzględnić podwyższenie kosztów utrzymania, jakie powoduje ta zmiana miejsca zatrudnienia.

CZĘŚĆ IV

WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW I KWESTIE POKREWNE

Artykuł 10

1. Należy zachęcać do ustalania minimalnych stawek płac w drodze układów zbiorowych zawieranych dobrowolnie między związkami zawodowymi reprezentującymi zainteresowanych pracowników a pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

2. Jeśli brak właściwych metod ustalania minimalnych stawek płac w drodze układów zbiorowych, należy podejmować niezbędne kroki pozwalające na określenie minimalnych stawek płac po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, wśród których znajdować się będą przedstawiciele odpowiednich organizacji, jeśli takie istnieją.

3. Należy podjąć niezbędne środki w celu zapoznania, z jednej strony, zainteresowanych pracodawców i pracowników z obowiązującymi minimalnymi stawkami płac, a z drugiej strony, w celu przestrzegania zasady, ażeby faktycznie wypłacane zarobki nie były niższe od stosowanych stawek minimalnych.

4. Każdy pracownik, do którego mają zastosowanie stawki minimalne i który od wejścia ich w życie otrzymywał niższe płace od tych stawek, powinien mieć prawo uzyskania w drodze sądowej lub w inny sposób, przewidziany ustawą, należnej mu kwoty w terminie, który może być ustalony w drodze ustawodawczej.

Artykuł 11

1. Należy podjąć odpowiednie środki dla zapewnienia należytej wypłaty wszelkich należnych płac, a pracodawcy powinni być zobowiązani do wprowadzenia list płac, do wydania zaświadczeń o wypłacanych zarobkach oraz do podjęcia innych właściwych środków w celu ułatwienia koniecznej kontroli.

2. Płace powinny być normalnie wypłacane tylko w prawnie obowiązującej walucie.

3. Płace powinny być normalnie wypłacane bezpośrednio samemu pracownikowi.

4. Należy zakazać częściowego lub całkowitego zastępowania alkoholem lub napojami alkoholowymi płac należnych pracownikom za wykonane usługi.

5. Nie można dokonywać wypłaty zarobku ani w restauracjach, ani w sklepach detalicznych, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w tych zakładach.

6. Zarobki należy wypłacać regularnie w takich odstępach czasu, które pozwalają na zmniejszenie prawdopodobieństwa zadłużania się pracowników najemnych, jeżeli nie stoi temu na przeszkodzie zwyczaj miejscowy i jeśli właściwa władza nie upewni się co do życzenia pracowników w sprawie utrzymania tego zwyczaju.

7. Jeżeli wyżywienie, mieszkanie, odzież oraz inne istotne naturalia i usługi stanowią element wynagrodzenia, właściwa władza podejmie wszelkie możliwe środki w celu upewnienia się, czy są one właściwe i czy ich wartość pieniężna została dokładnie przeliczona.

8. Należy podjąć wszelkie możliwe środki mające na celu:

- a) informowanie pracowników o ich prawach w zakresie płac;
- b) niedopuszczanie do dokonywania jakichkolwiek bezpodstawnych potrąceń z płacy;
- c) ograniczanie wysokości potrąceń z tytułu naturaliów i usług, stanowiących element wynagrodzenia do właściwej wartości gotówkowej naturaliów i usług.

Artykuł 12

1. Właściwa władza ureguje maksymalne kwoty i sposób zwrotu zaliczek płacowych.

2. Właściwa władza ograniczy wysokość zaliczek, jakie można wypłacać pracownikowi, aby zachęcić go do przyjęcia zatrudnienia. Pracownikowi należy wyraźnie podać dopuszczalną jej wysokość.

3. Każda zaliczka, wypłacona powyżej kwoty określonej przez właściwą władzę, staje się prawnie nieściągalna i nie może być odzyskana w drodze potrącenia z wypłat należnych pracownikowi w późniejszym terminie.

Artykuł 13

1. Należy zachęcać do stosowania dobrowolnych form oszczędzania wśród pracowników najemnych i producentów niezależnych.

2. Należy podjąć wszelkie możliwe środki w celu ochrony pracowników najemnych i producentów niezależnych przed lichwiarstwem, w szczególności w drodze posunięć zmierzających do obniżenia stopy procentowej od pożyczek, przez kontrolę operacji pożyczkodawców oraz przez popieranie odpowiednich systemów pożyczkowych, udzielanych za pośrednictwem organizacji spółdzielczych, kredytowych lub instytucji kontrolowanych przez władzę właściwą.

CZĘŚĆ V

NIEDYSKRYMINOWANIE Z POWODU RASY, KOLORU SKÓRY, PŁCI, WYZNANIA, PRZYNALEŻNOŚCI SPOŁECZNEJ LUB ZWIĄZKOWEJ

Artykuł 14

1. Jednym z celów polityki społecznej powinno być zniesienie, w stosunku do pracowników, wszelkiej dyskryminacji opartej na rasie, kolorze skóry, płci, wyznaniu, przynależności społecznej lub związkowej w dziedzinie:

- a) ustawodawstwa i układów pracy, które powinny zapewniać sprawiedliwe traktowanie pod względem ekonomicznym wszystkich osób, które mieszkają lub pracują legalnie w kraju;
- b) dopuszczania do pracy zarówno w publicznych, jak i prywatnych zakładach;
- c) warunków przyjmowania do pracy i awansowania;
- d) ułatwień w zakresie szkolenia zawodowego;
- e) warunków pracy;
- f) środków dotyczących higieny, bezpieczeństwa i warunków bytu;
- g) dyscypliny;
- h) uczestnictwa przy zawieraniu układów zbiorowych;
- i) stawek płac, które powinny być ustalane według zasady: „jednakowa płaca za pracę jednakowej wartości” za tę samą czynność w tym samym przedsiębiorstwie.

2. Należy podjąć wszelkie możliwe środki w celu zredukowania wszelkich różnic w stawkach płac, wynikających z dyskryminacji opartej na rasie, kolorze skóry, płci, wyznaniu, przynależności społecznej lub związkowej, podnosząc stawki stosowane do najniższej płatnych pracowników.

3. Obywatele pochodzący z jednego kraju zaangażowani do pracy w innym kraju będą mogli otrzymywać poza płacą pewne świadczenia w gotówce lub w naturze, dla zaspokojenia odpowiednich wydatków osobistych lub rodzinnych, wynikłych w związku z ich zatrudnieniem poza domem rodzinnym.

4. Poprzednie postanowienia niniejszego artykułu nie mogą naruszać środków, jakie władza właściwa uzna za konieczne lub pożądane podjąć w celu ochrony macierzyństwa i zapewnienia pracownikom opieki zdrowotnej, bezpieczeństwa i dobrobytu.

CZĘŚĆ VI

OŚWIATA I SZKOLENIE ZAWODOWE

Artykuł 15

1. Należy podjąć odpowiednie postanowienia w takich rozmiarach, na jakie pozwolą warunki miejscowe, celem stopniowego rozwijania szerokiego programu oświaty, szkolenia zawodowego i nauki zawodu, aby skutecznie przygotować dzieci i młodzież obojga płci do wykonywania użytecznej pracy.

2. Ustawodawstwo krajowe ustali wiek obowiązku szkolnego, jak również minimalny wiek i warunki zatrudnienia.

3. Należy zakazać zatrudniania dzieci, przed ukończeniem wieku obowiązku szkolnego, w godzinach nauki w szkole, w tych okręgach, gdzie istnieją wystarczające możliwości pobierania nauki dla większości dzieci w wieku szkolnym, w tym celu, aby dzieci mogły korzystać z istniejących możliwości uczenia się oraz aby rozszerzeniu się tych możliwości nie stało na przeszkodzie zapotrzebowanie na siłę roboczą tej kategorii.

Artykuł 16

1. Aby zapewnić wysoką wydajność, przez rozwijanie pracy kwalifikowanej, należy przewidzieć w razie potrzeby szkolenie w zakresie nowej techniki produkcji.

2. Właściwe władze wezmą na siebie obowiązek zorganizowania kontroli tego szkolenia zawodowego, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników kraju pochodzenia kandydatów i kraju szkolącego.

CZĘŚĆ VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 17–25: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 118

dotycząca równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1962 r. na czterdziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „świadczenia” odnosi się do wszystkich świadczeń, rent i zasiłków, łącznie z wszelkimi ewentualnymi dodatkami i podwyżkami;
- c) określenie „świadczenia udzielane z tytułu systemu przejściowego” oznacza bądź świadczenia udzielane osobom, które przekroczyły pewien wiek w chwili wejścia w życie stosowanego ustawodawstwa, bądź świadczenia udzielane przejściowo z tytułu zaszłych zdarzeń lub z tytułu okresów przebytych poza obecnymi granicami terytorium Członka;
- d) określenie „zasiłki pogrzebowe” oznacza każdą sumę wypłacaną jednorazowo w razie śmierci;
- e) określenie „zamieszkanie” oznacza miejsce zwykłego pobytu;
- f) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie w rozumieniu lit. a);
- g) określenie „uchodźca” ma znaczenie, które mu zostało nadane w art. 1 Konwencji z dnia 28 lipca 1951 r., dotyczącej statusu uchodźców;

¹ Data wejścia w życie 25 kwietnia 1964 r.

- h) określenie „bezpłaństwowiec” ma znaczenie, które mu zostało nadane w art. 1 Konwencji z dnia 28 września 1954 r., dotyczącej statusu bezpłaństwowców.

Artykuł 2

1. Każdy Członek może przyjąć zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku działów zabezpieczenia społecznego wymienionych niżej, dla których posiada on ustawodawstwo stosowane rzeczywiście na swoim terytorium do własnych obywateli:

- a) opieka lekarska;
- b) zasiłki chorobowe;
- c) świadczenia macierzyńskie;
- d) świadczenia w razie inwalidztwa;
- e) świadczenia na starość;
- f) świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny;
- g) świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- h) świadczenia w razie bezrobocia;
- i) świadczenia rodzinne.

2. Każdy Członek, związany niniejszą Konwencją, powinien stosować postanowienia tej Konwencji w odniesieniu do działu lub działów zabezpieczenia społecznego, w stosunku do których przyjął on zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji.

3. Każdy Członek powinien wymienić w swojej ratyfikacji dział lub działy zabezpieczenia społecznego, w stosunku do których przyjmuje on zobowiązania, wynikające z niniejszej Konwencji.

4. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w stosunku do jednego lub kilku działów zabezpieczenia społecznego, które nie były jeszcze wymienione w jego ratyfikacji.

5. Zobowiązania przewidziane w poprzednim ustępie będą uważane za integralną część ratyfikacji i posiadać będą takie same skutki począwszy od daty ich notyfikacji.

6. Dla celów stosowania niniejszej Konwencji każdy Członek, który przyjął wynikające z niej zobowiązania w odniesieniu do jakiegokolwiek działu zabezpieczenia społecznego, który posiada ustawodawstwo przewidujące świadczenia tego rodzaju, jak wymienione w literach a) i b), powinien zawiadomić, w razie potrzeby, Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o świadczeniach przewidzianych w jego ustawodawstwie, które uważa za:

- a) świadczenia inne od tych, których udzielanie zależy bądź od bezpośredniego udziału finansowego osób chronionych lub ich pracodawcy, bądź od warunku posiadania stażu zawodowego;
- b) świadczenia udzielane z tytułu systemów przejściowych.

7. Zawiadomienie przewidziane w poprzednim ustępie powinno nastąpić w chwili ratyfikacji lub notyfikacji przewidzianej w ust. 4 niniejszego artykułu, a jeżeli chodzi o jakiegokolwiek ustawodawstwo przyjęte później – w terminie trzech miesięcy od daty przyjęcia tego ustawodawstwa.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, związany niniejszą Konwencją, powinien zapewnić na swoim terytorium obywatelom każdego innego Członka, również związanego niniejszą Konwencją, równość traktowania z własnymi obywatelami w zakresie swojego ustawodawstwa, tak jeżeli chodzi o objęcie ubezpieczeniem, jak i o prawo do świadczeń w każdym dziale zabezpieczenia społecznego, w odniesieniu do którego przyjął on zobowiązania wynikające z Konwencji.

2. Jeżeli chodzi o świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny, wspomniana równość traktowania powinna być zapewniona ponadto członkom rodziny pozostałym po obywatelach Członka, związanego niniejszą Konwencją, bez względu na obywatelstwo wymienionych członków rodziny.

3. Jednakże w odniesieniu do świadczeń z określonego działu zabezpieczenia społecznego Członek może odstąpić od stosowania postanowień poprzednich ustępów niniejszego artykułu w stosunku do obywateli każdego innego Członka, który mimo posiadania ustawodawstwa dotyczącego tego działu zabezpieczenia społecznego nie zapewnia w tym dziale równości traktowania obywatelom pierwszego Członka.

Artykuł 4

1. Jeżeli chodzi o korzystanie ze świadczeń, równość traktowania powinna być zapewniona bez warunku zamieszkania. Jednakże może ona być uzależniona od warunku zamieszkania w odniesieniu do świadczeń z określonego działu zabezpieczenia społecznego dla obywateli każdego Członka, którego ustawodawstwo uzależnia przyznanie świadczeń z tego samego działu od warunku zamieszkania na jego terytorium.

2. Bez względu na postanowienia poprzedniego ustępu, korzystanie ze świadczeń wymienionych w ust. 6a) art. 2 – z wyjątkiem opieki lekarskiej, zasiłków chorobowych, świadczeń w razie wypadków przy pracy lub chorób zawodowych oraz świadczeń rodzinnych – może być uzależnione od warunku, że uprawniony mieszkał na terytorium Członka, na podstawie ustawodawstwa, którego świadczenie przysługuje, a jeżeli chodzi o świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny, że zmarły mieszkał tam przez okres czasu, który zależnie od przypadku nie może być ustalony na dłużej niż:

- a) 6 miesięcy bezpośrednio przed zgłoszeniem wniosku o świadczenie, jeżeli chodzi o świadczenia macierzyńskie i o świadczenia w razie bezrobocia;
- b) 5 lat kolejnych bezpośrednio przed zgłoszeniem wniosku o świadczenie, jeżeli chodzi o świadczenia inwalidztwa lub przed śmiercią, jeżeli chodzi o świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny;
- c) 10 lat po skończeniu 18 lat życia, przy czym można wymagać 5 lat kolejnych bezpośrednio przed zgłoszeniem wniosku o świadczenie, jeżeli chodzi o świadczenia na starość.

3. Mogą być wydane specjalne postanowienia, jeżeli chodzi o świadczenia udzielane z tytułu systemów przejściowych.

4. Postanowienia niezbędne do uniknięcia zbiegu świadczeń będą regulowane w miarę potrzeby w drodze specjalnych porozumień między zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 5

1. Niezależnie od postanowień art. 4, każdy Członek, który przyjął zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku działów zabezpieczenia społecznego, o które chodzi w niniejszym ustępie, powinien zapewnić swoim własnym obywatelom i obywatelom każdego innego Członka, który przyjął zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji w odniesieniu do odpowiedniego działu zabezpieczenia społecznego, wypłatę – w przypadku zamieszkania za granicą – świadczeń w razie inwalidztwa, świadczeń na starość, świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłków pogrzebowych, jak też wypłatę rent w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z zastrzeżeniem podjęcia w tym celu w razie potrzeby środków w myśl postanowień art. 8.

2. Jednakże w przypadku zamieszkania za granicą wypłata świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, typu określonego w ust. 6 a) art. 2, może być uzależniona od udziału zainteresowanych Członków w systemie zachowania praw, przewidzianych w art. 7.

3. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do świadczeń udzielanych z tytułu systemów przejściowych.

Artykuł 6

Niezależnie od postanowień art. 4, każdy Członek, który przyjął zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji, dotyczące świadczeń rodzinnych, powinien zagwarantować korzystanie z zasiłków rodzinnych własnym obywatelom i obywatelom każdego innego Członka, który przyjął zobowiązania wynikające z tej Konwencji w odniesieniu do tego samego działu, jeżeli chodzi o dzieci zamieszkałe na terytorium jednego z tych Członków, na warunkach i w granicach, które powinny być ustalone za wspólną zgodą między zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 7

1. Członkowie, związani niniejszą Konwencją, powinni, z zastrzeżeniem warunków ustalonych za wspólną zgodą między zainteresowanymi Członkami w myśl postanowień art. 8, starać się wziąć udział w systemie zachowania praw nabytych i praw w trakcie nabywania, przysługujących w zastosowaniu ich ustawodawstwa obywatelom Członków związanych tą Konwencją, w odniesieniu do wszystkich działów zabezpieczenia społecznego, w stosunku do których zainteresowani Członkowie przyjęli zobowiązania wynikające z Konwencji.

2. System ten powinien przewidywać zwłaszcza zliczanie okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania oraz okresów podobnych, w celu nabycia, zachowania i przywrócenia praw, jak również do obliczenia świadczeń.

3. Koszty ustalonych w ten sposób świadczeń w razie inwalidztwa, świadczeń na starość i świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny powinny być bądź podzielone między zainteresowanych Członków, bądź ponoszone przez Członka, na którego terytorium uprawnieni mieszkają, a to stosownie do sposobów ustalonych za wspólną zgodą między zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 8

Członkowie, związani niniejszą Konwencją, mogą wywiązywać się ze swych zobowiązań, wynikających z postanowień artykułów 5 i 7, bądź przez ratyfikację

Konwencji dotyczącej zachowania uprawnień rentowych migrantów, z 1935 r., bądź przez stosowanie między nimi postanowień tej Konwencji na podstawie wzajemnego układu, bądź w drodze każdego innego aktu wielostronnego lub dwustronnego, gwarantującego wykonanie wymienionych zobowiązań.

Artykuł 9

Członkowie mogą odstąpić od niniejszej Konwencji w drodze szczególnych porozumień, bez naruszenia praw i zobowiązań innych Członków, i z zastrzeżeniem uregulowania zachowania praw nabytych i praw w trakcie ich nabywania na warunkach, które w całości będą co najmniej tak korzystne, jak przewidziane w tej Konwencji.

Artykuł 10

1. Postanowienia niniejszej Konwencji mają zastosowanie do uchodźców i bezpaństwowców, bez warunku wzajemności.

2. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do specjalnych systemów dla funkcjonariuszy publicznych, ani do specjalnych systemów dla ofiar wojny, ani do pomocy społecznej.

3. Niniejsza Konwencja nie zobowiązuje żadnego Członka do stosowania jej postanowień do osób, które na podstawie aktów międzynarodowych są wyłączone ze stosowania przepisów jego ustawodawstwa krajowego o zabezpieczeniu społecznym.

Artykuł 11

Członkowie, związani niniejszą Konwencją, powinni udzielać sobie wzajemnie bezpłatnej pomocy administracyjnej w celu ułatwienia stosowania tej Konwencji, jak też w celu wykonywania ich odpowiednich ustawodawstw krajowych o zabezpieczeniu społecznym.

Artykuł 12

1. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do świadczeń przysługujących przed wejściem w życie dla zainteresowanego Członka postanowień Konwencji, dotyczących działu zabezpieczenia społecznego, z tytułu którego świadczenia te przysługują.

2. Jak dalece Konwencja ma zastosowanie do świadczeń, przysługujących po wejściu w życie dla zainteresowanego Członka jej postanowień dotyczących działu zabezpieczenia społecznego, z którego świadczenia te przysługują z tytułu przypadków objętych ochroną przed wejściem w życie Konwencji, będzie ustalone w drodze aktów wielostronnych lub dwustronnych, a w razie ich braku – przez ustawodawstwo zainteresowanego Członka.

Artykuł 13

Niniejsza Konwencja nie może być uważana za wprowadzającą rewizję jakiegokolwiek z istniejących konwencji.

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 116

dotyczące skrócenia czasu pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1962 r. na czterdziestej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące czasu pracy, która to sprawa stanowi dziewiąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia mającego na celu uzupełnienie i ułatwienie stosowania istniejących aktów międzynarodowych dotyczących czasu pracy poprzez:

wskazywanie środków praktycznych w celu stopniowego skracania czasu pracy, uwzględniających różnorodność warunków ekonomicznych i społecznych istniejących w różnych krajach, jak również odmienność praktyk krajowych w sprawie regulowania czasu pracy i innych warunków pracy,

wskazywanie w sposób ogólny metod, według których mogą być realizowane wspomniane posunięcia praktyczne,

wskazywanie na normę czterdziestogodzinnego tygodnia pracy, która to zasada zawarta jest w Konwencji dotyczącej czterdziestogodzinnego tygodnia pracy, z 1935 r., jako na normę społeczną, którą należy osiągnąć, w razie potrzeby etapami, i określanie maksymalnego normalnego czasu pracy, zgodnie z Konwencją dotyczącą czasu pracy (przemysł), z 1919 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące skrócenia czasu pracy, z 1962 r.

I. ZASADY OGÓLNE

1. Każdy Członek powinien sformułować i wprowadzić za pomocą metod dostosowanych do krajowych warunków i zwyczajów, jak również do warunków każdej gałęzi gospodarki, politykę krajową zmierzającą do popierania przyjęcia zasady stopniowego skracania normalnego czasu pracy zgodnie z ust. 4.

2. Każdy Członek powinien za pomocą środków dostosowanych do metod obowiązujących lub do metod, jakie mogłyby być wprowadzone dla uregulowania czasu pracy, zachęcać, a w miarę tego, gdy jest to zgodne z krajowymi warunkami i zwyczajami, zabezpieczać stosowanie zasady stopniowego skracania normalnego czasu pracy zgodnie z ust. 4.

3. Zasada stopniowego skracania normalnego czasu pracy może być realizowana w drodze ustawodawczej, regulaminów, układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, przez łączenie tych różnych metod, albo też w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, według metody, która okaże się najlepiej przystosowana do warunków krajowych i do potrzeb każdej gałęzi gospodarki.

4. Dla osiągnięcia normy socjalnej, wskazanej we wstępie do niniejszego Zalecenia, należy stopniowo skracać, jeżeli jest to właściwe, normalny czas pracy, bez jakiegokolwiek obniżania płacy pracowników w momencie wprowadzania skróconego czasu pracy.

5. W przypadkach, gdy normalny tygodniowy czas pracy przekracza 48 godzin, należy podjąć natychmiastowe kroki w celu doprowadzenia go do tego poziomu, bez jakiegokolwiek obniżenia płacy pracowników w momencie skracania czasu pracy.

6. Jeżeli normalny tygodniowy czas pracy wynosi 48 godzin lub mniej, należy rozważyć środki dla stopniowego skrócenia czasu pracy zgodnie z ust. 4 i zastosować je w sposób odpowiadający różnorodnym warunkom krajowym i specyfice każdego sektora działalności gospodarczej.

7. Środki te powinny uwzględniać:

- a) poziom rozwoju gospodarczego i możliwości zainteresowanego kraju, pozwalające na przystąpienie do skracania czasu pracy, jednakże bez obniżania globalnej produkcji i produktywności lub bez zagrożenia wzrostu ekonomicznego, rozwoju nowych gałęzi przemysłowych lub konkurencyjnej pozycji kraju na rynku międzynarodowym i bez wywoływania nacisku inflacyjnego, który by w ostatecznym wyniku mógł obniżyć realny dochód pracowników;
- b) postęp już osiągnięty i możliwy do uzyskania w dziedzinie wzrostu produktywności przez zastosowanie nowoczesnej technologii, automatyki i metod kierownictwa;
- c) konieczność podwyższenia poziomu życia ludności w krajach, które są jeszcze na drodze rozwoju;
- d) sugestie organizacji pracodawców i pracowników różnych zainteresowanych gałęzi gospodarki, jeśli idzie o sposoby, za pomocą których mogłyby być przeprowadzane skrócenie czasu pracy.

8.1) Zasada stopniowego skracania normalnego czasu pracy, określona w ust. 4, może być realizowana etapami, bez potrzeby określania jej na szczeblu międzynarodowym.

2) Etapy te mogą przewidywać:

- a) rozłożenie posunięć w czasie;
- b) stopniowe obejmowanie poszczególnych gałęzi lub sektorów gospodarki narodowej;
- c) połączenie dwóch powyższych zasad;
- d) każdą inną metodę, która okazałaby się najlepiej przystosowana do warunków krajowych i do specyfiki każdego sektora działalności gospodarczej.

9. Przy stosowaniu środków zmierzających do stopniowego skracania czasu pracy należy przyznać pierwszeństwo tym dziedzinom przemysłu i zawodom, które wywołują szczególnie zmęczenie fizyczne lub umysłowe, albo zagrażają zdrowiu zainteresowa-

nych pracowników, szczególnie zaś w przypadku, gdy większość zatrudnionych stanowią kobiety i młodociani.

10. Każdy Członek powinien w odpowiednich odstępach czasu, przekazywać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy informacje o wynikach uzyskanych w stosowaniu postanowień niniejszego Zalecenia, z wszelkimi szczegółami, jakich może wymagać Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy.

II. METODY STOSOWANIA

A. DEFINICJA

11. Dla celów niniejszego Zalecenia, za normalny czas pracy uważa się liczbę godzin pracy ustaloną w każdym kraju przez lub na mocy ustawodawstwa, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych albo, gdy brak jest określenia w ten sposób długości normalnego czasu pracy, liczbę godzin pracy, powyżej której każda praca wynagradzana jest według stawki, jak za godziny nadliczbowe, lub stanowi wyjątek od uznanych reguł bądź zwyczajów w stosunku do właściwych zakładów lub rodzajów prac.

B. OKREŚLANIE CZASU PRACY

12.1) Obliczanie przeciętnego, normalnego czasu pracy za okres dłuższy niż jeden tydzień powinno być dopuszczalne wtedy, jeśli uzasadniają to specyficzne warunki lub potrzeby techniczne niektórych gałęzi gospodarki.

2) Właściwa władza lub inny kompetentny organ w każdym kraju powinien ustalić maksymalną długość okresu, dla którego można obliczać przeciętny czas pracy.

13.1) Mogą być przewidywane specjalne postanowienia dla prac, których ciągłość, z uwagi na swój charakter, powinna być zabezpieczona przez system kolejnych zmian.

2) Wspomniane postanowienia specjalne powinny być opracowane w taki sposób, ażeby przeciętny, normalny czas pracy przy pracach ciągłych nie przekraczał w żadnym przypadku normalnego czasu pracy ustalonego dla danej gałęzi działalności gospodarczej.

C. WYJĄTKI

14. Właściwa władza lub inny kompetentny organ władzy w każdym kraju powinien określić, w jakich okolicznościach i w jakich granicach mogą być dopuszczone wyjątki od normalnego czasu pracy:

a) stałe:

- i) dla prac z zasady dorywczych;
- ii) w pewnych wyjątkowych przypadkach, gdy leży to w interesie publicznym;
- iii) dla prac, które ze względów technicznych powinny być z konieczności wykonywane poza ustalonym ogólnie czasem pracy przedsiębiorstwa, jego części lub zmiany;

b) czasowe:

- i) w przypadku zaistniałego lub grożącego zakładowi wypadku;
- ii) w przypadku konieczności wykonania pilnych prac przy maszynach lub narzędziach;

- iii) w przypadku działania siły wyższej;
 - iv) dla sprostania przyrostowi nadzwyczajnych zadań;
 - v) dla wyrównania utraconych godzin pracy wskutek przerw w pracy z powodu zaistniałych wypadków w sprzede, przerw w dostawie energii, złej pogody, niedoboru materiałów i środków transportu lub nieszczęśliwych zdarzeń;
 - vi) w razie wydarzeń zagrażających bezpieczeństwu kraju;
- c) okresowe:
- i) dla przeprowadzenia dorocznej inwentaryzacji i opracowania bilansów rocznych;
 - ii) dla wyspecyfikowanych prac o charakterze sezonowym.

15. W przypadkach, gdy normalny czas pracy jest dłuższy od 48 godzin tygodniowo, wówczas właściwa władza lub organ przed wydaniem upoważnienia do stosowania wyjątków w przypadkach przewidzianych w literach a) i) oraz iii), b) iv) oraz v), a także w c) i) oraz ii) ust. 14, powinien zbadać z największą uwagą, czy są one rzeczywiście niezbędne.

D. GODZINY NADLICZBOWE

16. Wszystkie godziny przepracowane powyżej normalnego czasu pracy powinny być uważane za godziny nadliczbowe, jeżeli zgodnie ze zwyczajami nie są one uwzględniane przy obliczaniu należytego wynagrodzenia.

17. Pominąwszy przypadki działania siły wyższej, właściwa władza lub organ w każdym kraju powinien ustalić ogólny limit godzin nadliczbowych, jakie mogą być przepracowane w ramach pewnego okresu.

18. Przy zarządzaniu pracy w godzinach nadliczbowych należy uwzględnić należyście szczególną sytuację młodocianych w wieku poniżej 18 lat, kobiet w ciąży i matek karmiących oraz osób upośledzonych fizycznie.

19.1) Praca w godzinach nadliczbowych powinna być opłacana według wyższej lub wyższych stawek od tych, jakie są stosowane w normalnym czasie pracy.

2) Stawka lub stawki wynagrodzeń za godziny nadliczbowe powinny być ustalone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju, jednakże w żadnym przypadku stawka ta nie powinna być niższa od wymienionej w art. 6, ust. 2 Konwencji dotyczącej czasu pracy (przemysł), z 1919 r.

E. KONSULTACJA Z PRACODAWCAMI I PRACOWNIKAMI

20.1) Właściwa władza powinna systematycznie konsultować się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników na temat zagadnień dotyczących stosowania niniejszego Zalecenia.

2) Konsultacje tego rodzaju powinny mieć miejsce w przedmiocie poniższych kwestii, chyba że unormowanie ich powierzone zostało właściwej władzy w każdym kraju:

- a) podejmowanie środków w związku z ust. 8;
- b) ustalanie maksymalnego czasu, do którego powinno się odnosić obliczanie przeciętnego czasu pracy zgodnie z ust. 12;

- c) wydawanie przepisów, zgodnie z ust. 13, dotyczących prac ciągłych, które z racji swego charakteru wymagają zabezpieczenia systemu kolejnych zmian;
- d) wyjątki wskazane w ust. 14;
- e) limitowanie i opłacanie godzin nadliczbowych zgodnie z ustępami 17 i 19.

F. ŚRODKI KONTROLI

21. Dla skutecznego zastosowania środków podjętych w celu stopniowego skracania czasu pracy należy zgodnie z ustępami 4 i 5:

- a) podejmować odpowiednie kroki dla zabezpieczenia należytego stosowania postanowień dotyczących czasu pracy, w drodze odpowiedniej inspekcji lub za pomocą innych środków;
- b) zobowiązać pracodawców do informowania zainteresowanych pracowników za pomocą afiszów wywieszanych w zakładzie lub w każdy inny sposób zatwierdzony przez właściwą władzę:
 - i) o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy;
 - ii) o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy każdej zmiany w przypadku stosowania pracy zmianowej;
 - iii) o przerwach na odpoczynek, których nie uważa się za część normalnego czasu pracy;
 - iv) o dniach roboczych w tygodniu;
- c) zobowiązać pracodawców do rejestrowania, według wzoru zatwierdzonego przez właściwą władzę, czasu pracy, płac i godzin nadliczbowych dla każdego pracownika oraz do okazywania tego rejestru inspekcji na żądanie;
- d) podjąć środki do ustalenia takich sankcji, jakie mogłyby okazać się właściwe, w zależności od metody wprowadzania w życie postanowień niniejszego Zalecenia.

G. POSTANOWIENIA OGÓLNE

22. Niniejsze Zalecenie w żadnym przypadku nie narusza ustawy, regulaminu, orzeczenia arbitrażowego, zwyczaju lub układu, ani toku rokowań między pracodawcami a pracownikami, które zapewniają lub zmierzają do zabezpieczenia bardziej korzystnych warunków dla pracowników.

23. Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania ani do rolnictwa, ani do transportu morskiego, jak również do rybołówstwa morskiego. Dla tych gałęzi gospodarki powinny być przewidziane specjalne postanowienia.

Konwencja Nr 119

dotycząca zabezpieczenia maszyn¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1963 r. na czterdziestej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zakazu sprzedaży, wynajmowania i używania maszyn pozbawionych odpowiednich urządzeń ochronnych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego trzeciego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Wszystkie maszyny, nowe lub używane, które są poruszane siłą inną niż siła ludzka, są uważane za maszyny, do których stosuje się postanowienia niniejszej Konwencji.

2. Właściwa władza w każdym kraju określi, czy i w jakim stopniu maszyny nowe lub używane, poruszane siłą ludzką, grożą niebezpieczeństwem dla zdrowia pracowników i powinny być uważane za maszyny, do których stosuje się postanowienia niniejszej Konwencji. Decyzje takie będą podejmowane po przeprowadzeniu konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników. Inicjatywa takiej konsultacji może być podjęta przez którąkolwiek z tych organizacji.

3. Postanowienia niniejszej Konwencji mają zastosowanie do:

- a) będących w ruchu pojazdów drogowych lub pojazdów na szynach tylko w zakresie zagrożenia bezpieczeństwa personelu obsługującego;
- b) ruchomych maszyn rolniczych tylko w zakresie zagrożenia bezpieczeństwa pracowników, których zatrudnienie związane jest z tymi maszynami.

¹ Data wejścia w życie: 21 kwietnia 1965 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1977 r., Nr 14, poz. 53 – zał.).

CZĘŚĆ II

SPRZEDAŻ, WYNAJMOWANIE, ODSTĘPOWANIE W INNY SPOSÓB
I EKSPOZYCJA

Artykuł 2

1. Sprzedaż i wynajmowanie maszyn, których niebezpieczne części wymienione w ustępach 3 i 4 niniejszego artykułu są pozbawione odpowiednich urządzeń ochronnych, będą zakazane przez ustawodawstwo krajowe lub nie dopuszczane za pomocą innych, równie skutecznych środków.

2. Odstępowanie w inny sposób i ekspozycja maszyn, których niebezpieczne części wymienione w ustępach 3 i 4 niniejszego artykułu są pozbawione odpowiednich urządzeń ochronnych, będą w zakresie ustalonym przez właściwą władzę zakazane przez ustawodawstwo krajowe lub nie dopuszczane za pomocą innych, równie skutecznych środków. Jednakże czasowe usunięcie urządzeń ochronnych w czasie ekspozycji maszyny w celach pokazowych nie będzie uważane za naruszenie niniejszego postanowienia, pod warunkiem, że zostaną podjęte odpowiednie środki ostrożności w celu ochrony osób przed jakimkolwiek niebezpieczeństwem.

3. Wszelkiego typu śruby dociskowe, sworznie i kliny, jak też inne wystające elementy na ruchomych częściach maszyn, które mogą również stanowić zagrożenie dla osób stykających się z tymi elementami, kiedy są w ruchu, i które będą określone przez właściwą władzę, będą tak skonstruowane, wpuszczane lub zabezpieczane, aby zapobiec tym zagrożeniom.

4. Wszelkiego typu koła zamachowe, koła zębate, stożki i cylindry cierne, wałki rozrządu, koła pasowe, pasy, łańcuchy, wałki zębate, przekładnie ślimakowe, wały korbowe i prowadnice ślizgowe oraz osie – wały (łącznie z ich zakończeniami) i inne mechanizmy transmisyjne, które mogą stanowić również zagrożenie dla osób stykających się z tymi elementami, kiedy są one w ruchu, i które będą określone przez właściwą władzę, będą tak skonstruowane lub zabezpieczone, ażeby zapobiec tym zagrożeniom. Urządzenia sterownicze maszyn będą tak skonstruowane lub zabezpieczone, ażeby zapobiec wszelkim zagrożeniom.

Artykuł 3

1. Postanowienia art. 2 nie mają zastosowania do maszyn lub ich niebezpiecznych elementów wymienionych w tym artykule, które:

- a) z powodu swej budowy zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych;
- b) są przeznaczone do zainstalowania lub usytuowania w taki sposób, że dzięki ich zainstalowaniu lub usytuowaniu zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych.

2. Maszyny skonstruowane w ten sposób, że warunki przewidziane w art. 2 ustępy 3 i 4 nie byłyby całkowicie spełnione podczas czynności konserwacyjnych, smarowania, wymiany części roboczych i regulowania, pod warunkiem jednak, że czynności te mogą być wykonywane zgodnie z przyjętymi normami bezpieczeństwa – nie będą z tej tylko przyczyny objęte zakazem sprzedaży, wynajmowania, odstępowania w inny sposób lub ekspozycji, przewidzianym w ustępach 1 i 2 wymienionego artykułu.

3. Postanowienia art. 2 nie stanowią przeszkody w sprzedaży maszyn ani w ich odstępowaniu w inny sposób w celu magazynowania, oddania na złom lub do remontu. Jednakże maszyny te po okresie magazynowania lub remontu nie będą sprzedawane, wynajmowane, odstępowane w inny sposób lub wystawiane, jeżeli nie spełniają warunków przewidzianych w art. 2.

Artykuł 4

Obowiązek stosowania postanowień art. 2 będzie spoczywał na sprzedającym, wynajmującym lub na osobie, która odstępuje maszyny w inny sposób albo na wystawcy, jak również, w odpowiednich wypadkach, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, na pełnomocnikach tych osób. Taki sam obowiązek spoczywa również na producencie, który maszyny sprzedaje, wynajmuje, odstępuje w inny sposób lub je wystawia.

Artykuł 5

1. Każdy Członek może przewidzieć czasowe odstąpienie od postanowień art. 2.

2. Warunki i czas trwania tego czasowego odstąpienia, który nie może przekroczyć 3 lat począwszy od daty wejścia w życie niniejszej Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka, będą określone przez ustawodawstwo krajowe lub w inny, równie skuteczny sposób.

3. W celu stosowania niniejszego artykułu właściwa władza będzie zasięgała opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie potrzeby również organizacji producentów.

CZĘŚĆ III

UŻYWANIE

Artykuł 6

1. Używanie maszyn, w których jakikolwiek niebezpieczny element, włącznie z częściami roboczymi (strefa operacji), pozbawiony jest odpowiednich urządzeń ochronnych, będzie zakazane przez ustawodawstwo krajowe lub nie dopuszczone w inny, równie skuteczny sposób. Gdyby jednak zakaz ten nie mógł być w pełni przestrzegany bez uniemożliwienia używania maszyny, zakaz ten będzie stosowany w takiej mierze, w jakiej pozwala na to używane maszyny.

2. Maszyny będą zabezpieczone w sposób zapewniający przestrzeganie przepisów krajowych i norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Artykuł 7

Obowiązek stosowania postanowień art. 6 spoczywa na pracodawcy.

Artykuł 8

1. Postanowienia art. 6 nie mają zastosowania do maszyn lub do elementów maszyn, które z powodu swej budowy, instalacji lub usytuowania zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych.

2. Postanowienia artykułów 6 i 11 nie stanowią przeszkody w wykonywaniu czynności konserwacyjnych, smarowania, wymiany części roboczych lub regulowania maszyn, albo elementów maszyn, wykonywanych zgodnie z przyjętymi normami bezpieczeństwa.

Artykuł 9

1. Każdy Członek może przewidzieć czasowe odstąpienie od postanowień art. 6.
2. Warunki i czas trwania tego czasowego odstąpienia, który nie może przekroczyć 3 lat począwszy od daty wejścia w życie niniejszej Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka, będą określone przez ustawodawstwo krajowe lub w inny, równie skuteczny sposób.
3. W celu stosowania niniejszego artykułu właściwa władza będzie zasięgała opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników.

Artykuł 10

1. Pracodawca podejmie środki w celu zapoznania pracowników z ustawodawstwem krajowym dotyczącym zabezpieczenia maszyn i poinformuje ich w odpowiedni sposób o niebezpieczeństwach związanych z używaniem maszyn, jak również o środkach ostrożności, które należy stosować.
2. Pracodawca ustanowi i będzie utrzymywał takie warunki otoczenia, ażeby pracownicy zatrudnieni przy maszynach, do których stosuje się niniejsza Konwencja, nie byli narażeni na żadne niebezpieczeństwo.

Artykuł 11

1. Żaden pracownik nie powinien używać maszyny, jeżeli urządzenia ochronne, w jakie jest ona zaopatrzona, nie znajdują się na miejscu. Nie można wymagać od żadnego pracownika używania maszyny, jeżeli urządzenia ochronne, w jakie jest ona zaopatrzona, nie znajdują się na miejscu.
2. Żaden pracownik nie powinien wyłączać działania urządzeń ochronnych, w jakie zaopatrzona jest maszyna, której używa. Urządzenia ochronne, w jakie zaopatrzona jest maszyna, której ma używać pracownik, nie powinny być wyłączane.

Artykuł 12

Ratyfikacja niniejszej Konwencji nie będzie naruszała praw pracowników wynikających z krajowego ustawodawstwa o zabezpieczeniu społecznym lub ubezpieczeniu społecznym.

Artykuł 13

Postanowienia niniejszej Konwencji, które dotyczą obowiązków pracodawców i pracowników, mają zastosowanie do pracowników niezależnych, jeżeli zdecyduje o tym właściwa władza i w ustalonym przez nią zakresie.

Artykuł 14

W celu stosowania niniejszej części Konwencji określenie „pracodawca” oznacza w razie potrzeby pełnomocnika pracodawcy w znaczeniu przyjętym przez ustawodawstwo krajowe.

CZĘŚĆ IV ŚRODKI STOSOWANIA

Artykuł 15

1. Należy podjąć wszelkie konieczne środki, łącznie z postanowieniami o odpowiednich sankcjach karnych, w celu zapewnienia skutecznego stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się zlecić właściwej służbie inspekcyjnej prowadzenie kontroli w zakresie stosowania postanowień Konwencji lub sprawdzać, czy odpowiednia inspekcja jest wykonywana.

Artykuł 16

Wszelkie przepisy ustawodawstwa krajowego realizujące postanowienia niniejszej Konwencji, będą opracowane przez właściwą władzę po zasięgnięciu opinii najbardziej reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz, w razie potrzeby, organizacji producentów.

CZĘŚĆ V ZAKRES STOSOWANIA

Artykuł 17

1. Postanowienia niniejszej Konwencji stosują się do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej, chyba że Członek ratyfikujący Konwencję ograniczy jej stosowanie w drodze oświadczenia załączonego do jego ratyfikacji.

2. W razie takiego oświadczenia ograniczającego stosowanie niniejszej Konwencji:

- a) postanowienia Konwencji będą stosowane przynajmniej do przedsiębiorstw lub dziedzin działalności gospodarczej, które właściwa władza, po przeprowadzeniu konsultacji ze służbą inspekcji pracy i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, uzna za użytkowników dużej liczby maszyn, inicjatywa w sprawie takiej konsultacji może być podjęta przez którąkolwiek z tych organizacji;
- b) Członek wskaże w swych sprawozdaniach, przedstawianych na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, jaki postęp został osiągnięty w celu szerszego stosowania postanowień Konwencji.

3. Każdy Członek, który sporządził oświadczenie zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, może w każdym czasie anulować je całkowicie lub częściowo przez późniejsze oświadczenie.

* * *

CZĘŚĆ VI POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 18–25: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 118

dotyczące zabezpieczenia maszyn

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1963 r. na czterdziestej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zakazu sprzedaży, wynajmowania i używania maszyn pozbawionych odpowiednich urządzeń ochronnych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.

I. PRODUKCJA, SPRZEDAŻ, WYNAJMOWANIE, ODSTĘPOWANIE W KAŻDY INNY SPOSÓB I EKSPOZYCJA

1.1) Produkcja, sprzedaż, wynajmowanie, jak również w zakresie ustalonym przez właściwą władzę – odstępowanie w każdy inny sposób i ekspozycja oznaczonych typów maszyn, które zostały określone w art. 1 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., powinny być zakazane przez ustawodawstwo krajowe lub nie dopuszczane w inny równie skuteczny sposób, jeżeli maszyny te zawierają oprócz elementów wymienionych w art. 2 tej Konwencji niebezpieczne części robocze (strefa operacji) pozbawione odpowiednich urządzeń ochronnych.

2) Postanowienia pkt. 1) niniejszego ustępu i ust. 2 powinny być uwzględnione przy konstruowaniu maszyn.

3) Typy maszyn, wymienione w pkt. 1), powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub w inny, równie skuteczny, sposób.

2. Przy określaniu typów maszyn, objętych postanowieniami ust. 1, należy uwzględniać następujące postanowienia:

- a) wszystkie części maszyn, które w czasie swego działania mogą wytwarzać odpryski lub wióry, powinny być odpowiednio zabezpieczone w sposób zapewniający bezpieczeństwo personelu obsługującego;
- b) wszystkie elementy maszyn, które znajdują się pod niebezpiecznym napięciem elektrycznym, powinny być zabezpieczone w taki sposób, który zapewni całkowite bezpieczeństwo pracowników;

- c) w każdym wypadku, gdy to jest możliwe, automatyczne urządzenia zabezpieczające powinny ochraniać pracowników w czasie uruchamiania, użytkowania i zatrzymywania maszyn;
- d) maszyny powinny być skonstruowane w sposób wyłączający, w możliwie najszerszym zakresie, każde inne niebezpieczeństwo niż te, które zostały określone w niniejszym ustępie, na jakie mogą być narażeni pracownicy zatrudnieni przy maszynach, biorąc pod uwagę rodzaj stosowanych materiałów lub rodzaj niebezpieczeństwa.

3.1) Postanowienia ust. 1 nie mają zastosowania do wymienionych w tym ustępie maszyn lub pracujących ich części, które:

- a) z powodu swej konstrukcji zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych;
- b) są przeznaczone do zainstalowania lub usytuowania w taki sposób, że dzięki ich zainstalowaniu lub usytuowaniu zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych.

2) Maszyny skonstruowane w ten sposób, że warunki przewidziane w ust. 1 nie byłyby całkowicie spełnione podczas czynności konserwacyjnych, smarowania, wymiany części roboczych i regulowania, pod warunkiem jednak, że czynności te mogą być dokonywane zgodnie z przyjętymi normami bezpieczeństwa, nie będą z tej tylko przyczyny objęte zakazem produkcji, sprzedaży, wynajmowania, odstępowania w każdy inny sposób lub ekspozycji, przewidzianym w tym ustępie.

3) Postanowienia ust. 1 nie stanowią przeszkody w sprzedaży, ani w ich odstępowaniu w inny sposób, w celu magazynowania, oddawania na złom lub do remontu. Jednakże maszyny te po okresie magazynowania lub remontu nie powinny być sprzedawane, wynajmowane, odstępowane w inny sposób lub wystawiane, jeżeli nie spełniają warunków przewidzianych w ust. 1.

4. Obowiązek stosowania postanowień, przewidzianych w ust. 1, powinien spoczywać na producencie, sprzedawcy, wynajmującym lub na osobie, która odstępuje maszyny w inny sposób, lub na wystawcy, jak również w odpowiednich wypadkach i zgodnie z ustawodawstwem krajowym, na pełnomocnikach tych osób.

5.1) Każdy Członek może przewidzieć czasowe odstępianie od postanowień ust. 1.

2) Warunki i czas trwania tego czasowego odstępiania, który nie powinien przekraczać 3 lat, powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub w inny, równie skuteczny sposób.

3) W celu stosowania niniejszego ustępu właściwa władza powinna konsultować się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie potrzeby również organizacjami producentów.

6. Każda instrukcja obsługi maszyny powinna opierać się na metodach zapewniających całkowite bezpieczeństwo przy jej używaniu.

II. UŻYWANIE

7.1) Używanie maszyn, w których jakikolwiek niebezpieczny element, włącznie z częściami roboczymi (strefa operacji), pozbawiony jest odpowiednich urządzeń ochronnych, powinno być zakazane przez ustawodawstwo krajowe lub nie dopuszczone

w inny, równie skuteczny, sposób. Gdyby jednak zakaz ten nie mógł być w pełni przestrzegany bez uniemożliwienia używania maszyny, zakaz ten powinien być stosowany w takiej mierze, w jakiej pozwala na to używanie maszyny.

2) Maszyny powinny być zabezpieczone w sposób zapewniający przestrzeganie przepisów krajowych i norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Obowiązek stosowania postanowień ust. 7 powinien spoczywać na pracodawcy.

9.1) Postanowienia ust. 7 nie mają zastosowania do maszyn lub do elementów maszyn, które z powodu swej budowy, instalacji lub usytuowania zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jakie posiadałyby przy zastosowaniu odpowiednich urządzeń ochronnych.

2) Postanowienia ustępów 7 i 12 nie stanowią przeszkody w wykonywaniu czynności konserwacyjnych, smarowania, wymiany części roboczych, lub regulowania maszyn, albo elementów maszyny, wykonywanych zgodnie z przyjętymi normami bezpieczeństwa.

10.1) Każdy Członek może przewidzieć czasowe odstępianie od postanowień ust. 7.

2) Warunki i czas trwania tego czasowego odstąpienia, który nie powinien przekroczyć 3 lat, powinny być określone.

3) W celu stosowania niniejszego ustępu właściwa władza powinna konsultować się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

11.1) Pracodawca powinien podjąć środki w celu zapoznania pracowników z ustawodawstwem krajowym, dotyczącym zabezpieczenia maszyn, i powinien ich poinformować w odpowiedni sposób o niebezpieczeństwach związanych z używaniem maszyn, jak również o środkach ostrożności, które należy stosować.

2) Pracodawca powinien ustanowić i utrzymywać takie warunki otoczenia, ażeby pracownicy zatrudnieni przy maszynach, do których stosuje się niniejsze Zalecenie, nie byli narażeni na żadne niebezpieczeństwo.

12.1) Żaden pracownik nie powinien używać maszyny, jeżeli urządzenia ochronne, w jakie jest ona zaopatrzona, nie znajdują się na miejscu. Nie można wymagać od żadnego pracownika używania maszyny, jeżeli urządzenia ochronne, w jakie jest ona zaopatrzona, nie znajdują się na miejscu.

2) Żaden pracownik nie powinien wyłączać działania urządzeń ochronnych, w jakie zaopatrzona jest maszyna, której używa. Urządzenia ochronne, w jakie zaopatrzona jest maszyna, której ma używać pracownik, nie powinny być wyłączane.

13. Stosowanie niniejszego Zalecenia nie powinno naruszać praw pracowników wynikających z ustawodawstwa krajowego o zabezpieczeniu społecznym lub ubezpieczeniu społecznym.

14. Postanowienia niniejszej części Zalecenia, które dotyczą obowiązków pracodawców i pracowników, powinny być stosowane do osób samozatrudnionych, jeżeli zdecydował o tym właściwa władza i w ustalonym przez nią zakresie.

15. W celu stosowania niniejszej części Zalecenia określenie „pracodawca” oznacza, w razie potrzeby, pełnomocników pracodawcy w znaczeniu przyjętym przez ustawodawstwo krajowe.

III. ZAKRES STOSOWANIA

16. Zalecenie niniejsze ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

IV. INNE POSTANOWIENIA

17.1) Należy podjąć wszelkie konieczne środki w celu zapewnienia skutecznego wprowadzania w życie postanowień niniejszego Zalecenia. Środki te powinny przewidywać wydanie szczegółowych, możliwie wyczerpujących postanowień, precyzujących, dzięki jakim środkom maszyny lub niektóre ich typy można uważać za odpowiednio zabezpieczone, postanowień dotyczących skutecznej inspekcji oraz postanowień dotyczących odpowiednich sankcji karnych.

2) Każdy Członek powinien zlecić właściwej służbie inspekcyjnej prowadzenie kontroli stosowania niniejszego Zalecenia lub upewnianie się, czy odpowiednia inspekcja jest wykonywana.

18.1) Członkowie eksportujący lub importujący maszyny powinni zawrzeć porozumienia dwustronne lub wielostronne, przewidujące stałą konsultację i wzajemną współpracę, w celu stosowania Konwencji dotyczącej zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., i niniejszego Zalecenia w transakcjach o charakterze międzynarodowym, dotyczących sprzedaży lub wynajmu maszyn.

2) Porozumienia takie powinny przewidywać, w szczególności, ujednoczenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do maszyn.

3) Przy zawieraniu takich porozumień Członkowie powinni brać pod uwagę typowe zbiory przepisów bezpieczeństwa i kodeksy dobrych praktyk publikowane od czasu do czasu przez Międzynarodowe Biuro Pracy oraz uwzględniać odpowiednie normy organizacji międzynarodowych do spraw normalizacji.

19. Wszelkie przepisy ustawodawstwa krajowego, realizujące postanowienia niniejszego Zalecenia, powinny być opracowane przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz, w razie potrzeby, także organizacjami producentów.

Konwencja Nr 120

dotycząca higieny w handlu i biurach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na czterdziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące higieny w handlu i biurach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że niektóre z tych wniosków zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia ósmego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku poniższą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca higieny (handel i biura), z 1964 r.

CZĘŚĆ I

ZOBOWIĄZANIA STRON

Artykuł 1

Niniejsza Konwencja stosuje się:

- a) do zakładów handlowych;
- b) do zakładów, instytucji lub administracji, w których pracownicy są zatrudnieni głównie przy pracy biurowej;
- c) w przypadku nieobjęcia ustawodawstwem krajowym lub innymi obowiązującymi postanowieniami z zakresu higieny w przemyśle, kopalniach, transporcie czy rolnictwie – do wszystkich działów innych zakładów, instytucji lub administracji, w których pracownicy są zatrudnieni głównie w działalności handlowej lub przy pracach biurowych.

Artykuł 2

Właściwa władza, po zasięgnięciu opinii bezpośrednio zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją, może wyłączyć od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszej Konwencji określone kategorie zakładów, instytucji, administracji lub działów wymienionych w art. 1, jeżeli okoliczności i warunki zatrudnienia są takie, że zastosowanie wszystkich lub niektórych wspomnianych postanowień nie byłoby właściwe.

¹ Data wejścia w życie: 29 marca 1966 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 261 – zał.).

Artykuł 3

We wszystkich przypadkach, w których zaistniałaby wątpliwość, czy niniejsza Konwencja stosuje się do określonego zakładu, instytucji lub administracji, sprawa będzie rozstrzygnięta bądź przez właściwą władzę, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją, bądź w każdy inny sposób, zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 4

Każdy członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do:

- a) przyjęcia i utrzymania w mocy ustawodawstwa zabezpieczającego stosowanie zasad ogólnych, zawartych w Części II;
- b) zapewnienia, jeśli to będzie możliwe i pożądane w warunkach krajowych, ażeby realizowano postanowienia Zalecenia dotyczącego higieny (handel i biura), z 1964 r., lub postanowienia równorzędne.

Artykuł 5

Ustawodawstwo realizujące postanowienia niniejszej Konwencji powinno być opracowane po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją, powyższe dotyczy również każdego ustawodawstwa realizującego, jeśli to będzie możliwe i pożądane w warunkach krajowych, postanowienia Zalecenia dotyczącego higieny (handel i biura), z 1964 r. lub postanowienia równorzędne.

Artykuł 6

1. Dla zapewnienia skutecznego stosowania przepisów ustawodawczych, wymienionych w art. 5, powinny być podjęte właściwe kroki w drodze odpowiedniej inspekcji lub przy pomocy innych środków.

2. Skuteczne stosowanie tych przepisów ustawodawczych powinno być zabezpieczone w drodze ustanowienia odpowiedniego systemu sankcji, jeżeli pozwalają na to środki, przy pomocy których są realizowane postanowienia niniejszej Konwencji.

CZEŚĆ II

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 7

Wszystkie pomieszczenia, z których korzystają pracownicy, jak również wyposażenie tych pomieszczeń, powinny być utrzymane w dobrym stanie i czystości.

Artykuł 8

Wszystkie pomieszczenia, z których korzystają pracownicy, powinny posiadać dostateczną i odpowiednią wentylację, naturalną lub sztuczną albo obydwie równocześnie, dostarczającą świeżego lub oczyszczonego powietrza.

Artykuł 9

Wszystkie pomieszczenia, z których korzystają pracownicy, powinny być oświetlone w sposób wystarczający i właściwy, miejsca pracy powinny posiadać, w miarę możliwości, oświetlenie naturalne.

Artykuł 10

We wszystkich pomieszczeniach, z których korzystają pracownicy, powinna być utrzymana najbardziej właściwa i stała temperatura, jeśli pozwalają na to okoliczności.

Artykuł 11

Wszystkie miejsca pracy, jak również stanowiska pracy, powinny być urządzone w taki sposób, aby zdrowie pracowników nie było narażone na żadne szkodliwe oddziaływanie.

Artykuł 12

Do dyspozycji pracowników należy postawić w dostatecznej ilości wodę do picia lub inny zdrowy napój.

Artykuł 13

Należy przewidzieć wystarczającą ilość odpowiednio utrzymywanych ubikacji oraz urządzeń do mycia.

Artykuł 14

Do dyspozycji pracowników powinna być postawiona dostateczna liczba odpowiednich miejsc siedzących, pracownicy ci, w rozsądnym zakresie, powinni mieć możliwość korzystania z nich.

Artykuł 15

Dla umożliwienia pracownikom przebierania się, przechowywania i suszenia odzieży, której nie noszą w czasie pracy, należy zapewnić odpowiednie urządzenia i właściwie je utrzymywać.

Artykuł 16

Pomieszczenia podziemne i pomieszczenia bez okien, w których odbywa się normalna praca, powinny odpowiadać właściwym normom higieny.

Artykuł 17

Należy chronić pracowników przy pomocy właściwych i praktycznych środków, przed substancjami i procesami uciążliwymi, niezdrowymi lub trującymi albo z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznymi. Jeżeli rodzaj pracy tego wymaga, właściwa władza powinna wprowadzić obowiązek korzystania z urządzeń ochrony indywidualnej.

Artykuł 18

Hałasy i drgania, mogące być przyczyną szkodliwych następstw u pracowników, powinny być ograniczone do minimum przy pomocy właściwych i dających się zastosować środków.

Artykuł 19

Każdy zakład, instytucja, administracja lub dział, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, powinny w zależności od swojej wielkości i możliwości niebezpieczeństwa:

- a) bądź posiadać własną izbę chorych lub własny punkt pierwszej pomocy;
- b) bądź posiadać izbę chorych lub punkt pierwszej pomocy wspólnie z innymi zakładami, instytucjami, administracjami lub działami;
- c) bądź posiadać jedną lub więcej szaf, skrzynek lub walizek ze środkami pierwszej pomocy.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 20–27: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 120

dotyczące higieny w handlu i biurach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na czterdziestej ósmej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące higieny w handlu i biurach,
która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,
przyjmuje dnia ósmego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku
następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące higieny (handel
i biura), z 1964 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich niżej wymienionych przedsiębiorstw, instytucji lub administracji, publicznych czy prywatnych:

- a) zakłady handlowe;
- b) zakłady, instytucje lub służby administracyjne, w których pracownicy są zatrudnieni głównie przy pracy biurowej, w tym również biura osób zatrudnionych w wolnych zawodach;
- c) w przypadku nieobjęcia ust. 2 ani ustawodawstwem krajowym lub innymi postanowieniami z zakresu higieny w przemyśle, kopalniach, transporcie czy rolnictwie – wszystkich działów innych zakładów, instytucji lub służb administracyjnych, w których pracownicy są zatrudnieni, głównie w działalności handlowej lub przy pracach biurowych.

2. Niniejsze Zalecenie ma również zastosowanie do następujących zakładów, instytucji i administracji:

- a) zakłady, instytucje i służby administracyjne świadczące usługi dla ludności;
- b) poczty i służby telekomunikacji;
- c) drukarnie i wydawnictwa;
- d) hotele i pensjonaty;
- e) restauracje, ogniska, bary i inne zakłady, w których podawane są artykuły konsumpcyjne;
- f) przedsiębiorstwa widowiskowe i rozrywkowe oraz inne usługowo-wypoczynkowe.

3.1) W razie potrzeby, powinny być podjęte, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, odpowiednie postanowienia ustanawiające linię podziału między zakładami, instytucjami lub a służbami administracyjnymi, do których stosuje się niniejsze Zalecenie, a pozostałymi.

2) We wszystkich przypadkach, w których zaistniałaby wątpliwość, czy niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do określonego zakładu, instytucji lub służby administracyjnej, sprawa powinna być rozstrzygnięta bądź przez właściwą władzę po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, bądź w każdy inny sposób, zgodny z obowiązującym ustawodawstwem i praktyką krajową.

II. METODY STOSOWANIA

4. Uwzględniając różnorodność warunków i praktyk krajowych, postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być wprowadzone w życie:

- a) bądź w drodze ustawodawstwa krajowego;
- b) bądź w drodze układów zbiorowych lub każdej innej formy umów zawartych między zainteresowanymi pracodawcami a pracownikami;
- c) bądź w drodze orzeczeń arbitrażowych;
- d) bądź w każdy inny sposób po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

III. UTRZYMANIE I CZYSTOŚĆ

5. Wszystkie miejsca pracy lub przewidziane dla ruchu pracowników, lub też zawierające urządzenia sanitarne lub inne instalacje wspólnego użytku, postawione do dyspozycji pracowników, jak również wyposażenie tych miejsc, powinny być należycie utrzymane.

6.1) Wymienione miejsca pracy i wyposażenie powinny być utrzymane w dobrym stanie czystości.

2) W szczególności, powinny być regularnie czyszczone:

- a) podłoga, schody i korytarze;
- b) okna przeznaczone do oświetlania pomieszczeń oraz źródła sztucznego oświetlania;
- c) ściany, sufity i wyposażenie.

7. Czyszczenie powinno się odbywać:

- a) za pomocą sposobów powodujących jak najmniejsze podnoszenie kurzu;
- b) poza godzinami pracy, z wyjątkiem wymagań specjalnych lub w przypadkach, gdy sprzątnięcie może się odbywać bez szkody dla pracowników w godzinach pracy

8. Szatnie, toalety, umywalnie lub, w razie potrzeby, inne instalacje wspólnego użytku, przekazane do dyspozycji pracowników, powinny być regularnie czyszczone i okresowo dezynfekowane.

9. Powinno się dokonywać, zgodnie z normami zatwierdzonymi przez właściwą władzę, neutralizacji, wywozu lub izolacji, tak szybko, jak to jest tylko możliwe,

wszystkich śmieci i odpadów, mogących wydzielać substancje o przykrym zapachu, toksyczne lub niebezpieczne, lub stanowić źródło infekcji.

10. Powinny być podjęte postanowienia zabezpieczające wywóz i usuwanie innych śmieci i odpadów. Wystarczająca ilość naczyń, służących do tego celu, powinna być rozmieszczona we właściwych miejscach.

IV. WENTYLACJA

11. Wszystkie miejsca przeznaczone do pracy oraz zawierające urządzenia sanitarne lub inne instalacje wspólnego użytku, postawione do dyspozycji pracowników, powinny posiadać dostateczną i odpowiednią wentylację, naturalną lub sztuczną albo obydwie równocześnie, dostarczającą świeżego lub oczyszczonego powietrza.

12. W szczególności, należałoby zapewnić, aby:

- a) urządzenia do wietrzenia naturalnego lub sztucznej wentylacji były zaprojektowane w sposób zabezpieczający doprowadzenie powietrza świeżego lub oczyszczonego do pomieszczeń w ilości wystarczającej na osobę i na godzinę, z uwzględnieniem rodzaju i warunków wykonywania pracy;
- b) zostały przyjęte postanowienia przewidujące, w miarę możliwości, eliminowanie lub neutralizowanie wyziewów, kurzu i innych przykrych lub szkodliwych nieczystości, powstających w czasie pracy;
- c) normalna szybkość ruchu powietrza w stałych miejscach pracy nie była szkodliwa ani dla zdrowia, ani dla wygody osób tam pracujących;
- d) w miarę możliwości i w takim zakresie, jak tego wymagają okoliczności, zostały podjęte właściwe kroki do zabezpieczenia w pomieszczeniach zamkniętych właściwej wilgotności powietrza.

13. Jeżeli dane miejsce pracy zaopatrzone jest w urządzenie klimatyzacyjne, powinna być przewidziana odpowiednia – naturalna lub sztuczna – wentylacja bezpieczeństwa.

V. OŚWIETLENIE

14. Wszystkie miejsca przeznaczone na pracę lub przewidziane dla ruchu pracowników, albo też zawierające urządzenia sanitarne lub inne instalacje wspólnego użytku, postawione do dyspozycji pracowników, powinny być zaopatrzone, na okres przewidywanego okresu użytkowania, w oświetlenie bądź naturalne, bądź sztuczne, bądź w oba te oświetlenia jednocześnie, w sposób wystarczający i dostosowany do potrzeb.

15. Należałoby w szczególności zapewnić, aby zostały przyjęte postanowienia:

- a) w celu zabezpieczenia dobrej widoczności:
 - i) przez otwory oświetlenia naturalnego, rozmieszczone w sposób właściwy i o wystarczających wymiarach;
 - ii) przez racjonalny dobór i właściwe rozmieszczenie źródeł światła sztucznego;
 - iii) przez racjonalny dobór barw, na jakie zostaną pomalowane pomieszczenia i zawarte w nich wyposażenie;

- b) w celu uniknięcia przykrych wpływów oślepienia światłem, nadmiernych kontrastów światła i cieni, odbicia światła i zbyt silnego oświetlenia bezpośredniego;
- c) w celu usunięcia szkodliwego migotania w przypadku stosowania sztucznego oświetlenia.

16. Wszędzie tam, gdzie może być bez większych trudności doprowadzone w wystarczającej ilości światło dzienne, powinno mu być dane pierwszeństwo.

17. Właściwa władza powinna ustalić prawidłowe normy oświetlenia naturalnego i sztucznego dla poszczególnych rodzajów robót i miejsc pracy oraz dla różnego rodzaju zajęć.

18. W pomieszczeniach, w których zgromadzona jest duża liczba pracowników lub interesantów, powinno być przewidziane oświetlenie zapasowe.

VI. TEMPERATURA

19. We wszystkich miejscach przeznaczonych na pracę lub przewidzianych dla ruchu pracowników, albo też zawierających urządzenia sanitarne lub inne instalacje wspólnego użytku, postawione do dyspozycji pracowników, powinny być utrzymane możliwie najlepsze warunki temperatury, wilgotności i ruchu powietrza, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i klimatu.

20. Żaden pracownik nie powinien być zmuszony do stałej pracy w nieodpowiedniej temperaturze. W konsekwencji tegoż, właściwa władza powinna ustalić normy temperatury bądź maksymalnych, bądź minimalnych, bądź jednych i drugich, w zależności od klimatu, rodzaju przedsiębiorstw, instytucji lub administracji, oraz od charakteru wykonywanej pracy.

21. Żaden pracownik nie powinien być zmuszony do stałej pracy w warunkach gwałtownych zmian temperatury, uważanych przez właściwą władzę za szkodliwe dla zdrowia.

22.1) Żaden pracownik nie powinien być zmuszony do stałej pracy w bezpośredniej bliskości urządzeń o wysokim promieniowaniu cieplnym lub powodujących silne ochłodzenie atmosfery otaczającej, uważanych przez właściwą władzę za szkodliwe dla zdrowia, chyba że zostały zastosowane odpowiednie środki kontroli, że czas narażenia na szkodliwe działanie został ograniczony lub że pracownik został wyposażony w odpowiednie urządzenia lub odzież ochronną.

2) Ekrany stałe lub ruchome, urządzenia odbłaskowe lub inne odpowiednie instalacje powinny być pracownikowi dostarczone lub zastosowane dla ich ochrony przed wszelkim dostępem intensywnego chłodu lub wysokiej temperatury, w tym również ciepła słonecznego.

23.1) Żaden pracownik nie powinien być zmuszony do pracy przy stoisku sprzedaży, znajdującym się na wolnym powietrzu, jeżeli temperatura jest tak niska, że mogłaby stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, chyba że posiada on odpowiednie środki pozwalające mu się rozgrzać.

2) Żaden pracownik nie powinien być zobowiązany do pracy przy stoisku sprzedaży znajdującym się na wolnym powietrzu, jeżeli temperatura jest tak wysoka, że mogłaby stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, chyba że posiada on odpowiednie środki chroniące go przed taką temperaturą.

24. W pomieszczeniach powinno być zabronione używanie środków ogrzewania lub chłodzenia, skłonnych do wydzielania do atmosfery tych pomieszczeń przykrych lub niebezpiecznych wyziewów.

25. Jeżeli pracownicy narażeni są na działanie temperatury zbyt niskiej lub zbyt wysokiej, powinny być im przyznane przerwy, zaliczane do normalnego czasu pracy, albo dzień pracy powinien być skrócony, albo inne środki powinny być zastosowane na ich korzyść.

VII. PRZESTRZEŃ PRACY JEDNOSTKOWA

26.1) Wszystkie pomieszczenia pracy, jak również miejsca pracy, powinny być urządzone w taki sposób, aby zdrowie pracowników nie było narażone na żadne szkodliwe działanie.

2) Każdy pracownik powinien rozporządzać wystarczającą przestrzenią pracy, wolną od wszelkich przeszkód, tak aby mógł on wykonywać swoją pracę bez narażenia zdrowia.

27. Właściwa władza powinna ustalić:

- a) powierzchnię, jaką należy przewidzieć w pomieszczeniach zamkniętych dla każdego pracownika, pracującego tam stale;
- b) objętość minimalną, wolną od wszelkich przeszkód, jaką należy przewidzieć w każdym pomieszczeniu zamkniętym dla każdego pracownika pracującego tam stale;
- c) wysokość minimalną nowo budowanych pomieszczeń zamkniętych, w których praca ma się odbywać stale.

VIII. WODA PITNA

28. Woda pitna lub inny zdrowy napój powinny być dostarczone pracownikom w wystarczającej ilości. Wszędzie tam, gdzie doprowadzenie wody pitnej bieżącej jest możliwe, powinno się jej dać pierwszeństwo.

29.1) Naczynia używane do rozprowadzania wody pitnej lub każdego innego dopuszczonego napoju:

- a) powinny być szczelnie zamykane i ewentualnie posiadać kran;
- b) powinny nosić czytelny napis określający ich zawartość;
- c) nie powinny to być wiadra, beczki lub inne naczynia o szerokim otworze, zaopatrzone lub nie w przykrycie, w których byłoby możliwe zanurzenie jakiegokolwiek naczynia do czerpania płynu;
- d) powinny być utrzymywane stale w stanie czystości.

2) Powinna być zapewniona dostateczna ilość naczyń do picia; powinna istnieć możliwość ich mycia czystą wodą.

3) Używanie wspólnych naczyń do picia powinno być zabronione.

30.1) Woda, nie pochodząca z zakładu oficjalnie upoważnionego do rozprowadzania wody pitnej, nie powinna być dostarczana jako woda pitna, chyba że właściwa służba higieny wyda w tym celu specjalne zezwolenie i będzie ją okresowo kontrolowała.

2) Każdy sposób rozprowadzania wody, inny niż ten, który jest stosowany przez oficjalnie upoważniony zakład do rozprowadzania lokalnego, powinien być zgłoszony do zatwierdzenia właściwej służbie higieny.

31.1) Każde doprowadzenie wody niezdatnej do picia powinno, w punktach, w których można by się w nią zaopatrzyć, nosić napis informujący, że woda ta jest niezdatna do picia.

2) Nie powinno być żadnego połączenia, bezpośredniego lub pośredniego, między

IX. UMYWALNIE I NATRYSKI

32. Odpowiednie urządzenia, wystarczające i dobrze utrzymane, umożliwiające pracownikom umycie się, powinny być zainstalowane we właściwych miejscach.

33.1) Urządzenia te powinny zawierać, w miarę jak to jest tylko możliwe, umywalnie – w razie potrzeby z ciepłą wodą, oraz – jeżeli rodzaj pracy tego wymaga – natryski z ciepłą wodą.

2) Pracownikom powinno być dostarczane mydło.

3) Jeżeli tego wymaga rodzaj wykonywanej pracy, odpowiednie produkty (takie jak środki czyszczące, kremy lub pudry specjalne do pielęgnacji ciała) powinny być położone do dyspozycji pracowników. Używanie do celów pielęgnacji ciała produktów stanowiących zagrożenie dla zdrowia pracowników powinno być zakazane.

4) Ręczniki, najlepiej indywidualne, lub inne odpowiednie środki suszenia się, powinny być dostarczane pracownikom. Ręczniki wspólnego użytku, nie pozwalające pracownikowi na korzystanie w każdym przypadku z części jeszcze nieużywanej i czystej, powinny być zakazane.

34.1) Woda w umywalniach i w natryskach nie powinna stanowić żadnego zagrożenia dla zdrowia.

2) Jeżeli woda w umywalniach i natryskach jest niezdatna do picia, odpowiedni napis powinien o tym wyraźnie informować.

35. Mężczyźni i kobiety powinni korzystać z oddzielnych urządzeń do mycia, z wyjątkiem bardzo małych zakładów, w których – za zgodą właściwych władz – urządzenia te mogłyby być wspólne.

36. Liczba umywalni i natrysków powinna być określona przez właściwą władzę, w zależności od liczby pracowników i rodzaju wykonywanej pracy.

X. USTĘPY

37. Ustępy, w liczbie wystarczającej, odpowiednio urządzone i należycie utrzymane, powinny być zainstalowane do użytku pracowników w odpowiednich miejscach.

38.1) Ustępy powinny być zaopatrzone w przegródki, tak aby zapewnić dostateczną izolację.

2) W miarę możliwości, ustępy powinny być wyposażone w urządzenia do splukiwania wodą, w syfony hydrauliczne i papier higieniczny lub inne, analogiczne udogodnienia higieniczne.

3) Naczynia na śmieci odpowiedniej konstrukcji i zaopatrzone w przykrycie, lub inne urządzenia, na przykład do spalania, powinny być zainstalowane w ustępach przeznaczonych dla kobiet.

4) W miarę możliwości, umywalnie łatwo dostępne, i w ilości wystarczającej, powinny być zainstalowane w pobliżu ustępów.

39. Powinny być przewidziane oddzielne ustępy dla mężczyzn i kobiet, z wyjątkiem – i za zgodą właściwej władzy – zakładów zatrudniających nie więcej niż pięć osób lub tylko członków rodziny pracodawcy.

40. Liczba ubikacji i pisuarów dla mężczyzn oraz ubikacji dla kobiet powinna być określona przez właściwą władzę, w zależności od liczby pracowników.

41. Ustępy powinny być odpowiednio wentylowane, a ich miejsce tak dobrane, aby nie powodowały one żadnych przykrości. Ustępy te nie powinny mieć bezpośredniego połączenia z właściwymi pomieszczeniami pracy, ani z salami przeznaczonymi na odpoczynek lub jadalniami, ale powinny one być od nich oddzielone przedpokojem lub wolną przestrzenią. Droga prowadząca do ustępów, znajdujących się na wolnym powietrzu, powinna być przykryta dachem.

XI. SIEDZENIA

42. Właściwe siedzenia w wystarczającej ilości powinny być postawione do dyspozycji pracowników; pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z nich w rozsądnych granicach.

43. W miarę możliwości, stanowiska robocze powinny być tak urządzone, aby pracownik pracujący w pozycji stojącej mógł zawsze, gdy pozwala na to rodzaj pracy, wykonywać ją w pozycji siedzącej.

44. Konstrukcja i wymiary siedzeń, postawionych do dyspozycji pracowników, powinny im zapewniać wygodną pracę; powinny one być przystosowane do wykonywanej pracy i ułatwiać utrzymanie dobrej postawy przy pracy, z punktu widzenia zdrowia zainteresowanego; w razie potrzeby i w tym samym celu powinny być dostarczane podpórki pod nogi.

XII. SZATNIE

45. Dla umożliwienia pracownikom przebierania się, przechowywania i suszenia odzieży, której nie używają oni w czasie pracy, powinny być przewidziane i należycie utrzymane odpowiednie urządzenia, jak wieszaki i szafki.

46. Jeżeli wymagają tego liczba pracowników i rodzaj wykonywanej pracy, pracownikom powinny być postawione do dyspozycji szatnie.

47.1) Szatnie powinny posiadać:

- a) szafki indywidualne o wystarczających wymiarach, należycie wietrzone i zamykane na klucz, lub inne urządzenia zapewniające te same wymagania;
- b) siedzenia w wystarczającej ilości.

2) Oddzielne pomieszczenia powinny być przewidziane dla odzieży wyjściowej i dla wyposażenia roboczego, jeżeli pracownicy wykonują pracę tego rodzaju, że nosze-

nie ubrań roboczych jest konieczne i że może ono być skażone, silnie zanieczyszczone, splamione lub przemoczone.

48. Szatnie dla mężczyzn i dla kobiet powinny być oddzielne.

XIII. POMIESZCZENIA PODZIEMNE I PODOBNE

49. Pomieszczenia podziemne i pomieszczenia bez okien, w których odbywa się normalna praca, powinny odpowiadać odpowiednim normom higieny, wydanym przez właściwą władzę.

50. W miarę jak na to pozwalają okoliczności, pracownicy, mający wykonywać pracę w pomieszczeniach podziemnych lub pozbawionych okien, powinni ją wykonywać nie w sposób ciągły, lecz na zmiany.

XIV. SUBSTANCJE I PROCESY UCIAŹLIWE, SZKODLIWE LUB TOKSYCZNE

51. Pracownicy powinni być, za pomocą właściwych i możliwych do zastosowania środków, chronieni przed substancjami i procesami uciążliwymi, szkodliwymi lub toksycznymi, lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznymi.

52. Należałoby w szczególności zapewnić, aby:

- a) wszelkie właściwe i możliwe do zastosowania środki były podjęte w celu zastąpienia tych substancji i procesów substancjami i procesami, które nie byłyby ani przykre, ani szkodliwe, ani toksyczne, lub z jakiegokolwiek powodu niebezpieczne, albo, aby te właściwości występowały w mniejszym stopniu;
- b) właściwa władza zachęcała do wprowadzania zmian przewidzianych w lit. a) i, w przypadku możliwości uzyskania w handlu detalicznym, zalecała stosowanie produktów i procesów wykluczających wszelkie niebezpieczeństwo, oraz służyła radą w tym zakresie;
- c) w przypadku niemożności wprowadzenia zmian omawianych w lit. a), były zastosowane inne środki ochronne, takie jak ogrodzenia, izolacja, wentylacja;
- d) urządzenia kontrolne i do eliminowania substancji przykrych, szkodliwych, toksycznych lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznych były utrzymane stale w dobrym stanie;
- e) wszelkie właściwe i możliwe do zastosowania środki były wprowadzane dla zabezpieczenia pracowników przed skutkami wynikającymi w szczególności z przewrócenia, wylania, wydzielania i rozpryskiwania substancji przykrych, szkodliwych, toksycznych lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznych;
- f) w przypadku manipulowania substancjami toksycznymi lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznymi, zabronione było palenie tytoniu, jedzenie, picie i robienie makijażu; produkty żywnościowe, napoje, tytoń i wyroby kosmetyczne do makijażu, używane przez pracowników, nie powinny być narażone na skażenie takimi substancjami.

53. Naczynia zawierające szkodliwe substancje powinny nosić:

- a) znak ostrzegawczy, zgodny z przyjętymi normami międzynarodowymi i wskazujący, w razie potrzeby, na rodzaj grożącego niebezpieczeństwa;

- b) nazwę substancji lub oznaczenie rozpoznawcze;
- c) w miarę możliwości, podstawowe wskazówki co do pierwszej pomocy, jaką należy zastosować w przypadku, gdyby dana substancja spowodowała zagrożenie dla zdrowia lub obrażenia dała człowiekowi.

54.1) Jeżeli, mimo zastosowania, zgodnie z ustępami 51 i 52, środków ostrożności, wykonywane roboty są szczególnie brudzące lub wymagają używania, przewożenia lub manipulowania substancjami lub zastosowania procesów szkodliwych, toksycznych lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznych, i w zależności od wielkości i rodzaju grożącego niebezpieczeństwa, pracownicy powinni być zabezpieczeni w sposób odpowiedni za pomocą odzieży ochronnej lub każdego innego niezbędnego wyposażenia i środka ochrony osobistej.

2) Odzież ochronna, wyposażenie i środki ochrony osobistej, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, powinny zawierać, dla przykładu, jedną lub kilka z następujących rzeczy: pałta, bluzy, fartuchy, okulary, rękawice, czepki, hełmy, aparaty oddechowate, obuwie, kremy ochronne i specjalne pudry.

3) W razie potrzeby, właściwa władza powinna ustalić normy skuteczności minimalnej dla wyposażenia i innych środków ochrony osobistej.

4) Jeżeli szczególne środki higieny publicznej lub ochrona zdrowia założy wymagają noszenia odzieży lub jakiegokolwiek innego wyposażenia lub środka ochrony osobistej podczas pracy, powinny one być dostarczone, czyszczone i utrzymywane na koszt pracodawcy.

55. W przypadku, gdy zastosowanie wyposażenia lub środków ochrony osobistej nie eliminuje całkowicie skutków działania substancji lub procesów szkodliwych, toksycznych lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznych, właściwa władza powinna, w razie potrzeby, zalecić stosowanie dodatkowych środków zapobiegawczych.

56.1) W razie potrzeby, właściwa władza powinna ustalić najniższy wiek dopuszczenia do pracy wymagającej stosowania takich substancji i procesów.

2) Właściwa władza powinna wprowadzić badania lekarskie (wstępne i okresowe) dla pracowników narażonych na działanie substancji szkodliwych, toksycznych lub z jakiegokolwiek powodu niebezpiecznych.

XV. HAŁAS I DRGANIA

57.1) Hałasy (w tym sygnały dźwiękowe) i drgania, mogące spowodować u pracowników szkodliwe następstwa, powinny być zredukowane, jeśli to jest tylko możliwe, za pomocą właściwych i możliwych do zastosowania środków.

2) Specjalną uwagę należy przywiązywać:

- a) do znacznego tłumienia hałasów i drgań wytwarzanych przez maszyny, mechanizmy i aparaty dźwiękowe;
- b) do izolowania źródeł hałasu i drgań, które nie mogą być stłumione;
- c) do ograniczenia intensywności i czasu trwania sygnałów dźwiękowych, w tym również audycji muzycznych;
- d) do instalowania urządzeń dźwiękochłonnych dla odizolowania biur od hałasów warsztatowych, wind, transporterów lub ruchu ulicznego, wszędzie tam, gdzie to jest wskazane.

58. W przypadku, gdyby środki przewidziane w ust. 57 pkt. 2) okazały się niewystarczające do wyeliminowania w sposób odpowiedni szkodliwych skutków hałasu i drgań:

- a) jeżeli pracownicy narażeni są na szkodliwe działanie dźwięków, powinni oni być wyposażeni w odpowiednie ochraniacze na uszy;
- b) regularne przerwy odpoczynkowe w czasie pracy i spędzone w pomieszczeniach lub miejscach, gdzie nie występują ani emisja dźwięków, ani wibracje, powinny być przyznane pracownikom, narażonym na emisje dźwięków i na drgania, mogące spowodować szkodliwe następstwa;
- c) w razie potrzeby, powinny być zastosowane systemy rozdziału lub rotacji robót.

XVI. METODY I RYTM PRACY

59. Metody pracy powinny być, w miarę możliwości, dostosowane do wymagań higieny i zdrowia fizycznego i psychicznego, oraz do wygody pracowników.

60. Odpowiednie środki powinny być, między innymi, podjęte, aby mechanizacja lub metody skracania czasu trwania operacji nie narzucały takiego tempa pracy, które prowadziłyby, w wyniku długotrwałego natężenia uwagi lub wymaganej dużej szybkości ruchów, do szkodliwych następstw u pracowników, mianowicie do zmęczenia fizycznego lub psychicznego, wywołującego widoczne zaburzenia w organizmie.

61. Właściwa władza powinna ustalić, jeżeli warunki pracy wskazują na taką potrzebę, najniższy wiek zatrudnienia przy pracach wymienionych w ust. 60.

62. W celu uniknięcia lub ograniczenia, jak to jest tylko możliwe, szkodliwych następstw, omawianych w ust. 60, powinno się wprowadzać w czasie pracy przerwy odpoczynkowe lub, jeżeli to jest możliwe, systemy rozdziału lub rotacji robót.

XVII. PIERWSZA POMOC

63. Każdy zakład, instytucja, służba administracyjna lub dział, do których niniejsze Zalecenie ma zastosowanie, powinien w zależności od swej wielkości oraz możliwości niebezpieczeństwa:

- a) bądź posiadać własną izbę chorych lub własny punkt pierwszej pomocy;
- b) bądź posiadać izbę chorych lub punkt pierwszej pomocy wspólnie z innymi zakładami, instytucjami, administracjami lub działami;
- c) bądź posiadać jedną lub więcej szaf, skrzynek lub walizek ze środkami pierwszej pomocy.

64.1) Wyposażenie izb chorych, punktów pierwszej pomocy, szaf, apteczek i walizek, wymienionych w ust. 63, powinno być ustalone przez właściwą władzę w zależności od liczebności załogi i rodzaju grożącego niebezpieczeństwa.

2) Zawartość szaf, apteczek i walizek ze środkami pierwszej pomocy powinna być utrzymana w warunkach aseptyczności i należycie zabezpieczona; powinna ona być sprawdzana przynajmniej raz na miesiąc, a szafy, apteczki i walizki ze środkami pierwszej pomocy powinny być przy tej okazji uzupełniane lub, kiedy to jest niezbędne, zaraz po użyciu.

3) Każda szafa, apteczka lub walizka ze środkami pierwszej pomocy powinna zawierać jasne i proste instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w przypadkach nagłych, i nosić – w widocznym miejscu – nazwisko osoby odpowiedzialnej, wyznaczonej zgodnie z ust. 65. Ich zawartość powinna być dokładnie opatrzona etykietami.

65. Izby chorych, punkty opatrunkowe, apteczki i walizki ze środkami pierwszej pomocy powinny być o każdej porze łatwo naprawialne i dostępne, oraz przekazane pod opiekę wyznaczonej osoby, która powinna umieć udzielać pierwszej pomocy w zakresie ustalonym przez właściwą władzę.

XVIII. JADALNIE

66. W przypadkach określonych przez właściwą władzę, jadalnie powinny być postawione do dyspozycji pracowników.

67.1) Jadalnie powinny posiadać wystarczającą liczbę siedzeń i stołów.

2) Instalacja do podgrzewania pokarmów, stanowisko wody pitnej zimnej i stanowisko wody gorącej powinny być urządzone w jadalniach lub w ich bezpośredniej bliskości.

3) Kubły z przykryciem powinny być udostępnione.

68.1) Jadalnie powinny być oddzielone od wszelkich miejsc, w których się jest narażonym na działanie substancji toksycznych.

2) Noszenie skażonej odzieży roboczej w jadalniach powinno być zakazane.

XIX. POMIESZCZENIA NA ODPOCZYNEK

69.1) Jeżeli nie istnieją inne udogodnienia dla pracowników, potrzebujących chwilowego odpoczynku w godzinach pracy, pomieszczenie na odpoczynek powinno być urządzone w miejscu odpowiednim, z uwzględnieniem rodzaju pracy i wszystkich innych warunków i okoliczności z tym związanych. W szczególności pomieszczenia odpoczynkowe powinny być urządzone dla zabezpieczenia potrzeb kobiet pracujących, pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie ciężkich lub specjalnych, wymagających chwilowego odpoczynku w godzinach pracy, oraz dla pracujących zespołowo, w czasie przerw.

2) Tam, gdzie to jest wskazane, ustawodawstwo krajowe powinno upoważnić właściwą władzę do nakładania obowiązku urządzania pomieszczeń na odpoczynek, jeżeli władza ta uzna to za wskazane z uwagi na okoliczności i warunki wykonywania pracy.

70. Omawiane pomieszczenia wypoczynkowe powinny zawierać co najmniej:

- a) pomieszczenie z urządzeniami odpowiednimi dla danego klimatu, w celu zmniejszenia przykrego działania zimna lub upału;
- b) odpowiednią wentylację i oświetlenie;
- c) wystarczającą ilość odpowiednich siedzeń.

XX. PLANY I BUDOWA

71. Plany nowych budynków, przeznaczonych do użytku przedsiębiorstwom, instytucjom, administracjom lub służbom, do których stosuje się niniejsze Zalecenie, jak

również plany nowych instalacji, przeznaczonych na użytek tychże przedsiębiorstw, instytucji, administracji i służb, w budynkach starych, w których mają być przeprowadzone znaczne przeróbki, powinny odpowiadać, w miarę, jak to jest tylko możliwe, postanowieniom niniejszego Zalecenia, a w przypadkach określonych ustawodawstwem krajowym powinny one być przedstawione do uprzedniego zatwierdzenia przez właściwą władzę.

72. Plany te powinny zawierać wystarczające dane, dotyczące w szczególności:

- a) rozmieszczenia pomieszczeń pracy, jak również dróg przeznaczonych dla ruchu, wyjść normalnych, wyjść zapasowych i urządzeń sanitarnych;
- b) wymiarów pomieszczeń pracy i wyjść zapasowych, jak również drzwi i okien, ze wskazaniem wysokości podpór;
- c) rodzaju podłóg, ścian i sufitów;
- d) wszelkich maszyn i urządzeń mogących wydawać lub wydzielać ciepło, parę, gazy, kurz, zapachy, światło, hałas lub drgania w takich ilościach, że zdrowie, bezpieczeństwo lub wygoda pracowników mogłyby na tym ucierpieć, jak również proponowanych środków zwalczania tych niedogodności;
- e) sposobów ogrzewania i oświetlania;
- f) ewentualnych urządzeń wentylacji mechanicznej;
- g) wszelkich środków tłumienia dźwięków, zabezpieczenia przed wilgocią i regulacji temperatury.

73. Właściwa władza powinna udzielać rozsądnych terminów na wykonanie żądanych przez nią przeróbek, tak aby przedsiębiorstwa, instytucje, administracje lub służby, do których stosuje się niniejsze Zalecenie, odpowiadały jego postanowieniom.

74. W miarę możliwości, pokrycie podłóg lub sama podłoga, ściany i sufity pomieszczeń, jak również wyposażenie tych pomieszczeń, powinny być wykonane w ten sposób, aby nie przedstawiały żadnego zagrożenia dla zdrowia.

75. Wystarczające wyjścia zapasowe powinny być przewidziane i należycie utrzymane.

XXI. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE PRZED ROZPRZESTRZENIANIEM SIĘ CHOROÓB

76.1) Odpowiednie postanowienia powinny być podjęte w celu niedopuszczenia do rozprzestrzeniania się chorób zakaźnych wśród załóg przedsiębiorstw, instytucji, administracji lub służb, do których stosuje się niniejsze Zalecenie, jak również między pracownikami a ludnością.

2) W szczególności, postanowienia te powinny zawierać:

- a) zbiorowe lub indywidualne środki zabezpieczenia technicznego i medycznego, w tym ochronę przed chorobami zakaźnymi i walką z owadami, gryzoniami i innymi szkodnikami;
- b) środki nadzoru lekarskiego.

XXII. SZKOLENIE W ZAKRESIE HIGIENY

77. Powinny być podjęte środki w celu zapoznania pracowników i pracodawców z niezbędnymi wiadomościami podstawowymi o środkach higieny, z jakich mogą oni korzystać podczas godzin pracy.

78.1) W szczególności pracownicy powinni być poinformowani:

- a) o niebezpieczeństwie dla zdrowia, jakie mogą spowodować szkodliwe substancje, które przyjdzie im przewozić, manipulować lub używać, nawet jeżeli będzie to dotyczyło produktów o rzadkim zastosowaniu w danym zakładzie;
- b) o konieczności prawidłowego posługiwania się wyposażeniem i urządzeniami przeznaczonymi dla celów ochrony i higieny.

2) Jeżeli wskazania związane z higieną nie mogą być podane w języku zrozumiałym dla pracowników, powinni oni być co najmniej poinformowani, w języku przez nich zrozumiałym, o znaczeniu niektórych określeń, wyrażeń, symboli i znaków, ważnych z punktu widzenia higieny.

XXIII. WSPÓLPRACA W ZAKRESIE HIGIENY

79.1) Właściwa władza, pracodawcy i pracownicy powinni ustanowić wzajemne kontakty w celu zapewnienia higieny dla pracowników w zakresie wykonywanej przez nich pracy.

2) Właściwa władza, wprowadzając w życie postanowienia niniejszego Zalecenia, powinna to konsultować z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników lub, jeżeli takie organizacje nie istnieją, zainteresowanymi przedstawicielami pracodawców i pracowników.

80.1) Właściwa władza powinna zachęcać i ewentualnie sama podejmować rozpatrywanie wszystkich środków zmierzających do zapewnienia higieny dla pracowników w zakresie wykonywanej przez nich pracy.

2) Właściwa władza powinna szeroko popularyzować wszelką dokumentację dotyczącą środków zmierzających do zapewnienia higieny pracowników w zakresie wykonywanej przez nich pracy.

3) Wszelkie informacje, rady i wyjaśnienia w zakresie każdej ze spraw, omawianych w niniejszym Zaleceniu, powinny być możliwe do uzyskania od właściwej władzy.

81.1) W przedsiębiorstwach, instytucjach, służbach administracyjnych lub służbach, dla których – biorąc pod uwagę grożące niebezpieczeństwo – właściwa władza uzna to za wskazane, należałoby wyznaczyć co najmniej jednego delegata lub odpowiedzialnego za sprawy higieny.

2) Delegaci lub odpowiedzialni za sprawy higieny powinni ściśle współpracować z pracodawcami i pracownikami w zakresie usuwania niebezpieczeństwa zagrażającego zdrowiu pracowników, w szczególności utrzymywać w tym celu kontakty z przedstawicielami pracodawców i pracowników.

3) W przedsiębiorstwach, instytucjach i służbach administracyjnych, w których, z uwagi na grożące niebezpieczeństwo, właściwa władza uzna to za wskazane, powinien być zorganizowany komitet do spraw higieny.

4) Komitety higieny powinny się w szczególności zajmować usuwaniem źródeł niebezpieczeństw zagrażających zdrowiu pracowników.

82. Właściwa władza, wspólnie z zainteresowanymi pracodawcami i pracownikami, lub ich organizacjami, powinna przeprowadzać ankiety w celu zebrania danych odnośnie do chorób, których źródłem może być praca, oraz w celu opracowania środków dla usunięcia przyczyn i warunków powstawania tych chorób.

XXIV. WPROWADZANIE W ŻYCIE

83. Dla zabezpieczenia skutecznego stosowania ustawodawstwa, lub innych postanowień dotyczących higieny, powinny być podjęte właściwe środki, w postaci odpowiednich służb inspekcyjnych, lub w inny sposób.

84. Jeżeli sposoby, za pomocą których zostały wprowadzone w życie postanowienia niniejszego Zalecenia, na to pozwalają, właściwe stosowanie omawianych postanowień powinno być zabezpieczone ustanowieniem odpowiedniego systemu sankcji.

Konwencja Nr 121

dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na czterdziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia ósmego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „zakład przemysłowy” obejmuje wszystkie zakłady w następujących gałęziach działalności gospodarczej: przemysły wydobywcze, przemysły wytwórcze, budownictwo, elektryczność, gaz, wodę i urządzenia sanitarne, transport, składy i komunikację;
- d) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach;
- e) określenie „dziecko pozostające na utrzymaniu” oznacza:
 - i) dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny lub dziecko w wieku poniżej 15 lat, przy czym powinien być wzięty pod uwagę wiek wyższy;
 - ii) dziecko w ustalonym wieku wyższym od wskazanego w pkt. i), jeżeli odbywa praktykę, kontynuuje studia albo wskutek chronicznej choroby lub ułomności nie jest zdolne do wykonywania jakiejkolwiek działalności zawodowej, na warunkach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe, wymóg ten będzie uważany za spełniony, jeżeli w myśl ustawodawstwa krajowego określenie „dziecko pozostające na utrzymaniu” obejmuje wszystkie dzieci w wieku znacznie wyższym od wskazanego w pkt. i).

¹ Data wejścia w życie: 28 lipca 1967 r.

Artykuł 2

1. Członek, którego gospodarka i środki lecznicze nie osiągnęły dostatecznego stopnia rozwoju, może w formie umotywowanej deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji zastrzec, że skorzysta z czasowych wyłączeń przewidzianych w następujących artykułach: 5, 9 ust. 3 b), 12, 15 ust. 2 i 18 ust. 3.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z poprzednim ustępem, powinien w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal powody, które go do tego skłoniły;
- b) że zrzeka się korzystania z danego wyłączenia, począwszy od określonej daty.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, w deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji, wyłączyć ze stosowania Konwencji:

- a) marynarzy, w tym także marynarzy-rybaków;
- b) funkcjonariuszy publicznych, jeżeli wymienione grupy są chronione systemami specjalnymi, które przewidują łączne świadczenie co najmniej równe świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z poprzednim ustępem pozostaje w mocy, Członek może wyłączyć wymienione w tym oświadczeniu osoby z liczby osób wziętych pod uwagę przy obliczaniu procentu pracowników, przewidzianego w art. 4 ust. 2d) i w art. 5.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, może następnie zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w stosunku do każdej grupy wyłączonej w czasie ratyfikacji.

Artykuł 4

1. Ustawodawstwo krajowe, dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, powinno chronić wszystkich pracowników (łącznie z uczniami) sektorów prywatnych i publicznych, nie wyłączając spółdzielni, a w razie śmierci żywiciela rodziny – ustalone grupy uprawnionych.

2. Każdy Członek może przewidzieć takie wyłączenia, jakie uzna za konieczne, jeżeli chodzi o:

- a) osoby wykonujące prace dorywcze poza przedsiębiorstwem pracodawcy;
- b) chałupników;
- c) członków rodziny pracodawcy, żyjących z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, jeżeli pracują oni na jego rachunek;
- d) inne grupy pracowników, których liczba nie powinna przewyższać 10% ogółu pracowników, poza tymi, którzy zostali wyłączeni na podstawie liter a) do c) niniejszego ustępu.

Artykuł 5

Jeżeli deklaracja przewidziana w art. 2 pozostaje w mocy, stosowanie ustawodawstwa krajowego, dotyczącego świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, może być ograniczone do ustalonych grup pracowników, stanowiących w całości co najmniej 75% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych, a w razie śmierci żywiciela rodziny – do ustalonych grup uprawnionych.

Artykuł 6

Ochrona powinna obejmować następujące przypadki spowodowane wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową:

- a) stan chorobowy;
- b) niezdolność do pracy wynikająca z takiego stanu i powodująca utratę zarobku, tak jak ją określa ustawodawstwo krajowe;
- c) całkowita utrata zdolności do zarobkowania lub utrata częściowa powyżej ustalonego stopnia, jeśli można przypuszczać, że ta utrata jest trwała, albo też odpowiednie zmniejszenie sprawności fizycznej;
- d) utrata środków utrzymania przez ustalone grupy uprawnionych z powodu śmierci żywiciela rodziny.

Artykuł 7

1. Każdy Członek ustali definicję „wypadku przy pracy”, obejmującą warunki, na których wypadki w drodze do pracy i z powrotem będą uznawane za wypadki przy pracy, oraz wymieni elementy tej definicji w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które obowiązany jest składać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

2. Jeżeli wypadki w drodze do pracy i z powrotem są już objęte systemami zabezpieczenia społecznego innymi niż systemy dotyczące odszkodowania za wypadki przy pracy, i jeżeli systemy te przewidują w razie wypadków w drodze do pracy i z powrotem świadczenia, ogólnie biorąc, co najmniej równe świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji, wówczas nie jest wymagane odrębne postanowienie dotyczące wypadków w drodze do pracy i z powrotem, w ramach definicji „wypadków przy pracy”.

Artykuł 8

Każdy Członek:

- a) ustali wykaz chorób, zawierających co najmniej choroby wymienione w tabeli I, załączonej do niniejszej Konwencji, które zostaną uznane za choroby zawodowe na ustalonych warunkach; albo
- b) włączy do swego ustawodawstwa ogólną definicję chorób zawodowych, obejmującą co najmniej choroby wymienione w tabeli I, załączonej do niniejszej Konwencji; bądź
- c) ustali wykaz chorób zgodnie z lit. a), uzupełniony ogólną definicją chorób zawodowych lub innymi postanowieniami, pozwalającymi na ustalenie pochodzenia zawodowego chorób innych niż choroby wymienione w wykazie, lub chorób, które objawiają się w innych warunkach niż te, które zostały ustalone.

Artykuł 9

1. Każdy Członek zapewni osobom chronionym, z zastrzeżeniem ustalonych warunków, udzielanie następujących świadczeń:

- a) opieki lekarskiej oraz świadczeń pokrewnych w razie stanu chorobowego;
- b) świadczeń pieniężnych w przypadkach wymienionych w literach b), c) i d) art. 6.

2. Prawa do świadczeń nie mogą być uzależnione od okresu zatrudnienia, okresu ubezpieczenia lub od opłacania składek, jednakże jeżeli chodzi o choroby zawodowe może być ustalony pewien okres narażenia na ryzyko zachorowania na te choroby.

3. Świadczenia powinny być udzielane przez cały czas trwania przyczyn powodujących przypadki objęte ochroną. Jednakże w razie niezdolności do pracy świadczenia pieniężne za pierwsze trzy dni mogą nie być wypłacane:

- a) jeżeli w chwili wejścia w życie niniejszej Konwencji ustawodawstwo Członka przewiduje spełnienie wymogu, pod warunkiem, iż Członek w swych sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, które obowiązany jest składać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, oświadczy, że istnieją nadal przyczyny, które uzasadniały skorzystanie z odstąpienia od tego postanowienia Konwencji;
- b) jeżeli deklaracja przewidziana w art. 2 pozostaje w mocy.

Artykuł 10

1. Opieka lekarska i świadczenia pokrewne w razie stanu chorobowego powinny obejmować:

- a) pomoc lekarzy o ogólnej praktyce oraz lekarzy specjalistów, udzielaną osobom leczonym w szpitalu lub poza nim, w tym wizytowanie chorych w domu;
- b) pomoc dentyścyczną;
- c) pomoc pielęgniarską w domu lub w szpitalu, bądź w innym zakładzie leczniczym;
- d) utrzymanie w szpitalu, w domu dla rekonwalescentów, w sanatorium lub w innym zakładzie leczniczym;
- e) środki dentyściczne, farmaceutyczne i inne środki lecznicze lub chirurgiczne, w tym aparaty protetyczne, ich naprawę oraz zamianę w razie potrzeby, a także okulary;
- f) pomoc udzielaną przez osoby o innym zawodzie, jaki w każdym czasie może być prawem uznany za zbliżony do zawodu lekarskiego, pod nadzorem lekarza lub dentysty;
- g) następującą pomoc w miejscu pracy, jeśli to jest możliwe:
 - i) natychmiastową pomoc osobom, które uległy ciężkim wypadkom;
 - ii) pomoc dalszą dla tych, którzy są lżej zranieni i nie powoduje to wstrzymania się od pracy.

2. Świadczenia udzielane zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu powinny zmierzać, przy użyciu wszystkich odpowiednich środków, do zachowania, przywrócenia lub – gdy to nie jest możliwe – do poprawy stanu zdrowia poszkodowanego i jego zdolności do pracy, a także do zaspokojenia jego potrzeb osobistych.

Artykuł 11

1. Każdy Członek, który udziela opieki lekarskiej i świadczeń pokrewnych w ramach ogólnego systemu opieki lekarskiej lub systemu opieki lekarskiej dla pracowników, może przewidzieć w swoim ustawodawstwie, że będzie ona udzielana poszkodowanym wskutek wypadków przy pracy i chorób zawodowych na tych samych warunkach, jak innym uprawnionym, z zastrzeżeniem iż zasady obowiązujące w tym zakresie nie są dla nich krzywdzące.

2. Każdy Członek, który udziela opieki lekarskiej i świadczeń pokrewnych w formie zwrotu poniesionych przez poszkodowanego wydatków, może przewidzieć w swoim ustawodawstwie szczególne przepisy dla przypadków, w których zakres, trwanie lub koszty tej opieki przekraczają rozsądne granice, z zastrzeżeniem iż zasady obowiązujące w tym zakresie są zgodne z celem wymienionym w ust. 2 art. 10, i nie są krzywdzące dla zainteresowanych.

Artykuł 12

Jeżeli deklaracja przewidziana w art. 2 pozostaje w mocy, opieka lekarska i świadczenia pokrewne powinny co najmniej obejmować:

- a) pomoc lekarzy o ogólnej praktyce, w tym wizytowanie chorych w domu;
- b) pomoc lekarzy specjalistów, udzielaną w szpitalach osobom tam leczonym lub dochodzącym, oraz pomoc lekarzy specjalistów, która może być udzielana poza szpitalem;
- c) dostarczanie potrzebnych środków farmaceutycznych zaleconych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego praktyka;
- d) leczenie szpitalne, gdy jest ono potrzebne, oraz
- e) jeśli to możliwe – natychmiastową pomoc w miejscu pracy osobom, które uległy wypadkowi przy pracy.

Artykuł 13

W razie czasowej niezdolności do pracy, lub niezdolności do pracy znajdującej się w początkowej fazie, świadczenia pieniężne będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami bądź art. 19, bądź art. 20.

Artykuł 14

1. W razie utraty zdolności do zarobkowania, jeśli można przypuszczać, że ta utrata jest trwała, albo też w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, świadczenia pieniężne będą wypłacane we wszystkich przypadkach, w których wymieniona utrata zdolności lub zmniejszenie sprawności fizycznej przewyższa ustalony stopień i istnieje po upływie czasu, w którym przysługują świadczenia zgodnie z art. 13.

2. W razie całkowitej utraty zdolności do zarobkowania, jeśli można przypuszczać, że ta utrata jest trwała, albo też w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, świadczenia będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami bądź art. 19, bądź art. 20.

3. W razie istotnej częściowej utraty zdolności do zarobkowania, która przewyższa ustalony stopień, jeśli można przypuszczać, że ta utrata będzie trwała, albo też

w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, świadczenia będą wypłacane periodycznie i ustalane w odpowiedniej proporcji do świadczeń przewidzianych w ust. 2 niniejszego artykułu.

4. W razie każdej innej częściowej utraty zdolności do zarobkowania, która przewyższa ustalony stopień, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu i, jeśli można przypuszczać, że ta utrata jest trwała, albo też w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, świadczenie pieniężne może mieć formę wypłaty jednorazowej.

5. Stopnie utraty zdolności do zarobkowania lub odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, o których mowa w ustępach 1 i 3 niniejszego artykułu, będą ustalone przez ustawodawstwo krajowe w taki sposób, aby nie było to krzywdzące dla zainteresowanych.

Artykuł 15

1. W przypadkach wyjątkowych i za zgodą poszkodowanego całość lub część wypłaty periodycznej, przewidzianej w ust. 2 i 3 art. 14, może być zamieniona na wypłatę jednorazową, odpowiadającą równowartości wypłaty periodycznej, jeżeli właściwa władza ma podstawę do uznania, że ta wypłata jednorazowa będzie użytkowana w sposób szczególnie korzystny dla poszkodowanego.

2. Jeżeli deklaracja przewidziana w art. 2 pozostaje w mocy i zainteresowany Członek uważa, że nie rozporządza niezbędnymi środkami administracyjnymi dla zapewnienia wypłat periodycznych, może zamienić wypłaty periodyczne przewidziane w ust. 2 i 3 art. 14 na wypłatę jednorazową, odpowiadającą równowartości wypłat periodycznych, obliczonych na podstawie dostępnych danych.

Artykuł 16

Podwyższenie wypłat periodycznych albo świadczeń dodatkowych lub specjalnych, jeżeli zostały ustalone, powinno być przewidziane dla takich osób poszkodowanych, których stan wymaga stałej opieki osoby trzeciej.

Artykuł 17

Ustawodawstwo krajowe określi warunki, na których nastąpi zrewidowanie, zawieszenie lub cofnięcie wypłat periodycznych z tytułu utraty zdolności do zarobkowania lub odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, w zależności od ewentualnych zmian ustalonego stopnia tej utraty.

Artykuł 18

1. W razie śmierci żywiciela rodziny świadczenie pieniężne na rzecz wdowy, wedle tego jak zostało ustalone, wdowca – inwalidy pozostającego na utrzymaniu, dzieci pozostających na utrzymaniu oraz innych osób, jakie mogą być ustalone, będą wypłacane periodycznie i obliczane zgodnie z postanowieniami bądź art. 19, bądź art. 20. Jednakże nie są konieczne odrębne postanowienia w odniesieniu do świadczeń na rzecz wdowca – inwalidy pozostającego na utrzymaniu, jeżeli świadczenia pieniężne dla innych pozostałych członków rodziny przewyższają znacznie świadczenia przewidziane w niniejszej Konwencji, i jeżeli inne systemy zabezpieczenia społecznego przyznają takiemu wdowcowi świadczenia znacznie wyższe od tych, które przewiduje w odnie-

sieniu do inwalidztwa Konwencja dotycząca zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r.

2. Ponadto, powinny być udzielane świadczenia na koszty pogrzebu w ustalonej wysokości, nie niższej od normalnych kosztów pogrzebu, prawa do tych świadczeń mogą być jednak uzależnione od ustalonych warunków, jeżeli świadczenia dla pozostałych członków rodziny przewyższają znacznie świadczenia przewidziane w niniejszej Konwencji.

3. Jeżeli deklaracja przewidziana w art. 2 pozostaje w mocy i zainteresowany Członek uważa, że nie rozporządza niezbędnymi środkami administracyjnymi dla zapewnienia wypłat periodycznych, może zamienić wypłaty periodyczne przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu na wypłatę jednorazową, odpowiadającą równowartości wypłat periodycznych, obliczonej na podstawie dostępnych danych.

Artykuł 19

1. Przy wypłatach periodycznych, do których stosuje się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych, przysługujących w czasie trwania przyczyn powodujących przypadki objęte ochroną, powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego, wskazanego w tabeli II załączonej do niniejszej Konwencji, odpowiadała w danych przypadkach chronionych, wskazanemu w tej tabeli, procentowi w stosunku do całości poprzednich zarobków uprawnionego lub jego żywiciela i wysokości zasiłków rodzinnych, przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne jak typowy uprawniony.

2. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela będą obliczane zgodnie z ustalonymi zasadami, a jeżeli osoby chronione, lub ich żywiciele, są podzielone na klasy według ich zarobków, poprzednie zarobki mogą być obliczone według podstawowych zarobków klas, do których należeli.

3. Może być ustalona maksymalna wysokość świadczenia, lub zarobków stanowiących podstawę do obliczania świadczenia, z zastrzeżeniem, że wysokość ta ustalona zostanie w taki sposób, aby postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu były zachowane, jeżeli poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela są niższe lub równe płacy wykwalifikowanego pracownika płci męskiej.

4. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela, płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej, świadczenia i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

5. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w taki sposób, aby pozostawało w rozsądnym stosunku do świadczenia dla typowego uprawnionego.

6. Dla celów niniejszego artykułu, za wykwalifikowanego pracownika płci męskiej uważa się:

- a) montera lub tokarza w przemyśle maszynowym, innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika wykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu; albo
- c) osobę, której zarobek jest równy lub wyższy od 75% zarobków wszystkich osób chronionych, przy czym zarobek ten ustalany jest na podstawie rocznego lub krótszego okresu czasu, stosownie do tego, co zostanie ustalone;

d) bądź osobę, której zarobek wynosi 125% przeciętnego zarobku wszystkich osób chronionych.

7. Dla celów lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika wykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest najwięcej osób chronionych płci męskiej dla danych przypadków objętych ochroną, lub żywicieli osób chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudnionych jest największa liczba tych osób chronionych, lub ich żywicieli, w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo – Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. (z późniejszymi zmianami) i przedstawionej w załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

8. Jeżeli wysokość świadczeń różni się w poszczególnych rejonach, wykwalifikowany pracownik płci męskiej może być określony dla każdego rejonu, zgodnie z postanowieniami ustępów 6 i 7 niniejszego artykułu.

9. Płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalną liczbę godzin pracy, ustaloną przez układy zbiorowe albo przez ustawodawstwo krajowe, lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyzniowych, jeśli są one stosowane, jeżeli tak ustalone płace są różne w poszczególnych rejonach, a ust. 8 niniejszego artykułu nie jest stosowany, przyjmuje się płacę średnią.

10. Żadna wypłata okresowa nie powinna być niższa od ustalonego minimum.

Artykuł 20

1. Przy wypłatach okresowych, do których stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych, przysługujących w czasie trwania przyczyn powodujących przypadki objęte ochroną, powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego, wskazanego w tabeli II załączonej do niniejszej Konwencji, odpowiadała w danych przypadkach chronionych, wskazanemu w tej tabeli, procentowi w stosunku do całości płacy zwykłego dorosłego pracownika płci męskiej i wysokości zasiłków rodzinnych, przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne, jak typowy uprawniony.

2. Płace zwykłego dorosłego pracownika płci męskiej, świadczenia i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

3. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w ten sposób, aby pozostawało w rozsądnym stosunku do świadczenia dla typowego uprawnionego.

4. Dla celów niniejszego artykułu, za zwykłego pracownika płci męskiej uważa się:

- a) typowego pracownika niewykwalifikowanego w przemyśle maszynowym innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika niewykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu.

5. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika niewykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest

najwięcej osób chronionych płci męskiej dla danych przypadków objętych ochroną, lub żywicieli osób chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudniona jest największa liczba tych osób chronionych, lub ich żywicieli, należy przy tym korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. (z późniejszymi zmianami) i przedstawionej w załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

6. Jeżeli wysokość świadczeń różni się w poszczególnych rejonach, zwykły dorosły pracownik płci męskiej może być określony dla każdego z tych rejonów, zgodnie z postanowieniami ustępów 4 i 5 niniejszego artykułu.

7. Płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalną liczbę godzin pracy, ustaloną przez układy zbiorowe, albo przez ustawodawstwo krajowe, albo na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeśli są one stosowane, jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych rejonach, a ust. 6 niniejszego artykułu nie jest stosowany, przyjmuje się płacę średnią.

8. Żadna wypłata okresowa nie powinna być niższa od ustalonego minimum.

Artykuł 21

1. Wysokość bieżących wypłat okresowych, wypłacanych zgodnie z ustępami 2 i 3 art. 14 i ust. 1 art. 18, będzie rewidowana w następstwie znacznych zmian ogólnego poziomu płac, wynikających ze znacznych zmian kosztów utrzymania.

2. Każdy Członek powinien zamieszczać dane wynikające z tych rewizji w sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, które obowiązany jest składać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz wskazać, jakie czynności zostały podjęte w tym względzie.

Artykuł 22

1. Świadczenie, do którego osoba chroniona miałaby prawo w myśl postanowień niniejszej Konwencji, może być zawieszona w takim zakresie, jaki może być ustalony:

- a) na tak długo, jak zainteresowany przebywa poza terytorium Członka;
- b) na tak długo, jak zainteresowany utrzymuje się z funduszy publicznych lub na koszt instytucji, lub zakładu zabezpieczenia społecznego;
- c) jeżeli zainteresowany usiłował uzyskać świadczenie w drodze oszustwa;
- d) jeżeli wypadek przy pracy lub choroba zawodowa zostały spowodowane wskutek przestępstwa popełnionego przez zainteresowanego;
- e) jeżeli wypadek przy pracy lub choroba zawodowa zostały spowodowane dobrowolnym przyjmowaniem substancji trujących lub poważną i umyślną winą zainteresowanego;
- f) jeżeli zainteresowany zaniedbuje, bez ważnych przyczyn, korzystanie z pomocy lekarskiej i świadczeń pokrewnych oraz z oddanych do jego dyspozycji usług rehabilitacyjnych, lub nie przestrzega zasad ustalonych co do zabezpieczenia się przed przypadkami objętymi ochroną, albo zachowania się osób uprawnionych do świadczeń;

g) na tak długo, jak pozostały przy życiu małżonek (małżonka) żyje w związku nielegalizowanym.

2. Część świadczeń pieniężnych, które normalnie byłyby należne, powinna być wypłacana, w ustalonych przypadkach i granicach, osobom pozostającym na utrzymaniu zainteresowanego.

Artykuł 23

1. Każdy ubiegający się o przyznanie świadczenia powinien mieć prawo wniesienia odwołania w razie odmowy świadczenia lub w razie sporu co do charakteru i wysokości świadczenia.

2. Jeżeli przy stosowaniu niniejszej Konwencji zarządzanie opieką lekarską powierzone jest organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, prawo odwołania przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu może być zastąpione przez prawo do zbadania, przez właściwą władzę, każdego zażalenia w sprawie odmowy udzielenia pomocy lekarskiej lub charakteru otrzymanej pomocy.

3. Jeżeli roszczenia rozpatrywane są przez sądy ustanowione specjalnie dla załatwiania spraw o świadczenia w razie wypadków przy pracy lub choroby zawodowej, albo związanych z zabezpieczeniem społecznym w ogólności, w których to sądach reprezentowane są osoby chronione, prawo do odwołania może nie być przewidziane.

Artykuł 24

1. Jeżeli administracja nie została powierzona instytucji prowadzonej przez władze publiczne lub organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, przedstawiciele osób chronionych powinni brać udział w zarządzaniu lub brać udział z głosem doradczym, na ustalonych warunkach, ustawodawstwo krajowe może również przewidzieć udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

2. Członek będzie ponosił ogólną odpowiedzialność za dobry zarząd instytucji i organizacji, które współdziałają przy stosowaniu niniejszej Konwencji.

Artykuł 25

Każdy Członek będzie ponosił ogólną odpowiedzialność za właściwe udzielanie świadczeń, przysługujących na podstawie niniejszej Konwencji, oraz powinien zastosować wszelkie środki zmierzające do tego celu.

Artykuł 26

1. Każdy Członek będzie na ustalonych warunkach:

- a) podejmował środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- b) przewidywał usługi rehabilitacyjne, które powinny przygotować inwalidę, we wszystkich przypadkach, kiedy to jest możliwe, do podjęcia swej poprzedniej działalności lub, jeżeli to nie jest możliwe, do wykonywania działalności zarobkowej, odpowiadającej możliwie najlepiej jego przygotowaniu i zdolnościom; oraz
- c) podejmował środki zmierzające do odpowiedniego zatrudnienia inwalidów.

2. Każdy Członek będzie, w miarę możliwości, przekazywał w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest składać na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, informacje dotyczące częstotliwości i skutków wypadków przy pracy.

Artykuł 27

Każdy Członek będzie na swym terytorium zapewniał obcym obywatelom równe traktowanie z własnymi obywatelami w zakresie korzystania ze świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Artykuł 28

1. Niniejsza Konwencja stanowi rewizję Konwencji dotyczącej odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki (rolnictwo), z 1921 r., Konwencji dotyczącej odszkodowania za wypadki przy pracy, z 1925 r., Konwencji dotyczącej odszkodowania za choroby zawodowe, z 1925 r., i Konwencji dotyczącej odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowanej), z 1934 r.

2. Ratyfikowanie niniejszej Konwencji przez Członka, który jest stroną Konwencji dotyczącej odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowanej), z 1934 r., stanowi z samego prawa natychmiastowe wypowiedzenie tej Konwencji zgodnie z jej art. 8, jeżeli niniejsza Konwencja wejdzie w życie. Jednakże wejście w życie niniejszej Konwencji nie zamyka możliwości późniejszego ratyfikowania Konwencji dotyczącej odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowanej), z 1934 r.

Artykuł 29

Zgodnie z art. 75 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., Część VI tej Konwencji i odpowiednie postanowienia innych części tej Konwencji przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, a mianowicie od daty, w której niniejsza Konwencja wejdzie w życie w stosunku do tego Członka. Jednakże przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji uważane będzie za przyjęcie zobowiązań wynikających z Części VI i odpowiednich postanowień innych części Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., dla celów art. 2 tej Konwencji.

Artykuł 30

Jeżeli Konwencja przyjęta później przez Konferencję i dotycząca jednego lub kilku zagadnień regulowanych niniejszą Konwencją tak przewidzi, postanowienia niniejszej Konwencji, które zostaną wymienione w nowej konwencji, przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikował nową konwencję, począwszy od daty wejścia jej w życie w stosunku do tego Członka.

Artykuł 31

1. Międzynarodowa Konferencja Pracy może na każdej sesji, na której porządek dzienny sprawa ta została wpisana, przyjąć większością dwóch trzecich głosów poprawki do tabeli I, załączonej do niniejszej Konwencji.

2. Poprawki te nabiorą mocy w stosunku do Członka, będącego już stroną niniejszej Konwencji, wówczas gdy zawiadomi on Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o przyjęciu tych poprawek.

3. Jeśli Konferencja nie zadecyduje inaczej w chwili przyjęcia poprawki, nabierze ona mocy przez przyjęcie jej przez Konferencję, w stosunku do każdego Członka ratyfikującego Konwencję w terminie późniejszym.

* * *

Artykuły 32–39: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

TABELA I. WYKAZ CHORÓB ZAWODOWYCH

| Choroby zawodowe | Prace związane z ryzykiem zachorowania |
|---|--|
| 1. Pylica płuc, wywołana pyłem mineralnym powodującym sklerozę (krzem, antracyto-krzem, azbest) i krzemo-gruźlica, jeżeli krzem jest decydującą przyczyną niezdolności lub śmierci. | Wszystkie prace związane z ryzykiem zachorowania na tę chorobę. |
| 2. Choroby wywołane berylem (glucynem) lub jego związkami toksycznymi. | |
| 3. Choroby wywołane fosforem lub jego związkami toksycznymi. | |
| 4. Choroby wywołane chromem lub jego związkami toksycznymi. | |
| 5. Choroby wywołane manganem lub jego związkami toksycznymi. | |
| 6. Choroby wywołane arsenem lub jego związkami toksycznymi. | |
| 7. Choroby wywołane rtęcią lub jej związkami toksycznymi. | |
| 8. Choroby wywołane ołowiem lub jego związkami toksycznymi. | |
| 9. Choroby wywołane dwusiarczkiem węgla. | |
| 10. Choroby wywołane chloropochodnymi węglowodanów szeregu tłuszczowego. | |
| 11. Choroby wywołane benzenem lub jego homologami toksycznymi. | |
| 12. Choroby wywołane saletro- i amonopochodnymi benzenu i jego homologami. | |
| 13. Choroby wywołane promieniowaniem jonizującym. | |
| 14. Zachorowania na nabłonniaki skóry wywołane smołą, pakiem, asfaltem, olejami mineralnymi, parafiną i ich związkami, produktami lub pozostałościami tych substancji. | Wszystkie prace związane z ryzykiem zachorowania na tę chorobę. |
| 15. Zakażenie wąglikiem. | Prace pociągające za sobą kontakty ze zwierzętami zakażonymi wąglikiem. Prace przy odpadach zwierzęcych. Załadowywanie i wyładowywanie lub przewóz towarów, które mogły być zakażone przez zwierzynę lub odpadów zwierzęcych zakażonych wąglikiem. |

TABELA II. WYPŁATY PERIODYCZNE DLA TYPOWYCH UPRAWNIONYCH

| Przypadki chronione | Typowy uprawniony | Procent |
|--|---------------------------------------|---------|
| 1. Czasowa niezdolność do pracy lub niezdolność będąca w początkowej fazie. | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci. | 60 |
| 2. Całkowita utrata zdolności do zarobkowania lub odpowiednie zmniejszenie sprawności fizycznej. | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci. | 60 |
| 3. Śmierć żywiciela rodziny. | Wdowa mająca dwoje dzieci. | 50 |

ZAŁĄCZNIK

MIĘDZYNARODOWA KLASYFIKACJA TYPOWA DLA PRZEMYSŁÓW
WSZYSTKICH GAŁĘZI DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ³

³ Niepublikowana. Oryginalnie załączona Klasyfikacja została zastąpiona wersją zrewidowaną w 1968 r. (Patrz Konwencja Nr 130, Załącznik).

Zalecenie Nr 121

dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na czterdziestej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.,

przyjmuje dnia ósmego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach.

2. Każdy Członek powinien rozszerzyć, w razie potrzeby etapami, stosowanie swego ustawodawstwa w zakresie świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych na każdą grupę pracowników, która na podstawie art. 4 ust. 2 Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., była wyłączone z ochrony zapewnionej przez tę Konwencję.

3.1) Każdy Członek powinien zapewnić, zgodnie z ustalonymi warunkami, w razie potrzeby etapami i ewentualnie w formie ubezpieczenia dobrowolnego, świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych lub świadczenia podobne:

- a) członkom spółdzielni, zatrudnionym w produkcji lub przy świadczeniu usług;
- b) ustalonym grupom pracowników niezależnych, a szczególnie właścicielom małych przedsiębiorstw lub drobnym producentom rolnym, którzy poświęcają tym zawodom swoją działalność;
- c) pewnym grupom pracowników, którzy pracują nieodpłatnie, obejmującym:

- i) osoby przechodzące szkolenie lub inne przygotowanie, albo pozostające na praktyce zawodowej w celu objęcia zatrudnienia, w tym także uczniów i studentów;
- ii) członków dobrowolnych zrzeszeń, zobowiązanych do zwalczania klęsk żywiołowych, pełniących zadania ratownicze lub biorących udział w działalności zmierzającej do utrzymania porządku i prawa;
- iii) inne grupy osób nie wymienionych gdzie indziej, które spełniają zadania w interesie publicznym lub które uczestniczą w czynach obywatelskich, lub dobrowolnych, a mianowicie osoby, które udzielają dobrowolnie pomocy służbie publicznej i służbie społecznej oraz szpitalom;
- iv) więźniów lub innych zatrzymanych wykonujących prace nakazane lub zatwierdzone przez właściwe władze.

2) Środki finansowe ubezpieczenia dobrowolnego, przewidzianego w pkt. i) niniejszego ustępu, nie powinny pochodzić ze składek przeznaczonych na finansowanie obowiązkowych systemów ubezpieczenia pracowników.

4. Specjalne systemy ubezpieczenia, stosowane do marynarzy, w tym także do marynarzy – rybaków, oraz do funkcjonariuszy publicznych, powinny zapewniać w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych świadczenia, które nie powinny być mniej korzystne od świadczeń przewidzianych w Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

5. Każdy Członek powinien, na ustalonych warunkach, uważać za wypadki przy pracy następujące wypadki:

- a) wypadki – bez względu na ich przyczynę, które zdarzyły się w czasie pracy, w miejscu pracy lub w pobliżu tego miejsca, albo w każdym innym miejscu, w którym pracownik znajdował się w związku z zatrudnieniem;
- b) wypadki, które zdarzyły się w pewnym okresie przed i po czasie pracy, a mianowicie, związane z przenoszeniem, czyszczeniem, przygotowywaniem, uprzątnięciem, konserwacją, odnoszeniem i zabezpieczaniem narzędzi lub ubrań roboczych;
- c) wypadki, które zdarzyły się w czasie bezpośredniej drogi między miejscem jego pracy a:
 - i) głównym lub czasowym miejscem zamieszkania; albo
 - ii) miejscem, w którym zwykle pracownik spożywa posiłki; lub
 - iii) miejscem, w którym pracownik otrzymuje zwykle swoje wynagrodzenie.

6.1) Każdy Członek powinien, na ustalonych warunkach, uznać za choroby zawodowe te choroby, które są znane jako wynikające z narażenia na substancje lub niebezpieczne warunki w czasie procesów wytwórczych, działalności lub prac.

2) Pracownicy powinni korzystać z domniemania, z wyjątkiem dowodu przeciwnego, że choroba jest pochodzenia zawodowego:

- a) jeżeli pracownik był narażony na chorobę przez określony czas minimalny;
- b) jeżeli pracownik ujawnił symptomy choroby w określonym terminie po opuszczeniu ostatniego zatrudnienia, w czasie którego mógł on być narażony na ryzyko choroby.

3) Przy ustalaniu lub wprowadzaniu krajowych wykazów chorób zawodowych Członkowie powinni wziąć szczególnie pod uwagę każdy wykaz chorób zawodowych, który byłby zatwierdzany, od czasu do czasu, przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy.

7. Jeżeli ustawodawstwo krajowe zawiera wykaz ustalający domniemanie pochodzenia zawodowego pewnych chorób, należy zezwolić na udowodnienie, że inne choroby, lub choroby wymienione w wykazie, są pochodzenia zawodowego, chociażby nie ujawniły się one w warunkach, na których opiera się domniemanie ich pochodzenia zawodowego.

8. Świadczenia pieniężne w razie niezdolności do pracy powinny być wypłacane od pierwszego dnia w każdym przypadku utraty zarobku.

9. Wysokość świadczeń pieniężnych w razie czasowej niezdolności do pracy, niezdolności do pracy będącej w fazie początkowej lub całkowitej utraty zdolności do zarabkowania, jeżeli istnieje prawdopodobieństwo, iż utrata ta będzie trwała, albo w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej nie powinna być niższa:

- a) bądź od dwóch trzecich zarobku poszkodowanego: jednakże może być ustalona maksymalna wysokość świadczenia lub zarobku stanowiącego podstawę obliczenia świadczenia;
- b) bądź, jeżeli świadczenia są udzielane w jednolitej wysokości – od dwóch trzecich przeciętnego zarobku pracowników sektora zatrudniającego największą liczbę osób płci męskiej.

10.1) Świadczenia pieniężne udzielane w razie utraty zdolności do zarabkowania, jeżeli istnieje prawdopodobieństwo, iż utrata ta będzie trwała, lub w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej, powinny przyjąć formę wypłaty periodycznej przez cały okres trwania wymienionej utraty zdolności lub zmniejszenia sprawności fizycznej, w każdym przypadku, gdy stopień utraty tej zdolności, lub tego zmniejszenia sprawności, wynosi co najmniej 25%.

2) W razie utraty zdolności do zarabkowania, jeżeli istnieje prawdopodobieństwo, iż utrata ta będzie trwała, lub w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej poniżej 25%, może być wypłacona jednorazowa odprawa zamiast wypłaty periodycznej. Wysokość tej jednorazowej odprawy powinna pozostawać we właściwym stosunku do wysokości wypłaty periodycznej i nie powinna być niższa od całości takiej wypłaty, która byłaby dokonana w okresie trzech lat.

11. Powinny być wydane przepisy w sprawie zwrotu, w rozsądnych granicach, kosztów stałej pomocy osoby trzeciej, jeżeli stan poszkodowanego wymaga takiej pomocy; w razie braku takich przepisów wypłata periodyczna powinna być podwyższona bądź o ustalony procent, bądź do ustalonej wysokości.

12. Jeżeli wypadek przy pracy lub choroba zawodowa powodują niezdolność do podjęcia zatrudnienia, lub też zniekształcenie, i jeżeli okoliczności te nie zostały uwzględnione w całości przy ustalaniu doznanej przez poszkodowanego straty, powinno mu być przyznane świadczenie specjalne lub dodatkowe.

13. Jeżeli wysokość wypłat periodycznych, dokonywanych na rzecz pozostałego przy życiu małżonka i dzieci, jest niższa od ustalonej wysokości maksymalnej, powinna być dokonywana wypłata periodyczna poniższym grupom osób, jeżeli osoby te pozostawały na utrzymaniu zmarłego:

- a) ojcu i matce;
- b) braciom i siostrom;
- c) wnukom.

14. Jeżeli jest ustalona najwyższa granica całości świadczeń, wypłacanych wszystkim pozostałym członkom rodziny, maksimum to nie powinno być niższe od wysokości świadczeń wypłaconych w razie całkowitej utraty zdolności do zarobkowania, jeżeli istnieje prawdopodobieństwo, iż utrata ta będzie trwałą, albo w razie odpowiedniego zmniejszenia sprawności fizycznej.

15. Wysokość wypłat okresowych, w przypadkach określonych w ustępach 2 i 3 art. 14 oraz w ust. 1 art. 18 Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., powinna być dostosowywana okresowo, biorąc pod uwagę zmiany w ogólnym poziomie zarobków lub kosztów utrzymania.

Konwencja Nr 122

dotycząca polityki zatrudnienia¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na swej czterdziestej ósmej sesji,

zważywszy, że Deklaracja Filadelfijska uznaje solenny obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania wśród różnych narodów świata programów zapewniających realizację pełnego zatrudnienia i podniesienia poziomu życia, oraz że Wstęp do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy przewiduje walkę z bezrobociem i zagwarantowanie zarobku zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania,

zważywszy ponadto, że w myśl postanowień Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowa Organizacja Pracy odpowiedzialna jest za badanie i rozpatrywanie oddziaływania polityki gospodarczej i polityki finansowej na politykę zatrudnienia, w świetle podstawowego celu, według którego „wszystkie istoty ludzkie, bez względu na rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągnięcia postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności oraz zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami”,

zważywszy, że Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przewiduje, iż „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”,

biorąc pod uwagę postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, które bezpośrednio odnoszą się do polityki zatrudnienia, a w szczególności Konwencję i Zalecenie dotyczące służby zatrudnienia, z 1948 r., Zalecenie dotyczące poradnictwa zawodowego, z 1949 r., Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego, z 1962 r., jak również Konwencję i Zalecenie dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.,

zważywszy, że akty te powinny znaleźć szersze odzwierciedlenie w programie międzynarodowym zmierzającym do zapewnienia rozwoju gospodarczego opartego na pełnym, produktywnym i swobodnie wybieranym zatrudnieniu,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące polityki zatrudnienia, które są zawarte w ósmym punkcie porządku obrad sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte będą w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r.

¹ Data wejścia w życie: 15 lipca 1966 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1967 r., Nr 8, poz. 31 – zał.).

Artykuł 1

1. W celu pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia, każdy Członek określi i będzie stosował, jako główny cel, aktywną politykę zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia.

2. Polityka ta powinna zmierzać do zapewnienia:

- a) aby istniała praca dla wszystkich osób zdolnych do pracy i jej poszukujących;
- b) aby praca ta była jak najbardziej produktywna;
- c) aby istniał swobodny wybór zatrudnienia i aby każdy pracownik miał wszelkie możliwości zdobywania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy, która mu odpowiada, oraz wykorzystania swoich umiejętności i zdolności w tej pracy, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, poglądy polityczne, przynależność narodową lub pochodzenie społeczne.

3. Polityka ta powinna uwzględniać stadium i poziom rozwoju gospodarczego, jak również związki istniejące pomiędzy celami zatrudnienia a innymi celami gospodarczymi i społecznymi, oraz powinna być realizowana metodami przystosowanymi do warunków i zwyczajów krajowych.

Artykuł 2

Każdy Członek przy pomocy dostosowanych do warunków krajowych i w stopniu, w jakim one pozwalają, powinien:

- a) określać i regularnie rewidować, w ramach skoordynowanej polityki gospodarczej i społecznej, środki, jakie należy stosować dla osiągnięcia celów wymienionych w art. 1;
- b) podejmować takie kroki, jakie mogą okazać się potrzebne do zastosowania tych środków, łącznie z opracowywaniem, w razie potrzeby, programów ich realizacji.

Artykuł 3

Przy stosowaniu niniejszej Konwencji należy konsultować się w sprawie polityki zatrudnienia z przedstawicielami środowisk zainteresowanych posunięciami, jakie mogą być podejmowane, zwłaszcza z przedstawicielami pracodawców i pracowników, w celu pełnego uwzględnienia ich doświadczenia i opinii, zapewnienia pełnej współpracy w opracowywaniu tej polityki i pozyskiwania dla niej ich poparcia.

* * *

Artykuły 4–11: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 122

dotyczące polityki zatrudnienia

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1964 r. na czterdziestej ósmej sesji,

zważywszy, że Deklaracja Filadelfijska uznaje solenny obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania wśród różnych narodów świata programów zapewniających realizację pełnego zatrudnienia i podniesienia poziomów życia, oraz że Wstęp do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy przewiduje walkę z bezrobociem i zagwarantowanie zarobku zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania,

zważywszy ponadto, że w myśl postanowień Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowa Organizacja Pracy odpowiedzialna jest za badanie i rozpatrywanie oddziaływania polityki gospodarczej i polityki finansowej na politykę zatrudnienia, w świetle podstawowego celu, według którego „wszystkie istoty ludzkie, bez względu na rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągnięcia postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności oraz zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami”,

zważywszy, iż Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przewiduje, iż „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”,

biorąc pod uwagę postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, które bezpośrednio odnoszą się do polityki zatrudnienia, a w szczególności Konwencji i Zalecenia dotyczących służby zatrudnienia, z 1948 r., Zalecenia dotyczącego poradnictwa zawodowego, z 1949 r., Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego, z 1962 r., jak również Konwencji i Zalecenia dotyczących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.,

zważywszy, iż akty te powinny znaleźć szersze odzwierciedlenie w programie międzynarodowym zmierzającym do zapewnienia rozwoju gospodarczego opartego na pełnym, produktywnym i swobodnie wybieranym zatrudnieniu, postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące polityki zatrudnienia, która to sprawa stanowi ósmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, iż wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.

I. CELE POLITYKI ZATRUDNIENIA

1.1) Dla pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezro-

bocia i niepełnego zatrudnienia, każdy Członek określi i będzie stosował, jako główny cel, aktywną politykę zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia.

2) Polityka ta powinna zmierzać do zapewnienia:

- a) aby istniała praca dostępna dla wszystkich osób zdolnych do pracy i jej poszukujących;
- b) aby praca ta była jak najbardziej produktywna;
- c) aby istniał swobodny wybór zatrudnienia i aby każdy pracownik miał wszelkie możliwości zdobywania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy, która mu odpowiada, oraz wykorzystania swoich umiejętności i zdolności w tej pracy, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, poglądy polityczne, przynależność narodową lub pochodzenie społeczne.

3) Polityka ta powinna uwzględniać stadium i poziom rozwoju gospodarczego, jak również związki istniejące między celami zatrudnienia a innymi celami gospodarczymi i społecznymi, oraz powinna być realizowana metodami przystosowanymi do warunków i zwyczajów krajowych.

II. ZASADY OGÓLNE POLITYKI ZATRUDNIENIA

2. Cele polityki zatrudnienia powinny być wyraźnie i publicznie określone, w miarę możliwości, w danych ilościowych dotyczących wzrostu ekonomicznego i zatrudnienia.

3. Przy formułowaniu polityki zmierzającej do rozwoju i wykorzystania zdolności ludzkich należy konsultować się z przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz ich organizacjami, i należy starać się pozyskać ich współpracę w realizacji tej polityki, w duchu Zalecenia dotyczącego konsultacji na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym, z 1960 r.

4.1) Polityka zatrudnienia powinna być oparta na analitycznych badaniach aktualnych i przyszłych rozmiarów i rozmieszczenia siły roboczej, zatrudnienia, bezrobocia i niepełnego zatrudnienia.

2) Na gromadzenie danych statystycznych, przygotowywanie badań analitycznych i na rozpowszechnianie ich wyników powinny być przeznaczone odpowiednie środki.

5.1) Każdy Członek powinien uznawać znaczenie, jakie ma rozbudowa środków produkcji i pełne rozwijanie zdolności ludzkich, na przykład, przez oświatę, poradnictwo i szkolenie zawodowe, służbę zdrowia i mieszkania, oraz powinien starać się osiągnąć i utrzymywać odpowiednią równowagę w wydatkach poświęconych na te różne cele.

2) Każdy Członek powinien podjąć konieczne środki, aby pomóc pracownikom, a także młodocianym i innym osobom nowo wstępującym w szeregi ludności czynnej zawodowo, w znalezieniu odpowiedniego i produktywnego zatrudnienia, i w dostosowaniu się ich do potrzeb zmieniającej się ekonomiki.

3) Przy stosowaniu tego ustępu należy szczególnie uwzględnić Zalecenie dotyczące poradnictwa zawodowego, z 1949 r., Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego, z 1962 r., oraz Konwencję i Zalecenie dotyczące służby zatrudnienia, z 1948 r.

6.1) Politykę zatrudnienia należy koordynować z ogólną polityką gospodarczą i społeczną, a także z planowaniem lub programowaniem w krajach, w których jest ono stosowane, oraz realizować ją w tych ramach.

2) Każdy Członek, po konsultacji z pracodawcami, pracownikami i ich organizacjami, i należycie uwzględniając ich swobodę decyzji i odpowiedzialność w pewnych dziedzinach, powinien badać zależności, jakie istnieją między środkami polityki zatrudnienia a innymi głównymi decyzjami w zakresie polityki gospodarczej i społecznej, w celu ich wzajemnego wzmacniania.

7.1) Jeżeli istnieją osoby zdolne do pracy i poszukujące pracy, a wydaje się, że nie można będzie dać im pracy w rozsądnie krótkim czasie, rząd powinien zbadać i ogłosić w publicznej deklaracji, w jaki sposób zaspokoi się ich potrzeby.

2) Każdy Członek, w takiej mierze, na jaką pozwala stan jego zasobów i poziom jego rozwoju gospodarczego, oraz uwzględniając normy międzynarodowe obowiązujące w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz postanowienia ust. 5 mniejszego Zalecenia, zastosuje środki mające na celu udzielenie pomocy osobom bezrobotnym lub niepełnozatrudnionym, podczas całego okresu bezrobocia, w zaspokajaniu podstawowych potrzeb tych osób, jak również osób będących na ich utrzymaniu, oraz w przystosowaniu się ich do możliwości objęcia innej pożytecznej pracy.

III. OGÓLNE I WYBRANE ŚRODKI POLITYKI ZATRUDNIENIA

UWAGI OGÓLNE

8. Problemy zatrudnienia wynikające z wahań działalności gospodarczej, ze zmian strukturalnych, a w szczególności z niedostatecznego poziomu działalności gospodarczej, powinny być regulowane za pomocą:

- a) ogólnych środków polityki gospodarczej;
- b) wybranych środków dotyczących bezpośrednio zatrudnienia poszczególnych pracowników lub niektórych kategorii pracowników.

9. Wybór odpowiednich środków i ustalenie kolejności ich stosowania w czasie powinny opierać się na uważnym badaniu przyczyn bezrobocia, celem rozeznania różnych jego typów.

OGÓLNE ŚRODKI DŁUGOTERMINOWE

10. Ogólna polityka gospodarcza powinna sprzyjać gospodarce ekspansywnej, zapewniającej należyty stopień stabilizacji i stanowiącej najwłaściwszą ramę dla skuteczności wybranych środków polityki zatrudnienia.

OGÓLNE ŚRODKI KRÓTKOTERMINOWE

11.1) Środki o charakterze krótkoterminowym powinny być planowane i stosowane w celu niedopuszczenia do wystąpienia masowego bezrobocia lub sytuacji niepełnego zatrudnienia, wynikających z niedostatecznego poziomu działalności gospodarczej, jak również w celu zrównoważenia nacisku inflacyjnego związanego z brakiem równowagi na rynku pracy. W razie zaistnienia lub groźby zaistnienia tych objawów należy zastosować odpowiednie środki do zwiększenia lub – w razie potrzeby – do redukcji prywatnych wydatków na konsumpcję lub na inwestycje, albo publicznych wydatków bieżących lub inwestycyjnych, albo wydatków jednej i drugiej kategorii.

2) Ze względu na znaczenie możliwości zastosowania w odpowiedniej chwili środków przeciwko recesji, inflacji oraz innym zakłóceniom, rządy, zgodnie z konstytucyjnym prawem krajowym, powinny być wyposażone w pełnomocnictwa pozwalające im na zastosowanie lub zmodyfikowanie tych środków w krótkim czasie.

ŚRODKI WYBRANE

12. Należy planować i stosować środki mające na celu złagodzenie sezonowych wahań zatrudnienia. W szczególności należałoby podejmować odpowiednią akcję w celu bardziej równomiernego rozłożenia w ciągu roku popytu na produkty i usługi, dostarczane przez pracowników zatrudnionych sezonowo, lub w celu stworzenia dla nich dodatkowego zatrudnienia.

13.1) Należy planować i stosować środki w celu niedopuszczenia do pojawienia się i wzrostu bezrobocia lub niepełnego zatrudnienia, wynikającego ze zmian strukturalnych, oraz w celu zachęcania i ułatwiania dostosowania się produkcji i zatrudnienia do tego rodzaju zmian.

2) Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „zmiany strukturalne” oznacza długoterminowe i doniosłe zmiany, przybierające formę zmian w popycie, pojawienie się nowych źródeł dostaw, krajowych lub zagranicznych (łącznie z podażą towarów z krajów o niższych kosztach produkcji), lub nowej techniki produkcji, albo zmian wielkości siły roboczej.

3) Podwójnym celem środków dostosowywania się do zmian strukturalnych powinno być:

- a) uzyskanie jak największej korzyści z postępu ekonomicznego i technicznego;
- b) ochrona przed obciążeniami finansowymi lub innymi ujemnymi następstwami grup lub jednostek, na których pracę oddziałują zmiany strukturalne.

14.1) W tym celu i dla uniknięcia strat w produkcji, wywołanych zwłoką w obsadzeniu wolnych miejsc pracy, Członkowie powinni stworzyć i finansować, w odpowiedni sposób, programy udzielania pracownikom pomocy w znalezieniu nowych prac i w dostosowaniu się do nich.

2) Programy takie powinny obejmować:

- a) zorganizowanie skutecznie działającej służby zatrudnienia, uwzględniając postanowienia Konwencji i Zalecenia dotyczących służby zatrudnienia, z 1948 r.;
- b) dostarczenie środków i zachęcanie do szkolenia i przekwalifikowania zawodowego, w celu umożliwienia pracownikom zdobycia kwalifikacji niezbędnych do zapewnienia im stałego zatrudnienia w zawodach rozwijających się, uwzględniając postanowienia Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego, z 1962 r.;
- c) koordynowanie polityki mieszkaniowej z polityką zatrudnienia przez tworzenie odpowiednich mieszkań i urządzeń komunalnych w miejscowościach, gdzie są wolne miejsca pracy, oraz przez przyznawanie pracownikom i ich rodzinom zasiłków na pokrycie kosztów na przeniesienie, finansowanych przez pracodawców lub ze źródeł publicznych.

15. Specjalny priorytet należy przyznać środkom zmierzającym do zapobieżenia poważnemu problemowi bezrobocia młodzieży, wzrastającemu w niektórych krajach. Przy stosowaniu szczególnych środków na rzecz młodzieży, przewidzianych w Kon-

wencji i Zaleceniu dotyczących służby zatrudnienia, z 1948 r., w Zaleceniu dotyczącym poradnictwa zawodowego, z 1949 r., i w Zaleceniu dotyczącym szkolenia zawodowego, z 1962 r., należy w pełni uwzględnić tendencje w zakresie zmian strukturalnych, ażeby zapewnić rozwój i wykorzystanie zdolności młodzieży, w związku ze zmieniającymi się potrzebami gospodarki.

16. Należy podjąć wysiłki w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb pewnych grup osób, które napotykać specjalne trudności na skutek zmian strukturalnych lub z wszelkich innych przyczyn, takich jak pracownicy w starszym wieku, inwalidzi i inni pracownicy, dla których zmiana miejsca pobytu lub zawodu może być szczególnie trudna.

17. Należy zwrócić szczególną uwagę na potrzeby w zakresie zatrudnienia i dochodów w rejonach zacofanych i w strefach, gdzie zmiany strukturalne dotyczą znacznej liczby pracowników, w celu stworzenia lepszej równowagi w działalności ekonomicznej w całym kraju i zapewnienia w ten sposób produktywnego wykorzystania wszystkich zasobów.

18.1) Gdy zachodzą zmiany strukturalne o wyjątkowych rozmiarach, może okazać się konieczne, ażeby środkom w rodzaju tych, które są przewidziane w ustępach od 13 do 17 niniejszego Zalecenia, towarzyszyły środki mające na celu zapobieganie silnym i nagłym dyslokacjom oraz rozłożenie na pewien okres skutków zmiany lub zmian.

2) W takich przypadkach rządy, konsultując się ze wszystkimi zainteresowanymi, powinny niezwłocznie rozważyć najlepsze metody, o charakterze czasowym i wyjątkowym, mające na celu ułatwić przystosowanie się przez zainteresowany przemysł do zmian strukturalnych oraz stosownie do tego powinny podjąć odpowiednie działania.

19. Należałoby powołać odpowiednie organy do popierania i ułatwiania dostosowywania produkcji i zatrudnienia do zmian strukturalnych, określając wyraźnie odpowiedzialność tych organów w różnych sprawach objętych ustępami od 13 do 18 niniejszego Zalecenia.

20.1) Polityka zatrudnienia powinna uwzględniać powszechne doświadczenia, że w następstwie postępu technologicznego i wzrostu produktywności zwiększają się możliwości do rekreacji i rozwoju działalności szkoleniowej.

2) Należałoby podjąć wysiłki do wykorzystania tych możliwości za pomocą metod dostosowanych do warunków i praktyki krajowej oraz do warunków każdego przemysłu; metody te mogą obejmować:

- a) skrócenie czasu pracy bez obniżania płac, stosownie do Zalecenia dotyczącego skrócenia czasu pracy, z 1962 r.;
- b) dłuższe urlopy płatne;
- c) podwyższenie wieku przyjmowania do pracy, połączone z bardziej zaawansowanym kształceniem i szkoleniem.

IV. PROBLEMY ZATRUDNIENIA ZWIĄZANE Z NIEDOSTATECZNYM ROZWOJEM EKONOMICZNYM

POLITYKA INWESTYCJI I DOCHODÓW

21. W krajach rozwijających się polityka zatrudnienia powinna być zasadniczym elementem całej polityki popierania wzrostu dochodu narodowego i sprawiedliwego jego podziału.

22. W celu osiągnięcia szybkiego wzrostu produkcji, inwestycji i zatrudnienia, Członkowie powinni zasięgać opinii i ubiegać się o aktywny udział pracodawców i pracowników oraz ich organizacji w opracowywaniu i stosowaniu krajowej polityki rozwoju ekonomicznego i różnych aspektów polityki socjalnej, zgodnie z Zaleceniem dotyczącym konsultacji na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym, z 1960 r.

23.1) W krajach, w których niedostatecznym możliwościami zatrudnienia towarzyszy brak kapitału, powinny być poczynione wszelkie właściwe kroki w celu rozszerzenia krajowych oszczędności oraz w celu pobudzenia dopływu środków finansowych z innych krajów i z instytucji międzynarodowych dla zwiększenia inwestycji produkcyjnych, bez naruszania suwerenności narodowej lub niezależności gospodarczej krajów przyjmujących te środki.

2) W celu racjonalnego wykorzystania zasobów, którymi te kraje mogą dysponować, i możliwie najwyższego zwiększenia zatrudnienia w tych krajach, byłoby pożądane skoordynowanie ich inwestycji i innych wysiłków w zakresie rozwoju z wysiłkami innych krajów, a zwłaszcza krajów położonych w tych samych rejonach.

POPIERANIE ZATRUDNIENIA PRZEMYSŁOWEGO

24.1) Członkowie powinni zwrócić należytą uwagę na wyjątkowe znaczenie tworzenia w sektorze państwowym lub prywatnym gałęzi przemysłu, które użytkują surowce i źródła energii dostępne w krajach, które stosują nowoczesną technikę i opierają się na odpowiednich badaniach, i których produkcja odpowiada zmianom popytu na rynkach wewnętrznych i zagranicznych, aby stworzyć nowe, długotrwałe możliwości zatrudnienia.

2) Członkowie powinni podejmować wszelkie wysiłki w celu osiągnięcia poziomu rozwoju przemysłowego, który zapewnia w ramach zrównoważonej gospodarki, na zasadach ekonomicznych, maksymalną produkcję gotowych wyrobów, przy wykorzystaniu miejscowej siły roboczej.

3) Należy zwracać szczególną uwagę na środki mające na celu popieranie wydajnej i taniej produkcji, zróżnicowanie gospodarki i zrównoważenie regionalnego rozwoju ekonomicznego.

25. Oprócz popierania nowoczesnego rozwoju przemysłowego, Członkowie powinni, biorąc pod uwagę wymagania techniczne, badać środki zwiększenia możliwości zatrudnienia:

- a) organizując lub zachęcając do zwiększenia produkcji dóbr lub rozszerzenia usług, wymagających dużego nakładu pracy;
- b) zachęcając do stosowania techniki wymagającej zwiększenia zatrudnienia siły roboczej w warunkach, które umożliwią bardziej skuteczne wykorzystanie dostępnych zasobów.

26. Należy podjąć środki:

- a) w celu ułatwienia pełniejszego wykorzystania istniejącej zdolności produkcyjnej w zakresie dostosowanym do wymagań rynków krajowego i zagranicznego, na przykład przez bardziej systematyczne wprowadzenie wielozmianowości, przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia ułatwień pracownikom nocnej zmiany, i przeszkolenia dostatecznej liczby personelu odpowiedzialnego, od którego zależy wydajne funkcjonowanie systemu wielozmianowości;

- b) w celu tworzenia rzemiosła i drobnego przemysłu oraz pomagania im w przystosowaniu się do postępu technicznego i do zmian rynkowych w sposób pozwalający na zwiększenie zatrudnienia, bez uzależnienia od środków ochronnych lub od przywilejów specjalnych, jakie mogą hamować wzrost ekonomiczny; w tym celu należy zacheć do rozwoju spółdzielni i podejmować wysiłki dla ułożenia stosunków między drobnym, a wielkim przemysłem w taki sposób, aby uzupełniały się one wzajemnie, oraz dążyć do rozwijania nowych rynków zbytu dla produktów przemysłowych.

POPIERANIE ZATRUDNIENIA NA WSI

27.1) Państwa, w których występuje masowe niepełne zatrudnienie na wsi, powinny zwrócić szczególną uwagę w polityce ogólnej na opracowanie szerokiego programu rozwoju zatrudnienia produkcyjnego w sektorze rolnym; program taki powinien zmierzać jednocześnie do zastosowania środków strukturalnych i technicznych oraz odwoływać się, w możliwie szerokiej mierze, do wysiłków zainteresowanych; powinien on ponadto opierać się na gruntownych badaniach charakteru, rozmiarów i regionalnego rozmieszczenia niepełnego zatrudnienia.

2) Program ten powinien przede wszystkim zmierzać do stworzenia bodźców i właściwych warunków socjalnych, sprzyjających pełniejszemu wykorzystaniu lokalnej siły roboczej w służbie rozwoju rolnictwa oraz zwiększeniu produktywności i jakości produkcji. Jeżeli to jest możliwe, należy określić środki dostosowane do lokalnych warunków, opierając się na odpowiednich badaniach i przez wprowadzenie wielorodzajowych projektów wiodących.

3) Szczególną uwagę należy poświęcić konieczności tworzenia możliwości produkcyjnego zatrudnienia w rolnictwie i hodowli.

4) Środki strukturalne, zmierzające do rozwoju produkcyjnego zatrudnienia w sektorze rolnym, powinny obejmować: reformy rolne przystosowane do potrzeb kraju, włączając w to reformę i ulepszenie systemu własności ziemskiej, reformę zasad opodatkowania ziemi, rozszerzenie systemów kredytowych, polepszenie usług handlowych i rozwój spółdzielni w zakresie produkcji i handlu.

WZROST LUDNOŚCI

28. Kraje, w których występuje gwałtowny przyrost ludności, a zwłaszcza kraje, w których wywiera on już wielki nacisk na gospodarke, powinny badać czynniki ekonomiczne, społeczne i demograficzne wpływające na wzrost ludności, w celu zastosowania polityki gospodarczej i społecznej, która mogłaby zapewnić lepszą równowagę między wzrostem możliwości zatrudnienia, a wzrostem siły roboczej.

V. DZIAŁALNOŚĆ PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW ORAZ ICH ORGANIZACJI

29.1) Pracownicy i pracodawcy sektorów państwowych i prywatnych oraz ich organizacje powinny podjąć wszelkie odpowiednie środki, ażeby poprzeć osiągnięcie i utrzymanie pełnego, produkcyjnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia.

2) W szczególności powinni oni:

- a) konsultować się między sobą i – jeśli zajdzie potrzeba – konsultować się możliwie jak najwcześniej z właściwymi władzami państwowymi, służbą zatrudnienia lub

z podobnymi instytucjami, w celu opracowania wzajemnie uzgodnionych środków dostosowanych do zmian w sytuacji zatrudnienia;

- b) badać tendencje przemian ekonomicznych i technicznych oraz w sytuacji zatrudnienia, a w razie potrzeby i w odpowiednim czasie, proponować środki, jakie powinny podjąć rządy oraz przedsiębiorstwa publiczne i prywatne celem zagwarantowania, zgodnie z interesem ogólnym, pewności zatrudnienia i zabezpieczenia możliwości zatrudnienia pracowników;
- c) przyczyniać się do lepszego zrozumienia sytuacji ekonomicznej, jak również przyczyn zmian w sytuacji zatrudnienia w niektórych zawodach, gałęziach przemysłu lub rejonach oraz konieczności mobilności zawodowej i geograficznej siły roboczej;
- d) dążyć, bez naruszania suwerenności narodowej, niezależności gospodarczej i wolności stowarzyszeń, do stworzenia klimatu, mogącego zachęcać do zwiększenia inwestycji z zasobów krajowych i zagranicznych, z pozytywnym wpływem na rozwój ekonomiczny kraju;
- e) dostarczać lub powodować dostarczanie możliwości szkolenia i przekwalifikowania pracowników oraz środków finansowych ułatwiających to szkolenie lub przekwalifikowanie;
- f) popierać politykę dotyczącą płac, świadczeń socjalnych i cen, która byłaby zharmonizowana z celami pełnego zatrudnienia, wzrostem ekonomicznym, podnoszeniem stopy życiowej i stabilizacją monetarną, i która nie zagrażałaby słusznym celom realizowanym przez pracodawców i pracowników oraz ich organizacje;
- g) respektować zasadę równości szans i traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji i Zalecenia dotyczących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.

3) Przedsiębiorstwa w konsultacji i współpracy, zależnie od wypadku, z organizacjami pracowników lub z przedstawicielami pracowników na szczeblu przedsiębiorstwa, bądź z jednymi i drugimi, biorąc pod uwagę krajowe warunki ekonomiczne i społeczne, powinny podejmować środki, aby zwalczać bezrobocie, pomagać pracownikom w znalezieniu nowej pracy, zwiększać liczbę wolnych miejsc pracy i redukować do minimum konsekwencje bezrobocia; środki te mogą obejmować:

- a) przekwalifikowanie pracowników do innych prac w ramach przedsiębiorstwa;
- b) przeniesienia w przedsiębiorstwie;
- c) uważne badanie przeszkód, które utrudniają rozszerzanie pracy na zmiany, i środki zmierzające do przezwyciężenia tych przeszkód;
- d) uprzedzanie możliwie jak najwcześniej pracowników, z którymi ma być rozwiązany stosunek pracy, odpowiednie informowanie władz publicznych, niektóre formy ochrony dochodu pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy, biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r.

VI. AKCJA MIĘDZYNARODOWA ZMIERZAJĄCA DO UŁATWIENIA OSIĄGNIĘCIA CELÓW POLITYKI ZATRUDNIENIA

30. Członkowie powinni współdziałać, w razie potrzeby za pomocą organizacji międzyrządowych i innych organizacji międzynarodowych, w akcji międzynarodowej

zmierzającej do ułatwienia realizacji celów polityki zatrudnienia, oraz powinni, w ramach swej wewnętrznej polityki gospodarczej, dążyć do unikania środków, które mają szkodliwy wpływ na sytuację zatrudnienia i ogólną stabilizację ekonomiczną w innych krajach, w szczególności w krajach rozwijających się.

31. Członkowie powinni uczestniczyć w wysiłkach zmierzających do rozwoju handlu międzynarodowego, jako środka pobudzania wzrostu ekonomicznego i zwiększania możliwości zatrudnienia. W szczególności powinni oni podejmować wszelkie możliwe środki w celu zmniejszenia niekorzystnego oddziaływania wahań warunków wymiany handlowej, bilansu płatniczego i problemów rozliczeń na poziom zatrudnienia.

32.1) Państwa uprzemysłowione powinny w swej polityce gospodarczej, włączając w to politykę w zakresie współpracy gospodarczej i rozszerzania popytu, uwzględnić konieczność zwiększenia możliwości zatrudnienia w innych krajach, a szczególnie w krajach rozwijających się.

2) Powinny one tak szybko, jak pozwalają na to okoliczności, powziąć postanowienia zezwalające na wzrost importu produktów, zarówno przerobionych lub częściowo przerobionych, jak i w stanie surowym, które mogą być w sposób ekonomiczny wyprodukowane w krajach rozwijających się, w celu popierania wzajemnej wymiany handlowej i wzrostu zatrudnienia w gałęziach produkujących na eksport.

33. Należałoby ułatwić międzynarodową migrację pracowników dla celów zatrudnienia, odpowiadającą potrzebom gospodarki krajów emigracji i imigracji, łącznie z migracją z krajów rozwijających się do krajów uprzemysłowionych, biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji i Zalecenia dotyczących pracowników migrujących (zrewidowane), z 1949 r., oraz Konwencji dotyczącej równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r.

34.1) W międzynarodowej współpracy technicznej, w trybie dwustronnym lub wielostronnym, należałoby zwracać szczególną uwagę na konieczność rozwoju aktywnej polityki zatrudnienia.

2) W tym celu współpraca taka powinna obejmować:

- a) udzielanie konsultacji dotyczących polityki zatrudnienia i organizacji rynku pracy, które stanowią istotny element w dziedzinie planowania i opracowywania programów rozwoju ogólnego;
- b) współpracę w dziedzinie szkolenia miejscowych kadr kwalifikowanych, łącznie z personelem technicznym i kierowniczym.

3) Programy współpracy technicznej w dziedzinie szkolenia powinny zmierzać do dostarczenia krajom rozwijającym się odpowiednich środków do prowadzenia szkolenia we własnym kraju lub rejonie. Powinny one także zawierać odpowiednie postanowienia w sprawie dostaw wyposażenia. Jako dodatkowy środek powinny być przewidziane ułatwienia dla szkolenia obywateli krajów rozwijających się w krajach uprzemysłowionych.

4) Członkowie powinni czynić wszelkie wysiłki dla ułatwienia delegowania do pracy w krajach rozwijających się, na odpowiednie okresy, wysoko kwalifikowanych ekspertów w różnych dziedzinach polityki zatrudnienia, zarówno ze środowisk rządowych, jak i nierządowych. Powinni oni także podejmować kroki w celu zachęcenia ekspertów do ubiegania się o takie delegowanie.

5) Należy dążyć do aktywnego udziału organizacji pracodawców i pracowników zainteresowanych krajów, w przygotowaniu i realizacji programów współpracy technicznej.

35. Członkowie powinni popierać międzynarodową wymianę metod technologicznych w celu zwiększenia produktywności i zatrudnienia za pomocą takich środków, jak udzielanie licencji oraz innych form współpracy w dziedzinie przemysłu.

36. Przedsiębiorstwa zagraniczne powinny zaspokajać swoje potrzeby kadrowe w drodze zatrudniania i szkolenia personelu miejscowego, łącznie z personelem kierowniczym i nadzorczym.

37. Należałoby zawrzeć porozumienie, w odpowiednich wypadkach w zakresie regionalnym i w razie potrzeby z pomocą Międzynarodowego Biura Pracy, celem przeprowadzania okresowych dyskusji i wymiany doświadczeń dotyczących polityki zatrudnienia, zwłaszcza polityki zatrudnienia w krajach rozwijających się.

VII. SUGESTIE DOTYCZĄCE METOD STOSOWANIA

38. W stosowaniu postanowień niniejszego Zalecenia, każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników powinny się kierować, gdy to jest możliwe i pożądane, sugestiami dotyczącymi metod stosowania przedstawionymi w załączniku.

ZAŁĄCZNIK

SUGESTIE DOTYCZĄCE METOD STOSOWANIA

I. OGÓLNE I WYBRANE ŚRODKI DOTYCZĄCE POLITYKI ZATRUDNIENIA

1.1) Każdy Członek powinien:

- a) prowadzić stałe badania rozmiaru i rozmieszczenia siły roboczej oraz charakteru i nasilenia bezrobocia i niepełnego zatrudnienia oraz tendencji występujących w tych dziedzinach, w miarę możliwości łącznie z dokonywaniem analiz:
 - i) rozmieszczenia siły roboczej według wieku, płci, grup zawodu, kwalifikacji, rejonów i sektorów gospodarczych; prawdopodobnych tendencji do zmian w każdej z tych grup; oddziaływania czynników demograficznych, szczególnie w krajach rozwijających się, o gwałtownym przyroście ludności, oraz wpływu zmian technologicznych na te tendencje;
 - ii) rozmiaru aktualnych możliwości zatrudnienia produktywnego i prawdopodobnych możliwości sukcesywnego produktywnego zatrudnienia w przyszłości w różnych sektorach gospodarczych, rejonach i grupach zawodów, przy uwzględnieniu projektowanych zmian w popycie i produktywności;
- b) podejmować energiczne wysiłki, w szczególności za pomocą spisów ludności i badań metodą reprezentacyjną, dla udoskonalenia danych statystycznych potrzebnych do takich badań;
- c) przedsięwziąć i popierać gromadzenie i analizowanie bieżących wskaźników działalności gospodarczej oraz badania tendencji ewolucji nowej techniki w różnych gałęziach przemysłu w kraju i za granicą, szczególnie jeśli chodzi o automatyzację, w celu, między innymi, odróżniania krótkotrwałych wahań od długotrwałych zmian strukturalnych;
- d) opracowywać dostatecznie wcześnie i szczegółowo krótkoterminowe prognozy zatrudnienia, niepełnego zatrudnienia i bezrobocia, aby mogły one stanowić podstawę szybkiego działania, w celu zapobiegania lub przeciwdziałania zarówno bezrobociu, jak również brakowi siły roboczej;
- e) przedsięwziąć i popierać badanie metod i wyników polityki zatrudnienia w innych krajach.

2) Członkowie powinni starać się podawać do wiadomości czynnikom odpowiedzialnym za zbiorowe układy pracy wyniki przedsięwziętych przez Międzynarodowe Biuro Pracy i inne instytucje badań sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, łącznie z wynikami wpływu automatyzacji.

2. Dla osiągnięcia celów społecznych polityki zatrudnienia należy tę politykę koordynować z innymi środkami polityki gospodarczej i społecznej, szczególnie zaś ze środkami dotyczącymi:

- a) inwestycji, produkcji i wzrostu gospodarczego;
- b) wzrostu i podziału dochodów;
- c) zabezpieczenia społecznego;
- d) polityki podatkowej i pieniężnej, łącznie z polityką antyinflacyjną i polityką wymiany z zagranicą;
- e) popierania liberalizacji wymiany towarowej, kapitałów i siły roboczej między krajami.

3. W celu popierania stabilizacji produkcji i zatrudnienia należy zwracać uwagę na możliwość większego wykorzystania środków fiskalnych lub quasifiskalnych wpływających automatycznie na utrzymanie stabilizacji i zadowalającego poziomu dochodów konsumentów i inwestycji.

4. Środki zmierzające do stabilizacji zatrudnienia mogą obejmować nadto:

- a) środki fiskalne dotyczące skali podatków i nakładów inwestycyjnych;
- b) pobudzanie lub ograniczanie działalności gospodarczej za pomocą środków polityki pieniężnej;
- c) zwiększanie lub redukcję wydatków na prace publiczne lub na inne zasadnicze inwestycje publiczne, jak na przykład na drogi, linie kolejowe, porty, szkoły, ośrodki szkoleniowe i szpitale; w okresach wysokiego poziomu zatrudnienia Członkowie powinni przygotować pewną rezerwę projektów pożytecznych robót publicznych, które można by odraczać do wykonania na okres recesji;
- d) środki o bardziej specyficznym charakterze, jak zwiększenie zamówień rządowych dla takich gałęzi przemysłu, w których objawy recesji grożą czasowym obniżeniem się poziomu działalności gospodarczej.

5. Środki dla usunięcia sezonowych wahań w zatrudnieniu mogą obejmować:

- a) zastosowanie nowej techniki, pozwalającej na wykonywanie pewnych prac w warunkach, w jakich nie byłoby to możliwe bez tej nowej techniki;
- b) szkolenie pracowników zatrudnionych sezonowo, aby im umożliwić zdobycie dodatkowego zawodu;
- c) planowanie przeciwdziałania sezonowemu bezrobociu lub niepełnemu zatrudnieniu; szczególną uwagę należałoby zwrócić na koordynację działalności różnych władz publicznych i przedsiębiorstw prywatnych w dziedzinie budownictwa, aby zapewnić ciągłość prac w celu zaspokojenia potrzeb pracowników w zakresie zatrudnienia.

6.1) Charakter specjalnych trudności, jako rezultatu zmian strukturalnych, które mogłyby godzić w określone grupy osób, wymienione w ust. 16 Zalecenia, powinien być dokładnie określony przez właściwe władze, z zaleceniem podjęcia odpowiednich środków.

2) Powinny być podjęte specjalne środki w celu dostarczenia odpowiedniej pracy tym grupom i udzielenia im pomocy.

3) Gdy pracownicy w starszym wieku lub inwalidzi mają duże trudności w przystosowaniu się do zmian strukturalnych, należałoby im przyznawać odpowiednie świadczenia w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, włączając w to, w razie potrzeby, przyznanie pensji emerytalnej przed osiągnięciem przepisane go wieku.

7.1) Jeżeli zmiany strukturalne godzą w dużą liczbę pracowników skupionych w określonej strefie, a zwłaszcza jeżeli zdolność konkurencyjna tej strefy jest ogólnie osłabiona. Członkowie powinni stworzyć tam dodatkowe możliwości zatrudnienia i, w drodze skutecznego zachęcania oraz konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, nakłaniać poszczególne przedsiębiorstwa do zapewnienia dodatkowych możliwości zatrudnienia w strefie zgodnie z polityką ogólnego rozwoju regionalnego.

2) Podjęte w tym celu środki mogą obejmować:

- a) przekształcanie istniejących przedsiębiorstw lub popieranie rozwoju nowych gałęzi przemysłu;
- b) roboty publiczne lub inne inwestycje publiczne, łącznie z rozszerzaniem lub tworzeniem przedsiębiorstw publicznych;
- c) informacje i porady dla nowych przedsiębiorstw dotyczące warunków ich zakładania;
- d) środki zmierzające do przyciągania nowych przedsiębiorstw do danej strefy, na przykład dzięki rozwojowi lub polepszeniu jego infrastruktury, lub przez przyznawanie specjalnych ułatwień pożyczkowych, okresowych subwencji, okresowych przywilejów podatkowych lub korzyści materialnych, takich jak na przykład tworzenie okręgów przemysłowych;
- e) pierwszeństwo w lokowaniu zamówień rządowych;
- f) odpowiednie wysiłki przeciwdziałające nadmiernej koncentracji przemysłu.

- 3) Środki takie powinny uwzględniać rodzaje zatrudnienia, jakie mogą oferować różne rejony ze względu na ich zasoby, dostęp do rynków i inne czynniki ekonomiczne.
- 4) Granice rejonów, które są specjalnie traktowane, powinny być ustalone po dokładnym zbadaniu prawdopodobnych skutków, jakie wynikną dla innych rejonów, szczególnie sąsiednich.

I. PROBLEMY ZATRUDNIENIA ZWIĄZANE Z NIEDOSTATECZNYM ROZWOJEM EKONOMICZNYM

8. Środki zmierzające do rozszerzenia oszczędności w kraju i zachęcania do dopływu zasobów finansowych z innych krajów, w celu zwiększenia inwestycji produkcyjnych, mogą obejmować:

- a) środki zmierzające do zatrudnienia istniejącej siły roboczej w celu przyspieszenia akumulacji kapitału, przy minimalnym wykorzystaniu zasobów deficytowych; środki te powinny być zgodne z postanowieniami Konwencji dotyczącej pracy przymusowej, z 1930 r. i Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., wprowadzone w ramach systemu odpowiednich minimalnych norm pracy i podejmowane w konsultacji z pracodawcami i pracownikami oraz ich organizacjami;
- b) środki mające na celu skierowanie oszczędności i inwestycji ze strefy nieprodukcyjnej do strefy, w której przyczynią się one do pobudzenia rozwoju ekonomicznego i zatrudnienia;
- c) środki przeznaczone do rozwijania oszczędności:
 - i) przez zmniejszenie konsumpcji dóbr nie pierwszej potrzeby, biorąc pod uwagę konieczność utrzymania odpowiednich bodźców;
 - ii) przez wykorzystywanie rozmaitych systemów oszczędnościowych, łącznie z systemami składek na ubezpieczenia społeczne i systemami drobnych oszczędności;
- d) środki mające na celu rozwijanie miejscowych rynków kapitałów dla ułatwienia przekształcenia oszczędności w inwestycje produkcyjne;
- e) środki mające na celu zachęcanie do reinwestowania w kraju rozsądnej części zysków pochodzących z inwestycji zagranicznych, jak również odzyskiwanie i zapobieganie odpływowi kapitału narodowego, w celu skierowania go na inwestycje produkcyjne.

9.1) Środki zmierzające do zwiększenia możliwości zatrudnienia poprzez zachęcanie do stosowania produkcji i techniki wymagającej zatrudnienia większej ilości siły roboczej mogą obejmować:

- a) rozwój metod produkcji umożliwiających zatrudnienie większej ilości siły roboczej za pomocą:
 - i) badania pracy, które pozwoli na zwiększenie efektywności takich metod;
 - ii) uzyskiwania i rozpowszechniania informacji o technice, umożliwiającej zwiększenie zatrudnienia, zwłaszcza przy robotach publicznych i w budownictwie;
- b) przywileje podatkowe i przyznawanie prawa pierwszeństwa zainteresowanym przedsiębiorstwom w zakresie przyjmowania kontyngentów importowych lub innych;
- c) gruntowne badanie możliwości technicznych, ekonomicznych i organizacyjnych w zakresie zwiększenia zatrudnienia przy wielkich robotach, jak zagospodarowanie dla licznych celów basenów rzecznych, budowa dróg i kolei żelaznych.

2) Przy określaniu, czy dana produkcja lub technika przyczynia się do zwiększenia zatrudnienia, należałoby rozważyć proporcje, w jakich występują kapitał i praca nie tylko w stadium końcowym, lecz w każdym stadium produkcji, z uwzględnieniem badań w zakresie przygotowywania materiałów, dostawy energii i innych czynników. Należałoby również zbadać, w jakich proporcjach wzrost rozporządzalnych ilości określonego produktu pociągnie za sobą zwiększenie popytu na siłę roboczą z jednej strony, i kapitałów z drugiej strony.

10. Środki natury strukturalnej, zmierzające do rozwoju produktywnego zatrudnienia w sektorze rolnym, uzupełniające środki przewidziane w ust. 27 Zalecenia, mogą obejmować popieranie programów rozwoju gmin, zgodnie z postanowieniami Konwencji dotyczącej pracy przymusowej, z 1930 r. i Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., w celu pobudzania do aktywnego udziału zainteresowanych osób, a w szczególności pracodawców i pracowników oraz ich organizacji, w sporządzaniu i wykonywaniu lokalnych planów rozwoju gospodarczego i społecznego oraz w celu zachęcania do wykorzystania w ramach tych projektów zasobów ludzkich, materiałowych i finansowych, które w przeciwnym razie mogłyby pozostać niewykorzystane lub byłyby zastosowane w sposób nieproduktywny.

11. Odpowiednie środki, dostosowane do warunków miejscowych i zmierzające do zapewnienia pełniejszego wykorzystania miejscowej siły roboczej dla rozwoju rolnictwa, mogą obejmować:

- a) projekty budowy urządzeń miejscowych, a w szczególności projekty obliczone na spowodowanie szybkiego wzrostu produkcji rolnej, takie jak budowa małych i średnich urządzeń nawadniających i odwadniających, budowa magazynów i dróg drugorzędnych oraz rozwój transportu lokalnego;
- b) zwiększenie wydajności ziemi i osadnictwo wewnętrzne;
- c) stosowanie metod uprawy wymagających zatrudnienia większej ilości siły roboczej, rozwój hodowli i zróżnicowanie produkcji rolnej;
- d) rozwój innych rodzajów działalności produkcyjnej, zwłaszcza leśnictwa i rybołówstwa;
- e) popieranie rozwoju usług socjalnych na wsi, zwłaszcza w dziedzinie oświaty, mieszkań i ochrony zdrowia;
- f) rozwój w rejonach rolniczych odpowiednich gałęzi drobnego przemysłu i rzemiosła, zwłaszcza dla przerobu produktów rolnych na miejscu oraz wytwarzania dóbr konsumpcyjnych i niewyszukanych produktów na użytek rejonu.

12.1) Zgodnie z ust. 5 Zalecenia i biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego, z 1962 r., kraje rozwijające się powinny starać się zlikwidować analfabetyzm i popierać szkolenie zawodowe pracowników we wszystkich sektorach gospodarki, jak również personelu kierowniczego, naukowego i technicznego.

2) Należałoby zwłaszcza zwracać uwagę na konieczność szkolenia instruktorów i pracowników w celu przyczynienia się do ulepszenia i unowocześnienia rolnictwa.

Konwencja Nr 123

dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1965 r. na czterdziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

stwierdzając, że Konwencja dotycząca pracy kobiet pod ziemią, z 1935 r., zabrania w zasadzie zatrudnienia jakiegokolwiek osoby płci żeńskiej, bez względu na jej wiek, do pracy pod ziemią w kopalniach,

stwierdzając, że Konwencja dotycząca najniższego wieku (przemysł), (zrewidowana) z 1937 r. mająca zastosowanie do kopalń, przewiduje, iż dzieci w wieku poniżej 15 lat nie mogą być zatrudnione lub pracować w zakładach przemysłowych, państwowych i prywatnych lub w jednostkach im podległych,

stwierdzając, że Konwencja ta głosi ponadto, że w stosunku do prac, które ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, stanowią zagrożenie dla życia, zdrowia lub moralności osób, które je wykonują, ustawy krajowe powinny bądź same ustalić granicę lub granice wieku powyżej 15 lat dla dopuszczenia do tych prac młodzieży i młodocianych, bądź przekazać właściwej władzy uprawnienie do dokonania tego określenia,

biorąc pod uwagę charakter prac wykonywanych pod ziemią w kopalniach, zachodzi potrzeba przyjęcia międzynarodowych norm ustalających wiek dopuszczania do tego rodzaju prac wyższy od 15 lat,

postanowiwszy, że normy te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego piątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca najniższego wieku (prace pod ziemią), z 1965 r.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji, określenie „kopalnia” obejmuje każde przedsiębiorstwo, państwowe bądź prywatne, którego celem jest wydobywanie substancji znajdujących się pod ziemią, wymagające zatrudnienia ludzi pod ziemią.

¹ Data wejścia w życie: 10 listopada 1967 r. Konwencja została zrewidowana w 1973 r. przez Konwencją Nr 138. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1970 r., Nr 8, poz. 62 – zał.).

2. Postanowienia niniejszej Konwencji, dotyczące zatrudnienia lub pracy pod ziemią w kopalniach, obejmują zatrudnienie lub pracę pod ziemią w kamieniołomach.

Artykuł 2

1. Osoby, które nie osiągnęły ustalonego najniższego wieku, nie mogą być zatrudnione lub pracować pod ziemią w kopalniach.

2. Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, powinien wymienić ten najniższy wiek w deklaracji załączonej do jego ratyfikacji.

3. Najniższy wiek nie może w żadnym wypadku być niższy od 16 lat.

Artykuł 3

Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, będzie mógł informować Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, przez złożenie późniejszej deklaracji, o podwyższeniu najniższego wieku podanego w momencie ratyfikacji.

Artykuł 4

1. Właściwa władza powinna podjąć wszelkie niezbędne środki, łącznie z ustanowieniem odpowiedniego systemu sankcji, w celu zapewnienia skutecznego stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia odpowiedniego systemu inspekcji dla nadzorowania stosowania postanowień Konwencji lub do sprawdzenia, czy odpowiednia inspekcja jest prowadzona.

3. Ustawodawstwo krajowe powinno wskazać osoby odpowiedzialne za zapewnienie stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

4. Pracodawca powinien prowadzić rejestry, udostępniane inspektorom, zawierające dane o każdej osobie zatrudnionej lub pracującej pod ziemią, której wiek jest wyższy o niepełne dwa lata od ustalonego najniższego wieku, a mianowicie:

- a) datę urodzenia, w miarę możliwości należycie udokumentowaną;
- b) datę zatrudnienia lub podjęcia po raz pierwszy pracy pod ziemią w przedsiębiorstwie.

5. Pracodawca powinien na żądanie przedstawicieli pracowników udostępniać im wykazy osób zatrudnionych lub pracujących pod ziemią, których wiek przekracza o niecałe dwa lata ustalony wiek najniższy, wykazy te powinny wskazywać datę urodzenia tych osób oraz datę, od której zostały one zatrudnione lub podjęły po raz pierwszy pracę pod ziemią w danym przedsiębiorstwie.

Artykuł 5

Najniższy wiek dopuszczenia, który ma być określony zgodnie z artykułami 2 i 3 niniejszej Konwencji, powinien być ustalony w porozumieniu z zainteresowanymi i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

* * *

Artykuły 6–13: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 124

dotycząca badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1965 r. na czterdziestej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

stwierdzając, że Konwencja dotycząca badania lekarskiego młodocianych (przemysł), z 1946 r., stosująca się do kopalń, przewiduje, że dzieci i młodociani w wieku poniżej 18 lat nie będą mogli być zatrudnieni w przedsiębiorstwie przemysłowym, jeżeli w wyniku szczegółowego badania lekarskiego nie zostaną uznani za zdolnych do wykonywania prac, które mają być im powierzone, że zatrudnienie dziecka lub młodocianego w wieku poniżej 18 lat może być kontynuowane jedynie pod warunkiem przeprowadzania badań lekarskich w okresach nie przekraczających jednego roku oraz że ustawodawstwo krajowe powinno zawierać postanowienia przewidujące dodatkowe badania lekarskie,

stwierdzając, iż Konwencja przewiduje ponadto, że dla robót stanowiących duże zagrożenie dla zdrowia badanie lekarskie przydatności do pracy i jego okresowe ponawianie powinno być obowiązkowe co najmniej do 21 roku życia i że ustawodawstwo krajowe powinno bądź określić pracę lub kategorie prac, dla których ten obowiązek jest wymagany, bądź przekazać właściwej władzy uprawnienia do dokonania tego określenia,

biorąc pod uwagę zagrożenie, jakie stanowią dla zdrowia prace podziemne w kopalniach, zachodzi potrzeba przyjęcia międzynarodowych norm przewidujących obowiązkowe badanie lekarskie zdolności do pracy pod ziemią w kopalniach, jak również badania lekarskie okresowe do 21 roku życia, i określających rodzaj tych badań,

postanowiwszy, że normy te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego piątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca badania lekarskiego młodocianych (prace pod ziemią), z 1965 r.

Artykuł 1

1. Przy stosowaniu niniejszej Konwencji, określenie „kopalnia” obejmuje każde przedsiębiorstwo, państwowe bądź prywatne, którego celem jest wydobywanie substancji znajdujących się pod ziemią, wymagające zatrudnienia ludzi pod ziemią.

¹ Data wejścia w życie: 13 grudnia 1967 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 263 – zał.).

2. Postanowienia niniejszej Konwencji, dotyczące zatrudnienia lub pracy pod ziemią w kopalniach, obejmują zatrudnienie lub pracę pod ziemią w kamieniołomach.

Artykuł 2

1. Dokładne badanie lekarskie zdatości do pracy i późniejsze badania okresowe, przeprowadzane w odstępach nie przekraczających 12 miesięcy, będą obowiązkowe dla osób w wieku poniżej 21 lat, które mają być zatrudnione albo mają wykonywać pracę pod ziemią w kopalniach.

2. Przyjęcie innych środków dotyczących nadzoru lekarskiego nad młodocianymi, w wieku pomiędzy 18 a 21 rokiem życia, jest jednakże dopuszczalne, jeżeli właściwa władza uzna, po zasięgnięciu opinii lekarskiej, że tego rodzaju środki są równoznaczne z tymi, których się wymaga w ust. 1, lub że są od nich skuteczniejsze, i jeżeli władza ta porozumie się w tym zakresie z zainteresowanymi i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz uzyska ich zgodę.

Artykuł 3

1. Badania lekarskie przewidziane w art. 2 powinny być:

- a) przeprowadzone pod odpowiedzialnością i nadzorem kwalifikowanego lekarza, zatwierdzonego przez właściwą władzę;
- b) odpowiednio poświadczone.

2. Zdjęcie rentgenowskie płuc będzie wymagane przy badaniu poprzedzającym przyjęcie do pracy, jak również w czasie dalszych badań, jeżeli to będzie wskazane z punktu widzenia lekarskiego.

3. Badania lekarskie, wymagane przez niniejszą Konwencję, nie powinny stanowić żadnych obciążeń finansowych dla młodocianych ani dla ich rodziców lub opiekunów.

Artykuł 4

1. Właściwa władza powinna podjąć wszelkie niezbędne środki łącznie z ustanowieniem odpowiedniego systemu sankcji, w celu zapewnienia skutecznego stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do ustanowienia odpowiedniego systemu inspekcji dla nadzorowania stosowania postanowień Konwencji lub do sprawdzenia, czy odpowiednia inspekcja jest prowadzona.

3. Ustawodawstwo krajowe powinno wskazać osoby odpowiedzialne za zapewnienie stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

4. Pracodawca powinien prowadzić rejestry, udostępniane inspektorom, zawierające dane o każdej osobie w wieku poniżej 21 lat, zatrudnionej lub pracującej pod ziemią, a mianowicie:

- a) datę urodzenia, w miarę możliwości należycie udokumentowaną;
- b) dane charakteryzujące wykonywaną pracę;
- c) świadectwo stwierdzające zdatość do wykonywania danej pracy, ale nie zawierające żadnych wskazań lekarskich.

5. Pracodawcy powinni na żądanie udostępniać przedstawicielom pracowników informacje wymienione w ust. 4.

Artykuł 5

Właściwa władza każdego kraju powinna porozumieć się z zainteresowanymi i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników przed ustaleniem generalnej polityki dotyczącej stosowania niniejszej Konwencji i wydaniem odpowiednich zarządzeń zapewniających jej stosowanie.

* * *

Artykuły 6–13: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 125

dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych pod ziemią w kopalniach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1965 r. na czterdziestej dziewiątej sesji,

mając na uwadze treść istniejących konwencji i zaleceń międzynarodowych, które mają zastosowanie do kopalń i zawierają postanowienia dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych,

zważywszy, że pożądane jest sformułowanie dodatkowych norm w odniesieniu do niektórych punktów,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych pod ziemią w kopalniach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych (prace pod ziemią), z 1965 r.

I. DEFINICJA

1.1) Dla celów niniejszego Zalecenia, określenie „kopalnia” obejmuje każde przedsiębiorstwo, państwowe bądź prywatne, wydobywające substancje znajdujące się pod ziemią, wymagające zatrudnienia ludzi pod ziemią.

2) Postanowienia niniejszego Zalecenia, dotyczące zatrudnienia lub pracy pod ziemią w kopalniach, obejmują zatrudnienie lub pracę pod ziemią w kamieniołomach.

II. METODY WDRAŻANIA

2. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych, lub w każdy inny sposób, zgodny z praktyką krajową, który może być właściwy ze względu na warunki krajowe.

III. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I DOBRE SAMOPOCZUCIE

3. Programy szkolenia młodocianych, zatrudnionych lub którzy mają być zatrudnieni pod ziemią w kopalniach, powinny obejmować nauczanie praktyczne i teoretyczne

w zakresie ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa, na jakie narażeni są pracownicy w kopalniach, w zakresie higieny i pierwszej pomocy oraz zachowania ostrożności w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Nauczanie to powinno być prowadzone przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje w tych dziedzinach.

4. Pracodawca powinien być zobowiązany do informowania młodocianego, przy zatrudnianiu go i przydzielaniu mu określonej pracy pod ziemią, o niebezpieczeństwie wypadków i zagrożeniu zdrowia związanym z wykonywaniem danej pracy, o środkach i urządzeniach ochronnych, o regulaminach bezpieczeństwa pracy i o sposobach udzielania pierwszej pomocy. Instrukcje takie powinny być przypominane pracownikom w odpowiednich odstępach czasu.

5.1) Osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy, delegaci do spraw bezpieczeństwa pracy, komitety do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wszystkie inne organy w przedsiębiorstwie zajmujące się bezpieczeństwem pracy, jak również krajowa służba inspekcyjna, powinni zwracać szczególną uwagę na środki ochrony życia i zdrowia młodocianych zatrudnionych lub pracujących pod ziemią w kopalniach.

2) Wśród tych środków należałoby przewidzieć opracowanie praktycznego programu bezpieczeństwa pracy dla każdej kopalni, zawierającego:

- a) działania mające na celu zagwarantowanie ochrony i korektę ryzyk związanych ze środowiskiem i warunkami w miejscu pracy;
- b) odpowiednie środki szkolenia, inspekcji i badania wypadków przy pracy oraz zapobiegania tym wypadkom;
- c) zaopatrzenie młodocianych w ubrania i urządzenia ochronne, jakich wymaga rodzaj oraz warunki wykonywania pracy i wymiana tych środków po normalnym ich zużyciu na koszt pracodawcy, jak również nałożenie na młodocianych obowiązku ich używania;
- d) wszelkie inne środki uzasadnione z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia młodocianych.

6. Dla zachowania zdrowia pracowników młodocianych, zatrudnionych lub pracujących pod ziemią w kopalniach, i zapewnienia im normalnego rozwoju fizycznego, powinny być podjęte kroki mające w szczególności na celu:

- a) zachęcania do działalności rekreacyjnej, w tym uprawiania sportów;
- b) oddanie do dyspozycji młodocianych szatni i łaźni zgodnych z regulaminami higieny, przy czym szatnie i łaźnie dla osób poniżej 18 lat powinny być, w miarę możliwości, oddzielne;
- c) zagwarantowanie, jeżeli okoliczności będą tego wymagały, aby młodociani korzystali z dodatków żywnościowych i usług służb żywienia, które zapewniałyby im odżywianie odpowiednie do ich potrzeb rozwojowych.

IV. ODPOCZYNEK COTYGODNIOWY I COROCZNE PŁATNE URLOPY

7. Osoby w wieku poniżej 18 lat, zatrudnione lub pracujące pod ziemią w kopalniach, powinny być uprawnione do nieprzerwanego odpoczynku cotygodniowego w liczbie co najmniej 36 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.

8. Odpoczynek cotygodniowy powinien być stopniowo powiększany zakładając, że wymiar tego odpoczynku powinien osiągnąć co najmniej 48 godzin tygodniowo.

9. Odpoczynek cotygodniowy powinien obejmować dzień wolny od pracy, uświęcony tradycją lub zwyczajami panującymi w danym kraju lub rejonie.

10. Osoby w wieku poniżej 18 lat, zatrudnione lub pracujące pod ziemią w kopalniach, nie powinny być przydzielane do żadnych prac w czasie przeznaczonym na odpoczynek cotygodniowy.

11.1) Osoby w wieku poniżej 18 lat, zatrudnione lub pracujące pod ziemią w kopalniach, powinny korzystać z płatnego urlopu rocznego, wynoszącego co najmniej 24 dni robocze (co odpowiada czterem tygodniom pracy) w każdym dwunastomiesięcznym okresie zatrudnienia.

2) Ustawowe dni świąteczne lub zwyczajowe, jak również przerwy w pracy wskutek choroby nie powinny być wliczane do płatnego urlopu rocznego.

12.1) Pracodawca powinien prowadzić rejestry, udostępniane inspektorom, zawierające dane o każdej osobie w wieku poniżej 18 lat, zatrudnionej lub pracującej pod ziemią:

- a) datę urodzenia, w miarę możliwości odpowiednio udokumentowaną;
- b) okresy odpoczynków cotygodniowych;
- c) okresy płatnych urlopów rocznych.

2) Pracodawca powinien, na żądanie, udostępniać przedstawicielom pracowników informacje wymienione w pkt. 1).

V. SZKOLENIE

13. Zgodnie z zasadami określonymi w Zaleceniu dotyczącym szkolenia zawodowego, z 1962 r., właściwa władza powinna podjąć niezbędne kroki, aby młodociani zatrudnieni pod ziemią w kopalniach lub zamierzający podjąć taką pracę:

- a) otrzymywali regularne szkolenia zawodowe, w ramach przyuczenia do zawodu lub każdej innej formy szkolenia, dostosowanej do warunków krajowych, tak aby byli oni dobrze przygotowani do wykonywania pracy, która zostanie im przydzielona;
- b) mieli zapewnione – uwzględnivszy warunki danego kraju – odpowiednie możliwości dodatkowego szkolenia technicznego, które pozwoliłyby im na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, bez szkody dla zdrowia, ani kosztem poziomu ich życia;
- c) mieli zapewnione odpowiednie możliwości kontynuowania na powierzchni nauki i szkolenia, tak aby byli oni w stanie przystosować się w przyszłości do postępu technicznego w przemyśle górnictwym i rozwijać swoje wartości ogólnoludzkie.

VI. KONSULTACJE

14. Właściwa władza każdego kraju powinna konsultować się z zainteresowanymi i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników przed ustaleniem generalnej polityki wprowadzania w życie niniejszego Zalecenia i przyjęcia odpowiednich norm zabezpieczających jego stosowanie.

Konwencja Nr 125

dotycząca świadectw kwalifikacyjnych rybaków¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1966 r. na pięćdziesiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące świadectw kwalifikacyjnych rybaków, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

uwzględniając postanowienia Konwencji dotyczącej świadectw kwalifikacji zawodowych oficerów, z 1936 r., która stanowi, że nikt nie może wykonywać lub być zaangażowany do wykonywania na statku, do którego Konwencja ma zastosowanie, obowiązków kapitana lub szypira, oficera pokładowego, dowódcy wachty, oficera mechanika–kierownika maszyn i oficera mechanika dowódcy wachty, jeżeli nie posiada świadectwa stwierdzającego jego kwalifikacje do wykonywania tych obowiązków, wydane lub uznanego przez władzę państwową terytorium, na którym statek ten jest zarejestrowany,

biorąc pod uwagę, że doświadczenie wykazało, iż wskazane jest przyjęcie dodatkowych norm międzynarodowych określających warunki minimalne, jakie powinny być spełnione dla uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego upoważniającego do służby na statkach rybackich,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca świadectw kwalifikacyjnych rybaków, z 1966 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „statki rybackie” obejmuje wszelkiego rodzaju statki i łodzie, stanowiące własność publiczną lub prywatną, przeznaczone do połowów morskich na wodach słonych i zarejestrowane na terytorium, na którym Konwencja ta obowiązuje, z wyjątkiem:

- a) statków i łodzi o pojemności mniejszej niż 25 ton zarejestrowanych brutto;

¹ Data wejścia w życie: 15 lipca 1969 r.

- b) statków i łodzi przeznaczonych do polowania na wieloryby lub do podobnej działalności;
- c) statków i łodzi przeznaczonych do rybołówstwa sportowego lub rekreacyjnego;
- d) statków do poszukiwania i ochrony łowisk rybnych.

Artykuł 2

Właściwa władza może, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, przewidzieć pewne odstępstwa od niniejszej Konwencji w odniesieniu do statków rybackich rybołówstwa przybrzeżnego w rozumieniu ustawodawstwa krajowego.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji następujące określenia należy rozumieć jako oznaczające:

- a) kapitan: każdą osobę powołaną do kierowania statkiem rybackim;
- b) zastępca kapitana: każdą osobę powołaną w zastępstwie do kierowania statkiem rybackim, łącznie z osobami, które mogą być w każdej chwili powołane do zapewnienia żeglugi, z wyjątkiem pilotów;
- c) mechanik: każdą osobę stale kierującą służbą zapewniającą napęd mechaniczny statku rybackiego.

CZEŚĆ II

WYDAWANIE ŚWIADECTW

Artykuł 4

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, ustanowi normy dotyczące kwalifikacji wymaganych dla uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego, upoważniającego jego posiadacza do wykonywania obowiązków kapitana, zastępcy kapitana lub mechanika na statku rybackim.

Artykuł 5

1. Wszystkie statki rybackie, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, mają obowiązek zatrudniać kapitana posiadającego świadectwo kwalifikacyjne.

2. Wszystkie statki rybackie o pojemności powyżej 100 ton zarejestrowanych brutto, przeznaczone do zadań lub dla stref określonych przez ustawodawstwo krajowe, mają obowiązek zatrudniać zastępcę kapitana posiadającego świadectwo kwalifikacyjne.

3. Wszystkie statki rybackie, których silnik rozwija moc większą od tej, jaka zostanie określona przez właściwą władzę, po konsultacji z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeśli takie istnieją, mają obowiązek zatrudniać mechanika posiadającego świadectwo kwalifikacyjne, z tym jednak, że kapitan lub zastępca kapitana statku rybackiego może w niektórych wypadkach pełnić funkcję mechanika, pod warunkiem że posiada świadectwo kwalifikacyjne mechanika.

4. Świadectwa wydawane kapitanom, zastępcom kapitana i mechanikom mogą być świadectwami pełnymi lub ograniczonymi, w zależności od wielkości i typu statku rybackiego, rodzaju dokonywanych połowów i stref połowów, które zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe.

5. Właściwa władza może, w szczególnych wypadkach, zezwolić na wypłynięcie statku rybackiego w morze bez pełnej obsady personelu posiadającego świadectwa kwalifikacyjne, jeżeli uzna, że brak jest osób posiadających wymagane kwalifikacje oraz że, uwzględniając wszystkie okoliczności z tym związane, żadne niebezpieczeństwo nie grozi w razie zezwolenia na wypłynięcie statku w morze.

Artykuł 6

1. Ustalony w ustawodawstwie krajowym minimalny wiek, wymagany do wydania świadectwa kwalifikacyjnego, nie może być niższy od:

- a) 20 lat dla kapitanów;
- b) 19 lat dla zastępców kapitana;
- c) 20 lat dla mechaników.

2. Wiek minimalny może być jednak ustalony na 18 lat dla kapitanów i zastępców kapitanów w służbie na statkach przeznaczonych do rybołówstwa przybrzeżnego oraz dla mechaników w służbie na małych statkach rybackich, których silnik rozwija moc mniejszą niż określona przez właściwą władzę, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeśli takie istnieją.

Artykuł 7

Minimum praktyki zawodowej, ustalone w ustawodawstwie krajowym do wydania świadectwa kwalifikacyjnego zastępcy kapitana, nie może być mniejsze niż trzy lata żeglugi w służbie pokładowej.

Artykuł 8

1. Minimum praktyki zawodowej, ustalone w ustawodawstwie krajowym do wydania świadectwa kwalifikacyjnego kapitana, nie może być mniejsze niż cztery lata żeglugi w służbie pokładowej.

2. Właściwa władza może, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, nakazać, aby część tej służby odbyła się na stanowisku zastępcy kapitana posiadającego świadectwo kwalifikacyjne: jeżeli ustawodawstwo krajowe przewiduje wydawanie dla kapitanów statków rybackich świadectw kwalifikacyjnych różnych stopni, pełnych lub ograniczonych, to rodzaj służby pełnionej na stanowisku zastępcy kapitana, posiadającego świadectwo kwalifikacyjne lub rodzaj dyplomu posiadanego w czasie pełnienia tej służby, mogą być odpowiednio różne.

Artykuł 9

1. Minimum praktyki zawodowej, ustalone w ustawodawstwie krajowym do wydania świadectwa kwalifikacyjnego mechanika, nie może być mniejsze niż trzy lata żeglugi na stanowisku w maszynowni.

2. W przypadku kapitana lub zastępcy kapitana może być ustalony krótszy okres żeglugi.

3. W odniesieniu do małych statków rybackich, o których mowa w art. 6 ust. 2 Konwencji, właściwa władza może, po konsultacji z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, ustalić okres żeglugi na 12 miesięcy.

4. W tym wypadku część okresów żeglugi, wymaganych zgodnie z poprzednimi ustępami, może być zastąpiona okresem, w którym ubiegający się o świadectwo pracował w warsztacie mechanicznym.

Artykuł 10

W stosunku do osób, które odbyły uznane szkolenie zawodowe, okresy żeglugi wymagane w artykułach 7, 8 i 9 Konwencji mogą być skrócone o czas trwania szkolenia, jednak nie więcej niż o 12 miesięcy.

CZĘŚĆ III

EGZAMINY

Artykuł 11

W czasie egzaminów, organizowanych i kontrolowanych przez właściwą władzę, w celu sprawdzenia, czy osoby ubiegające się o świadectwa posiadają kwalifikacje niezbędne do wykonywania odpowiednich obowiązków, kandydaci będą musieli wykazać wiedzę odpowiednią do kategorii i stopnia świadectwa, które pragną uzyskać z takich przedmiotów, jak:

- a) dla kapitanów i zastępców kapitanów:
 - i) ogólne przedmioty żeglarskie, w tym czynności marynarza, manewrowanie statkiem, bezpieczeństwo życia ludzi na morzu oraz dobra znajomość międzynarodowych zasad zapobiegania zderzeniom na morzu;
 - ii) żegluga praktyczna, w tym posługiwanie się elektronicznym i mechanicznym sprzętem nawigacyjnym;
 - iii) bezpieczeństwo pracy, w tym przy posługiwaniu się sprzętem rybackim;
- b) dla mechaników:
 - i) teoria, działanie, konserwacja i naprawa maszyn parowych lub silników spalinowych oraz urządzeń pomocniczych;
 - ii) działanie, konserwacja i naprawa systemów chłodniczych, pomp, wyciągów pokładowych oraz innych urządzeń mechanicznych na statkach rybackich, włącznie z ich wpływem na stateczność statku;
 - iii) wiadomości podstawowe o instalacjach elektrycznych statku; konserwacja i naprawa maszyn i sprzętu elektrycznego na statkach rybackich;
 - iv) techniczne środki bezpieczeństwa i akcje ratunkowe, w tym używanie sprzętu ratunkowego i urządzeń przeciwpożarowych.

Artykuł 12

Egzaminy dla uzyskania świadectw kapitanów i zastępców kapitanów, o których mowa w art. 11 a) Konwencji, mogą również obejmować następujące przedmioty:

- a) techniki połowów, w tym, w miarę potrzeby, działanie aparatury elektronicznej do wykrywania ryb oraz działanie, konserwacja i naprawa sprzętu rybackiego;
- b) magazynowanie, czyszczenie i sprawianie ryb na statku.

Artykuł 13

W okresie trzech lat od dnia wejścia w życie ustawodawstwa krajowego, wprowadzającego postanowienia niniejszej Konwencji, świadectwa kwalifikacyjne będą mogły być wydawane osobom, które nie złożyły egzaminu wymienionego w artykułach 11 i 12 Konwencji, ale posiadającym faktycznie wystarczające doświadczenie praktyczne w zakresie obowiązków odpowiadających danemu świadectwu, pod warunkiem że nie stwierdzono popełnienia przez te osoby żadnego poważniejszego błędu technicznego.

CZĘŚĆ IV

ŚRODKI ZAPEWNIAJĄCE STOSOWANIE POSTANOWIEŃ KONWENCJI

Artykuł 14

1. Każdy Członek będzie zapewniał wejście w życie ustawodawstwa wprowadzającego postanowienia niniejszej Konwencji, poprzez skuteczny system inspekcji.

2. Ustawodawstwo krajowe, wprowadzające w życie postanowienia niniejszej Konwencji, będzie przewidywać wypadki, w których władze jednego z Członków mogą zatrzymać każdy statek, zarejestrowany na jego terytorium, z powodu jakiegoś wykroczenia przeciw temu ustawodawstwu.

Artykuł 15

1. Ustawodawstwo krajowe, wprowadzające w życie postanowienia niniejszej Konwencji, będzie określać sankcje karne lub dyscyplinarne, jakie należy stosować w wypadku, gdy nie jest ono przestrzegane.

2. Takie sankcje karne lub dyscyplinarne powinny być w szczególności przewidziane dla:

- a) armatora lub jego przedstawiciela, lub kapitana, zatrudniającego osobę nie posiadającą wymaganego świadectwa;
- b) osoby, która wskutek oszustwa lub na podstawie fałszywych dokumentów została zatrudniona do wykonywania obowiązków wymagających odpowiedniego świadectwa, nie posiadając takiego świadectwa.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 16 – 23: Standardowe postanowienia końcowe²

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 126

dotycząca pomieszczeń załogi na statkach rybackich¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1966 r. na pięćdziesiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pomieszczenia załogi na statkach rybackich, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pomieszczeń załogi na statkach rybackich, z 1966 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich statków i łodzi morskich o napędzie mechanicznym, niezależnie od ich rodzaju, będących własnością publiczną lub prywatną, przeznaczonych do połowów morskich na wodach słonych i zarejestrowanych na terytorium, na którym niniejsza Konwencja obowiązuje.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statki i łodzie są uważane za statki morskie w rozumieniu niniejszej Konwencji.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do statków i łodzi o pojemności mniej niż 75 ton; jednakże, jeżeli właściwa władza zadecyduje, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, że jest to słuszne i wykonalne, Konwencja będzie miała zastosowanie do statków i łodzi o pojemności od 25 do 75 ton.

4. Właściwa władza może, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, zastosować dla potrzeb niniejszej Konwencji kryterium długości statku zamiast jego tonażu; w tym przypadku Konwencja nie ma zastosowania do statków i łodzi o długości mniejszej niż 24,4 metra (80 stóp). Jednakże, jeżeli właściwa władza zadecyduje, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, że

¹ Data wejścia w życie: 6 listopada 1968 r. Konwencja została zrewidowana w 2007 r. przez Konwencję Nr 188.

jest to słuszne i wykonalne, Konwencja będzie miała zastosowanie do statków i łodzi o długości od 13,7 do 24,4 metrów (45 do 80 stóp).

5. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do:

- a) statków i łodzi używanych normalnie do rybołówstwa sportowego i rekreacyjnego;
- b) statków i łodzi, których głównym źródłem napędu jest żagiel, ale wyposażonych dodatkowo w silniki;
- c) statków i łodzi przeznaczonych do polowania na wieloryby lub do podobnych celów;
- d) statków do poszukiwania lub ochrony łowisk rybnych.

6. Następujące postanowienia niniejszej Konwencji nie mają zastosowania do statków, które normalnie wracają do swojego portu macierzystego w czasie krótszym niż trzydzieści sześć godzin i, których załoga nie mieszka stale na statku w czasie przebywania w porcie:

- a) art. 9 ust. 4;
- b) art. 10;
- c) art. 11;
- d) art. 12;
- e) art. 13 ust. 1;
- f) art. 14;
- g) art. 16.

Jednakże statki te będą wyposażone w wystarczające instalacje sanitarne i w urządzenia umożliwiające przygotowywanie i spożywanie posiłków oraz odpoczynek.

7. Pewne odstępstwa od pełnego stosowania postanowień Części III niniejszej Konwencji mogą mieć miejsce w stosunku do każdego statku, jeżeli właściwa władza, po konsultacjach z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, uzna, że zmiany wynikające z odstępstwa spowodują korzyści, których efektem będzie uzyskanie warunków w całości nie mniej korzystnych od tych, jakie wynikałyby z pełnego zastosowania Konwencji. Szczegółowe dane o wszelkich odstępstwach tego rodzaju zostaną zakomunikowane przez zainteresowanego Członka Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, który zawiadomi o tym Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „statek rybacki” lub „statek” oznacza każdy statek lub łódź, do których Konwencja ma zastosowanie;
- b) określenie „tony” oznacza tony rejestrowe brutto;
- c) określenie „długość” oznacza długość między punktem przecięcia się przedniej krawędzi dziobnicy i linii przedłużenia pokładu, z jednej strony, a tylną krawędzią głowicy konstrukcji nośnej steru lub przednią krawędzią osi steru, w przypadku braku konstrukcji nośnej steru, z drugiej strony;

- d) określenie „oficer” oznacza osobę inną niż szyper, posiadającą stopień oficerski na mocy ustawodawstwa krajowego lub, w braku takiego ustawodawstwa, na mocy układów zbiorowych lub zwyczaju;
- e) określenie „marynarz” oznacza członka załogi innego niż oficer;
- f) określenie „pomieszczenia załogi” obejmuje sypialnie, jadalnie i urządzenia sanitarne przeznaczone do użytku załogi;
- g) określenie „ustalony” oznacza ustalony przez ustawodawstwo krajowe lub właściwą władzę;
- h) określenie „uznany” oznacza uznany przez właściwą władzę;
- i) określenie „ponownie rejestrowany” oznacza ponownie rejestrowany, z jednoczesną zmianą bandery i własności statku.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, związany niniejszą Konwencją, zobowiązuje się do utrzymania w mocy ustawodawstwa zapewniającego stosowanie postanowień zawartych w Części II, III i IV niniejszej Konwencji.

2. Ustawodawstwo to:

- a) zobowiąże właściwą władzę do zawiadamiania wszystkich zainteresowanych o postanowieniach, jakie zostaną przyjęte;
- b) określi osoby odpowiedzialne za zapewnienie stosowania tego ustawodawstwa;
- c) zapewni utrzymanie systemu inspekcji w celu skutecznego przestrzegania przyjętych postanowień;
- d) ustali odpowiednie sankcje za każde wykroczenie;
- e) zobowiąże właściwą władzę do okresowego konsultowania się z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, w celu opracowania regulaminów oraz współdziałania, tak jak to będzie tylko możliwe, ze stronami zainteresowanymi we wprowadzeniu tych regulaminów w życie.

CZEŚĆ II

OPRACOWANIE PLANÓW I KONTROLA POMIESZCZEŃ ZAŁOGI

Artykuł 4

Przed rozpoczęciem budowy statku rybackiego i przed dokonaniem poważniejszej modyfikacji lub przebudowy pomieszczeń załogi na statku rybackim już istniejącym, szczegółowe plany tych pomieszczeń wraz z wszelkimi niezbędnymi informacjami będą przedkładane właściwej władzy do zatwierdzenia.

Artykuł 5

1. Właściwa władza przeprowadzi inspekcję na każdym statku rybackim, w celu upewnienia się, czy pomieszczenia załogi odpowiadają warunkom wymaganim przez ustawodawstwo, w przypadku gdy:

- a) dokonywana będzie pierwsza rejestracja lub ponowna rejestracja statku;
- b) pomieszczenia załogi na statku zostały poważnie zmodyfikowane lub przebudowane; albo
- c) jakkolwiek organizacja rybaków, uznana i reprezentująca całą załogę lub jej część, bądź ustalona liczba lub procent członków załogi, złoży skargę do właściwej władzy, w ustalonej formie i wystarczająco wcześnie, aby nie spowodować opóźnienia statku rybackiego, że pomieszczenia załogi nie są zgodne z postanowieniami Konwencji.

2. Właściwa władza będzie mogła dokonywać okresowych inspekcji tak często, jak uzna to za właściwe.

CZĘŚĆ III

PRZEPISY DOTYCZĄCE POMIESZCZEŃ ZAŁOGI

Artykuł 6

1. Rozmieszczenie i konstrukcja pomieszczeń załogi, dostęp do nich i ich położenie w stosunku do innych części statku rybackiego powinny być takie, żeby zapewniały wystarczające bezpieczeństwo, ochronę przed niepogodą i morzem, jak również dostateczną izolację przed wysoką i niską temperaturą, przed nadmiernym hałasem i zapachami lub wyziewami pochodzącymi z innych części statku.

2. Poszczególne części pomieszczeń załogi powinny posiadać wyjścia zapasowe, jeżeli to jest niezbędne.

3. W miarę możliwości, należy unikać wszelkich otworów łączących bezpośrednio sypialnie z ładowniami na ryby lub na mączkę rybną, z halami maszyn i kotłowniami, z kuchniami, magazynami lamp i farb, z magazynami pokładowymi i maszynowymi oraz z innymi magazynami ogólnymi, z suszarniami, z umywalniami ogólnymi i z ubikacjami. Części grodzi, oddzielające te pomieszczenia od sypialni, jak również grodzie zewnętrzne tych ostatnich, będą odpowiednio wykonane ze stali lub z każdego innego zatwierdzonego materiału i będą wodo- i gazoszczelne.

4. Grodzie zewnętrzne sypialni i jadalni będą zaopatrzone w odpowiednią izolację cieplną. Obudowy maszyn, jak również grodzie oddzielające kuchnie i inne pomieszczenia, z których wydziela się ciepło, będą odpowiednio izolowane we wszystkich przypadkach, gdzie to ciepło stwarza niewygodę w przyległych pomieszczeniach i przejściach. Zostaną również podjęte środki w celu zapewnienia ochrony przed skutkami ciepła wydzielanego przez rurociągi doprowadzające parę i ciepłą wodę.

5. Wewnętrzne grodzie będą wykonane z zatwierdzonego materiału, wykluczającego gnieźdzenie się w nim robactwa.

6. Sypialnie, jadalnie, świetlice i przejścia, znajdujące się w części wydzielonej dla załogi, będą odpowiednio izolowane, tak aby nie dopuścić do skraplania się wody lub do zbyt wysokiej temperatury.

7. Główne rurociągi parowe i ujścia wodociągów, jak również inne podobne urządzenia pomocnicze nie będą mogły przechodzić przez pomieszczenia załogi, ani przez przejścia prowadzące do tych pomieszczeń, chyba że technicznie nie dałoby się tego uniknąć. W tym ostatnim przypadku, orurowanie powinno być odpowiednio izolowane i obudowane.

8. Klapy i oszalowania wewnętrzne statku będą wykonane z materiału, którego powierzchnia będzie mogła być w łatwy sposób utrzymana w czystości. Nie należy stosować desek łączonych rowkowo i wpustowo oraz wszelkich innych konstrukcji umożliwiających gnieźdzenie się robactwa.

9. Właściwa władza ustali, w jakim stopniu należy zastosować w budowie pomieszczenia środki przeciwpożarowe zapobiegawcze i uniemożliwiające rozprzestrzenianie się pożarów.

10. Powierzchnie ścian i sufity w sypialniach i jadalniach powinny umożliwiać łatwe utrzymanie ich w czystości, a jeżeli są malowane, powinny być w jasnym kolorze; bielenie wapnem będzie zakazane.

11. Powierzchnie ścian będą odświeżane lub odnawiane, gdy zajdzie tego potrzeba.

12. Pokład w każdym pomieszczeniu przeznaczonym dla załogi powinien być z zatwierdzonego materiału i mieć zatwierdzoną konstrukcję oraz powierzchnię odporną na wilgoć i łatwą do utrzymania w stanie czystości.

13. Pokłady odsłonięte, znajdujące się nad pomieszczeniami załogi, powinny być pokryte izolacją drewnianą lub z materiału o tych samych właściwościach.

14. Jeżeli pokrycie pokładu będzie wykonane z materiału mieszanego, miejsce jego połączenia ze ścianami będzie zaokrąglone tak, aby nie dopuścić do powstawania szczelin.

15. Przewidziane będą odpowiednie urządzenia do odpływu wody.

16. Zostaną zastosowane wszelkie możliwe środki w celu niedopuszczenia do przedostawania się much i innych owadów do pomieszczeń załogi.

Artykuł 7

1. Sypialnie i jadalnie będą odpowiednio wietrzne.

2. System wentylacji będzie regulowany tak, aby powietrze odpowiadało niezbędnym warunkom i aby było zapewnione wystarczające jego krążenie podczas każdej pogody i w każdym klimacie.

3. Każdy statek rybacki, przeznaczony do regularnej żeglugi w strefie tropikalnej lub w innych strefach, gdzie występują podobne warunki klimatyczne, będzie wyposażony, w miarę jak będą tego wymagały wymienione warunki, zarówno w urządzenia do wentylacji mechanicznej, jak i w wentylatory elektryczne, przy czym tylko jedno z tych urządzeń będzie mogło być używane w miejscach, w których zapewni ono zadowalającą wentylację.

4. Każdy statek rybacki, przeznaczony do żeglugi poza wymienionymi strefami, będzie wyposażony bądź w system wentylacji mechanicznej, bądź w wentylatory elektryczne. Właściwa władza będzie mogła wyłączyć stosowanie tego postanowienia w odniesieniu do każdego statku pływającego normalnie na zimnych wodach półkuli północnej lub południowej.

5. Siła napędowa, potrzebna do działania systemów wentylacji wymienionych w ustępach 3 i 4, powinna być zapewniona, w miarę jak to jest wykonalne, przez cały czas przebywania lub pracy załogi na statku i gdy warunki tego wymagają.

Artykuł 8

1. W pomieszczeniach załogi będzie przewidziana odpowiednia instalacja ogrzewania, w miarę jak będą tego wymagały warunki klimatyczne.
2. Instalacja ogrzewania powinna działać, w miarę jak to jest wykonalne, w czasie przebywania lub pracy załogi na statku i jeżeli warunki tego wymagają.
3. Systemy ogrzewania z płomieniem odkrytym będą zakazane.
4. Instalacja ogrzewania powinna mieć zdolność utrzymania w pomieszczeniach załogi temperatury na zadowalającym poziomie w normalnych warunkach pogody i klimatu, z jakimi statek może się spotykać w czasie żeglugi; właściwa władza powinna określić, jakie warunki mają być w tym celu spełnione.
5. Grzejniki i inne urządzenia do ogrzewania będą umieszczone – i w razie potrzeby zaopatrzone w osłonę i wyposażone w urządzenia ochronne – w taki sposób, aby uniemożliwiły powstanie pożaru oraz aby nie stanowiły źródła zagrożenia lub niewygody dla osób zajmujących pomieszczenia.

Artykuł 9

1. Wszelkie pomieszczenia przeznaczone dla załogi będą właściwie oświetlone. Minimalny stopień oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach mieszkalnych powinien być taki, aby osoba o normalnym wzroku mogła, przy pogodzie widnej i w pełni dnia, czytać zwykłą gazetę drukowaną, w każdym dostępnym miejscu przebywania. Jeżeli nie będzie możliwe uzyskanie odpowiedniego oświetlenia naturalnego, należy zainstalować system sztucznego oświetlenia dający ten sam rezultat.
2. Każdy statek będzie wyposażony, w miarę możliwości, w instalację pozwalającą na oświetlenie pomieszczeń załogi światłem elektrycznym. Jeżeli na statku nie ma dwóch niezależnych źródeł wytwarzania energii elektrycznej, należy przewidzieć dodatkowy system oświetlenia zapasowego w postaci lamp lub aparatów oświetleniowych odpowiedniego typu.
3. Oświetlenie sztuczne będzie rozmieszczone w taki sposób, aby zajmujący pomieszczenie mogli z niego maksymalnie korzystać.
4. Poza ogólnym oświetleniem kabiny, przy każdej koi powinno znajdować się oświetlenie indywidualne, umożliwiające czytanie.
5. Ponadto, w sypialni w czasie nocy powinno być przewidziane stałe oświetlenie niebieskawe.

Artykuł 10

1. Sypialnie będą umiejscowione w części środkowej statku lub na rufie; w szczególnych przypadkach właściwa władza będzie mogła zezwolić na urządzenie sypialni w przedniej części statku – ale w żadnym wypadku przed grodzą zderzeniową – jeżeli każde inne położenie byłoby nierozsądne lub niepraktyczne ze względu na typ statku, jego rozmiary lub zadania, do wykonywania których jest on przeznaczony.
2. Powierzchnia każdej sypialni przypadająca na osobę, po odliczeniu powierzchni zajmowanej przez koje i szafy, nie będzie mniejsza od następujących wielkości:
 - a) na statku o pojemności równej lub większej od 25 ton, ale mniejszej od 50 ton – 0,5 metra kwadratowego (5,4 stóp kwadratowych);

- b) na statkach o pojemności równej lub większej od 50 ton, ale mniejszej od 100 ton – 0,75 metra kwadratowego (8,1 stóp kwadratowych);
- c) na statkach o pojemności równej lub większej od 100 ton, ale mniejszej od 250 ton – 0,9 metra kwadratowego (9,7 stóp kwadratowych);
- d) na statkach o pojemności równej lub większej od 250 ton – 1 metr kwadratowy (10,8 stóp kwadratowych).

3. Jeżeli właściwa władza postanowi, zgodnie z ust. 4 art. 1, stosować dla celów niniejszej Konwencji kryterium długości, powierzchnia każdej sypialni przypadająca na osobę, po odliczeniu powierzchni zajmowanej przez koje i szafy, nie będzie mniejsza od następujących wielkości:

- a) na statkach o długości równej lub większej od 13,7 metrów (45 stóp), ale mniejszej od 19,8 metrów (65 stóp) – 0,5 metra kwadratowego (5,4 stóp kwadratowych);
- b) na statkach o długości równej lub większej od 19,8 metrów (65 stóp), ale mniejszej od 26,8 metrów (88 stóp) – 0,75 metra kwadratowego (8,1 stóp kwadratowych);
- c) na statkach o długości równej lub większej od 26,8 metrów (88 stóp), ale mniejszej od 35,1 metrów (115 stóp) – 0,9 metra kwadratowego (9,7 stóp kwadratowych);
- d) na statkach o długości równej lub większej od 35,1 metrów (115 stóp) – 1 metr kwadratowy (10,8 stóp kwadratowych).

4. Wolna wysokość sypialni załogi powinna wynosić we wszystkich przypadkach, gdy to będzie możliwe, co najmniej 1,9 metra (6 stóp i 3 cale).

5. Powinna być wystarczająca liczba sypialni, tak aby każda ze służb miała do dyspozycji jedno lub więcej oddzielnych pomieszczeń; jednakże właściwa władza będzie mogła zezwolić na odstępstwa od tego postanowienia w odniesieniu do statków o małym tonażu.

6. Dopuszczalna liczba osób, mogących zajmować poszczególne sypialnie, nie będzie większa od następujących maksymalnych liczb:

- a) oficerowie: w miarę możliwości, jedna osoba na kabinę, a w żadnym wypadku nie więcej niż dwie;
- b) marynarze: w miarę możliwości, dwie lub trzy osoby; w żadnym przypadku liczba osób nie powinna przekroczyć następujących liczb:
 - i) na statkach o pojemności równej lub większej od 250 ton: czterech osób;
 - ii) na statkach o pojemności mniejszej od 250 ton: sześciu osób.

7. Jeżeli właściwa władza postanowi, zgodnie z ust. 4 art. 1, stosować dla celów niniejszej Konwencji kryterium długości, liczba marynarzy, wyznaczonych do zajmowania poszczególnych sypialni, nie będzie mogła w żadnym wypadku przekroczyć następujących liczb:

- a) na statkach o długości równej lub większej od 35,1 metrów (115 stóp): czterech osób;
- b) na statkach o długości mniejszej od 35,1 metrów (115 stóp): sześciu osób.

8. W szczególnych przypadkach właściwa władza będzie mogła zezwolić na odstępstwa od postanowień ustępów 6 i 7 niniejszego artykułu, jeżeli ze względu na typ statku, jego rozmiary lub zadania, do wykonywania których jest on przeznaczony, zastosowanie tych postanowień byłoby nierozsądne lub niepraktyczne.

9. Maksymalna liczba osób, dopuszczona do zajmowania każdej sypialni, będzie oznaczona w sposób czytelny i trwały, w takim miejscu tego pomieszczenia, aby napis był łatwo widoczny.

10. Członkowie załogi będą mieli indywidualne koje.

11. Koje nie będą umieszczane obok siebie w taki sposób, aby dostęp do jednej z nich zmuszał do przechodzenia nad innymi.

12. Koje nie będą ustawiane w więcej niż dwóch kondygnacjach. Jeżeli koje umieszczone są wzdłuż burty statku, będzie tylko jedna kondygnacja tam, gdzie iluminator jest umieszczony nad koją.

13. Dolna koja w podwójnej kondygnacji będzie umieszczona nie mniej niż 0,3 metra (12 cali) nad podłogą; koja górna będzie umieszczona mniej więcej w połowie wysokości między spodem dolnej koi a dolną stroną belek stropowych.

14. Minimalne wymiary wewnętrzne koi będą, w miarę możliwości, wynosiły 1,9 metra na 0,68 metra (6 stóp i 3 cale na 2 stopy i 3 cale).

15. Rama oraz, w razie potrzeby, spód koi będą wykonane z materiału zatwierdzonego, twardego, gładkiego, nie ulegającego korozji i wykluczającego gnieźdzenie się w nim robactwa.

16. Jeżeli do konstrukcji koi zastosowane zostały rusztowania rurowe, będą one całkowicie zamknięte i nie będą miały żadnych nawierconych otworów, umożliwiających dostęp robactwu.

17. Każda koja będzie posiadała bądź materac elastyczny, bądź spód elastyczny i wypchany siennik, przy czym jeden i drugi będą wykonane z materiału zatwierdzonego. Użycie do wypchania siennika słomy lub innego materiału, w którym może gnieździć się robactwo, będzie zakazane.

18. Jeżeli koje są ustawione piętrowo, na spodzie koi górnej będzie przytwierdzony nie przepuszczający kurzu spód z drewna, płótna lub innego odpowiedniego materiału.

19. Każda sypialnia będzie urządzona i umeblowana w sposób ułatwiający utrzymanie porządku i zapewniający zajmującym je osobom wystarczającą wygodę.

20. Umeblowanie będzie obejmowało dla każdego użytkownika szafkę zamykaną na kłódkę i posiadającą pręt umożliwiający zawieszenie odzieży na wieszakach. Właściwa władza będzie czuwała nad tym, aby szafy te były możliwie przestronne.

21. Każda sypialnia będzie wyposażona w stół lub biurko, przytwierdzone na stałe, opuszczane lub wysuwane oraz, w zależności od potrzeb, wygodne siedzenia.

22. Umeblowanie będzie wykonane z materiału gładkiego i twardego, nie deformującego się, nie ulegającego korozji i wykluczającego gnieźdzenie się w nim robactwa.

23. Umeblowanie będzie zawierało dla każdego użytkownika szufladę lub równoznaczną przestrzeń o pojemności wynoszącej, jeżeli to możliwe, co najmniej 0,056 metra sześciennego (2 stopy sześciennie).

24. Iluminatory w sypialniach będą zasłonięte firankami.

25. Każda sypialnia będzie zaopatrzona w lustro, małe szafki na przybory toaletowe, półki na książki i wystarczającą liczbę wieszaków.

26. W miarę możliwości, przydzielenie koi dla członków załogi będzie dokonywane w taki sposób, ażeby wachty przebywały oddzielnie i pracownicy dzienni nie dzielili sypialni z marynarzami pełniącymi wachtę.

Artykuł 11

1. Na wszystkich statkach rybackich, których załoga przekracza dziesięć osób, będą urządzone jadalnie oddzielone od pomieszczeń sypialnych. Zawsze, kiedy to będzie możliwe, będzie tak również na statkach o mniej licznej załodze; jednakże, jeżeli to jest niemożliwe, jadalnia może być urządzona w granicach pomieszczenia sypialnego.

2. Na statkach zajmujących się rybołówstwem pełnomorskim, których załoga wynosi więcej niż dwadzieścia osób, można przewidzieć oddzielną jadalnię dla szypra i oficerów.

3. Wymiary i wyposażenie jadalni będą wystarczające dla takiej liczby osób, jaka przypuszczalnie będzie z niej jednocześnie korzystała.

4. Każda jadalnia wyposażona będzie w stoły i krzesła o zatwierdzonej konstrukcji i w liczbie wystarczającej dla takiej liczby osób, jaka przypuszczalnie będzie z nich jednocześnie korzystała.

5. Jadalnie będą umieszczone jak najbliżej kuchni.

6. Jeżeli pomieszczenia kredensowe nie będą dostępne bezpośrednio z jadalni, należy przewidzieć odpowiednie urządzenia do zmywania naczyń stołowych, jak również wystarczającą liczbę szafek do przechowywania tych naczyń.

7. Wierzchy stołów i krzeseł będą wykonane z materiału odpornego na wilgoć, bez pęknięć i będą łatwe do mycia.

8. W miarę możliwości, jadalnie będą pomyślane, umeblowane i urządzone w taki sposób, aby mogły służyć za świetlice.

Artykuł 12

1. Na każdym statku rybackim będą założone, w wystarczającej ilości, instalacje sanitarne, wyposażone w umywalki oraz wanny lub prysznice.

2. Instalacje sanitarne dla wszystkich członków załogi, którzy nie zajmują kabin lub pomieszczeń z własnymi instalacjami sanitarnymi, zostaną, w miarę możliwości, przewidziane dla każdej ze służb, w stosunku:

- a) jedna wanna lub jeden prysznic na osiem lub mniej osób;
- b) jedna ubikacja na osiem lub mniej osób;
- c) jedna umywalka na sześć lub mniej osób.

Jednakże, jeżeli liczba osób któregośkolwiek działu służby przekroczy o mniej niż połowę podanej wyżej liczby, równą wielokrotności tej liczby, nadwyżka taka będzie mogła być pominięta przy stosowaniu niniejszego postanowienia.

3. Wszystkie pomieszczenia wspólne, przeznaczone do utrzymania czystości, będą zaopatrzane w wodę słodką, ciepłą i zimną, lub w urządzenia do podgrzewania wody. Właściwa władza będzie miała prawo ustalić, po konsultacji z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, minimalną ilość słodkiej wody, jaką należy dostarczyć dziennie na osobę.

4. Umywalnie i wanny będą dostatecznych rozmiarów i będą zbudowane z zatwierdzonego materiału, o gładkiej powierzchni, odpornej na pęknięcie, odpryskiwanie lub korozję.

5. Wietrzenie wszystkich ubikacji będzie się odbywało przez bezpośrednie połączenie z atmosferą zewnętrzną statku, niezależnie od każdej innej części pomieszczeń mieszkalnych.

6. Urządzenia sanitarne zainstalowane w ubikacjach będą według zatwierdzonego typu i będą zaopatrzone w urządzenia do splukiwania silnym strumieniem wody, w stanie ciągłej gotowości działania i możliwie do indywidualnego uruchamiania.

7. Rury spustowe i odpływowe będą miały wystarczające wymiary i zainstalowane będą w sposób zmniejszający do minimum możliwości zatkania się i ułatwiający ich czyszczenie. Nie będą one mogły przechodzić przez zbiorniki wody słodkiej oraz pitnej, ani, jeżeli to możliwe, pod sufitem jadalni czy sypialni.

8. Instalacje sanitarne, przeznaczone do używania przez więcej niż jedną osobę, będą zgodne z następującymi zaleceniami:

- a) pokrycia podłogi będą z zatwierdzonego materiału trwałego, łatwe do czyszczenia i nie wchłaniające wilgoci; będzie przewidziany skuteczny system odpływu wód;
- b) grodzie będą wykonane ze stali lub z innego zatwierdzonego materiału i będą wodoszczelne co najmniej do wysokości 0,23 metra (9 cali) od powierzchni pokładu;
- c) pomieszczenia będą dostatecznie oświetlone, ogrzewane i wietrzone;
- d) ubikacje będą umieszczone w miejscu łatwo dostępnym z sypialń i miejsc przeznaczonych do mycia się, ale będą od nich oddzielone, nie będą dochodziły bezpośrednio do sypialni ani do korytarza, który stanowiłby jedyny dostęp z sypialni do ubikacji; jednakże to ostatnie postanowienie nie będzie się stosowało do ubikacji umieszczonych między dwiema sypialniami, które zajmuje liczba osób nie przekraczająca czterech;
- e) jeżeli więcej ubikacji zainstalowanych jest w jednym pomieszczeniu, będą one dostatecznie obudowane, aby zapewnić ich odosobnienie.

9. Urządzenia do prania i suszenia bielizny będą przewidziane w stosunku proporcjonalnym do liczebności załogi i normalnego okresu trwania podróży.

10. Urządzenia do prania będą obejmowały dostosowane do tego celu zbiorniki na wodę, posiadające urządzenia do spuszczenia wody, które mogą być zainstalowane w pomieszczeniach przeznaczonych do utrzymania czystości, jeżeli praktycznie nie będzie możliwe urządzenie oddzielnej pralni. Zbiorniki na wodę będą zaopatrywane w wystarczającą ilość wody słodkiej, ciepłej i zimnej. W razie braku ciepłej wody, przewidziane zostaną urządzenia do jej podgrzewania.

11. Urządzenia do suszenia odzieży będą znajdowały się w pomieszczeniu oddzielnym od sypialni, jadalni i ubikacji, dostatecznie wietrzonym, ogrzewanym i zaopatrzonym w sznury na bieliznę lub w inne urządzenia do jej rozwieszania.

Artykuł 13

1. W miarę możliwości specjalna oddzielna kabina będzie przewidziana na wypadek, gdyby którykolwiek z członków załogi został ranny lub zachorował. Izba chorych zostanie przewidziana na statkach o pojemności wynoszącej co najmniej 500 ton. Jeżeli

właściwa władza, zgodnie z ust. 4 art. 1, postanowi stosować do celów niniejszej Konwencji kryterium długości, izba chorych będzie przewidziana na statkach o długości wynoszącej co najmniej 45,7 metrów (150 stóp).

2. Każdy statek rybacki, który nie zabiera lekarza, powinien posiadać apteczkę pokładową zatwierdzonego typu, zawierającą łatwo zrozumiałe instrukcje. Właściwa władza powinna pod tym względem stosować się do Zalecenia dotyczącego apteczek pokładowych, z 1958 r., oraz do Zalecenia dotyczącego porad lekarskich na morzu, z 1958 r.

Artykuł 14

Dostateczna liczba należycie wietrzonych szaf, przeznaczonych na rozwieszanie ubrań sztormowych, zostanie urządzona na zewnątrz sypialni, lecz w miejscu łatwo z niej dostępnym.

Artykuł 15

Pomieszczenia załogi będą utrzymywane w stanie czystości i w przyzwoitych warunkach mieszkaniowych; nie będą używane jako miejsce przechowywania towarów i zapasów żywnościowych, nie będących osobistą własnością zamieszkujących je osób.

Artykuł 16

1. Statki rybackie będą wyposażone w odpowiednie urządzenia do przygotowywania pożywienia, umieszczone, w miarę możliwości, w oddzielnej kuchni.

2. Kuchnia będzie miała dostateczne rozmiary i będzie dobrze oświetlona i wietrzona.

3. W kuchni będą znajdowały się potrzebne przybory, niezbędna liczba szaf i półek, zlewozmywaków i osączarek do naczyń, wykonanych z materiału nierdzewnego i posiadających zadowalający odpływ wody. Kuchnia będzie zaopatrywana w wodę pitną za pomocą przewodów; gdy dostarczenie wody odbywa się pod ciśnieniem, zostaną zastosowane środki dla uniknięcia wypychania wody. Jeżeli kuchnia nie jest zaopatrywana w ciepłą wodę, zostanie ona wyposażona w instalację do jej ogrzewania.

4. Kuchnia będzie wyposażona w niezbędny sprzęt do przygotowywania w każdej chwili gorących napojów dla załogi.

5. Przewidziany będzie odpowiedniej wielkości magazyn na żywność; powinien on posiadać wentylację i powinno być możliwe utrzymanie go w stanie suchym i chłodnym, w celu uniknięcia psucia się zapasów żywności. W miarę potrzeby, będą przewidziane lodówki lub inne środki przechowywania żywności w niskiej temperaturze.

6. Butle z gazem butanowym lub propanowym, używane ewentualnie do gotowania, powinny być umieszczone na pokładzie odkrytym.

CZĘŚĆ IV

STOSOWANIE KONWENCJI DO STATKÓW RYBACKICH ISTNIEJĄCYCH

Artykuł 17

1. Z zastrzeżeniem postanowień ustępów 2, 3 i 4 niniejszego artykułu, niniejsza Konwencja będzie miała zastosowanie do statków rybackich, których stępka zostanie

położona po wejściu w życie Konwencji w stosunku do terytorium, na którym dany statek jest zarejestrowany.

2. W przypadku statku rybackiego całkowicie wykończonego w dniu, w którym Konwencja wejdzie w życie w stosunku do terytorium, na którym statek jest zarejestrowany, a nie odpowiadającego przepisom podanym w Części III Konwencji, właściwa władza, po konsultacji z organizacjami armatorów rybołówstwa i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, będzie mogła wymagać, aby w celu przystosowania tego statku do warunków określonych przez Konwencję zostały wprowadzone w nim takie zmiany, jakie uzna za możliwe, uwzględniając zagadnienia praktyczne, jakie mogą wystąpić w przypadku:

- a) ponownej rejestracji statku;
- b) wykonywania poważniejszych zmian w budowie lub przeprowadzania remontu generalnego statku, zgodnie z uprzednio założonym planem, a nie na skutek wypadku lub pilnej potrzeby.

3. W przypadku statku rybackiego, będącego w budowie lub w przebudowie w dniu, w którym niniejsza Konwencja wejdzie w życie w stosunku do terytorium, na którym statek jest zarejestrowany, właściwa władza, po konsultacji z organizacjami armatorów rybołówstwa i organizacjami rybaków, jeżeli takie istnieją, będzie mogła wymagać, aby w celu przystosowania tego statku do warunków określonych przez Konwencję zostały w nim wprowadzone takie zmiany, jakie uzna za możliwe, uwzględniając zagadnienia praktyczne, jakie mogą wystąpić; zmiany te będą stanowiły ostateczne zastosowanie postanowień Konwencji, chyba że dokonana zostanie nowa rejestracja statku.

4. Jeżeli statek rybacki – inny niż statki wymienione w ustępach 2 i 3 niniejszego artykułu lub statki, do których niniejsza Konwencja powinna mieć zastosowanie w czasie ich budowy jest rejestrowany ponownie na danym terytorium po dniu, w którym niniejsza Konwencja w stosunku do niego weszła w życie, właściwa władza, po konsultacji z organizacjami armatorów rybołówstwa i organizacjami rybaków, jeśli takie istnieją, będzie mogła wymagać, aby w celu przystosowania tego statku do warunków określonych przez Konwencję, zostały w nim wprowadzone takie zmiany, jakie uzna za możliwe, uwzględniając zagadnienia praktyczne, jakie mogą wystąpić. Zmiany te będą stanowiły ostateczne zastosowanie postanowień Konwencji, chyba że dokonana zostanie nowa rejestracja statku.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 18

Żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie naruszy ustawy, orzeczenia, zwyczaju lub układu zawartego między armatorami statków rybackich a rybakami, zapewniających warunki korzystniejsze od tych, które przewiduje Konwencja.

* * *

Artykuły 19–26: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 126

dotyczące szkolenia zawodowego rybaków

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1966 r. na pięćdziesiątej sesji,

wziąwszy pod uwagę treść Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego, z 1962 r.,

zważywszy, że przy stosowaniu tego dokumentu szkolenie zawodowe rybaków powinno mieć poziom odpowiadający poziomowi szkolenia prowadzonego dla innych zawodów, zajęć i rodzajów przemysłu,

zważywszy ponadto, że podstawowymi celami szkolenia zawodowego rybaków powinno być:

podniesienie wydajności rybołówstwa i przyczynienie się do ogólnego uznania znaczenia gospodarczego i społecznego tego przemysłu w gospodarce narodowej,

przyciągnięcie do przemysłu rybackiego dostatecznej liczby odpowiednich osób,

zapewnienie możliwości szkolenia i doszkalania zawodowego, które odpowiadałyby obecnym i przyszłym potrzebom pracy na wszystkich stanowiskach zawodowych w rybołówstwie,

udzielanie pomocy wszystkim osobom, które przeszły szkolenie, w znalezieniu pracy w przemyśle rybackim,

udzielanie pomocy osobom wyszkolonym w osiągnięciu jak najwyższego poziomu wytwórczości i zdolności zarabiania,

ulepszanie zasad bezpieczeństwa na statkach rybackich,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące szkolenia zawodowego rybaków, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego rybaków, z 1966 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

1.1) Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „statek rybacki” oznacza wszystkie, bez różnicy, statki i łodzie, stanowiące własność publiczną lub prywatną, przeznaczone do połowów morskich na wodach słonych, z wyjątkiem statków i łodzi przeznaczonych do polowania na wieloryby lub do podobnej działalności, jak również statki przeznaczone do poszukiwania lub ochrony łowisk.

2) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszelkich rodzajów szkolenia, mających na celu przygotowanie osób do pracy na pokładzie statku rybackiego.

3) Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania do osób, które uprawiają rybołówstwo sportowe lub rekreacyjne.

2. Przy stosowaniu niniejszego Zalecenia następujące określenia należy rozumieć jako oznaczające:

- a) kapitan: każdą osobę powołaną do dowodzenia statkiem rybackim;
- b) zastępca kapitana: każdą osobę powołaną w zastępstwie do dowodzenia statkiem, łącznie z osobami, które mogą być w każdej chwili powołane do zapewnienia żeglugi, z wyjątkiem pilotów;
- c) mechanik: każdą osobę stale kierującą służbą zapewniającą napęd mechaniczny statku rybackiego, jak również każdą osobę, która w każdej chwili może być powołana do zapewnienia ruchu i utrzymania w należyтым stanie maszyn i urządzeń mechanicznych statku;
- d) rybak kwalifikowany: każdą doświadczoną osobę, należącą do służby pokładowej statku rybackiego, która bierze udział w prowadzeniu statku, przygotowuje sprzęt rybacki, łowi rybę, wyciąga ją na pokład i sprawnie, utrzymuje w należyтым stanie oraz naprawia sieci i inny sprzęt rybacki.

II. PLANOWANIE I ADMINISTRACJA KRAJOWA

PLANOWANIE I KOORDYNACJA

3. Przy ustalaniu polityki krajowej, która ma być stosowana w zakresie oświaty i szkolenia, właściwe władze w kraju posiadającym przemysł rybacki, lub który zamierza taki przemysł stworzyć, powinny czuwać nad tym, aby w ogólnym systemie środków szkolenia znalazło się odpowiednie miejsce dla szkolenia rybaków.

4. Jeżeli jakiś kraj nie może zapewnić szkolenia rybaków na wszystkich wymaganych poziomach kwalifikacji, powinien zbadać możliwość ustalenia, we współpracy z innymi krajami, jak również organizacjami międzynarodowymi, wspólnych programów szkolenia dla kwalifikacji i zawodów, które nie mogą być włączone do programów krajowych.

5.1) Działalność wszystkich instytucji publicznych lub prywatnych, które w danym kraju zajmują się szkoleniem rybaków, powinna być koordynowana i rozwijana zgodnie z programem krajowym.

2) Program ten powinien być ustalony przez właściwe władze we współpracy z organizacjami armatorów statków rybackich, organizacjami rybaków, instytucjami oświaty i ośrodkami badań rybołówstwa, a także z innymi organizacjami lub osobami gruntownie zapoznanymi ze szkoleniem zawodowym rybaków. W krajach rozwijających się, w których we współpracy z innymi krajami lub organizacjami międzynarodowymi zostały utworzone specjalne instytuty badawcze lub naukowe rybołówstwa, instytuty te powinny odgrywać główną rolę w opracowaniu programu krajowego.

3) W celu ułatwienia badań, opracowania, koordynacji i wykonania programów szkolenia przeznaczonych dla rybaków, w każdym wypadku, gdy jest to możliwe, powinny być tworzone mieszane organy doradcze do spraw polityki i administracji szko-

lenia na poziomie krajowym, a w razie potrzeby na szczeblu regionalnym lub na szczeblu lokalnym.

6. Właściwe władze powinny czuwać nad tym, aby instytucje i organy powołane do rozpowszechniania informacji o możliwości szkolenia i zatrudnienia (takie jak szkoły podstawowe i średnie, biura poradnictwa zawodowego, biura powołane do udzielania porad w sprawach zatrudnienia, publiczne urzędy zatrudnienia, instytucje kształcenia zawodowego i technicznego, organizacje armatorów rybołówstwa i organizacje rybaków) były dokładnie informowane o programach publicznego lub prywatnego szkolenia przygotowującego do zawodów rybackich oraz o warunkach umożliwiających otrzymanie zajęcia w przemyśle rybackim.

7. Właściwe władze powinny czuwać nad tym, aby programy szkolenia przeznaczonego dla rybaków były dokładnie skoordynowane z całą inną działalnością i wszystkimi innymi programami, publicznymi czy prywatnymi, które interesują przemysł rybacki. Powinny one, w szczególności, zapewniać:

- a) aby ośrodki badawcze rybołówstwa ułatwiały instytutom szkoleniowym i innym zainteresowanym organizacjom, a za ich pośrednictwem czynnym rybakom, zaznajamianie się z najnowszymi odkryciami dokonywanymi przez te ośrodki, mającymi praktyczne znaczenie dla rybołówstwa; w miarę możliwości ośrodki badawcze powinny przyczyniać się do zapewnienia doskonalenia rybaków, a instytucje szkoleniowe pomagać, w razie potrzeby, ośrodkom badawczym w ich pracy;
- b) aby szkolenie zawodowe było podbudowane wcześniejszym lub równoczesnym nauczaniem ogólnym, w celu podniesienia ogólnego poziomu oświaty we wspólnotach rybackich, spowodowanie, by rybacy znajdowali jak najwięcej zadowolenia ze swojej pracy, oraz ułatwienia im przyswojenia sobie wiadomości technicznych i zawodowych, które są przedmiotem szkolenia;
- c) aby wydane zostały, we współpracy z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, zarządzenia dające pierwszeństwo w zakresie angażowania osobom, które uczęszczały na publiczny lub prywatny kurs szkoleniowy, z zachowaniem równości we wszystkich innych sprawach;
- d) aby wydane zostały, we współpracy z organizacjami armatorów statków rybackich i organizacjami rybaków, zarządzenia, przede wszystkim w krajach rozwijających się, by uczniowie, którzy uczęszczały na publiczne lub prywatne kursy szkoleniowe mogli bądź znaleźć zajęcie na statku rybackim, bądź nabyć i eksploatować statek rybacki, odpowiednio wyposażony, indywidualnie lub tworząc spółdzielnię w celu kupna statku rybackiego albo też we wszelki inny odpowiedni sposób;
- e) aby liczba wyszkolonych rybaków odpowiadała wielkości floty i możliwościom rybołówstwa, którymi kraj dysponuje lub zamierza dysponować.

FINANSOWANIE

8.1) Programy szkolenia rybaków powinny być ustalane w sposób metodyczny; powinno być zapewnione ich regularne finansowanie, uwzględniające potrzeby oraz aktualny i przyszły rozwój przemysłu rybackiego.

2) W razie potrzeby, rząd powinien udzielić pomocy władzom lokalnym lub organizacjom prywatnym, które podejmują się szkolenia rybaków, udzielając im, na przykład, ogólnych subwencji, dostarczając im terenów, lokali lub materiałów pokazowych

(statków, silników, instrumentów nawigacyjnych, sprzętu rybackiego itp.), oddając do ich dyspozycji bezpłatnie instruktorów lub przyjmując na siebie koszty szkolenia, które powinni uiszczać uczniowie.

3) Publiczne instytucje szkolenia rybaków powinny udzielać uczniom nauki bezpłatnie. Ponadto, dorosłym i młodocianym niezamożnym należy ułatwić szkolenie przez udzielanie pomocy finansowej i pomocy w naturze, analogicznej do pomocy przewidzianej w punktach 3) i 5) ust. 7 Zalecenia dotyczące szkolenia zawodowego, z 1962 r.

PRZEPISY NORMUJĄCE SZKOLENIE

9.1) Właściwe władze, przy współpracy z mieszanymi organami przewidzianymi w pkt. 3) ust. 5, powinny opracować i wydać ogólne przepisy dotyczące szkolenia rybaków na terenie całego kraju. Przepisy te powinny być zharmonizowane z wymaganiami, jakim powinni zadośćuczynić w kraju rybacy, aby otrzymać świadectwa kwalifikacyjne ustanowione dla rozmaitych zawodów w rybołówstwie, i powinny szczegółowo określać:

- a) najniższy wiek wymagany do przyjęcia na kursy szkolenia rybaków;
- b) rodzaj badań lekarskich (łącznie z badaniami rentgenologicznymi klatki piersiowej oraz badaniami słuchu i wzroku), którym należy poddać osoby ubiegające się o przyjęcie na szkolenie rybaków; badania, w szczególności wzroku i słuchu, mogą być zróżnicowane stosownie do tego, czy kursy, na które zainteresowani zamierzają uczęszczać, mają ich przygotować do służby na pokładzie, czy do służby w maszynowni;
- c) wykształcenie ogólne, jakie muszą posiadać kandydaci na szkolenie rybaków;
- d) przedmioty, jakie powinny znajdować się w programie kursów, a mianowicie dotyczące: rybołówstwa, żeglugi, czynności marynarskich, bezpieczeństwa, mechaniki i służby gospodarczej;
- e) zakres szkolenia praktycznego, a w szczególności liczbę godzin praktyki ucznia w maszynowni i na morzu;
- f) okres trwania kursów szkolenia dla różnych zawodów w rybołówstwie i różne poziomy kwalifikacji;
- g) rodzaj egzaminów, którym ewentualnie mają być poddani uczniowie na zakończenie kursów szkolenia;
- h) doświadczenia i kwalifikacje, które powinien posiadać personel nauczający instytucji szkolenia.

2) Jeżeli nie jest możliwe ustalenie przepisów dających się zastosować na terenie całego kraju, właściwe władze we współpracy z mieszanymi organami, przewidzianymi w pkt. 3) ust. 5 niniejszego Zalecenia, powinny opracować zarządzenia w formie zaleceń, które mają służyć za wytyczne w celu ustalenia przepisów jednolitych, w takim stopniu, w jakim jest to możliwe, w całym kraju.

III. PROGRAMY SZKOLENIA

10. Programy szkolenia rybaków powinny być opracowane na podstawie systematycznej analizy pracy rybaków i powinny być ustalane we współpracy z organami mieszanymi, przewidzianymi w pkt. 3) ust. 5 niniejszego Zalecenia. Powinny one być okresowo kontrolowane i analizowane, przy uwzględnieniu postępu technicznego, jaki

nastąpił w przemyśle rybackim, oraz powinny – w zależności od funkcji, które zainteresowany ma pełnić na statku – dotyczyć w szczególności następujących przedmiotów:

- a) technika połowów, w razie potrzeby łącznie z właściwym użytkowaniem aparatów elektronicznych do wykrywania ryb, oraz użytkowanie, konserwacja i naprawianie sprzętu rybackiego;
- b) żegluga, prace marynarskie i manewrowanie statkiem, z uwzględnieniem strefy morskiej i rodzaju połowów, dla których kursy są zaplanowane; kursy powinny również umożliwić dobre zaznajomienie się z międzynarodowymi przepisami dotyczącymi zapobiegania zderzeniom na morzu;
- c) ładowanie, czyszczenie i sprawianie ryb na pokładzie;
- d) utrzymanie statku i przynależnych do niego przedmiotów;
- e) obsługa, utrzymanie i naprawa maszyn parowych oraz motorów działających na zasadzie wewnętrznego spalania (motory benzynowe lub motory Diesla) oraz innych urządzeń, do których użytkowania uczniowie mogą być powołani;
- f) należyte posługiwanie się urządzeniami radiowymi i radarowymi, do których obsługi uczniowie mogą być powołani;
- g) bezpieczeństwo na morzu i przy posługiwaniu się sprzętem rybackim (statyka, skutki oblodzenia, zwalczanie pożaru, uszczelnianie, bezpieczeństwo osobiste, urządzenia ochrony maszyn i sprzętu używanego na pokładzie, zasady bezpieczeństwa dotyczące takielunku, zasady bezpieczeństwa w pomieszczeniu maszyn, manewrowanie łodziami ratunkowymi, posługiwanie się tratwami pneumatycznymi, pierwsza pomoc i opieka lekarska oraz inne związane z tym przedmioty);
- h) przedmioty teoretyczne mające znaczenie dla rybołówstwa, w szczególności biologia morska i oceanografia, których nauka, przez dostarczenie szerokiego zakresu wiadomości podstawowych, powinna umożliwić uczniom kontynuowanie szkolenia bądź w celu udostępnienia im wyższego stanowiska, bądź zmiany zawodu w rybołówstwie, bądź przejścia do innego rodzaju rybołówstwa;
- i) przedmioty z zakresu wykształcenia ogólnego, z tym że nauczanie tych przedmiotów może być prowadzone w ograniczony sposób według skróconych programów;
- j) użytkowanie, utrzymanie i naprawa urządzeń chłodniczych, materiałów przeciwpożarowych, kołowrotów pokładowych i kołowrotów włókowych oraz innych urządzeń mechanicznych, stanowiących wyposażenie statku rybackiego;
- k) podstawowe wiadomości o instalacjach elektrycznych na statku; konserwacja i naprawa maszyn i aparatów elektrycznych, stanowiących wyposażenie statku rybackiego;
- l) higiena i wychowanie fizyczne, w szczególności nauka pływania, jeżeli urządzenia szkoleniowe na to pozwalają;
- m) służba pokładowa, służba mechaniczna i inne przedmioty; po wstępnym okresie szkolenia ogólnego kurs specjalistyczny związany z rybołówstwem.

11.1) W miarę jak to możliwe i we właściwych wypadkach należy wydać krajowe przepisy dotyczące nadawania dyplomów i świadectw kwalifikacyjnych, uprawniających ich posiadaczy do wykonywania funkcji kapitana (różnych stopni), zastępcy kapitana (różnych stopni), mechanika (różnych stopni), technika rybołówstwa (różnych

stopni), bosmana, rybaka wykwalifikowanego (różnych stopni), kucharza i innych czynności wyznaczonych personelowi służby pokładowej lub służby mechanicznej.

2) Programy szkolenia powinny przede wszystkim zmierzać do przygotowania uczniów do uzyskania dyplomów i świadectw oraz powinny odpowiadać przepisom krajowym stosowanym do świadectw; powinny one brać pod uwagę najniższy wiek i minimalne doświadczenie zawodowe, wymagane przez właściwe władze do wydania świadectw kwalifikacyjnych różnych stopni.

3) Jeżeli w kraju nie ma egzaminów poprzedzających wydanie świadectwa, lub jeżeli nie ma takich egzaminów dla określonych funkcji, to jednak kursy szkolenia powinny przygotowywać uczniów do poszczególnych wyżej wymienionych funkcji. Wszyscy uczniowie, którzy z dodatnim wynikiem ukończyli te kursy szkolenia, powinni otrzymać dyplom odpowiedni dla ukończonego kursu.

12.1) Powinny istnieć programy szkolenia przygotowującego rybaków do pełnienia funkcji kapitana czy mechanika na wszystkich typach statków, jakie wchodziły w skład floty rybackiej kraju, łącznie ze statkami o wielkim tonażu, przeznaczonymi do połowów na odległych wodach.

2) Jeżeli to jest uzasadnione ze względu na rodzaj używanych statków, powinny być organizowane wyższe kursy rybołówstwa oraz kursy żeglugi na tym samym poziomie, jak kursy szkoleniowe dla oficerów marynarki handlowej, lecz dotyczące przedmiotów mających znaczenie dla rybołówstwa.

13. Szkolenie powinno trwać przez okres wystarczający na to, by uczniowie mogli sobie przyswoić wiadomości im przekazywane, a czas trwania szkolenia powinien być oznaczony przy uwzględnieniu takich czynników, jak:

- a) poziom szkolenia wymagany dla stanowiska w zawodzie, do którego kurs przygotowuje;
- b) wiek, jaki uczniowie powinni osiągnąć i wykształcenie ogólne, jakie powinni otrzymać, aby uczęszczać na kurs szkoleniowy;
- c) doświadczenie praktyczne posiadane już przez uczniów;
- d) potrzeba szybkiego przygotowania w kraju należycie wyszkolonych rybaków, pod warunkiem, że będą przestrzegane odpowiednie zasady szkolenia.

14.1) Personel nauczający powinien się składać z osób posiadających rozległe wykształcenie ogólne, teoretyczne przeszkolenie techniczne i zadowalające doświadczenie praktyczne w zakresie rybołówstwa.

2) Jeżeli nie jest możliwe przyjęcie personelu nauczającego, odpowiadającego tym wymaganiom, należy zwrócić się do osób, które posiadają doświadczenie praktyczne w zakresie rybołówstwa i odpowiednie świadectwa kwalifikacyjne.

3) Jeżeli nie jest możliwe zatrudnienie personelu nauczającego, który posiada praktyczne doświadczenie w zakresie rybołówstwa, w pełnym wymiarze godzin, należy zatrudnić w niepełnym wymiarze godzin osoby, które posiadają w tym względzie wystarczające doświadczenie.

4) Cały personel nauczający powinien mieć kwalifikacje pedagogiczne i powinien sam przechodzić odpowiednie szkolenie prowadzone przez właściwe instytucje oświatowe.

WSTĘPNE SZKOLENIE ZAWODOWE

15. W gminach rybackich należy zastosować środki, zgodnie z postanowieniami Konwencji dotyczącej najniższego wieku (rybołówstwo), z 1959 r., aby zapewnić dzieciom uczęszczającym do szkół szkolenie zawodowe, które obejmowałyby wstępne wiadomości praktyczne z zakresu prac marynarskich i dotyczyłyby ponadto zasad technicznych rybołówstwa handlowego, jak i elementarnych wiadomości wstępnych z zakresu żeglugi, na tyle, na ile to byłoby możliwe ze względu na ogólną sytuację panującą w danym kraju.

SKRÓCONE KURSY PRZEZNACZONE DLA CZYNNYCH ZAWODOWO RYBAKÓW

16. Należy organizować kursy szkoleniowe dla czynnych zawodowo rybaków, aby im umożliwić uzupełnienie wiedzy technicznej, teoretycznej i praktycznej, dotrzymywanie kroku udoskonaleniom wprowadzonym do techniki rybołówstwa i żeglugi, i nabywanie kwalifikacji potrzebnych do osiągnięcia wyższego stanowiska.

17.1) Kursy szkoleniowe przeznaczone dla czynnych zawodowo rybaków powinny wyraźnie mieć na celu:

- a) uzupełnienie kursów podstawowych długoterminowych i zapewnienie zainteresowanym specjalnego przeszkolenia, które ich przygotowuje do zajęcia wyższego stanowiska;
- b) przyswojenie zainteresowanym nowo wprowadzanej w rejonie techniki połowów; nauczenie ich używania, konserwacji i naprawiania nowych modeli motorów i sprzętu rybackiego; nauczenie ich, w razie potrzeby, wytwarzania sprzętu rybackiego;
- c) przeszkolenie na wszystkich poziomach rybaków, którzy nie mogli uczęszczać na podstawowy, trwający dłuższy czas, kurs szkoleniowy;
- d) przeprowadzenie szkolenia przyspieszonego w krajach rozwijających się.

2) Kursy przeznaczone dla czynnych zawodowo rybaków powinny być krótkoterminowe i powinny one uzupełniać, a nie zastępować, podstawowe kursy szkolenia długoterminowe.

18. Kursy przeznaczone dla czynnych zawodowo rybaków, które mogą być prowadzone w ośrodkach rybołówstwa przez ruchome ekipy instruktorów, zaopatrzone w materiały pokazowe – powinny mieć formę:

- a) bądź kursów wieczorowych;
- b) bądź kursów sezonowych prowadzonych w miesiącach złej pogody lub w okresach o zmniejszonym nasileniu połowów;
- c) bądź kursów jednodniowych, w związku z którymi rybacy czasowo przerywają pracę na krótki okres.

19.1) Należy zastosować wszelkie odpowiednie środki w celu umożliwienia czynnym zawodowo rybakom udziału w krótkoterminowych kursach na lądzie.

2) Czynni zawodowo rybacy powinni otrzymywać odpowiednie wyrównanie pieniężne za okresy, w których uczęszczają na krótkoterminowe kursy szkoleniowe.

20. Jeżeli kursy szkoleniowe, długoterminowe lub krótkoterminowe, przeznaczone dla czynnych zawodowo rybaków, nie odpowiadają wymaganiom szkolenia, zwłaszcza w rejonach odosobnionych, mogą być one uzupełniane przez:

- a) specjalne kursy lub specjalne programy informacyjne dotyczące rybołówstwa, nadawane przez radio lub telewizję;
- b) kursy korespondencyjne, specjalnie przystosowane do potrzeb czynnych zawodowo rybaków, organizowane tak, aby mogły z nich korzystać grupy szkoleniowe, uzupełniane od czasu do czasu wykładami lub także ćwiczeniami w szkołach prowadzących szkolenia;
- c) okresowe spotkania z badaczami i instruktorami, delegowanymi przez zrzeszenia rybackie.

IV. METODY SZKOLENIA

21. Metody szkolenia, przyjęte w programach szkolenia przeznaczonego dla rybaków, powinny być, w miarę możliwości, jak najskuteczniejsze i powinny uwzględniać rodzaj kursów, doświadczenie, wykształcenie ogólne i wiek uczniów, jak również materiały pokazowe i będące do dyspozycji środki finansowe.

22. We wszystkich programach szkolenia przeznaczonego dla rybaków istotne miejsce powinno zajmować szkolenie praktyczne, wymagające czynnego udziału uczniów.

23.1) Wszystkie instytucje szkolące osoby, które zajmują się rybołówstwem, powinny korzystać ze statków szkolnych przeznaczonych do nauki techniki połowów, żeglugi, prac marynarskich, prowadzenia maszyn i innych dyscyplin. Te statki szkolne powinny dokonywać rzeczywistych połowów.

2) Szkoły techniczne, które prowadzą szkolenie na wyższym poziomie, powinny również dysponować, jeżeli to jest możliwe, statkiem szkolnym.

24.1) Na kursach szkoleniowych, przeznaczonych dla rybaków, powinny być wykorzystane materiały pokazowe (motory, sprzęt rybacki, makiety statków rybackich, wyposażenie warsztatów, instrumenty nawigacyjne itd.).

2) Materiały pokazowe powinny być przygotowane we współpracy z ośrodkami badań rybołówstwa i powinny obejmować, w miarę możliwości, najnowszy sprzęt rybacki i najnowsze instrumenty nawigacyjne.

3) Materiały pokazowe powinny być dobierane przy uwzględnieniu sprzętu rybackiego, statków i motorów, do których używania uczniowie mogą być powołani.

4) W pewnych wypadkach mogą być wykorzystane filmy i inne środki audiowizualne, lecz nie powinny one zastępować materiałów pokazowych, których wykorzystanie wymaga czynnego udziału uczniów.

5) Należy organizować zwiedzanie przez uczniów statków rybackich, wyposażonych w nowoczesne lub specjalne urządzenia, jak również zwiedzanie ośrodków badań rybołówstwa lub ośrodków rybackich oddalonych od rejonu, w którym znajduje się szkoła.

25. Szkolenie praktyczne może być również zapewnione przez odbycie praktyki na morzu na pokładzie statku przeznaczonego do połowów handlowych.

26. Szkolenie teoretyczne i kształcenie ogólne w ramach kursów szkoleniowych powinno mieć bezpośredni związek z wiedzą teoretyczną i praktyczną niezbędną dla rybaków; w miarę możliwości powinno ono być włączone do szkolenia praktycznego.

V. WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

27.1) Kraje powinny współpracować w celu popierania szkolenia zawodowego rybaków, zwłaszcza w krajach rozwijających się.

2) W ramach tej współpracy należy w szczególności podejmować takie tematy jak:

- a) angażować i szkolić za pomocą organizacji międzynarodowych, lub innych krajów, personel nauczający, w celu stworzenia lub doskonalenia istniejących możliwości szkolenia;
- b) tworzyć możliwości wspólnego szkolenia lub wspólne ośrodki badawcze rybołówstwa;
- c) umożliwić szkolenie wytypowanym w tym celu uczniom-rybakom lub uczniom-instruktorom z innych krajów oraz wysyłać uczniów-rybaków lub uczniów-instruktorów za granicę dla odbycia tam praktyki szkoleniowej;
- d) organizować międzynarodową wymianę personelu, a także międzynarodowe seminaria i międzynarodowe grupy robocze;
- e) oddawać instruktorów do dyspozycji szkół prowadzących szkolenie rybaków za granicą.

Konwencja Nr 127

dotycząca ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski, dotyczące ciężaru maksymalnego ładun-
ków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, która to sprawa sta-
nowi szósty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego
siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca
ciężaru maksymalnego, z 1967 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „ręczny transport ładunków” oznacza wszelki transport, w którym ciężar ładunku jest całkowicie dźwigany przez jednego pracownika, obejmuje ono podnośzenie i opuszczanie ładunku;
- b) określenie „stały ręczny transport ładunku” oznacza wszelką działalność, poświęconą głównie, albo w sposób stały, ręcznemu transportowi ładunków lub zwykle obejmującą, nawet w sposób dorywczy, ręczny transport ładunków;
- c) określenie „młodociany pracownik” oznacza każdego pracownika w wieku poniżej 18 lat.

Artykuł 2

1. Niniejszą Konwencję stosuje się do stałego ręcznego transportu ładunków.
2. Niniejszą Konwencję stosuje się do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej objętych przez zainteresowanego Członka systemem inspekcji pracy.

Artykuł 3

Nie może być wymagany lub dozwolony ręczny transport przez jednego pracownika ładunku, którego waga mogłaby szkodzić zdrowiu lub grozić niebezpieczeństwem pracownikowi.

¹ Data wejścia w życie: 10 marca 1970 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1973 r., Nr 25, poz. 142 – zał.).

Artykuł 4

Przy stosowaniu zasady, wyrażonej w art. 3, Członkowie uwzględnią wszystkie warunki, w jakich praca powinna być wykonywana.

Artykuł 5

Każdy Członek podejmie niezbędne kroki, aby każdy pracownik zatrudniony przy ręcznym transporcie ładunków, innych niż lekkie, otrzymał przed takim zatrudnieniem, dostateczne przeszkolenie lub instruktaż w zakresie metod pracy, które należy stosować w celu ochrony zdrowia i zapobiegania wypadkom.

Artykuł 6

W celu ograniczenia lub ułatwienia ręcznego transportu ładunków należy, w możliwie najszerszym zakresie, używać odpowiednich środków technicznych.

Artykuł 7

1. Zatrudnienie kobiet i młodocianych pracowników przy ręcznym transporcie ładunków, innych niż lekkie, będzie ograniczone.

2. W wypadku zatrudnienia kobiet i młodocianych pracowników przy ręcznym transporcie ładunków, maksymalny ciężar tych ładunków będzie musiał być znacznie mniejszy od tego, jaki jest dozwolony dla mężczyzn.

Artykuł 8

Każdy Członek podejmie, w drodze ustawodawczej lub każdą inną metodą, stosownie do praktyki i warunków krajowych oraz po porozumieniu z zainteresowanymi, najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, niezbędne kroki dla zapewnienia skutecznego stosowania postanowień niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 9–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 128

dotyczące ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ciężaru maksymalnego, z 1967 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ciężaru maksymalnego, z 1967 r.

I. OKREŚLENIA I ZAKRES STOSOWANIA

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „ręczny transport ładunków” oznacza wszelki transport, w którym ciężar ładunku jest całkowicie dźwigany przez jednego pracownika; obejmuje ono podnośzenie i opuszczanie ładunku;
- b) określenie „stały ręczny transport ładunków” oznacza wszelką działalność, poświęconą głównie lub w sposób stały ręcznemu transportowi ładunków, lub zwykle obejmującą, nawet w sposób dorywczy, ręczny transport ładunków;
- c) określenie „młodociany pracownik” oznacza każdego pracownika w wieku poniżej 18 lat.

2. W braku odmiennych postanowień, niniejsze Zalecenie ma zastosowanie zarówno do stałego, jak i do doraźnego ręcznego transportu ładunków innych niż ładunki lekkie.

3. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

II. ZASADA OGÓLNA

4. Nie może być wymagany lub dozwolony ręczny transport ładunków przez jednego pracownika, którego waga mogłaby szkodzić zdrowiu lub grozić niebezpieczeństwem pracownikowi.

III. SZKOLENIE I INSTRUKTAŻ

5.1) Każdy pracownik, zatrudniony przy stałym ręcznym transporcie ładunków, powinien otrzymać przed takim zatrudnieniem dostateczne przeszkolenie lub instruktaż w zakresie metod pracy, które należy stosować w celu ochrony zdrowia i zapobiegania wypadkom.

2) Szkolenie takie powinno obejmować technikę podnoszenia, przenoszenia, opuszczania, wyładunku i układania różnego rodzaju ładunków i powinno być prowadzone przez osoby lub instytucje posiadające odpowiednie kwalifikacje.

3) Wszędzie, gdzie jest to możliwe, po takim szkoleniu powinien być prowadzony nadzór w trakcie wykonywania pracy, aby zapewnić stosowanie poprawnych metod pracy.

6. Każdy pracownik, zatrudniony doraźnie przy ręcznym transporcie ładunków, powinien otrzymać odpowiednie instrukcje o sposobie bezpiecznego wykonania tej czynności.

IV. BADANIA LEKARSKIE

7. Przed zatrudnieniem przy stałym ręcznym transporcie ładunków należy, w miarę możliwości i potrzeby, wymagać przeprowadzenia badania lekarskiego dotyczącego zdolności do takiego zatrudnienia.

8. W razie potrzeby co pewien czas powinny być przeprowadzane następne badania lekarskie.

9. Właściwe władze powinny wydać przepisy dotyczące badań przewidzianych powyżej w ustępach 7 i 8.

10. Badanie przewidziane w ust. 7 niniejszego Zalecenia powinno być stwierdzone zaświadczeniem. Zaświadczenie powinno dotyczyć wyłącznie zdolności do zatrudnienia i nie powinno zawierać żadnych informacji lekarskich.

V. ŚRODKI TECHNICZNE I OPAKOWANIA

11. W celu ograniczenia lub ułatwienia ręcznego transportu ładunków należy, w możliwie najszerszym zakresie, używać odpowiednich środków technicznych.

12. Opakowania ładunków, które mogą być transportowane ręcznie, powinny być zwarte i wykonane z odpowiednich materiałów; w miarę możliwości i potrzeby powinny one być wyposażone w uchwyty i tak zaprojektowane, aby nie stwarzały niebezpieczeństwa wypadku; nie powinny one mieć w szczególności ostrych krawędzi, występów lub szorstkich powierzchni.

VI. MAKSYMALNY CIĘŻAR

13. Przy stosowaniu tej części niniejszego Zalecenia Członkowie powinni brać pod uwagę:

a) cechy fizjologiczne pracowników, rodzaj pracy i warunki środowiska, w którym jest ona wykonywana;

- b) wszelkie inne warunki, które mogą wywierać wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

A. PRACOWNICY DOROŚLI – MĘŻCZYŹNI

14. Gdy maksymalny ciężar ładunków, które mogą być transportowane ręcznie przez jednego dorosłego pracownika – mężczyznę przekracza 55 kg, należy możliwie jak najszybciej podjąć środki w celu obniżenia maksymalnego ciężaru do tego poziomu.

B. KOBIETY

15. W razie zatrudnienia dorosłych kobiet przy ręcznym transporcie ładunków, maksymalny ciężar tych ładunków powinien być znacznie mniejszy od tego, jaki jest dozwolony dla mężczyzn.

16. Gdy tylko jest to możliwe, dorosłe kobiety nie powinny być zatrudniane przy stałym ręcznym transporcie ładunków.

17. W razie zatrudnienia dorosłych kobiet przy stałym ręcznym transporcie ładunków, należy wydać zarządzenia w celu:

- a) zredukowania, w odpowiednich wypadkach, czasu zużywanego faktycznie przez te pracownice na podnoszenie, przenoszenie i opuszczanie ładunków;
- b) zakazu przydzielania tych pracownic do pewnych, określonych, szczególnie uciążliwych prac przy ręcznym transporcie ładunków.

18. Żadnej kobiety nie należy zatrudniać przy ręcznym transporcie ładunków w czasie ciąży stwierdzonej przez lekarza ani w okresie dziesięciu tygodni po porodzie, jeżeli, zdaniem uprawnionego lekarza, praca taka zagraża jej zdrowiu lub zdrowiu jej dziecka.

C. MŁODOCIANI PRACOWNICY

19. W razie zatrudniania młodocianych pracowników przy ręcznym transporcie ładunków, maksymalny ciężar tych ładunków powinien być znacznie mniejszy od tego, jaki jest dozwolony dla dorosłych pracowników tej samej płci.

20. Gdy tylko jest to możliwe, młodociani pracownicy nie powinni być zatrudniani przy stałym ręcznym transporcie ładunków.

21. Jeżeli najniższy wiek dopuszczenia do pracy przy ręcznym transporcie ładunków jest niższy niż 16 lat, należy możliwie najszybciej podjąć kroki w celu podniesienia go do tego poziomu.

22. Najniższy wiek dopuszczenia do pracy przy stałym ręcznym transporcie ładunków powinien być podniesiony tak, aby wynosił on 18 lat.

23. W razie zatrudniania młodocianych pracowników przy stałym ręcznym transporcie ładunków, należy wydać zarządzenie w celu:

- a) zredukowania, w odpowiednich wypadkach, czasu zużywanego faktycznie przez tych pracowników na podnoszenie, przenoszenie i opuszczanie ładunków;
- b) zakazu przydzielania tych pracowników do pewnych, określonych, szczególnie uciążliwych prac przy ręcznym transporcie ładunków.

VII. INNE ŚRODKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY

24. Na podstawie opinii lekarskiej i uwzględniając szczególne warunki pracy, w jakich ma być ona wykonywana, właściwa władza powinna starać się zapewnić, aby wysiłek wymagany od pracowników zatrudnionych przy ręcznym transporcie ładunków w ciągu dnia roboczego lub jednej zmiany nie mógł zagrażać zdrowiu lub bezpieczeństwu tych pracowników.

25. Pracownikom zatrudnionym przy ręcznym transporcie ładunków powinny być dostarczone lub udostępnione odpowiednie urządzenia lub sprzęt, potrzebne do ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa, i powinny być one przez nich używane.

VIII. POSTANOWIENIA OGÓLNE

26. Szkolenie oraz badania lekarskie, przewidziane w mniejszym Zaleceniu, nie powinny pociągać za sobą żadnych wydatków ze strony pracownika.

27. Właściwa władza powinna aktywnie popierać badania naukowe, łącznie z badaniami ergonomicznymi, w zakresie ręcznego transportu ładunków, mając w szczególności na celu:

- a) ustalenie ewentualnych związków między chorobami zawodowymi oraz zaburzeniami chorobowymi związanymi z wykonywaną pracą a ręcznym transportem ładunków;
- b) zredukowanie do minimum zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników zatrudnionych przy ręcznym transporcie ładunków.

28. W razie stosowania metod transportu, polegających na ciągnięciu i pchaniu ładunków, wymagających od robotnika wysiłku fizycznego analogicznego do wysiłku przy ręcznym transporcie ładunków, właściwa władza może rozważyć zastosowanie do tych metod transportu odpowiednich postanowień niniejszego Zalecenia.

29. Każdy Członek podejmie, w drodze ustawodawstwa lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi oraz w konsultacji z zainteresowanymi, najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, niezbędne kroki w celu stosowania postanowień niniejszego Zalecenia.

30. Członkowie mogą zezwolić na odstępstwa od stosowania pewnych postanowień niniejszego Zalecenia, po konsultacji z krajową służbą inspekcyjną oraz zainteresowanymi, najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, gdy warunki pracy lub rodzaj ładunków wymagają takich odstępstw; dla każdego odstępstwa lub kategorii odstępstw powinny być ustalone granice tego wyłączenia.

31. Każdy Członek powinien, zgodnie z praktyką krajową, wyznaczyć osobę, lub osoby, odpowiedzialne za przestrzeganie postanowień niniejszego Zalecenia, a także powołać władzę do sprawowania nadzoru nad stosowaniem tych postanowień.

Zalecenie Nr 129

dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Zalecenia dotyczącego współpracy na szczeblu
przedsiębiorstwa, z 1952 r.,

zważywszy potrzebę uzupełnienia postanowień zawartych w tym dokumencie,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące utrzymywania łączności
w przedsiębiorstwie, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego
siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące
utrzymywania łączności w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

I. UWAGI OGÓLNE

1. Każdy Członek powinien podjąć konieczne środki w celu zapoznania z postanowieniami niniejszego Zalecenia osób, organizacji i władz, które mogą być zainteresowane w ustaleniu i stosowaniu polityki w zakresie utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie.

2.1) Pracodawcy i ich organizacje, jak również pracownicy i ich organizacje, powinni w swym wspólnym interesie uznać znaczenie klimatu wzajemnego zrozumienia i zaufania w przedsiębiorstwie, który sprzyja zarówno efektywnej działalności przedsiębiorstwa, jak i aspiracjom pracowników.

2) Klimat powinien być utrzymywany przez szybkie rozpowszechnianie i wymianę informacji, możliwie najpełniejszych, obiektywnych, dotyczących różnych aspektów życia przedsiębiorstwa i warunków socjalnych pracowników.

3) W celu szerzenia takiego klimatu kierownictwo przedsiębiorstwa powinno, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, przyjąć odpowiednie środki dla stosowania efektywnej polityki utrzymywania łączności z pracownikami i ich przedstawicielami.

3. Efektywna polityka utrzymywania łączności powinna zapewniać rozpowszechnianie informacji i konsultowanie się zainteresowanych stron przed podjęciem przez dyrekcję decyzji o zasadniczym znaczeniu, jeżeli ujawnianie tych informacji nie jest szkodliwe dla żadnej ze stron.

4. Metody utrzymywania łączności nie powinny, w żadnym wypadku, naruszać zasady wolności związkowej, nie powinny one, w żadnym wypadku, szkodzić swobodnie wybranym przedstawicielom pracowników i ich organizacji ani ograniczać uprawnień instytucji, które zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką reprezentują załogę.

5. Organizacje pracodawców i pracowników powinny prowadzić wzajemne konsultacje i wymianę poglądów w celu zbadania środków, jakie należałoby podjąć dla inicjowania i popierania przyjęcia i skutecznego stosowania polityki utrzymywania łączności.

6. Należy podjąć kroki w celu przeszkolenia zainteresowanych w zakresie wykorzystania metod utrzymywania łączności i w celu dostarczenia im, w miarę możliwości, danych, potrzebnych do zrozumienia wszelkich zagadnień, które mogą stanowić przedmiot dyskusji.

7. Kierownictwo przedsiębiorstwa, organizacje pracodawców i pracowników, instytucje reprezentujące załogę, a także – jeżeli to jest właściwe ze względu na warunki krajowe – władze publiczne, przy ustalaniu i stosowaniu polityki utrzymywania łączności, powinny kierować się postanowieniami Części II.

II. WYTYCZNE DOTYCZĄCE POLITYKI UTRZYMYWANIA ŁĄCZNOŚCI W PRZEDSIĘBIORSTWIE

8. Polityka utrzymywania łączności powinna być dostosowana do rodzaju danego przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu jego wielkości, składu osobowego i interesów jej załogi.

9. Celem spełnienia swego zadania, każdy system utrzymywania łączności w przedsiębiorstwie powinien zmierzać do zapewnienia rzeczywistej i regularnej łączności dwutorowej:

- a) między przedstawicielami dyrekcji (kierownik przedsiębiorstwa, kierownik działu, majster, itd.) a załogą;
- b) między kierownikiem przedsiębiorstwa, dyrektorem działu kadr lub jakimkolwiek innym przedstawicielem naczelnego kierownictwa a przedstawicielami związków zawodowych, lub takimi innymi osobami, którym na podstawie ustawodawstwa, układów zbiorowych lub praktyki krajowej powierzono zadanie reprezentowania interesów pracowników w przedsiębiorstwie.

10. W razie gdy dyrekcja pragnie przekazać informacje za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, przedstawiciele ci, jeżeli zgodzą się to uczynić, powinni otrzymać do swej dyspozycji środki potrzebne do szybkiego i wyczerpującego przekazania tych informacji zainteresowanym pracownikom.

11. Dyrekcja, wybierając sposób lub sposoby łączności, które uważa za odpowiednie ze względu na rodzaj przekazywanej informacji, powinna zwracać należytą uwagę na różnicę w charakterze funkcji personelu nadzorującego i przedstawicieli pracowników, w celu uniknięcia osłabienia ich pozycji związanych z tymi funkcjami.

12. Wybór odpowiedniego środka łączności i czasu jego zastosowania powinien być dokonywany w zależności od okoliczności każdej konkretnej sytuacji, z uwzględnieniem praktyki krajowej.

13. Środki utrzymywania łączności mogą w szczególności obejmować:

- a) zebrania w celu wymiany poglądów i informacji;

- b) komunikaty skierowane do określonych grup załogi, jak biuletyny personelu nadzorującego czy instrukcje dotyczące polityki kadrowej;
- c) środki masowego przekazu, jak dzienniki i inne czasopisma zakładowe, okólniki, broszury i prospekty informacyjne, tablice ogłoszeń, sprawozdania roczne i finansowe, sporządzane w zrozumiałej dla wszystkich pracowników formie, listy do załogi, wystawy, zwiedzanie zakładu, filmy, fragmenty filmów i przeźrocza, radio i telewizja;
- d) środki przeznaczone do umożliwienia pracownikom przedstawienia swych sugestii i wyrażenia swych poglądów w sprawach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

14. Rodzaj informacji, które mają być przekazane, i sposób ich przekazania powinny być tak ustalone, aby ułatwiały wzajemne zrozumienie problemów, jakie nasuwa złożony charakter działalności przedsiębiorstwa.

15.1) Informacje, które dyrekcja ma przekazać, powinny być – stosownie do ich rodzaju – kierowane albo do przedstawicieli pracowników, albo do pracowników, oraz powinny, w miarę możliwości, obejmować wszystkie interesujące pracowników kwestie, dotyczące funkcjonowania i perspektyw przedsiębiorstwa oraz aktualnej i przyszłej sytuacji załogi, w takim stopniu, w jakim przekazanie tych informacji nie jest szkodliwe dla stron.

2) W szczególności, dyrekcja powinna udzielać informacji w sprawach:

- a) ogólnych warunków zatrudnienia, w tym przyjęcia do pracy, przeniesienie i rozwiązanie stosunku pracy;
- b) określenia zadań związanych z różnymi stanowiskami pracy i usytuowanie tych stanowisk w strukturze przedsiębiorstwa;
- c) możliwości szkolenia zawodowego i perspektyw awansu w przedsiębiorstwie;
- d) ogólnych warunków pracy;
- e) przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- f) ustalonego trybu badania skarg, zasad i praktyki postępowania w tych sprawach oraz warunków korzystania z tego trybu;
- g) usług socjalnych dla załogi (ochrony zdrowia, higieny, stołówek, mieszkań, wypoczynku, usług oszczędnościowo-pożyczkowych itp.);
- h) systemu ubezpieczeń społecznych lub pomocy społecznej w przedsiębiorstwie;
- i) przepisów dotyczących krajowego systemu ubezpieczeń społecznych, jakiemu podlegają pracownicy z tytułu ich zatrudnienia w przedsiębiorstwie;
- j) ogólnej sytuacji przedsiębiorstwa oraz perspektyw i planów jego przyszłego rozwoju;
- k) wyjaśnienia decyzji, które mogą bezpośrednio lub pośrednio wpłynąć na sytuację załogi w przedsiębiorstwie;
- l) metod konsultacji, dyskusji i współpracy między dyrekcją i jej przedstawicielami, z jednej strony, a załogą i jej przedstawicielami, z drugiej.

3) Sprawy, które były przedmiotem rokowań między pracodawcą a pracownikami lub ich przedstawicielami w przedsiębiorstwie, albo przedmiotem układu zbiorowego na szczeblu wyższym niż przedsiębiorstwo, powinny być wyraźnie odnotowane w przekazywanych informacjach.

Zalecenie Nr 130

dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie międzynarodowych zaleceń w dziedzinie pracy, dotyczących różnych aspektów stosunków zawodowych, w szczególności Zalecenia dotyczącego układów zbiorowych, z 1951 r., Zalecenia dotyczącego dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, z 1951 r., Zalecenia dotyczącego współpracy na szczeblu przedsiębiorstwa, 1952 r., i Zalecenia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r.,

zważywszy potrzebę uzupełnienia postanowień zawartych w tych dokumentach,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Zalecenia dotyczącego utrzymywania łączności w przedsiębiorstwie, z 1967 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rozpatrywania skarg, z 1967 r.

I. METODY STOSOWANIA

1. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, regulaminów zakładowych, orzeczeń arbitrażowych lub w każdy inny sposób, zgodny z praktyką krajową i właściwy ze względu na warunki krajowe.

II. ZASADY OGÓLNE

2. Każdy pracownik, który działając indywidualnie lub wspólnie z innymi pracownikami uważa, że ma podstawy do skargi, powinien mieć prawo do:

- a) złożenia takiej skargi, bez ponoszenia wskutek tego jakiegokolwiek szkody; oraz
- b) rozpatrzenia takiej skargi w trybie odpowiedniego postępowania.

3. Podstawą skargi mogą być jakiegokolwiek działania lub okoliczności, które dotyczą stosunków między pracodawcą a pracownikiem, które wpływają, lub mogą wpływać, na warunki zatrudnienia jednego lub kilku pracowników w przedsiębiorstwie, jeżeli te dzia-

łania, lub ta okoliczność, wydaje się im sprzeczna z postanowieniami obowiązującego układu zbiorowego lub indywidualnej umowy o pracę, z regulaminem zakładowym lub ustawodawstwem krajowym, bądź ze zwyczajem przyjętym w zawodzie, w gałęzi działalności gospodarczej lub w kraju, z uwzględnieniem zasad dobrej wiary.

4.1) Postanowienia niniejszego Zalecenia nie mają zastosowania do zbiorowych żądań, zmierzających do zmiany warunków zatrudnienia.

2) Do ustawodawstwa krajowego lub praktyki krajowej należy dokonanie rozróżnienia między wypadkami, w których zażalenie złożone przez jednego lub więcej pracowników jest skargą podlegającą rozpatrzeniu w trybie postępowania przewidzianego w niniejszym Zaleceniu, a wypadkami, w których zażalenie jest żądaniem o charakterze ogólnym, podlegającym rozpatrzeniu w drodze rokowań zbiorowych lub w trybie innego postępowania przewidzianego dla rozstrzygnięcia sporów.

5. Jeżeli postępowanie dotyczące rozpatrywania skarg określone jest przez układ zbiorowy, należy zachęcać strony takiego układu, aby włączyły do niego postanowienie przewidujące, że na okres obowiązywania układu zobowiązują się one popierać załatwianie skarg w trybie przewidzianego postępowania i powstrzymać się od wszelkiego działania, które mogłoby przeszkodzić w sprawnym jego przebiegu.

6. Organizacje pracowników lub przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni być włączeni, na równych prawach i z jednakową odpowiedzialnością z pracodawcami lub ich organizacjami, najlepiej w drodze porozumienia, do ustalenia i wprowadzenia w życie postępowania w sprawie skarg w przedsiębiorstwie, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub praktyką krajową.

7.1) W celu zmniejszenia liczby skarg, największą uwagę należy zwrócić na ustalenie i skuteczne działanie zdrowej polityki kadrowej, która powinna uwzględniać i szanować prawa i interesy pracowników.

2) W celu doprowadzenia do takiej polityki i w celu rozwiązania problemów socjalnych, dotyczących pracowników w przedsiębiorstwie, dyrekcja powinna przed podjęciem decyzji nawiązać współpracę z przedstawicielami pracowników.

8. W miarę możliwości, skargi powinny być załatwiane w ramach samego przedsiębiorstwa w trybie skutecznego postępowania, które powinno być dostosowane do warunków krajowych, gałęzi działalności gospodarczej oraz zainteresowanego przedsiębiorstwa, i które powinno dawać zainteresowanym stronom wszelkie gwarancje obiektywności.

9. Żadne z postanowień niniejszego Zalecenia nie powinno pociągać za sobą ograniczenia prawa pracownika do bezpośredniego zwracania się do właściwej władzy do spraw pracy, do trybunału pracy, lub do innej władzy sądowej o rozpatrzenie skargi, jeżeli ustawodawstwo krajowe przyznaje mu takie prawo.

III. POSTĘPOWANIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE

10.1) Normalnie należy dążyć przede wszystkim do załatwienia skarg bezpośrednio między zainteresowanym pracownikiem, korzystającym lub nie korzystającym z pomocy innej osoby, a jego bezpośrednim zwierzchnikiem.

2) Jeżeli taka próba nie da rezultatu lub skarga jest tego rodzaju, że nie nadaje się do bezpośredniego omówienia między zainteresowanym pracownikiem a jego bezpo-

średnim zwierzchnikiem, pracownikowi powinna przysługiwać możliwość rozpatrzenia jego sprawy na jednym lub kilku wyższych szczeblach, w zależności od charakteru skargi oraz od struktury i rozmiarów przedsiębiorstwa.

11. Postępowanie w dziedzinie skarg powinno być pomyślane i stosowane w taki sposób, aby na każdym szczeblu przewidzianym w tym postępowaniu istniała realna możliwość załatwienia sprawy, poprzez dobrowolną akceptację pracownika i pracodawcę.

12. Postępowanie w sprawie skarg powinno być możliwie nieskomplikowane i szybkie, i w tym celu, w razie potrzeby, mogą być wyznaczane odpowiednie terminy; przy stosowaniu tego postępowania formalności powinny być zredukowane do minimum.

13.1) Zainteresowany pracownik powinien mieć prawo do uczestniczenia bezpośrednio w postępowaniu w sprawie skargi i do korzystania z pomocy lub udziału, w charakterze swego przedstawiciela, podczas rozpatrywania jego skargi, przedstawiciela organizacji pracowników, przedstawiciela pracowników przedsiębiorstwa lub jakiegokolwiek innej przez siebie wybranej osoby, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub praktyką krajową.

2) Pracodawca powinien mieć prawo do korzystania z pomocy organizacji pracodawców lub do reprezentowania go przez nią.

3) Każda osoba, zatrudniona w tym samym przedsiębiorstwie, która pomaga pracownikowi lub jest jego przedstawicielem podczas rozpatrywania jego skargi, powinna, pod warunkiem iż działa zgodnie z postępowaniem w sprawie skarg, korzystać z takiej samej ochrony, jaka jest przewidziana dla pracownika w ust. 2 a) niniejszego Zalecenia.

14. Zainteresowany pracownik lub jego przedstawiciel, jeżeli ten ostatni jest zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie, powinien dysponować dostateczną ilością czasu dla uczestniczenia w postępowaniu w sprawie skargi i nie powinien ponosić żadnych strat w wynagrodzeniu z powodu nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w tym postępowaniu, przy uwzględnieniu zasad i trybu, włącznie ze środkami zapobiegającymi nadużyciom, które mogą być określone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub w inny odpowiedni sposób.

15. Jeżeli strony uznają to za konieczne, za obopólną zgodą może być sporządzony protokół, którego kopie będą do dyspozycji stron.

16.1) Należy zastosować odpowiednie środki, aby pracownicy byli zaznajomieni z postępowaniem w sprawie skarg, trybem i zasadami tego postępowania oraz warunkami korzystania z niego.

2) Każdy pracownik, który złożył skargę, powinien być informowany o przebiegu postępowania i podjętych decyzjach związanych z jego skargą.

IV. ROZSTRZYGANIE NIEZAŁATWIONYCH SKARG

17. Jeżeli wszelkie wysiłki zmierzające do załatwienia skargi w ramach samego przedsiębiorstwa zawiodą, powinna istnieć możliwość ostatecznego rozstrzygnięcia skargi, w zależności od jej charakteru, poprzez zastosowanie jednego lub kilku następujących trybów postępowania:

a) postępowania przewidzianego w układach zbiorowych, jak wspólne rozpatrywanie sprawy przez organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników, lub do-

browolny arbitraż jednej osoby lub kilku osób, wyznaczonych za zgodą pracodawcy i zainteresowanego pracownika, lub ich odpowiednich organizacji;

- b) postępowania pojednawczego lub arbitrażowego przed właściwymi władzami publicznymi;
- c) przekazania sprawy do trybunału pracy lub innej władzy sądowej;
- d) wszelkiego innego postępowania, które może być właściwe biorąc pod uwagę warunki krajowe.

18.1) Pracownik powinien dysponować czasem niezbędnym do uczestniczenia w postępowaniu wymienionym w ust. 17 niniejszego Zalecenia.

2) Skierowanie przez pracownika sprawy do postępowania przewidzianego w ust. 17 nie powinno pociągać za sobą uszczerbku w jego wynagrodzeniu, jeżeli jego skarga zostanie uznana za uzasadnioną w trakcie tego postępowania. Należy dołożyć, w miarę możliwości, wszelkich starań, aby postępowanie to odbywało się poza godzinami pracy zainteresowanych pracowników.

Konwencja Nr 128

dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (przemysł), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (rolnictwo), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (przemysł), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (rolnictwo), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (przemysł), z 1933 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (rolnictwo), z 1933 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „zakład przemysłowy” obejmuje wszystkie zakłady w następujących gałęziach działalności gospodarczej: przemysły wydobywcze; przemysły wytwórcze; budownictwo i roboty publiczne; elektryczność, gaz, woda i urządzenia sanitarne; transport, składy i komunikacja;

¹ Data wejścia w życie: 1 listopada 1969 r.

- d) określenie „zamieszkanie” oznacza zwykłe miejsce stałego pobytu na terytorium Członka, a określenie „mieszkaniec” oznacza osobę, która przebywa zazwyczaj na terytorium Członka;
- e) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach;
- f) określenie „żona” oznacza żonę pozostającą na utrzymaniu swego męża;
- g) określenie „wdowa” oznacza kobietę, która pozostawała na utrzymaniu swego męża w chwili jego śmierci;
- h) określenie „dziecko” oznacza:
 - i) dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny, lub dziecko w wieku poniżej 15 lat, przy czym wiek wyższy powinien być wzięty pod uwagę;
 - ii) na ustalonych warunkach dziecko, w wieku wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie, jeżeli uczy się rzemiosła, kontynuuje swoje studia, albo wskutek chronicznej choroby lub ułomności nie jest zdolne do wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej, jeżeli ustawodawstwo krajowe nie ustali określenia „dziecko”, jako obejmującego wszystkie dzieci w wieku znacznie wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie;
- i) określenie „staż” oznacza okres płacenia składek, okres zatrudnienia, albo okres zamieszkania, bądź jakiegokolwiek połączenie tych okresów, w zależności od tego, jak to będzie ustalone;
- j) określenie „świadczenia składowe” i „świadczenia bezskładowe” oznaczają odpowiednio świadczenia, których przyznanie zależy, bądź nie zależy, od bezpośredniego udziału finansowego chronionych osób lub ich pracodawców, albo od warunku posiadania stażu działalności zawodowej.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, związany niniejszą Konwencją, będzie stosował:

- a) Część I;
- b) co najmniej jedną z Części II, III i IV;
- c) odpowiednie postanowienia Części V i VI;
- d) Część VII.

2. Każdy Członek wskaże w swej ratyfikacji, w stosunku do jakich części, spośród Części od II do IV, przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w stosunku do jednej lub kilku spośród Części od II do IV, które nie były jeszcze wymienione w jego ratyfikacji.

2. Zobowiązania, przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu, będą uważane za integralną część ratyfikacji i posiadać będą takie same skutki, począwszy od daty ich notyfikacji.

Artykuł 4

1. Członek, którego gospodarka nie osiągnęła dostatecznego stopnia rozwoju, może w formie umotywowanej deklaracji, dołączonej do swej ratyfikacji, zastrzec, że skorzysta z czasowych wyłączeń, przewidzianych w art. 9 ust. 2, w art. 13 ust. 2, w art. 16 ust. 2 i w art. 22 ust. 2.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z poprzednim ustępem, wskaże w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal powody, które go do tego skłoniły; albo
- b) że zrzeka się korzystania z danego wyłączenia począwszy od określonej daty.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację, zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, powinien podwyższyć liczbę chronionych pracowników, jeżeli okoliczności na to pozwolą.

Artykuł 5

Jeżeli w związku ze stosowaniem postanowień którejkolwiek z Części od II do IV niniejszej Konwencji, wymienionych w ratyfikacji, Członek ma obowiązek objęcia ochroną ustalonych grup osób, stanowiących łącznie co najmniej określony odsetek pracowników lub ogółu ludności zawodowo czynnej. Członek ten powinien upewnić się, zanim zobowiąże się do stosowania danej części, że odpowiedni odsetek został osiągnięty.

Artykuł 6

W celu stosowania postanowień Części II, III lub IV niniejszej Konwencji, Członek może uwzględnić ochronę wynikającą z ubezpieczeń, które w myśl ustawodawstwa krajowego nie są obowiązkowe dla osób chronionych, jeśli ubezpieczenia te:

- a) są kontrolowane przez władze publiczne lub są zarządzane wspólnie przez pracodawców i pracowników zgodnie z ustalonymi normami;
- b) obejmują znaczną część osób, których zarobek nie przekracza zarobku wykwalifikowanego pracownika płci męskiej;
- c) są zgodne, łącznie z innymi formami ochrony jeśli ma to miejsce, z odpowiednimi postanowieniami Konwencji.

CZEŚĆ II

ŚWIADCZENIA W RAZIE INWALIDZTWA

Artykuł 7

Każdy Członek, związany niniejszą częścią Konwencji, będzie zapewniał osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie inwalidztwa, zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 8

Przedmiot ochrony powinien obejmować niezdolność do wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej w ustalonym stopniu, jeżeli można przypuszczać, że

niezdolność ta będzie trwałą lub jeżeli istnieje ona nadal po upływie ustalonego okresu niezdolności czasowej lub początkowej.

Artykuł 9

1. Zakres osób chronionych powinien obejmować: a) wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami; albo b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej, stanowiące łącznie co najmniej 75% ogółu ludności zawodowo czynnej; albo c) wszystkich mieszkańców lub mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic ustalonych zgodnie z postanowieniami art. 28. 2. Jeżeli deklaracja, złożona zgodnie z art. 4, pozostaje w mocy, zakres osób chronionych będzie obejmował:

- a) ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 25% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy pracowników zakładów przemysłowych, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładzie przemysłowym.

Artykuł 10

Świadczenia w razie inwalidztwa będą udzielane w formie wypłat okresowych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 26 bądź art. 27, jeżeli ochroną objęci są pracownicy lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 28, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy lub mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 11

1. Świadczenia wymienione w art. 10 będą zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła zgodnie z ustalonymi zasadami wymóg posiadania stażu, który może wynosić bądź 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 10 lat zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu trzech lat opłacania składek, i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu życia były opłacane składki, w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń w razie inwalidztwa jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania, zmniejszone świadczenia powinny być zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu pięciu lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgod-

nie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu trzech lat opłacania składek, i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu życia została opłacona połowa przeciętnej rocznej wysokości, lub rocznej wysokości ustalonych składek, przewidzianej w lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia, obliczone zgodnie z postanowieniami Części V, lecz według stopy procentowej niższej o 10 jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, która zgodnie z ustalonymi zasadami spełniła wymóg pięciu lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej, wskazanej w tabeli załączonej do Części V, może być dokonane, jeżeli staż wymagany do przyznania świadczeń, odpowiadających obniżonej stopie procentowej, przekracza pięć lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania, lecz jest krótszy niż 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, albo dziesięć lat zamieszkania; zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

5. Postanowienia ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia, obliczone zgodnie z postanowieniami Części V, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, która spełniała, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu opłacania składek lub zatrudnienia, który nie powinien przekraczać pięć lat dla ustalonego wieku minimalnego, lecz który może być wyższy w zależności od wieku, jednakże nie może przekraczać ustalonej maksymalnej liczby lat.

Artykuł 12

Świadczenia wymienione w artykułach 10 i 11 będą udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną lub do czasu ich zastąpienia przez świadczenia na starość.

Artykuł 13

1. Każdy Członek, związany niniejszą częścią Konwencji na ustalonych warunkach:

- a) przewidzi usługi rehabilitacyjne, przeznaczone do przygotowania inwalidów we wszystkich przypadkach, gdy to jest możliwe, do podjęcia poprzedniej działalności lub, jeżeli nie jest to możliwe, do wykonywania innej działalności zawodowej, która odpowiada możliwie najlepiej ich uzdolnieniom i ich zdolnościom do pracy;
- b) podejmie środki zmierzające do ułatwienia inwalidom podjęcia odpowiedniej pracy.

2. Jeżeli deklaracja, złożona zgodnie z art. 4, pozostaje w mocy, dany Członek może odstąpić od postanowień poprzedniego ustępu.

CZĘŚĆ III

ŚWIADCZENIA NA STAROŚĆ

Artykuł 14

Każdy Członek związany niniejszą częścią Konwencji będzie zapewniał osobom chronionym udzielanie świadczeń na starość, zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 15

1. Przedmiot ochrony powinien obejmować przypadki przeżycia ponad ustalony wiek.

2. Ustalony wiek nie powinien przekraczać 65 lat; jednakże wyższy wiek może być ustalony przez właściwe władze ze względu na odpowiednie kryteria demograficzne, ekonomiczne i społeczne, uzasadnione statystykami.

3. Jeżeli ustalony wiek jest równy lub wyższy od 65 lat, wiek ten powinien być obniżony z zachowaniem ustalonych warunków dla osób, które były zatrudnione przy pracach uznanych przez ustawodawstwo krajowe jako ciężkie i szkodliwe dla zdrowia, dla celów udzielania świadczeń na starość.

Artykuł 16

1. Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej, stanowiące łącznie co najmniej 75% ogółu ludności zawodowo czynnej; albo
- c) wszystkich mieszkańców lub mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic ustalonych zgodnie z postanowieniami art. 28.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z art. 4 pozostaje w mocy, zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 25% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy pracowników zakładów przemysłowych, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych.

Artykuł 17

Świadczenia na starość będą udzielane w formie wypłat periodycznych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 26 bądź art. 27, jeżeli ochroną objęci są pracownicy lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 28, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy lub mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 18

Świadczenia wymienione w art. 17 będą zapewnione w przypadkach objętych ochroną przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu, który może wynosić bądź 30 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 20 lat zamieszkania;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgod-

nie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu opłacania składek, i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu życia zostały opłacone składki, w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń na starość jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia będą zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie wszystkie osoby zawodowo czynne – osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadków objętych ochroną spełniła, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu opłacania składek, i na rzecz której w ciągu zawodowo czynnego okresu życia została opłacona połowa ustalonej przeciętnej wysokości składek rocznie, przewidzianej w lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia, obliczone zgodnie z postanowieniami Części V, lecz według stopy procentowej niższej o 10 jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, która, zgodnie z ustalonymi zasadami, spełniła wymóg 10 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź pięciu lat zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej, wskazanej w tabeli załączonej do Części V, może być dokonane, jeżeli staż wymagany do przyznania świadczeń, odpowiadających obniżonej stopie procentowej, przekracza dziesięć lat opłacania składek lub zatrudnienia albo pięć lat zamieszkania, lecz jest krótszy niż 30 lat opłacania składek lub zatrudnienia, albo 20 lat zamieszkania. W przypadku gdy wymieniony wymóg posiadania stażu jest wyższy niż 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 19

Świadczenia wymienione w art. 17 i 18 będą udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną.

CZĘŚĆ IV

ŚWIADCZENIA W RAZIE ŚMIERCI ŻYWICIELA RODZINY

Artykuł 20

Każdy Członek, związany niniejszą częścią Konwencji, będzie zapewniał osobom chronionym udzielanie świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny zgodnie z poniższymi artykułami tej części.

Artykuł 21

1. Przedmiot ochrony powinien obejmować utratę przez wdowę lub dzieci środków utrzymania z powodu śmierci żywiciela rodziny.

2. Prawo wdowy do świadczeń, w razie śmierci żywiciela rodziny, może być uzależnione od warunku osiągnięcia ustalonego wieku. Wiek ten nie powinien przekraczać wieku ustalonego dla uzyskania prawa do świadczeń na starość.

3. Jednakże nie może być wymagany żaden warunek wieku:

- a) jeżeli wdowa jest inwalidą, zgodnie z ustalonymi zasadami; lub
- b) jeżeli wdowa posiada na utrzymaniu dziecko zmarłego.

4. Prawo bezdzietnej wdowy do świadczeń, w razie śmierci żywiciela rodziny, może być uzależnione od pewnego minimalnego czasu trwania małżeństwa.

Artykuł 22

1. Zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) żony, dzieci i inne osoby pozostające na utrzymaniu, określone przez ustawodawstwo krajowe, których żywiciel rodziny był pracownikiem lub praktykantem; albo
- b) żony, dzieci i inne osoby pozostające na utrzymaniu, określone przez ustawodawstwo krajowe, których żywiciel rodziny należał do ustalonych grup ludności zawodowo czynnej, stanowiących łącznie co najmniej 75% ogółu ludności zawodowo czynnej; albo
- c) wszystkie wdowy, wszystkie dzieci i wszystkie inne osoby pozostające na utrzymaniu, określone przez ustawodawstwo krajowe, które utraciły swego żywiciela rodziny, mają tytuł mieszkańców, i których – w tym przypadku – środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają granic, ustalonych zgodnie z postanowieniami art. 28.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z art. 4 pozostaje w mocy, zakres osób chronionych powinien obejmować:

- a) żony, dzieci i inne osoby pozostające na utrzymaniu, określone przez ustawodawstwo krajowe, których żywiciel rodziny należał do ustalonych grup pracowników, stanowiących łącznie co najmniej 25% ogółu pracowników; albo
- b) żony, dzieci i inne osoby pozostające na utrzymaniu, określone przez ustawodawstwo krajowe, których żywiciel rodziny należał do ustalonych grup pracowników zakładów przemysłowych, stanowiących łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych.

Artykuł 23

Świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny będą udzielane w formie wypłat periodycznych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 26 bądź art. 27, jeżeli ochroną objęci są pracownicy lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 28, jeżeli ochroną objęci są wszyscy mieszkańcy, lub mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadków objętych ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 24

1. Świadczenia wymienione w art. 23 będą zapewnione w razie zaistnienia przypadków objętych ochroną przynajmniej:

- a) osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu, który może wynosić bądź 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 10 lat zamieszkania; jednakże jeżeli chodzi o świadczenia, w razie śmierci żywiciela rodziny, udzielane wdowie, spełnianie przez nią ustalonego wymogu posiadania stażu zamieszkania może być uznane za wystarczające;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie żony i dzieci wszystkich osób zawodowo czynnych – osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu trzech lat opłacania składek, pod warunkiem, że na rzecz żywiciela rodziny w ciągu zawodowo czynnego okresu życia były opłacone składki w ustalonej przeciętnej wysokości rocznie.

2. Jeżeli udzielanie świadczeń, w razie śmierci żywiciela rodziny, jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia będą zapewnione przynajmniej:

- a) osobie chronionej, której żywiciel rodziny zgodnie z ustalonymi zasadami spełnił wymóg posiadania stażu 5 lat opłacania składek lub zatrudnienia;
- b) jeżeli ochroną objęte są w zasadzie żony i dzieci wszystkich osób zawodowo czynnych – osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu 3 lat opłacania składek, pod warunkiem, że na rzecz żywiciela rodziny w ciągu zawodowo czynnego okresu życia została opłacona połowa ustalonej przeciętnej wysokości składek rocznie, przewidzianej w lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Postanowienia określone w ust. 1 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia obliczone zgodnie z postanowieniami Części V, lecz według stopy procentowej niższej o 10 jednostek od wskazanej w tabeli załączonej do tej części dla typowego uprawnionego, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg 5 lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania.

4. Proporcjonalne zmniejszenie stopy procentowej, wskazanej w tabeli załączonej do Części V, może być dokonane, jeżeli staż wymagany do przyznania świadczeń, odpowiadających obniżonej stopie procentowej, przekracza 5 lat opłacania składek lub zatrudnienia albo zamieszkania, lecz jest krótszy niż 15 lat opłacania składek lub zatrudnienia, albo 10 lat zamieszkania. W przypadku, gdy wymieniony wymóg posiadania stażu jest stażem opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia wypłacane będą zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu.

5. Postanowienia ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu będą uważane za spełnione, jeżeli świadczenia, obliczone zgodnie z postanowieniami Części V, są zapewnione przynajmniej każdej osobie chronionej, której żywiciel rodziny spełnił, zgodnie z ustalonymi zasadami, wymóg posiadania stażu opłacania składek lub zatrudnienia, który nie powinien przekraczać pięć lat dla ustalonego wieku minimalnego, lecz który może być wyższy w zależności od wieku, jednakże nie powinien przekraczać ustalonej maksymalnej liczby lat.

Artykuł 25

Świadczenia wymienione w artykułach 23 i 24 będą udzielane przez cały czas trwania przypadków objętych ochroną.

CZĘŚĆ V

OBLICZANIE WYPŁAT PERIODYCZNYCH

Artykuł 26

1. Przy wypłatach periodycznych, do których stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych, wypłacanych w czasie trwania przypadków objętych ochroną, powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego, wymienionego w tabeli załączonej do niniejszej części, odpowiadała w danych przypadkach, objętych ochroną, stopie procentowej wskazanej w tej tabeli w stosunku do całości poprzednich zarobków uprawnionego lub jego żywiciela rodziny oraz wysokości zasiłków rodzinnych, przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne jak typowy uprawniony.

2. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny będą obliczane zgodnie z ustalonymi zasadami, a jeżeli osoby chronione lub ich żywicieli rodziny są podzieleni na klasy według ich zarobków, poprzednie zarobki mogą być obliczone według podstawowych zarobków tych klas, do których należeli.

3. Może być ustalona maksymalna wysokość świadczenia lub zarobków stanowiących podstawę do obliczania świadczenia, z zastrzeżeniem, że wysokość ta ustalona zostanie w taki sposób, aby postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu były spełnione, jeżeli poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny są niższe lub równe płacy wykwalifikowanego pracownika płci męskiej.

4. Poprzednie zarobki uprawnionego lub jego żywiciela rodziny, płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej, świadczenia oraz zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

5. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w taki sposób, aby pozostawało w odpowiednim stosunku do świadczenia dla typowego uprawnionego.

6. W celu stosowania niniejszego artykułu, za wykwalifikowanego pracownika płci męskiej uważa się:

- a) montera lub tokarza zatrudnionych w przemyśle maszynowym, innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika wykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu; albo
- c) osobę, której zarobek jest równy lub wyższy od 75% zarobków wszystkich osób chronionych, przy czym zarobek ten ustalony jest na podstawie rocznego lub krótszego okresu czasu, zgodnie z ustalonymi zasadami; albo
- d) osobę, której zarobek wynosi 125% przeciętnego zarobku wszystkich osób chronionych.

7. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika wykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest najwięcej osób chronionych płci męskiej, dla danych przypadków objętych ochroną, lub żywicieli rodzin chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudniona jest największa liczba tych osób chronionych lub tych żywicieli rodzin; w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjed-

noczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w formie zrewidowanej w 1958 r. i w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

8. Jeżeli wysokość świadczenia różni się w poszczególnych rejonach, wykwalifikowany pracownik płci męskiej może być określony dla każdego rejonu zgodnie z postanowieniami ustępów 6 i 7 niniejszego artykułu.

9. Płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalny czas pracy, ustalony przez układy zbiorowe pracy, albo – w danym przypadku – przez ustawodawstwo krajowe, lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożynianych, jeśli są one stosowane; jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych rejonach, a postanowienia ust. 8 niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

Artykuł 27

1. Przy wypłatach okresowych, do których stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość świadczenia, zwiększonego o kwotę zasiłków rodzinnych, wypłacanych w czasie trwania przypadków objętych ochroną, powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego, wymienionego w tabeli załączonej do niniejszej części, odpowiadała w danych przypadkach objętych ochroną, stopie procentowej, wskazanej w tej tabeli, w stosunku do całości płacy typowego niewykwalifikowanego pracownika płci męskiej i wysokości zasiłków rodzinnych, przysługujących osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne jak typowy uprawniony.

2. Płaca typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej, świadczenia i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasowych.

3. Dla innych uprawnionych świadczenie będzie ustalane w taki sposób, aby pozostawało w odpowiednim stosunku do świadczenia dla typowego uprawnionego.

4. W celu stosowania niniejszego artykułu, za typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej uważa się:

- a) typowego pracownika niewykwalifikowanego zatrudnionego w przemyśle maszynowym innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika niewykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu.

5. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, za typowego pracownika niewykwalifikowanego uważany będzie pracownik tej klasy, w której zatrudnionych jest najwięcej osób chronionych płci męskiej, dla danych przypadków objętych ochroną lub żywicieli rodzin osób chronionych, w gałęzi przemysłu, w której zatrudniona jest największa liczba tych osób chronionych lub tych żywicieli rodzin; w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji dnia 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w formie zrewidowanej w 1958 r. w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej wprowadzone.

6. Jeżeli wysokość świadczenia różni się w poszczególnych rejonach, typowy pracownik niewykwalifikowany płci męskiej może być określony dla każdego rejonu, zgodnie z postanowieniami ustępów 4 i 5 niniejszego artykułu.

7. Płaca typowego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalny czas pracy, ustalony przez układy zbiorowe pracy, albo – w danym przypadku – przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeśli są one stosowane; jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych rejonach, a postanowienia ust. 6 niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

Artykuł 28

Przy wypłacie periodycznej, do której stosuje się niniejszy artykuł:

- a) wysokość świadczenia powinna być określona zgodnie z ustalonymi stawkami lub zgodnie ze stawkami określonymi przez właściwe władze publiczne, w myśl ustalonych zasad;
- b) wysokość świadczenia może być zmniejszona tylko wtedy, gdy inne środki utrzymania rodziny osoby uprawnionej przekraczają ustaloną podstawową kwotę lub kwotę określoną przez właściwe władze publiczne, zgodnie z ustalonymi zasadami;
- c) ogólna wysokość świadczenia oraz innych środków utrzymania, po odjęciu kwoty podstawowej wymienionej w lit. b), powinna być wystarczająca do zapewnienia rodzinie uprawnionego zdrowych i należytych warunków utrzymania i nie powinna być niższa od wysokości świadczeń, obliczonych zgodnie z postanowieniami art. 27;
- d) postanowienia lit. c) będą uznane za spełnione, jeżeli ogólna wysokość świadczeń, wypłacanych zgodnie z niniejszą częścią, przewyższa co najmniej o 30% ogólną kwotę świadczeń jaką wypłacano by stosownie do postanowień art. 27 oraz postanowień:
 - i) lit. b) ust. 1 art. 9 dla Części II;
 - ii) lit. b) ust. 1 art. 16 dla Części III;
 - iii) lit. b) ust. 1 art. 22 dla Części IV.

Artykuł 29

1. Wysokość bieżących wypłat periodycznych, wymienionych w artykułach 10, 17 i 23, będzie rewidowana w następstwie znacznych zmian ogólnego poziomu zarobków lub znacznych zmian kosztów utrzymania.

2. Każdy Członek powinien poinformować o rezultatach tych rewizji w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, oraz wskazać, jakie przedsięwzięcia zostały podjęte w tym przedmiocie.

TABELA (ZAŁĄCZNIK DO CZĘŚCI V)
WYPŁATY PERIODYCZNE DLA TYPOWYCH UPRAWNIONYCH

| Część | Przypadki chronione | Typowy uprawniony | Stopa procentowa |
|-------|--------------------------|--|------------------|
| II | Inwalidztwo | Mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci | 50 |
| III | Starość | Mężczyzna mający żonę w wieku uprawniającym do renty | 45 |
| IV | Śmierć żywiciela rodziny | Wdowa mająca dwoje dzieci | 45 |

CZĘŚĆ VI

POSTANOWIENIA WSPÓLNE

Artykuł 30

Ustawodawstwo krajowe przewidzi, na ustalonych warunkach, zachowanie nabywanych uprawnień do świadczeń składkowych w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny.

Artykuł 31

1. Świadczenia w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny mogą być zawieszane z zachowaniem ustalonych warunków, jeżeli uprawniony wykonuje działalność dochodową.

2. Świadczenia składkowe w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny mogą być zmniejszone, jeżeli zarobek uprawnionego przekracza ustaloną wysokość, jednakże zmniejszenie świadczeń nie może być wyższe niż wysokość zarobku.

3. Świadczenia bezskładkowe w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny mogą być zmniejszone, jeżeli zarobek lub inne jego środki utrzymania, albo łącznie oba dochody, przekraczają ustaloną wysokość.

Artykuł 32

1. Świadczenie, do którego osoba uprawniona miałaby prawo, zgodnie z postanowieniami którejkolwiek z Części od II do IV niniejszej Konwencji, może być zawieszane w takim zakresie, jaki może być ustalony:

- a) na tak długo, jak zainteresowany przebywa poza terytorium Członka, z wyjątkiem – przy zachowaniu ustalonych warunków – jeżeli chodzi o świadczenia składkowe;
- b) na tak długo, jak zainteresowany pozostaje na utrzymaniu z funduszy publicznych lub na koszt instytucji, lub zakładu zabezpieczenia społecznego;
- c) jeżeli zainteresowany usiłował uzyskać świadczenie w drodze oszustwa;
- d) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek zbrodni lub przestępstwa, popełnionych przez zainteresowanego;
- e) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek poważnej i rozmyślnej winy zainteresowanego;
- f) jeżeli w odpowiednich przypadkach zainteresowany zaniedbuje, bez ważnych przyczyn, korzystanie z opieki lekarskiej lub pomocy rehabilitacyjnej, które są oddane do jego dyspozycji, lub nie przestrzega zasad ustalonych dla zabezpieczenia się przed przypadkami objętymi ochroną, lub zachowania się osób korzystających ze świadczeń;
- g) jeżeli chodzi o świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny udzielane wdowie – na tak długo, jak żyje ona z mężczyzną w związku niezalegalizowanym.

2. W ustalonych przypadkach i granicach część świadczeń, która byłaby normalnie przyznana, powinna być wypłacana osobom pozostającym na utrzymaniu zainteresowanego.

Artykuł 33

1. Jeżeli osoba chroniona ma lub może mieć jednocześnie prawo do różnych świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, świadczenia te mogą być zmniejszone, z zachowaniem ustalonych warunków i granic. Jednakże osoba chroniona powinna otrzymywać w całości kwotę, równą co najmniej kwocie świadczeń najbardziej korzystnych.

2. Jeżeli osoba chroniona ma lub może mieć prawo do świadczeń przewidzianych w niniejszej Konwencji i z tytułu tej samej okoliczności stanowiącej przedmiot ochrony otrzymuje inne świadczenia pieniężne z zabezpieczenia społecznego, z wyjątkiem świadczeń rodzinnych, świadczenia przysługujące na podstawie tej Konwencji mogą być zmniejszone lub zawieszane, z zachowaniem ustalonych warunków i granic, z zastrzeżeniem, iż część świadczeń zmniejszona lub zawieszona nie przekracza wysokości innych świadczeń.

Artykuł 34

1. Każdy ubiegający się o przyznanie świadczenia powinien mieć prawo do odwołania się w razie odmowy przyznania świadczenia lub w razie sporu co do rodzaju i wysokości świadczenia.

2. Powinna być ustalona procedura, która w odpowiednim przypadku pozwoli zgłaszającemu roszczenie na reprezentowanie go lub asystowanie mu przez wykwalifikowaną osobę, według jego wyboru, lub przez delegata reprezentowanej organizacji osób chronionych.

Artykuł 35

1. Każdy Członek będzie ponosił ogólną odpowiedzialność za należyte udzielanie świadczeń przyznawanych w zastosowaniu postanowień niniejszej Konwencji oraz powinien stosować wszelkie potrzebne środki dla osiągnięcia tego celu.

2. Każdy Członek będzie ponosił ogólną odpowiedzialność za dobry zarząd instytucji i organizacji, które współdziałają w stosowaniu postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 36

Jeżeli administracja nie została powierzona instytucji nadzorowanej przez władze publiczne lub organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, przedstawiciele osób chronionych powinni brać udział w zarządzaniu na ustalonych warunkach; ustawodawstwo krajowe może również przewidzieć udział przedstawicieli pracodawców i władz publicznych.

CZĘŚĆ VII

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 37

Każdy Członek, którego ustawodawstwo chroni pracowników, może w odpowiednim zakresie wyłączyć spod działania niniejszej Konwencji:

a) osoby wykonujące prace dorywcze;

- b) członków rodziny pracodawcy, żyjących z nim we wspólnym gospodarstwie, w zakresie w jakim pracują oni dla niego;
- c) inne grupy pracowników, których liczba nie może przekraczać 10% ogółu pracowników, poza tymi, którzy zostali wyłączeni zgodnie z postanowieniami liter a) i b) niniejszego artykułu.

Artykuł 38

1. Każdy Członek, którego ustawodawstwo chroni pracowników, może, w formie deklaracji dołączonej do swojej ratyfikacji, wyłączyć tymczasowo spod działania niniejszej Konwencji pracowników sektora rolnego, którzy jeszcze nie są chronieni przez jego ustawodawstwo w czasie ratyfikacji Konwencji.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu, powinien w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać, w jakim stopniu stosuje, i w jakim stopniu zamierza stosować postanowienia niniejszej Konwencji, jeżeli chodzi o pracowników sektora rolnego, jak również osiągnęte postępy w celu zastosowania niniejszej Konwencji w stosunku do tych pracowników, lub zakomunikować, że nie ma zmian, dostarczając wszelkich odpowiednich wyjaśnień.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, powinien zwiększać liczbę chronionych pracowników sektora rolnego w takim zakresie i tempie, w jakim pozwolą na to okoliczności.

Artykuł 39

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może, w formie deklaracji dołączonej do swojej ratyfikacji, wyłączyć spod działania niniejszej Konwencji:

- a) marynarzy, w tym także marynarzy-rybaków;
- b) funkcjonariuszy publicznych, jeżeli wymienione grupy są chronione systemami specjalnymi, które udzielają, ogólnie biorąc, świadczeń równych przynajmniej świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu pozostaje w mocy, Członek może wyłączyć wymienione w niej osoby z liczby osób wziętych pod uwagę przy obliczaniu procentu przewidzianego w art. 9 ust. 1 b) i w ust. 2 b), w art. 16 ust. 1 b) i w ust. 2 b), w art. 22 ust. 1 b), w ust. 2 b) oraz w art. 37 c).

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w stosunku do każdej grupy osób wyłączonej w czasie ratyfikacji.

Artykuł 40

Jeżeli osoba chroniona może na podstawie ustawodawstwa krajowego korzystać w razie śmierci żywiciela rodziny ze świadczeń periodycznych innych niż świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny, wówczas te świadczenia periodyczne mogą być zrównane ze świadczeniami w razie śmierci żywiciela rodziny, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji.

Artykuł 41

1. Jeżeli Członek:

- a) przyjął zobowiązania wynikające z postanowień Części II, III i IV niniejszej Konwencji;
- b) objął ochroną odsetek ludności zawodowo czynnej co najmniej o 10 jednostek wyższy od procentu wymaganego w art. 9 ust. 1 b), w art. 16 ust. 1 b) i w art. 22 ust. 1 b), albo czyni zadość postanowieniom art. 9 ust. 1 c), art. 16 ust. 1 c) i art. 22 ust. 1 c);
- c) zapewnia, jeżeli chodzi co najmniej o dwa przypadki objęte ochroną Częściami II, III i IV, świadczenia w wysokości procentu co najmniej o pięć jednostek wyższego od stopy procentowej wskazanej w tabeli dołączonej do Części V; taki Członek może korzystać z postanowień następnego ustępu.

2. Wymieniony Członek może:

- a) wprowadzić dla celów art. 11 ust. 2 b) i art. 24 ust. 2 b) staż 5 lat w miejsce wymienionego tam stażu 3 lat;
- b) określić uprawnionych do świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny w sposób odmienny niż wymagają tego postanowienia art. 21, lecz zabezpieczy, aby ogólna liczba uprawnionych nie była mniejsza od liczby, która wynikałaby ze stosowania art. 21.

3. Każdy Członek, korzystający z postanowień poprzedniego ustępu, wskaże w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać, zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stan swego ustawodawstwa i praktyki, jeśli chodzi o sprawy wymienione w tym ustępie, oraz osiągnęte postępy w celu całkowitego zastosowania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 42

Jeżeli Członek:

- a) przyjął zobowiązania wynikające z postanowień Części II, III i IV niniejszej Konwencji;
- b) objął ochroną odsetek ludności zawodowo czynnej co najmniej o 10 jednostek wyższej od procentu wymaganego w art. 9 ust. 1 b), w art. 16 ust. 1 b) i w art. 22 ust. 1 b), albo czyni zadość postanowieniom art. 9 ust. 1 c), art. 16 ust. 1 c) i art. 22 ust. 1 c), taki Członek może odstąpić od stosowania pewnych postanowień Części II, III lub IV, pod warunkiem, że ogólna wysokość świadczeń wypłacanych z tytułu tej części, o którą chodzi, będzie co najmniej równa 110% ogólnej wysokości świadczeń, którą otrzymałoby się stosując wszystkie postanowienia tej części.

2. Każdy Członek, który skorzysta z wymienionych wyżej odstępów, wskaże w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać, zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stan swego ustawodawstwa i praktyki, jeżeli chodzi o sprawy stanowiące przedmiot wspomnianych odstępów, oraz osiągnęte postępy, w celu całkowitego zastosowania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 43

Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania:

- a) do przypadków objętych ochroną, powstałych przed wejściem w życie odpowiedniej części niniejszej Konwencji dla danego Członka;
- b) do świadczeń udzielanych z tytułu przypadków objętych ochroną, powstałych po wejściu w życie odpowiedniej części niniejszej Konwencji dla danego Członka, w takim zakresie, w jakim prawa do tych świadczeń oparte są na okresach poprzedzających wspomnianą datę wejścia w życie.

Artykuł 44

1. Niniejsza Konwencja stanowi rewizję, z zachowaniem warunków określonych poniżej, Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (przemysł), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (rolnictwo), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (przemysł), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (rolnictwo), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (przemysł), z 1933 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (rolnictwo), z 1933 r.

2. Przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji przez Członka, który jest stroną jednej lub kilku konwencji zrewidowanych, będzie miało w dniu wejścia w życie niniejszej Konwencji dla tego Członka następujące konsekwencje prawne:

- a) przyjęcie zobowiązań wynikających z Części II niniejszej Konwencji powoduje z mocy samego prawa natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (przemysł), z 1933 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (rolnictwo), z 1933 r.;
- b) przyjęcie zobowiązań wynikających z Części III niniejszej Konwencji powoduje z mocy samego prawa natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (przemysł), z 1933 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (rolnictwo), z 1933 r.;
- c) przyjęcie zobowiązań wynikających z Części IV niniejszej Konwencji powoduje z mocy samego prawa natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (przemysł), z 1933 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (rolnictwo), z 1933 r.

Artykuł 45

1. Zgodnie z postanowieniami art. 75 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., wymienione poniżej części tej Konwencji oraz odpowiednie postanowienia innych części wymienionej Konwencji przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, a mianowicie od daty, w której postanowienia niniejszej Konwencji staną się obowiązujące dla tego Członka, jeżeli nie pozostaje w mocy deklaracja złożona na podstawie art. 38:

- a) Część IX, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części II niniejszej Konwencji;
- b) Część V, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części III niniejszej Konwencji;

c) Część X, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części IV niniejszej Konwencji.

2. Pod warunkiem, że deklaracja złożona na podstawie art. 38 nie pozostaje w mocy, przyjęcie zobowiązań wynikających z postanowień niniejszej Konwencji będzie uważane dla celów art. 2 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., za przyjęcie zobowiązań wynikających z następujących części i z odpowiednich postanowień innych części wymienionej Konwencji:

- a) Część IX, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części II niniejszej Konwencji;
- b) Część V, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części III niniejszej Konwencji;
- c) Część X, jeżeli Członek przyjął zobowiązania wynikające z Części IV niniejszej Konwencji.

Artykuł 46

Jeżeli tak zostanie postanowione w konwencji przyjętej później przez Konferencję, i dotyczącej jednej lub kilku dziedzin regulowanych przez niniejszą Konwencję, te jej postanowienia, które zostaną wymienione w nowej konwencji, przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikował nową konwencję, poczynając od dnia wejścia jej w życie dla danego Członka.

* * *

Artykuły 47–54: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem art. 49, który umożliwia wypowiedzenie „niniejszej Konwencji lub jednej albo kilku części od II do IV”. Wypowiedzenie musi być jednak dokonywane zgodnie ze standardowym postanowieniem końcowym dotyczącym wypowiedzenia.

ZAŁĄCZNIK

MIĘDZYNARODOWA KLASYFIKACJA TYPOWA DLA PRZEMYSŁÓW WSZYSTKICH GAŁĘZI DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ³.

² Patrz Załącznik I.

³ Niepublikowana. Oryginalnie załączona klasyfikacja została zastąpiona wersją zweryfikowaną w 1968 r. (Patrz Konwencja Nr 130, Załącznik).

Zalecenie Nr 131

dotyczące świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1967 r. na pięćdziesiątej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (przemysł), z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na starość (rolnictwo) z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (przemysł) z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa (rolnictwo) z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (przemysł) z 1933 r., Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek śmierci (rolnictwo) z 1933 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny z 1967 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny z 1967 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach;
- d) określenie „żona” oznacza żonę pozostającą na utrzymaniu męża;
- e) określenie „wdowa” oznacza kobietę, która pozostawała na utrzymaniu męża w chwili jego śmierci;
- f) określenie „dziecko” oznacza:
 - i) dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny, lub dziecko w wieku poniżej 15 lat, przy czym wiek wyższy powinien być wzięty pod uwagę;

- ii) na ustalonych warunkach – dziecko w wieku wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie, jeżeli uczy się rzemiosła, kontynuuje swoje studia albo wskutek choroby chronicznej lub ułomności nie jest zdolne do wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej.
- g) określenie „staż” oznacza okres opłacania składek, okres zatrudnienia, albo okres zamieszkania, bądź jakiegokolwiek połączenie tych okresów, w zależności od tego, jak to jest ustalone;
- h) określenie „świadczenia składkowe” oznacza świadczenia, których przyznanie zależy od bezpośredniego udziału finansowego osób chronionych lub ich pracodawców, albo od warunku posiadania stażu działalności zawodowej.

II. OSOBY CHRONIONE

2. Członkowie powinni rozszerzyć stosowanie postanowień swojego ustawodawstwa dotyczącego świadczeń w razie inwalidztwa i na starość, w razie potrzeby etapami i na odpowiednich warunkach:

- a) na osoby wykonujące prace dorywcze;
- b) na wszystkie osoby zawodowo czynne.

3. Członkowie powinni rozszerzyć stosowanie postanowień swojego ustawodawstwa, dotyczącego świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny, w razie potrzeby etapami i na odpowiednich warunkach, na żony, na dzieci i na inne osoby pozostające na utrzymaniu:

- a) osób wykonujących prace dorywcze;
- b) wszystkich osób zawodowo czynnych.

III. PRZEDMIOT OCHRONY

4. Definicja inwalidztwa powinna uwzględniać niezdolność do wykonywania działalności zawodowej, przynoszącej znaczne wynagrodzenie.

5. Zmniejszone świadczenia powinny być udzielane na ustalonych warunkach w razie częściowej niezdolności.

6. W celu ochrony osób, które przekroczyły ustalony wiek, lecz które nie osiągnęły wieku uprawniającego do świadczeń na starość, Członkowie powinni udzielać świadczeń na ustalonych warunkach:

- a) osobom, których niezdolność do pracy została stwierdzona, lub które są uważane za niezdolne do pracy;
- b) osobom pozostającym bez pracy bez ich winy przez ustalony okres czasu;
- c) wszystkim innym grupom osób, w stosunku do których udzielanie takich świadczeń byłoby uzasadnione ze względów społecznych.

7. Wiek uprawniający do przyznania świadczeń na starość powinien być – gdzie to jest wskazane – obniżony dla wszystkich ustalonych grup osób, na ustalonych warunkach, w stosunku do których takie uregulowanie byłoby uzasadnione ze względów społecznych.

8. Zmniejszone świadczenia na starość powinny być udzielane na ustalonych warunkach osobie chronionej, która jedynie z powodu późnego wieku, w chwili wejścia w życie ustawodawstwa realizującego postanowienia Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r., nie mogła spełnić ustalonych warunków co do stażu, jeśli tej osobie nie mogą być przyznane świadczenia w myśl postanowień art. 18 ustępy 1, 3 lub 4 wymienionej Konwencji po ukończeniu wyższego wieku niż normalny wiek uprawniający do świadczeń na starość.

9. Jeżeli prawo wdowy do świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny uzależnione jest od warunku osiągnięcia przez nią ustalonego wieku, wdowie posiadającej niższy wiek powinny być udzielone w celu umożliwienia znalezienia odpowiedniego zatrudnienia, wszelka niezbędna pomoc i ułatwienia, w tym środki przygotowania zawodowego i usługi pośrednictwa pracy, a także w razie potrzeby świadczenia.

10. Wdowa, której mąż wypełnił ustalone warunki do przyznania świadczeń, lecz która sama nie spełniła wymaganych warunków do świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny, powinna mieć prawo do zasiłku przez ustalony okres lub do jednorazowej pieniężnej odprawy pośmiertnej w kapitale.

11. Świadczenia przyznane wdowie z tytułu opłacanych składek na starość lub w razie śmierci żywiciela rodziny nie powinny być zawieszane po ukończeniu ustalonego wieku jedynie z tego względu, że zainteresowana wykonuje działalność przynoszącą dochody.

12. Wdowiec – inwalida pozostający na utrzymaniu powinien korzystać – na ustalonych warunkach – z tych samych praw do świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny, co wdowa.

13. Świadczenia w razie inwalidztwa powinny być zapewnione co najmniej osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadku objętego ochroną wypełniła, według ustalonych zasad, wymóg posiadania stażu, który może stanowić 5 lat opłacania składek, zatrudnienia lub zamieszkania.

14. Wymóg posiadania stażu dla przyznania świadczeń w razie inwalidztwa powinien być zniesiony lub zmniejszony na ustalonych warunkach dla młodych pracowników, którzy nie osiągnęli ustalonego wieku.

15. Wymóg posiadania stażu dla przyznania świadczeń w razie inwalidztwa powinien być zniesiony lub zmniejszony na ustalonych warunkach, jeżeli inwalidztwo jest następstwem wypadku.

16. Świadczenia na starość powinny być zapewnione co najmniej osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadku objętego ochroną wypełniła, według ustalonych zasad, wymóg posiadania stażu, który może stanowić 20 lat opłacania składek lub zatrudnienia, bądź 15 lat zamieszkania.

17. Jeżeli przyznanie świadczeń na starość jest uzależnione od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, zmniejszone świadczenia na starość powinny być zapewnione co najmniej osobie chronionej, która przed zaistnieniem przypadku objętego ochroną wypełniła, według ustalonych zasad, wymóg posiadania stażu 10 lat opłacania składek lub zatrudnienia.

18. W przypadku, gdy przyznanie świadczeń na starość uzależnione jest od minimalnego okresu opłacania składek lub zatrudnienia, wysokość świadczeń na starość powinna być podwyższona na ustalonych warunkach:

- a) jeżeli przyznanie świadczeń jest uzależnione od zaprzestania działalności dochodowej, gdy osoba po osiągnięciu wieku uprawniającego do renty starczej i spełnieniu wymogu posiadania ustalonego stażu opłacania składek lub zatrudnienia opóźnia przejście na rentę;
- b) jeżeli przyznanie świadczenia nie jest uzależnione od zaprzestania ustalonej działalności dochodowej, gdy osoba po osiągnięciu wieku uprawniającego do renty starczej i spełnieniu wymogu posiadania ustalonego stażu opłacania składek lub zatrudnienia opóźnia zgłoszenie wniosku o świadczenia.

19. Świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny powinny być zapewnione co najmniej na tych samych warunkach dotyczących wymogu posiadania stażu, jakie są przewidziane w pkt. 13) niniejszego Zalecenia dla przyznania świadczeń w razie inwalidztwa.

20. Jeżeli przyznanie świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny jest uzależnione od wymogu posiadania stażu opłacania składek lub zatrudnienia, co najmniej okresy niezdolności do pracy w następstwie choroby, wypadku lub macierzyństwa oraz okresy niezawinionego bezrobocia, dające podstawę do wypłacania zasiłków, powinny być zrównane na ustalonych warunkach z okresami opłacania składek lub zatrudnienia przy obliczaniu stażu posiadanego przez zainteresowanego.

21. Jeżeli przyznanie świadczeń w razie inwalidztwa, na starość lub w razie śmierci żywiciela rodziny jest uzależnione od wymogu posiadania stażu opłacania składek lub zatrudnienia, okresy obowiązkowej służby wojskowej powinny być zrównane na ustalonych warunkach z okresami opłacania składek lub zatrudnienia przy obliczaniu stażu posiadanego przez zainteresowanego.

IV. ŚWIADCZENIA

22. Stopa procentowa wskazana w tabeli załączonej do Części V Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r., powinna być podwyższona o 10 jednostek.

23. Ustawodawstwo krajowe powinno ustalić minimalną wysokość świadczeń w razie inwalidztwa, na starości w razie śmierci żywiciela rodziny w sposób zapewniający minimum życiowe.

24. Wysokość świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny powinna być periodycznie dostosowywana, biorąc pod uwagę zmiany ogólnego poziomu zarobków lub kosztów utrzymania.

25. Powinno być przewidziane podwyższenie świadczeń lub udzielanie świadczeń dodatkowych lub specjalnych na ustalonych warunkach uprawnionym, których stan zdrowia wymaga stałej pomocy drugiej osoby.

26. Świadczenia, do których osoba chroniona miałaby prawo, nie powinny być zawieszane jedynie z tego powodu, że zainteresowany nie znajduje się na terytorium Członka.

Zalecenie Nr 132

dotyczące poprawy warunków życia i pracy dzierżawców, połowników oraz pracowników rolnych podobnych kategorii

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1968 r. na pięćdziesiątej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski odnoszące się do poprawy warunków życia i pracy dzierżawców, połowników oraz pracowników rolnych podobnych kategorii, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

zważywszy, że wnioski te stanowią jedynie jeden aspekt zagadnienia reformy rolnej i powinny być umieszczone w tych szerszych ramach,

zważywszy, że Organizacja Narodów Zjednoczonych i organizacje wyspecjalizowane, w szczególności Międzynarodowa Organizacja Pracy i Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa, zostały wezwane w rezolucji Rady Gospodarczo-Społecznej Organizacji Narodów Zjednoczonych do zwrócenia większej uwagi na wszystkie aspekty reformy rolnej,

zważywszy również, że w celu zapewnienia skuteczności działania odnoszącego się do bardzo zróżnicowanych aspektów reformy rolnej konieczne jest utrzymywanie ścisłej współpracy, w zakresie ich właściwości między Organizacją Narodów Zjednoczonych i organizacjami wyspecjalizowanymi, zwłaszcza Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa, której istotna rola w odniesieniu do reformy rolnej została uznana przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych,

zważywszy, że w związku z tym następujące normy zostały opracowane we współdziałaniu z Organizacją Narodów Zjednoczonych i z Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa oraz, że dla uniknięcia dwutorowości i zapewnienia właściwej koordynacji kontynuowana będzie ta współpraca w celu popierania i zapewnienia stosowania omawianych norm,

zważywszy, w szczególności, że wszelkie sprawozdania przedstawione przez członków zgodnie z art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy będą udostępnione Organizacji Narodów Zjednoczonych i Organizacji Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa, w celu umożliwienia im uwzględnienia tych sprawozdań w ich własnych pracach dotyczących reformy rolnej oraz w sprawozdaniach dotyczących postępów osiągniętych w dziedzinie reformy rolnej, wymaganych przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące dzierżawców i połowników, z 1968 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do pracowników rolnych:

- a) którzy opłacają czynsz ustalony w gotówce, w naturze, w robociznie bądź w formie kombinacji tych elementów;
- b) którzy opłacają czynsz w naturze, stanowiący umówioną część produktu;
- c) których wynagrodzenie stanowi część produktu, jeżeli nie są objęci przepisami dotyczącymi osób pobierających wynagrodzenie za pracę, jeżeli pracują na roli sami albo z pomocą członków swej rodziny, albo gdy korzystają z pomocy osób trzecich w granicach określonych ustawodawstwem krajowym.

2) Pracownicy ci zwani są dalej „dzierżawcami, połownikami i pracownikami rolnymi podobnych kategorii”.

2. Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania do stosunków zatrudnienia, w których praca jest wynagradzana na zasadzie ustalonej płacy.

3. Postanowienia niniejszego Zalecenia, odnoszące się do „właścicieli ziemi”, mają zastosowanie do każdej osoby, z którą objęty niniejszym Zaleceniem pracujący zawiera umowę o dzierżawę, połownictwo lub inną tego rodzaju umowę, i która jest właścicielem ziemi, przedstawicielem właściciela ziemi lub inną osobą uprawnioną do zawierania tych umów.

II. CELE

4. Jednym z celów polityki gospodarczej i społecznej powinno być stopniowe i ciągle podnoszenie dobrobytu dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii oraz zapewnienie im, w możliwie najwyższym stopniu, stabilizacji i zabezpieczenia pracy oraz środków utrzymania, przy uwzględnieniu potrzeby stosowania dobrych metod technicznych uprawy roli i skutecznego wykorzystywania zasobów naturalnych i gospodarczych, jak też możliwości finansowych danego kraju.

5. Członkowie powinni, bez uszczerbku dla podstawowych właścicieli ziemi, podejmować odpowiednie kroki, aby dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii ponosili główną odpowiedzialność za gospodarowanie na swych działkach; Członkowie powinni udzielać im potrzebnej do tego pomocy, czuwając nad tym, aby zasoby były wykorzystywane z największym pożytkiem i właściwie utrzymywane.

6. Zgodnie z ogólną zasadą, że pracownicy rolni wszystkich kategorii powinni uzyskać dostęp do ziemi, należy podjąć środki, jeśli odpowiada to rozwojowi gospodarczemu i społecznemu, w celu ułatwienia dostępu do ziemi dzierżawcom, połownikom i pracownikom rolnym podobnych kategorii.

7. Należy popierać i ułatwiać tworzenie i rozwijanie, na zasadzie dobrowolności, organizacji reprezentujących interesy dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii oraz organizacji reprezentujących interesy właścicieli ziemi.

8. Należy uznać, że wszystkie środki, przewidziane w niniejszym Zaleceniu dla osiągnięcia celów wymienionych w ustępach od 4 do 7, byłyby bardziej skuteczne, gdyby zostały włączone do całościowego planu reformy rolnej na skalę krajową.

III. METODY STOSOWANIA

9. Jeżeli powyższe cele polityki agrarnej, w szczególności zaś cele określone w ust. 4, nie mogą być osiągnięte w sposób zadowalający w ramach istniejącego ustawodawstwa dotyczącego władania ziemią lub ustawodawstwa pracy, ustawodawstwo takie powinno być zmienione lub powinny być wydane przepisy szczególne po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami, a w razie ich braku – z przedstawicielami zainteresowanych.

10. Należy przedsięwziąć środki i przewidzieć postępowanie dostosowane do warunków krajowych w celu:

- a) zapewnienia pozostawania czynszu na poziomie, który:
 - i) pozwala dzierżawcy na zachowanie stopy życiowej licującej z ludzką godnością;
 - ii) umożliwi każdej z zainteresowanych stron osiągnięcie sprawiedliwego i proporcjonalnego dochodu;
 - iii) sprzyja postępowym metodom uprawy roli;
- b) określenia minimalnej części produktu, która powinna przydać osobom wymienionym w ust. 1 pkt. 1 c);
- c) dostosowania czynszu do pewnych warunków, takich jak zmienna wartość ziemi, urodzajów i cen;
- d) odroczenia opłacania czynszu i, jeżeli wymagają tego okoliczności, obniżania go w razie złych zbiorów lub innych klęsk żywiołowych spowodowanych przyczynami naturalnymi, których dzierżawca, połownik lub pracownik rolny podobnej kategorii nie mógł przewidzieć, lub którym nie mógł zapobiec.

11. Należy wydać odpowiednie przepisy w celu ochrony dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii przed nakładaniem na nich przez właścicieli ziemi obowiązku wykonywania jakichkolwiek osobistych usług, opłacanych lub nieopłacanych; wszelkie próby nakładania takiego obowiązku podlegać powinny karze, określonej przez właściwe władze.

12. Powinien istnieć odpowiedni mechanizm, dostosowany do warunków krajowych w celu:

- a) zapewnienia stosowania ustawodawstwa, regulaminów, umów i zwyczajów, które przyczyniają się do dobrobytu, pobudzają zmysł inicjatywy i zapewniają ochronę dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii;
- b) szybkiego uregulowania, przy minimalnych kosztach, sporów między właścicielami ziemi, z jednej strony, a dzierżawcami, połownikami i pracownikami rolnymi podobnych kategorii, z drugiej.

13. Organizacje reprezentujące interesy dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii oraz organizacje reprezentujące interesy właścicieli ziemi, lub, w braku takich organizacji, przedstawiciele zainteresowanych powinni brać udział w postępowaniu i działaniu mechanizmów wymienionych w ustępach 10 i 12 oraz w rozpatrywaniu umów wymienionych w ust. 14 pkt. 1 a) i w ust. 15.

14.1) Umowy określające stosunki między właścicielami ziemi, z jednej strony, a dzierżawcami, połownikami i pracownikami rolnymi podobnych kategorii, z drugiej:

- a) powinny być sporządzane najlepiej na piśmie lub powinny odpowiadać umowie typowej, ustanowionej przez właściwą władzę;
- b) powinny być zawierane w ustalonej formie i w warunkach gwarantujących dostateczny nadzór ze strony właściwych władz, w celu zapewnienia aby dzierżawcy, połownicy lub pracownicy rolni podobnych kategorii w pełni rozumieli wynikające z umowy prawa i obowiązki;
- c) powinny być zawierane na dostateczny okres i z odpowiednią klauzulą, przewidującą automatyczne przedłużenie, aby zapewniały spokojne władanie i zachęcały do dobrej gospodarki rolnej.

2) Żądanie przez właścicieli ziemi jakichkolwiek podarunków w gotówce lub naturze, albo innych świadczeń za zawarcie lub odnowienie umowy powinno być zakazane, a wszelkie próby domagania się takich świadczeń powinny podlegać odpowiedniej karze, określonej przez właściwą władzę.

15.1) Każda umowa powinna zawierać wszelkie dane, jakie mogą być potrzebne, oprócz wymaganych przez ustawodawstwo w tej sprawie, w celu dokładnego określania praw i obowiązków stron.

2) Umowa powinna w każdym razie zawierać następujące dane:

- a) nazwiska umawiających się stron i wszelkie inne informacje potrzebne do ustalenia ich tożsamości;
- b) opis działki wraz z inwentarzem;
- c) wysokość czynszu dzierżawnego lub wynagrodzenia należnego za pracę dzierżawcy oraz sposób zapłaty w każdym z tych wypadków.

3) Umowa powinna również zawierać dane, jeżeli nie określa ich dostatecznie ustawodawstwo krajowe:

- a) okres obowiązywania umowy i sposób obliczania tego okresu;
- b) warunki odnawiania, rozwiązywania i wygaśnięcia umowy, jak również, w miarę potrzeby, cesji, umowy i podumów;
- c) określenie rodzaju napraw, za które będzie odpowiedzialna każda ze stron;
- d) wzajemne prawa i obowiązki stron, dotyczące kosztów produkcji oraz produktu z działki i dysponowania nim;
- e) prawa do odszkodowania za ulepszenia poczynione przez dzierżawcę podczas obowiązywania umowy w wypadkach przewidzianych w ust. 17;
- f) prawa do odszkodowania za straty poniesione wskutek rozwiązania umowy przez właściciela ziemi w wypadkach przewidzianych w ust. 16 pkt 4);
- g) wzajemne prawa i obowiązki stron w odniesieniu do szkód w budynkach i urządzeniach;
- h) postępowanie przy rozstrzygnięciu sporów;
- i) zasady stosowane w razie śmierci dzierżawcy;
- j) postanowienia mające na celu ochronę wzajemnych praw stron w stosunku do kopalni, wody i innych zasobów związanych z działką.

- 4) Umowa powinna również zawierać, w miarę potrzeby, wszelkie dane dotyczące:
- a) metod uprawy ziemi, jakie mają być stosowane dla zapewnienia właściwej eksploatacji działki i jej zasobów;
 - b) urządzeń, które ma dostarczyć właściciel ziemi, jak mieszkanie i inne wygody;
 - c) ubezpieczeń stosowanych w rolnictwie i innych oraz ponoszenia kosztów tych ubezpieczeń.

16.1) Prawo właściciela ziemi do rozwiązania umowy za uprzednim wypowiedzeniem powinno być ograniczone do wypadków przewidzianych w ustawodawstwie, na przykład, gdy ziemia jest źle uprawiana, lub gdy właściciel pragnie otrzymać z powrotem dzierżawę w celach uznanych przez właściwą władzę za słuszne.

2) W razie rozwiązania umowy, w wyżej wymienionych warunkach, dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni, według swego uznania, dysponować czasem wystarczającym na zebranie swoich zbiorów lub otrzymać zamiast tego odpowiednie odszkodowanie.

3) Dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni być powiadomieni przez właściciela ziemi dostatecznie wcześniej, w formie pisemnej, o sprzedaży ziemi, którą zajmują. Jeżeli ją uprawiali w sposób zadowalający przez określoną liczbę lat, powinni korzystać z prawa pierwokupu.

4) Dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni korzystać z prawa do odszkodowania za straty poniesione wskutek rozwiązania umowy przez właściciela ziemi z innej przyczyny niż niewywiązywania się przez nich z przyjętych zobowiązań.

17. Dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni mieć prawo dokonywania na zajmowanej przez nich działce ulepszeń, które mogą być potrzebne, a jeżeli właściciel ziemi lub właściwa władza wyrazi uprzednio zgodę na dokonanie tych ulepszeń lub gdy upoważnieni są do tego przez ustawę, powinni mieć prawo do rekompensaty za nie zamortyzowaną wartość tych ulepszeń, w razie oddania działki.

18. Jeżeli, ze względu na zwyczaj lub konieczność dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii mają zamieszkiwać na działce, powinno się zachęcać właścicieli ziemi, aby zapewnili im odpowiednie mieszkania, odpowiadające w każdym wypadku normom licującym z godnością ludzką, dotyczącym na przykład ochrony przed działaniem przyrody, zaopatrzenia w wodę pitną, instalacji sanitarnych i oddzielonych pomieszczeń dla zwierząt. Właściwa władza powinna zastosować wszelkie możliwe i odpowiednie środki w celu dopomożenia właścicielom ziemi w wywiązywaniu się z tego obowiązku.

19. Jeżeli nie wynika to już z natury postanowień umowy, dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni, gdy okoliczności na to pozwalają, korzystać z prawa do uprawiania pewnej części ziemi dla produkowania żywności dla siebie i swych rodzin.

20. Należy zastosować odpowiednie środki, w ramach systemu rejestracji publicznej, aby prawa dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii były należycie rejestrowane bez opłat i aby odnośne wpisy były utrzymywane na bieżąco.

IV. ŚRODKI UZUPEŁNIAJĄCE

21. W każdym odpowiednim wypadku, właściwe władze, w możliwie najściślejszej współpracy z zainteresowanymi organizacjami, powinny, zapewniając w tym zakresie odpowiednie szkolenie, popierać zakładanie przez dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii, instytucji spółdzielczych, jak: spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie przetwórstwa artykułów rolnych, spółdzielnie kredytowe, spółdzielnie zaopatrzenia i zbytu, oraz umacnianie takich instytucji już istniejących.

22.1) Należy podjąć środki, uwzględniające istniejące zasoby krajowe i istniejące w kraju warunki, w celu udostępnienia dzierżawcom, połownikom i pracownikom rolnym podobnych kategorii odpowiedniego, nisko oprocentowanego kredytu, w gotówce i w naturze, aby w szczególności:

- a) przyczynić się do podniesienia poziomu produkcji i spożycia;
- b) ułatwić dostęp do ziemi;
- c) zwiększyć efektywność reformy rolnej i programów zagospodarowania ziemi.

2) W miarę możliwości, udzielenie takiego kredytu powinno następować w ramach zatwierdzonych i nadzorowanych planów rozwoju i zarządzania gospodarką rolną.

3) Należy zwrócić szczególną uwagę, uwzględniając warunki krajowe, na systemy:

- a) niskooprocentowanego kredytu spółdzielczego;
- b) kredytu nadzorowanego;
- c) niskooprocentowanego kredytu bankowego;
- d) nie oprocentowanych pożyczek państwowych.

4) Nie powinno się wymagać od dzierżawców, połowników i pracowników rolnych podobnych kategorii uzyskiwania zezwoleń właścicieli ziemi na otrzymywanie kredytu przeznaczonego na rozwój uprawy działki.

23.1) Właściwe władze i organy powinny podjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia dzierżawcom, połownikom i pracownikom rolnym podobnych kategorii oraz członkom ich rodzin rzeczywistego dostępu do oświaty ogólnej, jak również do programów kształcenia i szkolenia zawodowego rolników.

2) Jeżeli osoby takie korzystają z reformy rolnej lub programów zagospodarowania ziemi, powinny być ustanowione dla nich specjalne programy oświatowe i szkoleniowe w celu umożliwienia im pełnego osiągnięcia korzyści z tej reformy lub z tych programów.

3) Przedstawiciele zainteresowanych organizacji rolniczych powinni brać udział w pracach organów rządowych, odpowiedzialnych za stosowanie postanowień niniejszego ustępu.

24. Właściwe władze powinny zwracać szczególną uwagę na skoordynowane programy rozwoju zatrudnienia na wsi, aby:

- a) umożliwić dzierżawcom, połownikom i pracownikom rolnym podobnych kategorii, jak również ich rodzinom, pełne wykorzystanie ich zdolności do pracy;
- b) zapewnić stałe zatrudnienie poza rolnictwem tym osobom, które nie mogą znaleźć pracy w rolnictwie.

25. Właściwe władze powinny czuwać nad tym, aby dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii:

- a) objęci byli, w miarę możliwości, odpowiednim systemem ubezpieczeń społecznych; oraz
- b) korzystali z planów rozwoju wsi, zwłaszcza dotyczących oświaty, zdrowia publicznego, mieszkań i usług socjalnych, jak też działalności kulturalnej i wypoczynku, a także z terenowych programów rozwoju.

26.1) Dzierżawcy, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii powinni podlegać ochronie, w miarę możliwości, przed niebezpieczeństwami strat w dochodzie na skutek klęsk żywiołowych, jak susza, powódź, gradobicie, pożary, choroby roślin i zwierząt.

2) Jeżeli jest to możliwe, właściwe władze powinny, uwzględniając sytuację w kraju, wprowadzić lub popierać system ubezpieczeń mający na celu ochronę tych pracowników przed takimi niebezpieczeństwami oraz zapewnić istotną część potrzebnych na to środków finansowych.

Konwencja Nr 129

dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1969 r. na pięćdziesiątej trzeciej sesji,

mając na uwadze zakres istniejących konwencji międzynarodowych dotyczących inspekcji pracy, takich jak Konwencja dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, z 1947 r., oraz Konwencja dotycząca warunków zatrudnienia pracowników plantacji, z 1958 r., obejmująca określony rodzaj przedsiębiorstw rolnych,

uznając za pożądane przyjęcie obecnie międzynarodowych norm w sprawie inspekcji pracy w rolnictwie w ogóle,

postanowiwszy przyjąć pewne wnioski dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r.

Artykuł 1

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „przedsiębiorstwo rolne” oznacza przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstw, których celem jest uprawa roślin, hodowla, leśnictwo, ogrodnictwo, elementarna przetwarzanie produktów rolnych przez producenta bądź wszelki inny rodzaj działalności rolniczej.

2. W razie potrzeby właściwa władza, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, ustali linię podziału między rolnictwem, z jednej strony, a przemysłem i handlem, z drugiej strony, w taki sposób, aby żadne przedsiębiorstwo rolne nie pozostało poza nadzorem krajowego systemu inspekcji pracy.

3. W każdym wypadku, gdy powstanie wątpliwość, czy niniejsza Konwencja ma zastosowanie do jakiegoś przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa, sprawę rozstrzyga właściwa władza.

¹ Data wejścia w życie: 19 stycznia 1972 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 452).

Artykuł 2

Określenie „przepisy prawne” obejmuje w niniejszej Konwencji, oprócz przepisów ustawodawczych, także orzeczenia arbitrażowe i układy zbiorowe mające moc prawną, nad których stosowaniem powinni czuwać inspektorzy pracy.

Artykuł 3

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego obowiązuje niniejsza Konwencja, będzie utrzymywał system inspekcji pracy w rolnictwie.

Artykuł 4

System inspekcji pracy w rolnictwie będzie miał zastosowanie do przedsiębiorstw rolnych, w których są zatrudnieni pracownicy najemni lub praktykanci, niezależnie od sposobu ich wynagradzania oraz rodzaju, formy lub czasu trwania ich umowy o pracę.

Artykuł 5

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może w deklaracji załączonej do dokumentu ratyfikacyjnego zobowiązać się do rozszerzenia swojego systemu inspekcji pracy w rolnictwie na jedną lub kilka z następujących kategorii osób pracujących w przedsiębiorstwach rolnych:

- a) gospodarzy rolnych nie zatrudniających obcej siły roboczej, dzierżawców i h analogicznej kategorii pracowników rolnych;
- b) osób zrzeszonych w działalności przedsiębiorstwa kolektywnego, jak na przykład członków spółdzielni;
- c) członków rodziny producenta, określonych przez ustawodawstwo krajowe.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie złożyć Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację, w której zobowiązuje się do rozciągnięcia swojego systemu inspekcji pracy w rolnictwie na jedną lub kilka kategorii osób wymienionych w poprzednim ustępie, które nie zostały wymienione we wcześniejszej deklaracji.

3. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, będzie wskazywał w sprawozdaniach, które zobowiązany jest przedkładać, zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w jakim stopniu zastosował lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w odniesieniu do tych kategorii osób, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, a które nie były wymienione w deklaracji.

Artykuł 6

1. Do zadań systemu inspekcji pracy w rolnictwie będzie należało:

- a) zapewnienie stosowania przepisów prawnych, dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników przy wykonywaniu ich zawodu, takich jak postanowienia dotyczące czasu pracy, płac, cotygodniowego wypoczynku i urlopów, bezpieczeństwa, zdrowia i warunków socjalnych, zatrudniania kobiet, dzieci i młodocianych oraz innych spraw z tym związanych, jeżeli inspektorzy pracy są zobowiązani do zapewnienia stosowania tych postanowień;

- b) dostarczanie informacji i porad technicznych pracodawcom i pracownikom co do najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawnych;
- c) zwracanie uwagi właściwej władzy na uchybienia lub nadużycia, nie unormowane szczegółowo w istniejących przepisach prawnych oraz przedstawianie jej wniosków w sprawie poprawy ustawodawstwa.

2. Ustawodawstwo krajowe może powierzyć inspektorom pracy w rolnictwie funkcje polegające na udzielaniu pomocy i kontroli w zakresie stosowania przepisów prawnych dotyczących warunków bytowych pracowników i ich rodzin.

3. Inspektorom pracy w rolnictwie mogą być powierzone inne obowiązki, ale pod warunkiem, że nie będą przeszkadzać w efektywnym wykonywaniu ich zadań głównych ani w jakikolwiek sposób naruszać autorytetu i bezstronności, potrzebnych inspektorom w stosunkach z pracodawcami i pracownikami.

Artykuł 7

1. Jeżeli jest to zgodne z praktyką administracyjną Członka, inspekcja pracy w rolnictwie będzie podlegała nadzorowi i kontroli organu centralnego.

2. W przypadku państwa federacyjnego określenie „organ centralny” może oznaczać bądź organ centralny na szczeblu federalnym, bądź na szczeblu jednostki wchodzącej w skład federacji.

3. Wykonywanie inspekcji pracy w rolnictwie może być zapewnione na przykład przez:

- a) jeden organ inspekcji pracy właściwy dla wszystkich gałęzi działalności gospodarczej;
- b) jeden organ inspekcji pracy, w którym istnieje specjalizacja funkcjonalna, zapewniona przez odpowiednie szkolenie inspektorów powołanych do wykonywania swoich obowiązków w rolnictwie;
- c) jeden organ inspekcji pracy, w którym istnieje specjalizacja instytucjonalna, zapewniona przez utworzenie technicznie wykwalifikowanego wydziału, którego urzędnicy wykonują swoje obowiązki w rolnictwie;
- d) inspekcję wyspecjalizowaną, powołaną do wykonywania swoich obowiązków w rolnictwie, lecz której działalność będzie podlegała nadzorowi organu centralnego wyposażonego w takie same uprawnienia w zakresie inspekcji pracy w innych gałęziach działalności gospodarczej, jak przemysł, transport i handel.

Artykuł 8

1. Personel inspekcji pracy w rolnictwie będzie się składał z urzędników publicznych, których status i warunki służby zapewniają stałość zatrudnienia oraz niezależność od wszelkich zmian rządu i od jakichkolwiek niewłaściwych wpływów z zewnątrz.

2. W przypadku gdy jest to zgodne z ustawodawstwem lub praktyką krajową, Członkowie mogą włączyć do systemu inspekcji pracy w rolnictwie działaczy lub przedstawicieli organizacji zawodowych, których działalność uzupełniałaby działalność urzędników publicznych, osoby te będą korzystać z gwarancji stabilności ich funkcji i będą niezależne od wszelkich niewłaściwych wpływów z zewnątrz.

Artykuł 9

1. Z zastrzeżeniem jakichkolwiek warunków przewidzianych w ustawodawstwie krajowym w zakresie naboru do służby publicznej, inspektorzy pracy w rolnictwie będą angażowani wyłącznie na podstawie swych kwalifikacji potrzebnych do wykonywania ich obowiązków.

2. Sposoby sprawdzania tych kwalifikacji ustali właściwa władza.

3. Inspektorzy pracy w rolnictwie będą otrzymywać odpowiednie wyszkolenie potrzebne do wykonywania swych obowiązków, należy też zastosować środki w celu zapewnienia, we właściwy sposób, podnoszenia ich kwalifikacji w czasie trwania zatrudnienia.

Artykuł 10

W skład personelu inspekcji pracy w rolnictwie mogą wchodzić zarówno mężczyźni, jak i kobiety, w razie potrzeby, specjalne zadania mogą być powierzone odpowiednio inspektorom i inspektorkom.

Artykuł 11

Każdy Członek będzie podejmował niezbędne środki w celu zapewnienia, że należyście wykwalifikowani rzeczoznawcy i specjaliści, mogący pomóc w rozwiązywaniu problemów wymagających wiedzy technicznej, są włączani w działalność inspekcji pracy w rolnictwie, w sposób, który może być uznany za najodpowiedniejszy w warunkach krajowych.

Artykuł 12

1. Właściwa władza będzie podejmowała odpowiednie kroki w celu popierania skutecznej współpracy między służbami inspekcji pracy w rolnictwie a służbami rządowymi i instytucjami publicznymi lub instytucjami uznanymi, które mogą być zaangażowane w podobnej działalności.

2. Jeżeli okoliczności tego wymagają, właściwa władza może powierzyć posilkowo wykonywanie pewnych funkcji inspekcyjnych, na szczeblu rejonowym lub miejscowym, odpowiednim organom rządowym lub instytucjom publicznym bądź połączyć te funkcje z funkcjami tych organów lub instytucji, pod warunkiem że nie zostaną naruszone zasady przewidziane w niniejszej Konwencji.

Artykuł 13

Właściwa władza będzie podejmowała odpowiednie kroki w celu popierania współpracy urzędników inspekcji pracy w rolnictwie z pracodawcami i pracownikami lub ich organizacjami, jeżeli takie istnieją.

Artykuł 14

Należy wydać zarządzenia, aby liczba inspektorów pracy w rolnictwie była wystarczająca do zapewnienia skutecznego wykonywania zadań służby inspekcji, i aby została ona ustalona z uwzględnieniem:

- a) ważności zadań, jakie inspektorzy mają do wykonania, w szczególności:
 - i) liczby, charakteru, wielkości i lokalizacji przedsiębiorstw rolnych podlegających inspekcji;
 - ii) liczby i różnorodności kategorii pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach; oraz
 - iii) ilości i złożoności obowiązujących przepisów prawnych, których stosowanie należy zapewnić;
- b) środków materialnych oddanych do dyspozycji inspektorów;
- c) praktycznych warunków, w jakich powinny odbywać się wizytacje inspektorów, tak aby były skuteczne.

Artykuł 15

1. Właściwa władza będzie podejmowała niezbędne kroki w celu zapewnienia inspektorom pracy w rolnictwie:

- a) lokali na miejscowe biura inspekcji, wyposażonych odpowiednio do potrzeby służby, dostępnych, w miarę możliwości, wszystkim zainteresowanym osobom, i położonych w miejscach wybranych w zależności od położenia geograficznego przedsiębiorstw rolnych i istniejących ułatwień komunikacyjnych;
- b) udogodnień transportowych, niezbędnych do wykonywania ich obowiązków, w przypadku braku odpowiednich publicznych środków transportu.

2. Właściwa władza podejmie odpowiednie kroki w celu zwrotu inspektorom pracy w rolnictwie wszelkich kosztów przejazdów oraz wszelkich dodatkowych wydatków, niezbędnych w związku z wykonywaniem ich zadań.

Artykuł 16

1. Inspektorzy pracy w rolnictwie, zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa, będą upoważnieni do:

- a) swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do zakładu podlegającego inspekcji;
- b) wstępu w ciągu dnia do wszelkich pomieszczeń, jeżeli mogą oni mieć uzasadnioną podstawę do przypuszczenia, że pomieszczenia podlegają one kontroli;
- c) prowadzenia wszelkich badań lub dochodzeń, jakie mogą uznać za niezbędne dla upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane, a w szczególności do:
 - i) przesłuchiwania na osobności, bądź w obecności świadków, pracodawcy, personelu przedsiębiorstwa lub każdej innej osoby znajdującej się w przedsiębiorstwie, w sprawach dotyczących stosowania przepisów prawnych;
 - ii) żądania, w trybie określonym przez ustawodawstwo krajowe, okazywania wszelkich ksiąg, rejestrów lub innych dokumentów, których prowadzenie jest przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, dotyczących warunków pracy i życia, w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami oraz kopiowania lub sporządzania odpisów;
 - iii) pobierania i zabierania do analizy próbek produktów, materiałów i substancji używanych lub obrabianych, pod warunkiem zawiadomienia pracodawcy lub jego przedstawiciela, materiały lub substancje zostały zabrane w tym celu.

2. Zgodnie z postanowieniami liter a) lub b) ust. 1 niniejszego artykułu, inspekto-ry pracy nie mają wstępu do mieszkania prywatnego użytkownika przedsiębiorstwa rolnego, chyba uzyskają na to jego zgodę lub posiadają do tego specjalne upoważnienie wydane przez właściwą władzę.

3. W przypadku kontroli, inspektorzy będą zawiadamiać o swojej obecności pracodawcę lub jego przedstawiciela, a także informować pracowników lub ich przed-stawicieli, chyba że uznają, iż takie zawiadomienie może niekorzystnie wpłynąć na wykonywanie ich zadań.

Artykuł 17

W przypadkach i na warunkach przewidzianych przez właściwą władzę służba ins-pekcyjna w rolnictwie będzie włączana do wykonywania kontroli zapobiegawczej nowych urządzeń, nowych substancji oraz nowych metod wytwarzania lub przetwarza-nia produktów, które mogłyby stanowić zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

Artykuł 18

1. Inspektorzy pracy w rolnictwie będą uprawnieni do podejmowania kroków w celu usunięcia stwierdzonych wad jakichkolwiek instalacji, urządzeń lub uchybień w metodach pracy w przedsiębiorstwach rolnych, obejmujących używanie niebezpiecz-nych materiałów lub substancji, które mogą, ze słusznych przyczyn uważać za stano-wiące zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

2. Aby umożliwić inspektorom podejmowanie takich kroków, będą oni upoważ-nieni, z zastrzeżeniem możliwości odwołania się do władz sądowych lub administracyj-nych, co może przewidywać ustawodawstwo krajowe, do wydawania zarządzeń lub powodowania wydawania zarządzeń dotyczących:

- a) dokonania, w ściśle określonym terminie, zmian w instalacjach, lokalach, narzę-dziach, wyposażeniu lub maszynach, niezbędnych do zapewnienia ścisłego stoso-wania przepisów prawnych dotyczących ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa;
- b) zastosowania środków o natychmiastowej wykonalności, aż do zatrzymania pracy włącznie, w razie bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub bezpieczeństwa.

3. Jeżeli procedura ustalona w ust. 2 nie jest zgodna z praktyką administracyjną i sądową Członka, inspektorzy będą mieli prawo zwrócić się do właściwej władzy o wydanie zarządzeń lub o podjęcie środków o natychmiastowej wykonalności.

4. Wady stwierdzone przez inspektora podczas inspekcji przedsiębiorstwa, jak też środki zarządzone lub podjęte zgodnie z ust. 2, albo proponowane zgodnie z ust. 3, będą natychmiast podane do wiadomości pracodawcy i przedstawicieli pracowników.

Artykuł 19

1. Inspekcja pracy w rolnictwie będzie zawiadamiana o wypadkach przy pracy i przypadkach chorób zawodowych w rolnictwie, w przypadkach i w sposób określony przez ustawodawstwo krajowe.

2. Inspektorzy pracy w rolnictwie będą, w miarę możliwości, włączani na miejscu do wszelkich dochodzeń dotyczących przyczyn ciężkich wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, zwłaszcza gdy chodzi o wypadki, które spowodowały śmierć lub w których były liczne ofiary.

Artykuł 20

Z zastrzeżeniem wyjątków, które może przewidzieć ustawodawstwo krajowe, inspektorzy pracy w rolnictwie:

- a) nie mogą być w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, zainteresowani materialnie w przedsiębiorstwach podlegających ich kontroli;
- b) będą zobowiązani, pod groźbą odpowiednich sankcji karnych lub środków dyscyplinarnych, do nieujawniania, nawet po opuszczeniu służby, tajemnic produkcji lub handlu albo metod eksploatacji, które mogli poznać podczas wykonywania swych obowiązków; oraz
- c) będą traktować jako absolutnie poufne źródło jakiegokolwiek skargi, jaka doszła do ich wiadomości, wskazującej na wady, na niebezpieczeństwo związane z metodą pracy lub na naruszenie przepisów prawnych i nie dadzą żadnej wskazówki pracodawcy lub jego przedstawicielowi, że inspekcję przeprowadzono w następstwie otrzymania skargi.

Artykuł 21

Przedsiębiorstwa rolne będą kontrolowane tak często i tak starannie, jak to jest potrzebne do zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych.

Artykuł 22

1. Osoby naruszające lub zaniedbujące przestrzegania przepisów prawnych, których stosowanie kontrolują inspektorzy pracy w rolnictwie, będą podlegać natychmiastowym procedurom prawnym lub administracyjnym, bez uprzedniego ostrzeżenia. Jednakże ustawodawstwo krajowe może przewidzieć wyjątki w przypadkach, gdy należy udzielić uprzedniego ostrzeżenia w celu poprawienia sytuacji lub zastosowania środków zapobiegawczych.

2. Inspektorzy pracy będą mieli swobodę podczas decydowania, czy należy udzielić ostrzeżenia lub porady zamiast rozpoczęcia lub zalecenia rozpoczęcia odpowiednich procedur.

Artykuł 23

Jeżeli inspektorzy pracy w rolnictwie nie są sami uprawnieni do wszczęcia postępowania karnego, mają oni prawo do przekazywania protokołów stwierdzających naruszenie przepisów prawnych bezpośrednio władzy uprawnionej do wszczęcia takiego postępowania.

Artykuł 24

Będą przewidziane przez ustawodawstwo krajowe i skutecznie stosowane odpowiednie sankcje za naruszanie przepisów prawnych, których stosowanie podlega kontroli inspektorów pracy w rolnictwie oraz za sprawianie trudności inspektorom w wykonywaniu ich zadań.

Artykuł 25

1. Inspektorzy pracy lub lokalne biura inspekcji, w zależności od potrzeb, będą obowiązane przedkładać centralnej władzy inspekcyjnej okresowe sprawozdania z wyników ich działalności w rolnictwie.

2. Sprawozdania te będą sporządzane w sposób ustalony przez centralną władzę inspekcyjną i będą obejmować sprawy wskazywane od czasu do czasu przez tę władzę, będą one przedkładane tak często, jak to ustali centralna władza inspekcyjna, w każdym razie nie rzadziej niż raz w roku.

Artykuł 26

1. Centralna władza inspekcyjna będzie publikować sprawozdania roczne z działalności służb inspekcji w rolnictwie w formie oddzielnego sprawozdania, bądź jako część swego ogólnego sprawozdania rocznego.

2. Takie sprawozdania roczne będą publikowane w odpowiednim terminie, nie przekraczającym w żadnym razie dwunastu miesięcy od końca roku, którego dotyczą.

3. Kopie sprawozdań rocznych będą przekazywane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w terminie trzech miesięcy po ich opublikowaniu.

Artykuł 27

Sprawozdania roczne publikowane przez centralną władzę inspekcyjną będą dotyczyć w szczególności następujących zagadnień, jeżeli podlegają one kontroli tej władzy:

- a) ustaw i przepisów dotyczących działalności inspekcji pracy w rolnictwie;
- b) personelu inspekcji pracy w rolnictwie;
- c) danych statystycznych dotyczących przedsiębiorstw rolnych podlegających inspekcji i liczby osób w nich zatrudnionych;
- d) danych statystycznych dotyczących kontroli inspekcyjnych;
- e) danych statystycznych dotyczących popełnionych wykroczeń i zastosowanych sankcji;
- f) danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy, w tym ich przyczyn;
- g) danych statystycznych dotyczących chorób zawodowych, w tym ich przyczyn.

* * *

Artykuły 28–35: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 133

dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1969 r. na pięćdziesiątej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r.

1. Jeżeli warunki krajowe na to pozwalają, obowiązki inspekcji pracy w rolnictwie powinny być poszerzone w ten sposób, aby objęły współpracę z właściwymi służbami technicznymi w celu udzielenia pomocy producentowi rolnemu, bez względu na jego status, w ulepszaniu jego gospodarki oraz w podnoszeniu poziomu warunków życia i pracy osób zatrudnionych w rolnictwie.

2. Z zastrzeżeniem postanowień art. 6 ust. 3 Konwencji dotyczącej inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r., inspekcja pracy w rolnictwie może być również włączona do kontroli stosowania przepisów prawnych, dotyczących takich spraw jak:

- a) szkolenie pracowników;
- b) usługi socjalne w rolnictwie;
- c) spółdzielczość;
- d) obowiązek szkolny.

3.1) Obowiązki inspektorów pracy w rolnictwie nie powinny normalnie obejmować działalności w charakterze rozjemców lub arbitrów w sporach zbiorowych.

2) Jeżeli w rolnictwie nie ma specjalnych organów właściwych do działalności rozjemczej, inspektorzy pracy w rolnictwie mogą być przejściowo powoływani do pełnienia tych zadań.

3) W przypadkach przewidzianych w pkt. 2) niniejszego ustępu, właściwa władza powinna podjąć kroki zgodne z ustawodawstwem krajowym i odpowiadające możliwościom administracji pracy w danym kraju, w celu stopniowego odciążenia inspektorów pracy od zadań, o których mowa, w ten sposób, aby mogli w większym stopniu poświęcić się inspekcji w ścisłym tego słowa znaczeniu.

4. Inspektorzy pracy w rolnictwie powinni zapoznać się z warunkami życia i pracy w rolnictwie; powinni oni również posiadać znajomość gospodarczych i technicznych aspektów pracy w rolnictwie.

5. Kandydaci na wyższe stanowiska w inspekcji pracy w rolnictwie powinni posiadać właściwe kwalifikacje zawodowe lub akademickie, albo wykazać się dużym doświadczeniem praktycznym nabytym w administracji pracy.

6. Kandydaci na inne stanowiska w inspekcji pracy w rolnictwie (zastępcy inspektorów, kontrolerów, itp.) powinni, jeżeli pozwala na to poziom szkolnictwa w kraju, mieć ukończoną szkołę średnią ogólnokształcącą, uzupełnioną, w miarę możliwości, przez odpowiednie techniczne szkolenie zawodowe, albo posiadać odpowiednie doświadczenie administracyjne bądź praktyczne w zakresie problematyki pracy.

7. W krajach, w których szkolnictwo nie jest dostatecznie rozwinięte, osoby mianowane inspektorami pracy w rolnictwie powinny posiadać co najmniej pewne doświadczenie praktyczne w zakresie rolnictwa lub wykazywać zainteresowanie tego typu pracą i mieć zdolności do jej wykonywania; powinny one możliwie najszybciej przejść właściwe szkolenie w miejscu pracy.

8. Centralna władza inspekcji pracy powinna udzielać inspektorom pracy w rolnictwie instrukcji, aby umożliwić im wywiązywanie się ze swoich zadań w jednolity sposób w całym kraju.

9. Działalność nocna inspektorów pracy w rolnictwie powinna być ograniczona do spraw, które nie mogą być skutecznie skontrolowane w ciągu dnia.

10. Korzystanie w rolnictwie z komitetów higieny i bezpieczeństwa, w których skład wchodzi przedstawiciele pracodawców i pracowników, może być jedną z form współpracy między funkcjonariuszami służb inspekcji pracy w rolnictwie a pracodawcami i pracownikami lub ich organizacjami, jeżeli one istnieją.

11. Włączenie służb inspekcji pracy w rolnictwie, przewidziane w art. 17 Konwencji dotyczącej inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r., do kontroli prewencyjnej nowego przedsiębiorstwa, nowych urządzeń lub nowych substancji, albo nowych metod wytwarzania lub przetwarzania produktów, które mogłyby stanowić zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa, powinno obejmować uprzednią konsultację z inspekcją pracy w sprawach:

- a) uruchomienia takiego przedsiębiorstwa, używania tych materiałów lub substancji i wprowadzenia tych metod;
- b) planów każdego przedsiębiorstwa, w którym zostaną zastosowane niebezpieczne maszyny albo szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne metody pracy.

12. Pracodawcy powinni udzielić inspektorom pracy w rolnictwie niezbędnych ułatwień tam, gdzie jest to właściwe, łącznie z lokalem, w którym mogliby przesłuchiwać osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie.

13. Sprawozdania roczne, publikowane przez centralną władzę inspekcji, mogą, oprócz spraw wymienionych w art. 27 Konwencji dotyczącej inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r., dotyczyć następujących zagadnień, jeżeli należą one do właściwości tej władzy:

- a) statystyka konfliktów pracy w rolnictwie;
- b) rozpoznanie problemów dotyczących stosowania przepisów prawnych i postępu osiąganego w ich rozwiązywaniu;
- c) propozycje poprawy warunków życia i pracy w rolnictwie.

14.1) Członkowie powinni prowadzić lub popierać prowadzenie stałej działalności szkoleniowej, mającej na celu informowanie zainteresowanych stron, za pomocą wszelkich odpowiednich środków, o odpowiednich przepisach prawnych i konieczności ich ścisłego stosowania, jak też o niebezpieczeństwach, które zagrażają życiu lub zdrowiu osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych oraz o najważniejszych środkach zmierzających do uniknięcia tych niebezpieczeństw.

2) Tego rodzaju akcja szkoleniowa, uwzględniająca warunki krajowe, może obejmować:

- a) korzystanie z usług działaczy i instruktorów wiejskich;
- b) rozpowszechnianie plakatów, broszur, czasopism i dzienników;
- c) organizowanie pokazów filmowych oraz audycji radiowych i telewizyjnych;
- d) organizowanie wystaw i praktycznych pokazów dotyczących higieny i bezpieczeństwa;
- e) włączanie zagadnień higieny i bezpieczeństwa oraz innych odpowiednich zagadnień do programów nauki w szkołach wiejskich i w szkołach rolniczych;
- f) organizowanie konferencji przeznaczonych dla osób zatrudnionych w rolnictwie, których dotyczy wprowadzanie nowych metod pracy lub wykorzystanie nowych materiałów i substancji;
- g) udział inspektorów pracy w rolnictwie w programach kształcenia pracowników;
- h) organizowanie wykładów, dyskusji i seminariów oraz współzawodnictwa połączonego z przyznawaniem nagród.

Konwencja Nr 130

dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1969 r. na pięćdziesiątej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (przemysł), z 1927 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (rolnictwo), z 1927 r., która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „zakład przemysłowy” obejmuje wszystkie zakłady w następujących gałęziach działalności gospodarczej: przemysły wydobywcze, przemysły wytwórcze, budownictwo i roboty publiczne, elektryczność, gaz, wodę, transport, składy i komunikację;
- d) określenie „zamieszkanie” oznacza miejsce zwykłego pobytu na terytorium Członka, a określenie „mieszkaniec” oznacza osobę, która przebywa zazwyczaj na terytorium Członka;
- e) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach;

¹ Data wejścia w życie: 27 maja 1972 r.

- f) określenie „żona” oznacza żonę pozostającą na utrzymaniu męża;
- g) określenie „dziecko” oznacza:
 - i) dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny, lub dziecko w wieku poniżej 15 lat, przy czym powinien być wzięty pod uwagę wiek wyższy, jednakże Członek, który złożył deklarację zgodnie z art. 2, może, tak długo jak pozostaje ona w mocy, stosować Konwencję tak, jakby określenie „dziecko” oznaczało dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny, lub dziecko w wieku poniżej 15 lat;
 - ii) na ustalonych warunkach – dziecko w wieku wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie, jeżeli odbywa praktykę, kontynuuje studia, albo wskutek chronicznej choroby lub ułomności nie jest zdolne do wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej, jeżeli ustawodawstwo krajowe nie ustali określenia „dziecko”, obejmującego wszystkie dzieci w wieku znacznie wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie;
- h) określenie „typowy uprawniony” oznacza mężczyznę posiadającego żonę i dwoje dzieci;
- i) określenie „staż” oznacza bądź okres opłacania składek, bądź okres zatrudnienia, bądź okres zamieszkania, bądź jakiegokolwiek połączenie tych okresów, w zależności od tego, jak to jest ustalone;
- j) określenie „choroba” oznacza każdy stan chorobowy, bez względu na jego przyczynę;
- k) określenie „pomoc lecznicza” obejmuje również usługi pokrewne.

Artykuł 2

1. Członek, którego gospodarka i środki lecznicze nie osiągnęły dostatecznego stopnia rozwoju, może w formie umotywowanej deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji zastrzec, że skorzysta z czasowych wyłączeń przewidzianych w art. 1 g), i) i w artykułach 11, 14, 20 i 26 ust. 2.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z poprzednim ustępem, powinien w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal powody, które go do tego skłoniły;
- b) że zrzeka się korzystania z danego wyłączenia, począwszy od określonej daty.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, powinien w zależności od treści tej deklaracji i jeżeli okoliczności na to pozwolą:

- a) podwyższyć liczbę osób chronionych;
- b) rozszerzyć zakres opieki leczniczej;
- c) przedłużyć okres udzielania zasiłków chorobowych.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, którego ustawodawstwo chroni pracowników, może w deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji wyłączyć czasowo ze stosowania Konwencji pracow-

ników sektora rolnego, którzy w czasie ratyfikacji nie są jeszcze chronieni przez ustawodawstwo odpowiadające normom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z poprzednim ustępem, powinien w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest składać na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, poinformować, w jakim zakresie wprowadził lub zamierza wprowadzić w życie postanowienia Konwencji w odniesieniu do pracowników sektora rolnego oraz jaki postęp został dokonany w celu zastosowania Konwencji do tych pracowników, a jeżeli nie zaszły żadne zmiany – przedstawić odpowiednie wyjaśnienia.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, powinien podwyższyć liczbę chronionych pracowników sektora rolnego w takim zakresie i tempie, w jakim pozwoli na to okoliczności.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może w deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji wyłączyć ze stosowania Konwencji:

- a) marynarzy, w tym także marynarzy-rybaków;
- b) funkcjonariuszy publicznych, jeżeli wymienione grupy są chronione systemami specjalnymi, które przewidują łączne świadczenie co najmniej równe świadczeniom przewidzianym w niniejszej Konwencji.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z poprzednim ustępem pozostaje w mocy, Członek może wyłączyć:

- a) wymienione w tej deklaracji osoby – z liczby osób wziętych pod uwagę przy obliczaniu procentu pracowników przewidzianego w artykułach 5 c), 10 b), 11 i 19 b) i 20;
- b) te same osoby, jak również ich żony i dzieci – liczby osób wziętych pod uwagę przy obliczaniu procentu przewidzianego w art. 10 c).

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, może następnie zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w stosunku do każdej grupy wyłączonej w czasie ratyfikacji.

Artykuł 5

Każdy Członek, którego ustawodawstwo chroni pracowników, może, jeżeli jest to konieczne, wyłączyć ze stosowania Konwencji:

- a) osoby wykonujące prace dorywcze;
- b) członków rodziny pracodawcy żyjących z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, jeżeli pracują oni na jego rachunek;
- c) inne grupy pracowników, których liczba nie powinna przewyższać 10% ogółu pracowników poza tymi, którzy zostali wyłączeni na podstawie liter a) i b) niniejszego artykułu.

Artykuł 6

W celu stosowania niniejszej Konwencji Członek może uwzględnić ochronę wynikającą z ubezpieczenia, której w czasie ratyfikacji nie było, w myśl jego ustawodawstwa, obowiązującą dla osób chronionych, jeżeli ubezpieczenie to:

- a) jest kontrolowane przez władze publiczne lub zarządzane wspólnie przez pracodawców i pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami;
- b) obejmuje znaczną część osób, których zarobek nie przewyższa zarobku wykwalifikowanego pracownika płci męskiej, określonego w art. 22 ust. 6; c) jest zgodne, łącznie z innymi formami ochrony, jeżeli ma to miejsce, z postanowieniami Konwencji.

Artykuł 7

Ochrona powinna obejmować:

- a) potrzebę opieki o charakterze lekarskim oraz na ustalonych warunkach – potrzebę opieki o charakterze profilaktycznym;
- b) niezdolność do pracy wynikającą z choroby i powodującą utratę zarobku, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa krajowego.

CZĘŚĆ II

OPIEKA LEKARSKA

Artykuł 8

W przypadku wymienionym w art. 7 a) każdy Członek powinien zapewnić udzielanie osobom chronionym opieki o charakterze lekarskim i profilaktycznym na ustalonych warunkach.

Artykuł 9

Opieka lekarska, wymieniona w art. 8, powinna zmierzać do zachowania, przywrócenia lub poprawy stanu zdrowia osoby chronionej, jak też jej zdolności do pracy i zaspokojenia osobistych potrzeb.

Artykuł 10

Zakres osób chronionych, w przypadku wymienionym w art. 7 a), powinien obejmować:

- a) wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami oraz żony i dzieci tych pracowników; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej, stanowiące łącznie co najmniej 75% ogółu ludności zawodowo czynnej, oraz żony i dzieci osób należących do tych grup; albo
- c) ustalone grupy mieszkańców, stanowiące łącznie co najmniej 75% ogółu mieszkańców.

Artykuł 11

Jeżeli deklaracja, złożona zgodnie z art. 2, pozostaje w mocy, zakres osób chronionych w przypadku wymienionym w art. 7 a) powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 25% ogółu pracowników, oraz żony i dzieci pracowników należących do tych grup; albo

- b) ustalone grupy pracowników zakładów przemysłowych, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych, oraz żony i dzieci pracowników należących do tych grup.

Artykuł 12

Osoby otrzymujące świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego na wypadek inwalidztwa, starości, śmierci żywiciela lub bezrobocia, jak też – jeżeli jest to przewidziane – żony i dzieci tych osób powinny być na ustalonych warunkach nadal chronione w przypadku wymienionym w art. 7 a).

Artykuł 13

Opieka lekarska, wymieniona w art. 8, powinna obejmować co najmniej:

- a) pomoc lekarzy o praktyce ogólnej, w tym wizytowanie chorych w domu;
- b) pomoc lekarzy specjalistów udzielaną w szpitalach osobom tam leczonym lub dochodzącym, oraz pomoc lekarzy specjalistów, która może być udzielana poza szpitalami;
- c) dostarczanie potrzebnych środków farmaceutycznych, zaleconych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego praktyka;
- d) leczenie szpitalne, jeżeli jest ono potrzebne;
- e) pomoc dentystryczną, stosownie do tego jak jest ustalone;
- f) rehabilitację leczniczą, łącznie z dostarczaniem, naprawą oraz zamianą aparatów protetycznych i ortopedycznych, stosownie do tego jak jest ustalone.

Artykuł 14

Jeżeli deklaracja, złożona zgodnie z art. 2, pozostaje w mocy, opieka lekarska, wymieniona w art. 8, powinna obejmować co najmniej:

- a) pomoc lekarzy o praktyce ogólnej, w tym wizytowanie chorych w domu, w miarę możliwości;
- b) pomoc lekarzy specjalistów udzielaną w szpitalach osobom tam leczonym lub dochodzącym oraz, w miarę możliwości, pomoc lekarzy specjalistów, która może być udzielona poza szpitalami;
- c) dostarczanie potrzebnych środków farmaceutycznych zaleconych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego praktyka;
- d) leczenie szpitalne, jeżeli jest ono potrzebne.

Artykuł 15

Jeżeli ustawodawstwo Członka uzależnia prawo do opieki lekarskiej, wymienionej w art. 8, od spełnienia wymogu posiadania pewnego stażu przez chronioną osobę lub przez żywiciela rodziny, warunki tego stażu powinny być takie, aby osoby należące normalnie do grup osób chronionych nie były pozbawione możliwości korzystania z tych świadczeń.

Artykuł 16

1. Opieka lekarska, wymieniona w art. 8, powinna być udzielana przez cały czas trwania choroby.

2. Jeżeli uprawniony przestanie należeć do jednej z grup chronionych osób, prawo do dalszej opieki lekarskiej w razie choroby, która rozpoczęła się w czasie, gdy zainteresowany należał jeszcze do wymienionej grupy, może być ograniczone do ustalonego okresu, który nie może być krótszy od dwudziestu sześciu tygodni, z zastrzeżeniem iż opieka lekarska powinna być udzielana tak długo, jak długo uprawniony otrzymuje zasiłki chorobowe.

3. Niezależnie od postanowień poprzedniego ustępu, okres udzielania opieki lekarskiej powinien być przedłużony w razie ustalonej choroby, uznanej za wymagającą pomocy przez dłuższy czas.

Artykuł 17

Jeżeli ustawodawstwo Członka przewiduje, że uprawniony lub żywiciel rodziny powinien uczestniczyć w kosztach opieki lekarskiej, wymienionej w art. 8, zasady dotyczące udziału w tych kosztach powinny być ustalone w taki sposób, aby nie stanowiły poważnego obciążenia i nie powodowały zmniejszenia skuteczności ochrony leczniczej i społecznej.

CZĘŚĆ III

ZASIŁKI CHOROBOWE

Artykuł 18

W przypadku wymienionym w art. 7 b) każdy Członek powinien zapewnić osobom chronionym udzielanie zasiłków chorobowych zgodnie z ustalonymi warunkami.

Artykuł 19

Zakres osób chronionych, w przypadku wymienionym w art. 7 b), powinien obejmować:

- a) wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami; albo
- b) ustalone grupy ludności zawodowo czynnej, stanowiące łącznie co najmniej 75% ogółu ludności zawodowo czynnej; albo
- c) wszystkich mieszkańców, których środki w czasie trwania przypadku objętego ochroną nie przekraczają granicy ustalonej zgodnie z postanowieniami art. 24.

Artykuł 20

Jeżeli deklaracja, złożona zgodnie z art. 2, pozostaje w mocy, zakres chronionych osób, w przypadku wymienionym w art. 7 b) powinien obejmować:

- a) ustalone grupy pracowników, stanowiące łącznie co najmniej 25% ogółu pracowników; albo
- b) ustalone grupy pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych, stanowiące łącznie co najmniej 50% ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych.

Artykuł 21

Zasiłki chorobowe, wymienione w art. 18, powinny być udzielane w formie wypłat periodycznych obliczonych:

- a) zgodnie z postanowieniami art. 22 lub art. 23, jeżeli chronieni są pracownicy lub grupy ludności zawodowo czynnej;
- b) zgodnie z postanowieniami art. 24, jeżeli chronieni są wszyscy mieszkańcy, których środki w czasie trwania przypadku objętego ochroną nie przekraczają ustalonych granic.

Artykuł 22

1. Przy każdej wypłacie periodycznej, do której stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość zasiłków chorobowych zwiększona o kwotę zasiłków rodzinnych wypłacanych w czasie trwania przypadku wymienionego w art. 7 b) powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego była w danym przypadku co najmniej równa 60% całego poprzedniego zarobku uprawnionego i wysokości zasiłków rodzinnych, wypłacanych osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne, jak typowy uprawniony.

2. Poprzedni zarobek uprawnionego będzie obliczony zgodnie z ustalonymi zasadami, a jeżeli chroniono osoby są podzielone na klasy według ich zarobków, poprzedni zarobek może być obliczony według podstawowych zarobków tych klas, do których należały.

3. Może być ustalona maksymalna wysokość zasiłków chorobowych lub zarobku stanowiącego podstawę obliczenia świadczeń, z zastrzeżeniem, że ta maksymalna wysokość zostanie ustalona w taki sposób, aby postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu były spełnione, jeżeli poprzedni zarobek uprawnionego jest niższy lub równy płacy wykwalifikowanego pracownika płci męskiej.

4. Poprzedni zarobek uprawnionego, płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej, zasiłki chorobowe i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasu.

5. Dla innych uprawnionych zasiłki chorobowe będą ustalone w taki sposób, aby pozostawały w odpowiednim stosunku do zasiłków dla typowego uprawnionego.

6. W celu stosowania niniejszego artykułu, za wykwalifikowanego pracownika płci męskiej uważa się:

- a) montera lub tokarza w przemyśle maszynowym, innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika wykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu; albo
- c) osobę, której zarobek jest równy lub wyższy od 75% zarobków wszystkich osób chronionych, przy czym zarobek ten będzie określony na podstawie rocznego lub krótszego okresu, stosownie do tego co zostanie ustalone; albo
- d) osobę, której zarobek równa się 125% przeciętnego zarobku wszystkich osób chronionych.

7. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu, typowy pracownik wykwalifikowany będzie wybrany w tej klasie przemysłu, w której zatrudnionych jest najwięcej

osób \ chronionych płci męskiej w przypadku wymienionym w art. 7 b), w dziale gospodarki, w którym zatrudniona jest największa liczba tych chronionych osób; w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji w dniu 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w formie zrewidowanej w 1968 r. w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być jeszcze do niej wprowadzone.

8. Jeżeli wysokość świadczeń różni się w poszczególnych rejonach, wykwalifikowany pracownik płci męskiej może być wybrany dla każdego z tych rejonów zgodnie z postanowieniami ustępów 6 i 7 niniejszego artykułu.

9. Płaca wykwalifikowanego pracownika płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalny czas pracy, ustalony przez układy zbiorowe lub przez ustawodawstwo krajowe, albo na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeśli są one stosowane; jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych rejonach, a postanowienia poprzedniego ustępu niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

Artykuł 23

1. Przy wypłacie periodycznej, do której stosują się postanowienia niniejszego artykułu, wysokość zasiłków chorobowych, zwiększona o kwoty zasiłków rodzinnych wypłacanych w czasie trwania przypadku wymienionego w art. 7 b), powinna być taka, aby dla typowego uprawnionego była w danym przypadku co najmniej równa 60% całkowitej płacy zwykłego dorosłego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej i wysokości zasiłków rodzinnych wypłacanych osobie chronionej, mającej takie same obowiązki rodzinne, jak typowy uprawniony.

2. Praca zwykłego dorosłego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej, zasiłki chorobowe i zasiłki rodzinne będą obliczane według tych samych jednostek czasu.

3. Dla innych uprawnionych zasiłki chorobowe będą ustalone w taki sposób, aby pozostawały w odpowiednim stosunku do zasiłków dla typowego uprawnionego.

4. W celu stosowania niniejszego artykułu za zwykłego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej uważa się:

- a) typowego pracownika niewykwalifikowanego zatrudnionego w przemyśle maszynowym innym niż przemysł maszyn elektrycznych; albo
- b) typowego pracownika niewykwalifikowanego, określonego zgodnie z postanowieniami następnego ustępu.

5. W celu stosowania lit. b) poprzedniego ustępu typowy pracownik niewykwalifikowany będzie wybrany w tej klasie przemysłu, w której zatrudnionych jest najwięcej osób płci męskiej chronionych w przypadku wymienionym w art. 7 b), w dziale gospodarki, w której zatrudniona jest największa liczba tych osób chronionych; w tym celu należy korzystać z typowej klasyfikacji międzynarodowej dla przemysłów wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, przyjętej przez Radę Gospodarczo-Społeczną Organizacji Narodów Zjednoczonych na siódmej sesji w dniu 27 sierpnia 1948 r. i przedstawionej w formie zrewidowanej w 1968 r. w Załączniku do niniejszej Konwencji, z uwzględnieniem wszelkich zmian, jakie mogą być do niej jeszcze wprowadzone.

6. Jeżeli wysokość świadczeń różni się w poszczególnych rejonach, zwykły dorosły pracownik niewykwalifikowany płci męskiej może być wybrany dla każdego z tych rejonów zgodnie z postanowieniami ustępów 4 i 5 niniejszego artykułu.

7. Płaca zwykłego dorosłego pracownika niewykwalifikowanego płci męskiej będzie określona na podstawie płacy za normalny czas pracy, ustalony przez układy zbiorowe, albo przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie, bądź też przez zwyczaj, z uwzględnieniem dodatków drożyznianych, jeżeli są one stosowane; jeżeli tak ustalone płace różnią się w poszczególnych rejonach, a postanowienia poprzedniego ustępu niniejszego artykułu nie są stosowane, przyjmuje się płacę średnią.

Artykuł 24

Przy wypłacie okresowej, do której stosują się postanowienia niniejszego artykułu:

- a) wysokość zasiłków chorobowych powinna być określona zgodnie z ustalonymi stawkami lub zgodnie ze stawkami określonymi przez właściwe władze publiczne w myśl ustalonych zasad;
- b) wysokość zasiłków chorobowych może być zmniejszona w rozmiarze, w jakim inne środki utrzymania rodziny uprawnionego przekraczają ustaloną kwotę zasadniczą lub kwotę zasadniczą określoną przez właściwe władze publiczne zgodnie z ustalonymi zasadami;
- c) ogólna wysokość zasiłków chorobowych oraz innych środków utrzymania po odjeździe od kwoty zasadniczej, wymienionej w lit. b), powinna być wystarczająca do zapewnienia rodzinie uprawnionego zdrowych i należytych warunków utrzymania i nie powinna być niższa od wysokości zasiłków chorobowych, obliczonych zgodnie z postanowieniami art. 23;
- d) postanowienia poprzedniego punktu będą uznane za spełnione, jeżeli ogólna suma zasiłków chorobowych, wypłacanych zgodnie z niniejszą Konwencją, przewyższa co najmniej o 30% ogólną sumę zasiłków chorobowych, jaką wypłacano by zgodnie z postanowieniami art. 23 i postanowieniami art. 19 b).

Artykuł 25

Jeżeli ustawodawstwo Członka uzależnia prawo do zasiłków chorobowych, przewidzianych w art. 18, od spełnienia wymogu posiadania pewnego stażu przez osobę chronioną, warunki tego stażu powinny być takie, aby osoby należące normalnie do grupy osób chronionych nie były pozbawione możliwości korzystania z tych zasiłków.

Artykuł 26

1. Zasiłki chorobowe, przewidziane w art. 18, powinny być udzielane przez cały czas trwania niezdolności do pracy, jednakże okres udzielania tych zasiłków może być ograniczony nie mniej niż do 52 tygodni w każdym przypadku niezdolności do pracy, stosownie do tego, jak to zostanie ustalone.

2. Jeżeli deklaracja złożona zgodnie z art. 2 pozostaje w mocy, udzielanie zasiłków chorobowych wymienionych w art. 18 może być ograniczone nie mniej niż do 26 tygodni w każdym przypadku niezdolności do pracy, stosownie do tego, jak to zostanie ustalone.

3. Jeżeli ustawodawstwo Członka przewiduje, że zasiłki chorobowe nie są wypłacane za pewien początkowy okres utraty zarobku, okres ten nie powinien być dłuższy niż pierwsze 3 dni.

Artykuł 27

1. W razie śmierci osoby, która otrzymywała lub była uprawniona do otrzymywania zasiłków chorobowych, wymienionych w art. 18, świadczenie na koszty pogrzebu powinno być wypłacane – na warunkach ustalonych – pozostałym członkom rodziny, innym osobom pozostającym na utrzymaniu zmarłego lub osobie, która pokryła koszty pogrzebu.

2. Członek może odstąpić od postanowień poprzedniego ustępu, jeżeli:

- a) przyjął zobowiązania Części IV Konwencji dotyczącej świadczeń na wypadek inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.;
- b) ustawodawstwo jego przewiduje udzielanie zasiłków chorobowych w wysokości nie niższej niż 80% zarobku osób chronionych; oraz
- c) ubezpieczenia dobrowolne, kontrolowane przez władze publiczne, zapewniają świadczenia na koszty pogrzebu dla większości osób chronionych.

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA WSPÓLNE

Artykuł 28

1. Świadczenia, do których osoba chroniona miałaby prawo w myśl postanowień niniejszej Konwencji, mogą być w ustalonym zakresie zawieszane:

- a) jak długo zainteresowany przebywa poza terytorium Członka;
- b) jak długo zainteresowany otrzymuje od strony trzeciej odszkodowanie z tytułu tego samego przypadku objętego ochroną – do wysokości tego odszkodowania;
- c) jeżeli zainteresowany usiłował uzyskać świadczenia w drodze oszustwa;
- d) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek zbrodni lub występku zainteresowanego;
- e) jeżeli przypadek objęty ochroną został spowodowany wskutek poważnej i rozmyślnej winy zainteresowanego;
- f) jeżeli zainteresowany zaniedbuje, bez ważnych przyczyn, korzystanie z opieki lekarskiej oraz usług rehabilitacyjnych oddanych do jego dyspozycji lub nie przestrzega ustalonych zasad, dotyczących sprawdzenia istnienia przypadku objętego ochroną, albo zachowania się osób korzystających ze świadczeń;
- g) jeżeli chodzi o zasiłki chorobowe, wymienione w art. 18, jak długo zainteresowany pozostaje na utrzymaniu z funduszków publicznych lub na koszt instytucji, lub usług zabezpieczenia społecznego;
- h) jeżeli chodzi o zasiłki chorobowe, wymienione w art. 18, jak długo zainteresowany otrzymuje inne świadczenia pieniężne z tytułu zabezpieczenia społecznego, z wyjątkiem świadczeń rodzinnych, z zastrzeżeniem, iż część zasiłków ulegająca zawieszeniu nie przekracza wysokości innych świadczeń.

2. Część świadczeń pieniężnych, które normalnie byłyby udzielane, powinna być wypłacana w ustalonych przypadkach i granicach osobom pozostającym na utrzymaniu zainteresowanego.

Artykuł 29

1. Każdy ubiegający się o przyznanie świadczeń powinien mieć prawo wniesienia odwołania w razie odmowy świadczeń lub w razie sporu, co do rodzaju i wysokości świadczeń.

2. Jeżeli przy stosowaniu niniejszej Konwencji zarządzanie opieką lekarską powierzone jest organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, prawo odwołania, przewidziane w poprzednim ustępie niniejszego artykułu, może być zastąpione przez prawo zbadania przez właściwą władzę każdego zażalenia w sprawie odmowy pomocy lub rodzaju otrzymanej opieki lekarskiej.

Artykuł 30

1. Każdy Członek powinien ponosić ogólną odpowiedzialność za właściwe udzielanie świadczeń przysługujących na podstawie niniejszej Konwencji oraz powinien zastosować wszelkie środki zmierzające do tego celu.

2. Każdy Członek powinien ponosić ogólną odpowiedzialność za dobry zarząd instytucji i organizacji, które współdziałają przy stosowaniu niniejszej Konwencji.

Artykuł 31

Jeżeli administracja nie została powierzona instytucji nadzorowanej przez władze publiczne lub organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem:

- a) przedstawiciele osób chronionych powinni brać udział w zarządzaniu na ustalonych warunkach;
- b) ustawodawstwo krajowe powinno przewidzieć udział, w odpowiednich przypadkach, przedstawicieli pracodawców;
- c) ustawodawstwo krajowe może również przewidzieć udział przedstawicieli władz publicznych.

Artykuł 32

Każdy Członek powinien zapewnić obcym obywatelom, którzy normalnie mieszkają lub pracują na jego terytorium, równe traktowanie z własnymi obywatelami w zakresie prawa do świadczeń przewidzianych w niniejszej Konwencji.

Artykuł 33

1. Jeżeli Członek:

- a) przyjął zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji, bez korzystania z odstępstw i wyłączeń przewidzianych w artykułach 2 i 3;
- b) udziela w całości świadczeń wyższych od tych, jakie są przewidziane w niniejszej Konwencji, i poświęca na ogólne wydatki z tytułu pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych co najmniej 4% swego dochodu narodowego;

- c) spełnia co najmniej dwa z trzech następujących warunków:
- i) chroni procent ludności zawodowo czynnej wyższy co najmniej o 10 jednostek od procentu określonego w art. 10 b) i w art. 19 b) lub odsetek ogółu mieszkańców wyższy co najmniej o 10 jednostek od odsetka określonego w art. 10 c);
 - ii) zapewnia pomoc o charakterze leczniczym i profilaktycznym na znacznie wyższym poziomie niż ta, którą przewiduje art. 13;
 - iii) zapewnia zasiłki chorobowe w wysokości odpowiadającej procentowi wyższemu co najmniej o 10 jednostek od ustalonego w artykułach 22 i 23, taki Członek może – po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją – odstąpić czasowo od niektórych postanowień Części II i III niniejszej Konwencji, pod warunkiem, że takie odstąpienie nie zmniejszy w sposób zasadniczy ani nie ograniczy istotnych gwarancji, wynikających z niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek, który korzysta z takich odstępień, przedstawi w sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest składać na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stan swego ustawodawstwa i swojej praktyki odnośnie do tych odstępień oraz realizowanych postępów w celu pełnego zastosowania postanowień Konwencji.

Artykuł 34

Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania:

- a) do przypadków objętych ochroną, które powstały przed wejściem jej w życie w stosunku do zainteresowanego Członka;
- b) do świadczeń udzielanych z tytułu przypadków objętych ochroną, które powstały po wejściu jej w życie w stosunku do zainteresowanego Członka, w takim zakresie, w jakim prawa do tych świadczeń opierają się na okresach poprzedzających datę wejścia Konwencji w życie.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 35

Niniejsza Konwencja stanowi rewizję Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (przemysł), z 1927 r., i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (rolnictwo), z 1927 r.

Artykuł 36

1. Zgodnie z postanowieniami art. 75 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r. Część III tej Konwencji i odpowiednie postanowienia innych części wymienionej Konwencji przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, a mianowicie od daty, w której postanowienia niniejszej Konwencji staną się wiążące dla tego Członka, jeżeli deklaracja przewidziana w art. 3 nie pozostaje w mocy.

2. Pod warunkiem, że deklaracja przewidziana w art. 3 nie pozostaje w mocy, przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji uważane będzie dla celów art. 2 Konwencji za przyjęcie zobowiązań wynikających z Części III i odpowiednich postanowień innych części Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r.

Artykuł 37

Jeżeli Konwencja przyjęta później przez Konferencję i dotycząca jednego lub kilku zagadnień regulowanych niniejszą Konwencją tak przewidzi, postanowienia niniejszej Konwencji, które zostaną wymienione w nowej konwencji, przestaną być obowiązujące dla każdego Członka, który ratyfikował nową konwencję, począwszy od daty wejścia jej w życie w stosunku do tego Członka.

* * *

Artykuły 38–45: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

ZAŁĄCZNIK

MIĘDZYINTERNACJONALNA KLASYFIKACJA TYPOWA DLA PRZEMYSŁÓW
WSZYSTKICH GAŁĘZI DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ
(ZREWIDOWANA W 1968 R.)

| Kategoria | Klasa | |
|-----------|---------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | Dział 1 |
| | | Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybołówstwo |
| 11 | | Rolnictwo i łowiectwo |
| | 111 | Produkcja rolna i hodowlana |
| | 112 | Usługi związane z rolnictwem |
| | 113 | Łowiectwo, chwywanie w sidła oraz rozplądnianie zwierzyny |
| 12 | | Leśnictwo i eksploatacja leśna |
| | 121 | Leśnictwo |
| | 122 | Eksploatacja leśna |
| 13 | 130 | Rybołówstwo |
| | | Dział 2 |
| | | Przemysły wydobywcze |
| 21 | 210 | Kopalnictwo węgla |
| 22 | 220 | Produkcja ropy naftowej i gazu naturalnego |
| 23 | 230 | Kopalnictwo rud metali |
| 29 | 290 | Kopalnictwo innych minerałów |
| | | Dział 3 |
| | | Przemysły wytwórcze |
| 31 | | Produkcja artykułów spożywczych, napojów i artykułów tytoniowych |
| | 311–312 | Przemysł spożywczy |
| | 313 | Produkcja napojów |
| | 314 | Przemysł tytoniowy |
| 32 | | Przemysł tekstylny, odzieżowy i skórzany |
| | 321 | Przemysł tekstylny |
| | 322 | Produkcja artykułów odzieżowych, z wyłączeniem obuwia |
| | 323 | Przemysł skórzany, wyrobów ze skóry i z materiałów zastępujących skórę oraz futer, z wyłączeniem obuwia i artykułów odzieżowych |
| | 324 | Produkcja obuwia, z wyłączeniem obuwia z wulkanizowanego lub mielonego kauczuku i obuwia z materiałów plastikowych |
| 33 | | Przemysł drzewny oraz wyrobów drzewnych, łącznie z meblami |
| | 331 | Przemysł drzewny oraz wyrobów z drzewa i korka, z wyłączeniem mebli |

| | | |
|----|-----|--|
| | 332 | Przemysł meblowy i akcesoriów, z wyłączeniem mebli i akcesoriów wyrabianych głównie z metalu |
| 34 | | Przemysł papierniczy i produkcja artykułów papierniczych, drukarstwo i wydawnictwo |
| | 341 | Przemysł papierniczy i produkcja artykułów papierniczych |
| | 342 | Drukarnictwo, wydawnictwo i przemysły z nimi związane |
| 35 | | Przemysł chemiczny i produktów chemicznych, pochodnych ropy naftowej i węgla oraz wyrobów z kauczuku i z materiałów plastikowych |
| | 351 | Przemysł chemiczny |
| | 352 | Produkcja innych wyrobów chemicznych |
| | 353 | Rafinerie ropy naftowej |
| | 354 | Przemysł różnych pochodnych ropy naftowej i węgla |
| | 355 | Przemysł kauczukowy |
| | 356 | Produkcja wyrobów z materiałów plastikowych nieuwzględnionych gdzie indziej |
| 36 | | Produkcja wyrobów mineralnych niemetalowych, z wyłączeniem pochodnych ropy naftowej i węgla |
| | 361 | Produkcja wyrobów kamionkowych, porcelany i fajansu |
| | 362 | Przemysł szklany |
| | 369 | Produkcja innych wyrobów mineralnych niemetalicznych |
| 37 | | Przemysł metalurgiczny podstawowy |
| | 371 | Hutnictwo – pierwotne przetwórstwo żelaza i stali |
| | 372 | Produkcja i pierwsza przeróbka metali nieżelaznych |
| 38 | | Produkcja wyrobów metalowych, maszyn i wyposażenia |
| | 381 | Produkcja wyrobów metalowych, z wyłączeniem maszyn i wyposażenia |
| | 382 | Budowa maszyn, z wyłączeniem maszyn elektrycznych |
| | 383 | Produkcja maszyn, aparatów i urządzeń elektrycznych |
| | 384 | Produkcja wyposażenia transportowego |
| | 385 | Produkcja wyposażenia lekarsko-chirurgicznego, instrumentów precyzyjnych, aparatów pomiarowych i kontrolnych, nieuwzględnionych gdzie indziej, wyposażenia fotograficznego i instrumentów optycznych |
| 39 | 390 | Inne przemysły wytwórcze |
| | | Dział 4 |
| | | Elektryczność, gaz i woda |
| 41 | 410 | Elektryczność, gaz i para |
| 42 | 420 | Urządzenia wodne oraz publiczne zaopatrzenie w wodę |
| | | Dział 5 |
| | | Budownictwo |
| 50 | 500 | Budownictwo |

| | | |
|----|-----|---|
| | | Dział 6 |
| | | Handel hurtowy i detaliczny, restauracje i hotele |
| 61 | 610 | Handel hurtowy |
| 62 | 620 | Handel detaliczny |
| 63 | | Restauracje i hotele |
| | 631 | Restauracje, kawiarnie oraz inne zakłady konsumpcyjne |
| | 632 | Hotele, pokoje umeblowane i zakłady podobne, tereny kempingowe |
| | | Dział 7 |
| | | Transport, składy i komunikacja |
| 71 | | Transport i składy |
| | 711 | Transport lądowy |
| | 712 | Transport wodny |
| | 713 | Transport powietrzny |
| | 719 | Pomocnicze usługi transportowe |
| 72 | 720 | Komunikacja |
| | | Dział 8 |
| | | Banki, ubezpieczenia, nieruchomości oraz usługi dla przedsiębiorstw |
| 81 | 810 | Instytucje finansowe |
| 82 | 820 | Ubezpieczenia |
| 83 | | Nieruchomości i usługi dla przedsiębiorstw |
| | 831 | Nieruchomości |
| | 832 | Usługi dla przedsiębiorstw, z wyjątkiem wynajmowania maszyn i wyposażenia |
| | 833 | Wynajmowanie maszyn i wyposażenia |
| | | Dział 9 |
| | | Usługi społeczne, urzędnia społeczne i usługi osobiste |
| 91 | 910 | Administracja publiczna i obrona narodowa |
| 92 | 920 | Usługi sanitarne i podobne |
| 93 | | Urządzenia społeczne i związane z tym usługi społeczne |
| | 931 | Nauczanie |
| | 932 | Instytucje naukowe i ośrodki badawcze |
| | 933 | Usługi lekarskie, dentystryczne i inne usługi ochrony zdrowia oraz usługi weterynaryjne |
| | 934 | Instytucje opieki społecznej |
| | 935 | Stowarzyszenia handlowe, zawodowe i związkowe |
| | 939 | Inne urządzenia społeczne i związane z tym usługi społeczne |
| 94 | | Usługi wypoczynkowe i kulturalne |
| | 941 | Filmy i inne usługi rozrywkowe |

| | | |
|----|-----|---|
| | 942 | Biblioteki, muzea, ogrody botaniczne i zoologiczne oraz inne usługi kulturalne, nieuwzględnione gdzie indziej |
| | 949 | Usługi rozrywkowe i wypoczynkowe, nieuwzględnione gdzie indziej |
| 95 | | Usługi osobiste i usługi związane z gospodarstwem domowym |
| | 951 | Usługi naprawcze, nieuwzględnione gdzie indziej |
| | 952 | Pralnie i farbiarnie |
| | 953 | Służba domowa |
| | 959 | Różne usługi osobiste |
| 96 | 960 | Organizacje międzynarodowe i inne organizacje eksterytorialne |
| | | Dział 0 |
| | | Działalności trudne do określenia |
| 0 | 000 | Działalności trudne do określenia |

Zalecenie Nr 134

dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1969 r. na pięćdziesiątej trzeciej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (przemysł), z 1927 r. i Konwencji dotyczącej ubezpieczenia na wypadek choroby (rolnictwo), z 1927 r., która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „ustawodawstwo” oznacza ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „ustalony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub na jego podstawie;
- c) określenie „zamieszkanie” oznacza miejsce zwykłego pobytu na terytorium Członka, a określenie „mieszkaniec” oznacza osobę, która przebywa zazwyczaj na terytorium Członka;
- d) określenie „na utrzymaniu” oznacza stan domniemanej zależności istniejącej w ustalonych przypadkach;
- e) określenie „żona” oznacza żonę pozostającą na utrzymaniu męża;
- f) określenie „dziecko” oznacza:
 - i) dziecko poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny lub dziecko w wieku poniżej 15 lat; przy czym powinien być wzięty pod uwagę wyższy wiek;
 - ii) na ustalonych warunkach dziecko w wieku wyższym od wskazanego w poprzednim punkcie, jeżeli odbywa praktykę, kontynuuje swoje studia albo wskutek chronicznej choroby lub ułomności nie jest zdolne do wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej;
- g) określenie „staż” oznacza bądź okres opłacania składek, bądź okres zatrudnienia, bądź okres zamieszkania, bądź jakiegokolwiek połączenie tych okresów, w zależności od tego, co jest ustalone;

- h) określenie „choroba” oznacza każdy stan chorobowy, bez względu na jego przyczynę;
- i) wyrażenie „opieka lekarska” obejmuje również usługi pokrewne.

2. Członkowie powinni rozszerzyć stosowanie swego ustawodawstwa dotyczącego opieki lekarskiej, przewidzianej w art. 8 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., ewentualnie etapami i na odpowiednich warunkach:

- a) na osoby wykonujące prace dorywcze;
- b) na członków rodziny pracodawcy, żyjących z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, w zakresie w jakim pracują oni na jego rachunek;
- c) na wszystkie osoby czynne zawodowo;
- d) na żony i dzieci osób wymienionych w literach a) do c) niniejszego ustępu;
- e) na wszystkich mieszkańców.

3. Opieka lekarska, przewidziana w art. 8 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., powinna obejmować:

- a) zapewnianie aparatów pomocy leczniczej, takich jak okulary;
- b) usługi w rekonwalescencji.

4. Prawo do opieki lekarskiej, przewidzianej w art. 8 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., nie powinno być uzależnione od warunków posiadania stażu.

5. Jeżeli uprawniony przestanie należeć do jednej z grup chronionych osób, przewidziana w art. 8 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., opieka lekarska powinna być zapewniona przez cały okres trwania choroby, która rozpoczęła się w czasie, gdy zainteresowany należał jeszcze do wymienionej grupy.

6. Na ustalonych warunkach świadczenia przewidziane w Części II i III Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., powinny być nadal udzielane chronionej osobie, która opuściła czasowo terytorium Członka.

7. Żadnego udziału w ponoszeniu kosztów pomocy leczniczej, przewidzianej w art. 8 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., nie powinno się wymagać od uprawnionego, ewentualnie od żywiciela rodziny:

- a) jeżeli środki zainteresowanego nie przekraczają ustalonej wysokości;
- b) w przypadku choroby uznanej za wymagającą dłuższej opieki.

8. Jeżeli chodzi o zasiłki chorobowe, chronione osoby powinny otrzymywać świadczenia pieniężne w razie nieobecności w pracy powodującej utratę zarobku, jeśli ta nieobecność jest usprawiedliwiona faktem, że wymienione osoby:

- a) są zobowiązane do korzystania z lekarskiej opieki leczniczej lub zapobiegawczej;
- b) są izolowane w celach kwarantanny;
- c) są oddane pod kontrolę lekarską w celach przystosowania;
- d) pozostają na urlopie rekonwalescencyjnym.

9. Chroniona osoba dotknięta chorobą, która nie powoduje całkowitej niezdolności do normalnej pracy, powinna mieć zapewnione odpowiednie udogodnienia w celu korzystania z opieki lekarskiej w czasie pracy.

10. Powinny być przewidziane odpowiednie przepisy w celu udzielania pomocy każdej chronionej osobie, która wykonuje działalność zawodową i która powinna opiekować się chorym pozostającym na jej utrzymaniu.

11. Członkowie powinni rozszerzyć stosowanie swego ustawodawstwa w sprawie zasiłków chorobowych, przewidzianych w art. 18 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., ewentualnie etapami, i na odpowiednich warunkach:

- a) na osoby wykonujące prace dorywcze;
- b) na członków rodziny pracodawcy, żyjących z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, w zakresie w jakim pracują oni na jego rachunek;
- c) na wszystkie osoby czynne zawodowo.

12. Odsetek, wymieniony w art. 22 ust. 1, w art. 23 ust. 1 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r., powinien być podwyższony co najmniej o 6 i 2/3 punktu.

13. W razie niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą i powodującej utratę zarobku, świadczenia pieniężne powinny być wypłacane przez cały okres trwania niezdolności do pracy.

Konwencja Nr 131

dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1970 r. na pięćdziesiątej czwartej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Konwencji dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, z 1928 r. i Konwencji dotyczącej jednakowego wynagrodzenia, z 1951 r., które zostały ratyfikowane przez wiele państw, jak również Konwencji dotyczącej metod ustalania płac minimalnych (rolnictwo), z 1951 r.,

zważywszy, że konwencje te odegrały cenną rolę w ochronie grup pracowników, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w zakresie płac,

zważywszy, że pożądane jest obecnie przyjęcie nowego dokumentu, uzupełniającego te konwencje i zapewniającego ochronę pracowników przed nadmiernie niskimi płacami, który poza zastosowaniem ogólnym uwzględnia, w szczególności, potrzeby krajów rozwijających się,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące metod ustalania płac minimalnych i problemów z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ustalania płac minimalnych, z 1970 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się ustanowić system płac minimalnych, obejmujący wszystkie grupy pracowników, których warunki zatrudnienia są takie, że system ten będzie odpowiedni do zapewnienia im ochrony.

2. Właściwe władze w każdym kraju, w porozumieniu lub po wszechstronnej konsultacji z organizacjami reprezentującymi zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, określą grupy pracowników, które powinny podlegać ochronie.

¹ Data wejścia w życie: 29 kwietnia 1972 r.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wymieni w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, grupy pracowników, które nie będą chronione na podstawie niniejszego artykułu, podając tego przyczyny, a w następnych sprawozdaniach przedstawi stan ustawodawstwa i praktyki swojego kraju w odniesieniu do grup nie objętych ochroną, szczególnie określając, w jakim zakresie zastosowano lub zamierza się zastosować niniejszą Konwencję do tych grup.

Artykuł 2

1. Płace minimalne obowiązują z mocy prawa i nie będą mogły być obniżone, a ich niestosowanie spowoduje użycie odpowiednich sankcji karnych lub innych, wobec osoby lub osób odpowiedzialnych.

2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 1, będzie w pełni przestrzegana swoboda zawierania układów zbiorowych.

Artykuł 3

Elementy, które mają być brane pod uwagę przy określaniu poziomu płac minimalnych, jeżeli to jest możliwe i właściwe ze względu na praktykę i warunki krajowe, będą obejmowały:

- a) potrzeby pracowników i ich rodzin, przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych i poziomu stopy życiowej innych grup społecznych;
- b) czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy, dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, utworzy i utrzyma metody dostosowane do warunków i potrzeb kraju, umożliwiające ustalanie i regulowanie, od czasu do czasu, płac minimalnych wypłacanych grupom pracowników podlegającym ochronie na podstawie art. 1.

2. Zostaną podjęte środki, aby ustanawianie i stosowanie wyżej przewidzianych metod lub wprowadzanie w nich zmian było w pełni konsultowane z organizacjami reprezentującymi zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie braku takich organizacji, z przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

3. W odpowiednich przypadkach, biorąc pod uwagę charakter metod ustalania istniejących płac minimalnych, zostaną również podjęte kroki w celu umożliwienia bezpośredniego udziału w ich stosowaniu:

- a) przedstawicieli organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie braku takich organizacji przedstawicieli zainteresowanych pracodawców i pracowników na zasadzie równości;
- b) osób uznanych za kompetentne do reprezentowania ogólnych interesów kraju i mianowanych po konsultacji z organizacjami reprezentującymi zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją i jeżeli taka konsultacja jest zgodna z krajowym ustawodawstwem lub praktyką.

Artykuł 5

W celu zapewnienia skutecznego stosowania wszystkich postanowień dotyczących płac minimalnych, zostaną podjęte właściwe środki, takie jak odpowiedni system inspekcji, uzupełniony wszelkimi innymi niezbędnymi środkami.

Artykuł 6

Niniejszej Konwencji nie należy uważać za wprowadzającą rewizję którejkolwiek z istniejących konwencji.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 135

dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1970 r. na pięćdziesiątej czwartej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Zalecenia dotyczącego ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, z 1928 r., Zalecenia dotyczącego metod ustalania płac minimalnych (rolnictwo), z 1951 r., i Zalecenia dotyczącego jednakowego wynagrodzenia, z 1951 r., które zawierają cenne wytyczne dla organów zajmujących się ustalaniem płac minimalnych,

zważywszy, że doświadczenia ostatnich lat uwydatniły znaczenie pewnych dodatkowych czynników dotyczących ustalania płac minimalnych, a zwłaszcza znaczenie, jakie ma przyjęcie kryteriów, które utworzą z systemów płac minimalnych zarówno skuteczny instrument ochrony socjalnej, jak i element polityki rozwoju gospodarczego i społecznego,

zważywszy, że ustalanie płac minimalnych nie powinno w żadnym wypadku wpływać ujemnie na prowadzenie i wzrost swobodnych rokowań zbiorowych umożliwiających ustalania płac na poziomie wyższym niż poziom płac minimalnych,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące metod ustalania płac minimalnych i problemów z tym związanych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ustalania płac minimalnych, z 1970 r.

I. CELE USTALANIA PŁAC MINIMALNYCH

1. Ustalanie płac minimalnych powinno stanowić jeden z elementów polityki mającej na celu przezwycięzenie ubóstwa oraz zaspokojenie potrzeb wszystkich pracowników i ich rodzin.

2. Głównym celem ustalania płac minimalnych powinna być niezbędna ochrona socjalna pracowników w zakresie dopuszczalnego minimum poziomu płac.

II. KRYTERIA DOTYCZĄCE OKREŚLANIA POZIOMU PŁAC MINIMALNYCH

3. Przy określaniu poziomu płac minimalnych należy, w szczególności, brać pod uwagę następujące kryteria:

- a) potrzeby pracowników i ich rodzin;
- b) ogólny poziom płac w kraju;
- c) koszty utrzymania i ich fluktuacje;
- d) świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych;
- e) porównanie ze stopą życiową innych grup społecznych;
- f) czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy i dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

III. ZAKRES STOSOWANIA SYSTEMU USTALANIA PŁAC MINIMALNYCH

4. Liczba i grupy pracowników, którzy stosownie do art. 1 Konwencji dotyczącej ustalania płac minimalnych, z 1970 r., nie są objęci ochroną, powinna być ograniczona do minimum.

5.1) System płac minimalnych może być stosowany do pracowników objętych ochroną na podstawie art. 1 Konwencji albo przez ustalenie jedynej powszechnie stosowanej płacy minimalnej, albo też przez ustalenie szeregu płac minimalnych, stosowanych do odrębnych grup pracowników.

2) System oparty na jedynej płacy minimalnej:

- a) nie musi być niezgodny z ustaleniem zróżnicowanych stawek płac w różnych regionach lub strefach, uwzględniającym różnice w poziomie kosztów utrzymania;
- b) nie powinien osłabiać skutków poprzednich lub przyszłych decyzji, ustalających płace minimalne dla poszczególnych grup pracowników na poziomie wyższym aniżeli powszechnie stosowane minimum.

IV. METODY USTALANIA PŁAC MINIMALNYCH

6. Metody ustalania płac minimalnych, przewidziane w art. 4 Konwencji, mogą przybrać różne formy; w szczególności ustalenie płac minimalnych może nastąpić w drodze:

- a) ustawy;
- b) decyzji właściwej władzy, połączonej lub nie połączonej z postanowieniem przewidującym wzięcie pod uwagę zaleceń innych organów;
- c) decyzji komisji lub rad do spraw płac;
- d) orzeczeń komisji arbitrażowych lub sądów pracy; albo
- e) decyzji nadających moc obowiązującą postanowieniom układów zbiorowych.

7. Konsultacje, o których mowa w ust. 2 art. 4 Konwencji, powinny w szczególności dotyczyć następujących spraw:

- a) wyboru i stosowania kryteriów, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu poziomu płac minimalnych;
- b) stawki lub stawek płac minimalnych, jakie mają być ustalone;
- c) uaktualniania, od czasu do czasu, stawki lub stawek płac minimalnych;
- d) trudności napotykaných przy stosowaniu ustawodawstwa dotyczącego płac minimalnych;
- e) zbierania danych i przeprowadzania badań w celu informowania władz zajmujących się ustalaniem płac minimalnych.

8. W krajach, w których powołano do życia organy udzielające opinii właściwej władzy w sprawie płac minimalnych lub upoważnione przez rząd do podejmowania decyzji w tych sprawach, osoby uczestniczące w stosowaniu metod ustalania płac minimalnych, na podstawie ust. 3 art. 4 Konwencji, powinny być członkami tych organów.

9. Osoby reprezentujące ogólne interesy kraju, których uczestnictwo w stosowaniu metod ustalania płac minimalnych jest przewidziane w art. 4 ust. 3 b) Konwencji, powinny być niezależne i mieć odpowiednie kwalifikacje oraz w razie potrzeby, mogą być urzędnikami państwowymi zajmującymi się dziedziną stosunków zawodowych, planowania gospodarczego i społecznego, lub kształtowania polityki gospodarczej i społecznej.

10. W stopniu, w jakim warunki krajowe na to pozwalają, należy przeznaczyć odpowiednie środki na gromadzenie danych statystycznych i innych, niezbędnych do analizowania odpowiednich czynników gospodarczych, w szczególności wymienionych w ust. 3 niniejszego Zalecenia, i ich prawdopodobnego rozwoju.

V. UAKTUALNIANIE PŁAC MINIMALNYCH

11. Stawki płac minimalnych powinny być od czasu do czasu uaktualnione, w celu uwzględnienia zmian kosztów utrzymania i innych warunków ekonomicznych.

12. W tym celu można dokonywać przeglądu stawek płac minimalnych z punktu widzenia kosztów utrzymania i innych warunków ekonomicznych bądź w regularnych odstępach czasu, bądź, gdy taki przegląd zostanie uznany za pożądany, w świetle zmian wskaźników kosztów utrzymania.

13.1) W celu ułatwienia stosowania ust. 11 niniejszego Zalecenia, należy przeprowadzić co pewien czas badania na temat sytuacji gospodarczej kraju, łącznie z tendencjami rozwojowymi dochodu na osobę, wydajności pracy, zatrudnienia, bezrobocia i niepełnego zatrudnienia, w stopniu, na jaki zezwalają zasoby krajowe.

2) Częstotliwość takich badań powinna być określona w zależności od warunków krajowych.

VI. WPROWADZANIE W ŻYCIE

14. Środki mające na celu zapewnienie skutecznego stosowania wszystkich postanowień dotyczących płac minimalnych, zgodnie z art. 5 Konwencji, powinny obejmować:

- a) przedsięwzięcia umożliwiające pracownikom, potrzebującym ochrony, zaznajomienie się z postanowieniami dotyczącymi płac minimalnych w językach lub dialektach zrozumiałych dla nich, z uwzględnieniem w odpowiednich wypadkach potrzeb analfabetów;

- b) zatrudnienie wystarczającej liczby odpowiednio wyszkolonych inspektorów, posiadających zakres władzy i korzystających z ułatwień niezbędnych do wykonywania ich obowiązków;
- c) odpowiednie sankcje na wypadek naruszenia postanowień dotyczących płac minimalnych;
- d) uproszczenie przepisów prawnych i postępowania oraz innych właściwych środków umożliwiających pracownikom skuteczne korzystanie z praw, przyznanych im przez przepisy prawne dotyczące płac minimalnych, łącznie z prawem do odzyskania sum, których im nie dopłacono;
- e) współdziałanie organizacji pracodawców i pracowników w wysiłkach mających na celu ochronę pracowników przed nadużyciami;
- f) dostateczną ochronę pracowników przed represjami.

Zalecenie Nr 136

dotyczące specjalnych programów zatrudnienia i szkolenia młodzieży w celach rozwoju

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1970 r. na pięćdziesiątej czwartej sesji,

przypominając postanowienia istniejących konwencji i zaleceń w sprawach szkolenia i zatrudnienia młodocianych, a w szczególności Zalecenie dotyczące bezrobocia (młodociani), z 1935 r., Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego, z 1962 r. oraz Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.,

zważywszy, że specjalne programy zatrudnienia młodzieży oraz programy szkolenia, mające na celu nabycie przez młodocianych niezbędnych kwalifikacji umożliwiających im przystosowanie się do rytmu zmian społecznych i branie aktywnego udziału w rozwoju ich kraju, są środkiem zmierzającym do rozwiązania problemów zatrudnienia i bezrobocia młodzieży, uzupełniającym istniejące już środki,

wziąwszy pod uwagę fakt, że problemy, które mają być za pomocą tych środków rozwiązane, nabrały dużego znaczenia w szerokim zakresie w ostatnich latach,

uznając za ważne przyjęcie dokumentu określającego cele, metody i środki tych programów specjalnych w taki sposób, aby były one całkowicie zgodne z poprzednio przyjętymi międzynarodowymi normami pracy i mogły uwzględniać warunki służby w ramach tych programów, a zwłaszcza z Konwencją dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r. i Konwencją dotyczącą zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące specjalnych programów zatrudnienia i szkolenia młodzieży w celach rozwoju, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące specjalnych programów dla młodzieży, z 1970 r.

I. CHARAKTER PROGRAMÓW SPECJALNYCH

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do programów specjalnych, opracowanych dla umożliwienia młodocianym brania udziału w działalności mającej na celu rozwój gospodarczy i społeczny ich kraju oraz uzyskanie wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia, mających ułatwić im późniejszą działalność ekonomiczną na trwałej podstawie i przyczynić się do włączenia ich do życia społeczeństwa.

- 2) Programy te zwane są dalej „programami specjalnymi”.
2. Za programy specjalne, w rozumieniu mniejszego Zalecenia, mogą być uznane:
- a) programy odpowiadające potrzebom w dziedzinie zatrudnienia i szkolenia młodzieży, nie zaspokojonym jeszcze przez istniejące krajowe programy oświatowe lub szkolenia zawodowego, albo przez normalne możliwości na rynku zatrudnienia;
 - b) programy umożliwiające młodocianym, zwłaszcza bezrobotnym, posiadającym wykształcenie lub kwalifikacje techniczne potrzebne do rozwoju społeczeństwa, szczególnie w dziedzinie ekonomicznej, społecznej, oświatowej i zdrowotnej, wykorzystanie tych kwalifikacji w służbie dla społeczeństwa.

II. ZASADY OGÓLNE

3.1) Programy specjalne powinny być organizowane w ramach krajowych planów rozwoju, gdzie takie istnieją, a w szczególności powinny być całkowicie zharmonizowane z planami podnoszenia wartości zasobów ludzkich i programami mającymi na celu osiągnięcie całkowitego produktywnego zatrudnienia, jak również ze stałymi programami w dziedzinie kształcenia i szkolenia młodzieży.

2) Programy specjalne powinny mieć charakter tymczasowy, ażeby sprostać bieżącym i pilnym potrzebom ekonomicznym i społecznym. Nie powinny one powtarzać innych środków polityki ekonomicznej lub rozwoju stałych programów oświatowych, lub szkolenia zawodowego, ani z nimi kolidować, a także nie należy uważać, że zastępują one te środki i te stałe programy.

3) Programy specjalne nie powinny być wykonywane w taki sposób, aby obniżały istniejące normy pracy, a usługi uczestników tych programów nie powinny być wykorzystywane na rzecz prywatnych osób lub przedsiębiorstw.

4) Programy specjalne powinny zapewniać uczestnikom, w razie potrzeby, przynajmniej minimum wykształcenia ogólnego.

4. Podstawowe elementy każdego programu specjalnego powinny obejmować ochronę godności ludzkiej i rozwój osobowości oraz poczucie odpowiedzialności osobistej i społecznej.

5. Programy specjalne powinny być realizowane bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne; powinny one być stosowane w celu zapewnienia równości szans i traktowania.

6. Cele i zadania każdego programu specjalnego oraz kategorie uczestników powinny być jasno określone przez właściwą władzę i powinny być – w świetle doświadczenia – przedmiotem okresowych przeglądów.

7.1) Uczestnictwo w programach specjalnych powinno być dobrowolne; wyjątki mogą być dopuszczone tylko w drodze ustawodawczej i na tyle tylko, na ile jest to całkowicie zgodne z postanowieniami istniejących konwencji międzynarodowych dotyczących pracy przymusowej i polityki zatrudnienia.

2) Programy, w odniesieniu do których takie wyjątki mogą być dopuszczone, mogą obejmować:

- a) programy oświatowe i szkoleniowe przewidujące obowiązkowy udział młodocianych bezrobotnych, w ciągu oznaczonego okresu po przekroczeniu normalnego wieku szkolnego;
- b) programy dla młodocianych, którzy uprzednio przyjęli zobowiązanie do pracy przez oznaczony czas, jako warunek wstępny uzyskania możliwości kształcenia się lub zdobywania kwalifikacji technicznych, posiadających szczególną wartość dla rozwoju społecznego.

3) W razie dopuszczenia takich wyjątków, uczestnicy powinni w możliwie najwyższym stopniu mieć wolność wyboru między różnymi istniejącymi formami działalności a różnymi regionami kraju, przy dokonywaniu zaś przydziału trzeba zwrócić należytą uwagę na ich kwalifikacje i uzdolnienia.

8. Warunki służby uczestników programów specjalnych powinny być jasno określone przez właściwą władzę; powinny być one zgodne z przepisami prawnymi określającymi minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia oraz z innymi przepisami prawnymi stosującymi się do młodocianych odbywających regularne szkolenie lub pracujących na zwykłych warunkach.

9. Uczestnicy powinni zachować możliwość wstąpienia do organizacji młodzieżowych lub związkowych według swego wyboru, oraz brania udziału w działalności tych organizacji.

10. Powinien istnieć formalny tryb postępowania, umożliwiający uczestnikom odwoływanie się od decyzji dotyczących ich rekrutacji, przydziałów lub warunków służby, a także powinien istnieć uproszczony tryb rozpatrywania odwołań osób niepełnoletnich, jak również nieformalne procedury odwołań w przypadku drobnych skarg.

III. PROGRAMY ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM W DZIEDZINIE ZATRUDNIENIA I SZKOLENIA MŁODZIEŻY, NIE ZASPOKOJONYM JESZCZE PRZEZ ISTNIEJĄCE KRAJOWE PROGRAMY OŚWIATOWE LUB SZKOLENIA ZAWODOWEGO, ALBO PRZEZ NORMALNE MOŻLIWOŚCI NA RYNKU ZATRUDNIENIA

A. CELE

11. W zależności od potrzeb i warunków krajowych, programy specjalne, do których ma zastosowanie niniejsza część Zalecenia, powinny zmierzać do jednego lub więcej następujących celów szczególnych:

- a) dania młodocianym, którzy znajdują się w niekorzystnej sytuacji ze względu na wykształcenie lub z innych powodów, takiego wykształcenia, kwalifikacji i przygotowania do pracy, jakie są niezbędne do wykonywania użytecznej i popłatnej działalności gospodarczej oraz włączenia ich do życia społeczeństwa;
- b) włączenia młodocianych do udziału w rozwoju gospodarczym i społecznym kraju, włącznie z rozwojem rolnictwa i wsi;
- c) zapewnienie tym młodocianym pożytecznego zajęcia, związanego z rozwojem gospodarczym i społecznym, którzy w przeciwnym razie pozostaliby bez pracy.

B. UCZESTNICTWO

12. Przy dokonywaniu selekcji młodocianych do uczestniczenia w programach specjalnych, należy brać pod uwagę:

- a) wiek i wykształcenie, przeszkolenie i ewentualne doświadczenie zawodowe, mając na względzie zgodnie z charakterem programu konieczność zwiększenia możliwości życiowych młodocianych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, ich zdolności do korzystania z uczestnictwa w programie oraz zdolności do przyczynienia się do realizacji programu;
- b) uzdolnienia umysłowe i fizyczne do wykonania zadań, które zostaną im powierzone zarówno w czasie uczestniczenia w programie, jak i później;
- c) zakres, w jakim doświadczenie zdobyte w ramach programu może stworzyć nowe możliwości zatrudnienia młodocianych i, tym samym, przyczynić się do ich czynnego udziału w rozwoju gospodarczym i społecznym.

13. Właściwa władza powinna ustalić granice wieku dla uczestnictwa, jakie będą odpowiednie dla proponowanego szkolenia, oraz prace, które należy wykonywać w ramach różnych rodzajów programów specjalnych. Przy ustalaniu tych granic wieku należy brać pod uwagę międzynarodowe normy pracy dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

14. Programy specjalne powinny pozwolić możliwie największej liczbie młodocianych na przejście do normalnej działalności gospodarczej lub na przystąpienie do regularnych programów oświatowych, lub też programów szkolenia zawodowego, a okres uczestnictwa powinien być odpowiednio ograniczony.

15. W każdym programie specjalnym powinny być podjęte odpowiednie środki, w celu zapewnienia, aby każdy uczestnik przed przystąpieniem do programu dokładnie zrozumiał wszystkie warunki służby (łącznie z zasadami zachowywania się, które mogą istnieć), pracę, jaką należy przedsięwziąć w ramach programu, wymagane przeszkolenie oraz uprawnienia, z których będzie korzystał w czasie i po ukończeniu służby.

C. TREŚĆ PROGRAMÓW SPECJALNYCH

16. Treść programów specjalnych powinna być odpowiednio przystosowana i może różnić się nawet w ramach jednego programu, w zależności od wieku, płci, poziomu wykształcenia i szkolenia oraz zdolności uczestników.

17. Wszystkie programy specjalne powinny obejmować krótki okres wstępny przeznaczony dla:

- a) przeszkolenia w zakresie problematyki mającej ogólne znaczenie dla wszystkich uczestników, jak w szczególności ogólne zasady bezpieczeństwa i higieny oraz szczegółowe przepisy regulujące działalność w ramach programu;
- b) przyzwyczajenia uczestników do warunków życia i pracy w ramach programu i pobudzenia ich zainteresowań;
- c) sprawdzenie uzdolnień uczestników w celu przeznaczenia ich do działalności takiego rodzaju, jaki najbardziej odpowiada ich uzdolnieniom.

18. Uczestnicy programów specjalnych powinni otrzymać wykształcenie uzupełniające, łącznie z wykształceniem obywatelskim, ekonomicznym i społecznym, dosto-

sowane do ich potrzeb oraz do potrzeb i dążeń kraju, oraz powinni być informowani o roli i działalności organizacji, utworzonych na zasadzie dobrowolności dla reprezentowania interesów pracowników i pracodawców.

19. Programy specjalne, mające na celu, w całości lub w części, zapewnienie młodocianym, posiadającym ograniczone możliwości, zdobycia niezbędnych kwalifikacji potrzebnych do wykonywania użytecznej działalności gospodarczej, powinny:

- a) zmierzać przede wszystkim do przygotowania uczestników do zajęć, w których najprawdopodobniej będą oni mogli znaleźć sposobność użytecznej pracy, biorąc jednocześnie pod uwagę, w możliwie najwyższym stopniu, ich upodobania zawodowe;
- b) dawać uczestnikom zarówno dobre podstawowe przeszkolenie praktyczne, jak też odpowiednią wiedzę teoretyczną;
- c) brać pod uwagę rolę, jaką uczestnicy mogą ewentualnie odegrać, wywierając zachęcający wpływ na inne osoby, oraz przygotować ich do spełniania tej roli;
- d) ułatwić i, w miarę możliwości, zapewnić uczestnikom:
 - i) przejście do regularnych programów nauczania lub szkolenia zawodowego, albo też do innych programów specjalnych, w celu dalszego kształcenia i szkolenia, zwłaszcza tym, którzy wykazują szczególne uzdolnienia;
 - ii) przejście do normalnej działalności gospodarczej, w szczególności przez środki podjęte w celu zapewnienia przydatności w tej działalności, kwalifikacji zdobytych przez uczestników.

20. Programy specjalne, mające na celu, w całości lub części, włączanie młodocianych do realizacji projektów rozwoju gospodarczego i społecznego, powinny:

- a) obejmować szkolenie co najmniej w takim zakresie, jaki umożliwi uczestnikom nabycie wszelkich kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy, jaką podejmą, a także przeszkolenie o środkach higieny i bezpieczeństwa, które należy stosować;
- b) dążyć do rozwinięcia dobrych nawyków pracy;
- c) zatrudniać uczestników, jeśli to możliwe, w dziedzinach działalności, do których wykazują oni uzdolnienia i posiadają pewne kwalifikacje.

21. Do wyboru prac wykonywanych w ramach programów specjalnych, przewidzianych w poprzednim ustępie, należy w szczególności stosować następujące kryteria:

- a) potencjalne znaczenie tych prac dla rozwoju działalności gospodarczej kraju lub regionu oraz, w szczególności, dla stworzenia nowych możliwości dla uczestników;
- b) wartość szkolenia, zwłaszcza z punktu widzenia zawodów, w których uczestnicy będą mieli prawdopodobnie szansę znalezienia, z biegiem czasu, możliwości użytecznej pracy;
- c) wartość jako inwestycji dla rozwoju gospodarczego i społecznego oraz żywotność gospodarczą projektów, włączając w szczególności uwzględnienie stosunku kosztów do rezultatów;
- d) potrzeba specjalnych środków działania zakładających, w szczególności, że praca uczestników nie będzie stanowiła nielojalnej konkurencji dla pracowników pracujących na zwykłych warunkach.

D. WARUNKI SŁUŻBY

22. Warunki służby powinny być zgodne, co najmniej, z następującymi zasadami:

- a) okres służby nie powinien normalnie przekraczać dwu lat;
- b) niektóre przyczyny, takie jak stan zdrowia albo trudności rodzinne lub osobiste, powinny być uznane za usprawiedliwiające zwolnienie uczestnika przed upływem normalnego okresu służby;
- c) godziny przeznaczone w ciągu dnia i tygodnia na pracę i szkolenie powinny być ograniczone w ten sposób, żeby pozostało dość czasu na kształcenie ogólne i odpoczynek, jak również dość czasu wolnego;
- d) poza odpowiednim zakwaterowaniem, wyżywieniem i odzieżą, otrzymywanymi stosownie do rodzaju programu specjalnego, uczestnicy powinni otrzymać wynagrodzenie w gotówce; powinni oni mieć możliwość oszczędzania i należy ich do tego zachęcać;
- e) w programach specjalnych, których okres służby wynosi jeden rok lub więcej, uczestnicy powinni otrzymać doroczny urlop i, w miarę możliwości, należy im zapewnić bezpłatny przejazd do domu i z powrotem;
- f) w miarę możliwości, uczestnicy powinni być objęci postanowieniami o ubezpieczeniach społecznych, jakie mają zastosowanie do osób zatrudnionych na zwykłych warunkach; w każdym razie należy podjąć środki w celu zapewnienia uczestnikom bezpłatnej opieki lekarskiej i odszkodowania w razie niezdolności do pracy lub śmierci na skutek wypadku albo choroby nabytej w trakcie programu specjalnego.

E. DOBÓR I SZKOLENIE PERSONELU

23. Wszystkie programy specjalne powinny być zorganizowane w ten sposób, aby uczestnicy znajdowali się pod odpowiednią opieką wykwalifikowanego personelu, mogącego korzystać z pomocy doradców technicznych lub pedagogicznych.

24.1) Przy dokonywaniu doboru personelu należy kłaść nacisk nie tylko na ich kwalifikacje i doświadczenie w pracy, jaka ma być wykonywana, ale również na ich zdolność rozumienia młodzieży, umiejętność kierowania i przystosowywania się. Co najmniej kilku członków personelu powinno posiadać doświadczenie normalnej pracy poza programami specjalnymi.

2) Przy rekrutacji personelu należy wykorzystać wszystkie możliwe źródła, łącznie z możliwością zachęcania uczestników programów, którzy wykazali się zdolnościami kierowniczymi, aby sami przygotowywali się do pracy w charakterze członków personelu.

25. Szkolenie personelu wychowawczego i technicznego powinno, poza koniecznym specjalnym kształceniem zawodowym, obejmować co najmniej:

- a) kształcenie pedagogiczne, ze szczególnym uwzględnieniem metod szkolenia młodocianych;
- b) podstawowe kształcenie z zakresu stosunków międzyludzkich, ze szczególnym uwzględnieniem motywacji pracy i stosunku do pracy;
- c) szkolenie dotyczące organizacji pracy, włącznie z przydzielaniem uczestnikom rozmaitych prac, w zależności od ich uzdolnień i poziomu wykształcenia.

26. Szkolenie personelu administracyjnego powinno, poza koniecznym specjalnym kształceniem zawodowym, obejmować co najmniej:

- a) kształcenie umożliwiające zainteresowanym zrozumienie celów programu specjalnego i znajomość ustawodawstwa pracy oraz z zakresu ochrony młodocianych, a także szczegółowych przepisów regulujących wykonywanie programu;
- b) kształcenie zapewniające dostateczną znajomość technicznych aspektów prac wykonywanych w ramach programu;
- c) kształcenie z zakresu stosunków międzyludzkich, mające na celu ułatwienie dobrych stosunków między personelem wychowawczym i technicznym a uczestnikami.

F. POMOC UDZIELANA UCZESTNIKOM W ZWIĄZKU Z ICH PRZYSZŁĄ PRACĄ ZAWODOWĄ

27. Podczas służby w ramach programu specjalnego uczestnicy powinni otrzymać informacje i poradnictwo w zakresie o pracy, które pomogą im w powzięciu decyzji dotyczących ich przyszłości zawodowej.

28. Uczestnicy wykazujący szczególne uzdolnienia powinni otrzymać pomoc, wszystkimi możliwymi sposobami, w kontynuowaniu ich kształcenia i szkolenia poza programem specjalnym po zakończeniu okresu służby.

29. Należy podjąć szczególne i natychmiastowe starania, mające na celu szybkie włączenie uczestników do normalnej działalności gospodarczej po zakończeniu przez nich okresu służby; starania te powinny być uzupełnieniem normalnych starań służb zatrudnienia i innych odpowiednich organów.

30. Zwalnianie uczestników należy, w miarę możliwości, przeprowadzać stopniowo, w zależności od zdolności przyjęcia przez gospodarke osób nowo przystępujących do wykonywania dochodowej działalności, z tym że w wyjątkowych programach zawierających element obowiązku, powinno się zapewniać indywidualne prawo opuszczenia programu po upływie pierwotnie przewidzianego okresu służby.

31. Pomoc udzielana, w miarę możliwości, za pośrednictwem istniejących instytucji, byłym uczestnikom, którzy urządzają się indywidualnie na własny rachunek, lub stają się członkami kolektywu, może obejmować:

- a) środki ułatwiające zainteresowanym dostęp do instytucji kredytowych, rynkowych i oszczędnościowych;
- b) utrzymywanie kontaktów w celu udzielania zachęty i porad technicznych potrzebnych w prowadzeniu ich działalności;
- c) w odniesieniu do spółdzielni – pomoc finansową i administracyjną przewidzianą w Zaleceniu dotyczącym spółdzielni (kraje rozwijające się), z 1966 r.

32. W miarę, jak pozwalają na to posiadane zasoby, uczestnicy po zadowolającym ukończeniu służby powinni otrzymać premię w gotówce lub w naturze, jak na przykład komplet narzędzi, który ułatwi im podjęcie normalnej działalności gospodarczej.

IV. PROGRAMY UMOŻLIWIAJĄCE MŁODOCIANYM, POSIADAJĄCYM WYKSZTAŁCENIE LUB KWALIFIKACJE TECHNICZNE, POTRZEBNE DO ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA, WYKORZYSTANIE TYCH KWALIFIKACJI W SŁUŻBIE DLA SPOŁECZEŃSTWA

33. Programy specjalne, do których odnosi się niniejsza część Zalecenia, powinny pobudzać zainteresowania młodocianych rozwojem ekonomicznym i społecznym ich kraju oraz rozwijać poczucie odpowiedzialności wobec społeczeństwa.

34. Uczestnicy powinni być zatrudniani w dziedzinach działalności, do których mają szczególne kwalifikacje, lub w dziedzinach ściśle z nimi związanych.

35. W razie potrzeby, kwalifikacje uczestników powinny być uzupełnione przez szkolenie mające na celu nabycie przez nich wiedzy technicznej i zaznajomienie ich z metodami pracy, niezbędnymi do wykonywania ich zadań.

36. Należy podjąć kroki, aby uczestnicy mogli łatwo korzystać z fachowej rady i pomocy co do problemów, z jakimi się spotykają przy wykonywaniu swych zadań.

37. Warunki służby powinny być zgodne, co najmniej, z następującymi zasadami:

- a) okres służby nie powinien normalnie przekraczać dwu lat;
- b) niektóre przyczyny, takie jak stan zdrowia albo trudności rodzinne lub osobiste, powinny być uznane za usprawiedliwiające zwolnienie uczestnika przed upływem normalnego okresu służby;
- c) godziny przeznaczone na pracę i szkolenie powinny być ustalane z uwzględnieniem potrzeb uczestników w zakresie wypoczynku i rekreacji;
- d) poza odpowiednim zakwaterowaniem i wyżywieniem, otrzymywanymi stosownie do rodzaju programu specjalnego, uczestnicy powinni otrzymywać należyte wynagrodzenie w gotówce;
- e) w programach specjalnych, których okres służby wynosi jeden rok lub więcej, uczestnicy powinni otrzymać doroczny urlop i, w miarę możliwości, należy im zapewnić bezpłatny przejazd do domu i z powrotem;
- f) uczestnicy powinni być objęci wszystkimi postanowieniami o ubezpieczeniach społecznych, które mają zastosowanie do osób zatrudnionych na zwykłych warunkach; w każdym razie należy podjąć środki w celu zapewnienia uczestnikom bezpłatnej opieki lekarskiej i odszkodowania w razie niezdolności do pracy lub śmierci na skutek wypadku albo choroby nabytej w trakcie programu specjalnego.

38. Należy podjąć środki ułatwiające przejścia uczestników, po zakończeniu okresu służby, do normalnej działalności gospodarczej w ich zawodzie.

V. DZIAŁALNOŚĆ ADMINISTRACYJNA

39. Do kierowania programami specjalnymi i ich koordynacji w skali krajowej właściwa władza powinna powołać odpowiedni organ lub organy.

40. W skład tych organów, tam gdzie to jest możliwe, obok członków mianowanych przez rząd powinni wchodzić przedstawiciele organizacji pracowników i pracodawców oraz organizacji młodzieżowych, w celu zapewnienia ich aktywnego udziału w planowaniu, realizacji, koordynacji, kontroli oraz ocenie programów specjalnych.

41. Przy wykonywaniu swych zadań organy te powinny, w razie potrzeby, konsultować się z organizacjami dobrowolnymi oraz właściwymi władzami, zwłaszcza w dziedzinie pracy, oświaty, w sprawach gospodarczych, rolnictwa, przemysłu oraz w sprawach społecznych.

42. Organy te powinny utrzymywać stałą łączność z władzami odpowiedzialnymi za normalne programy oświatowe i szkoleniowe, w celu zapewnienia potrzebnej koordynacji dla możliwie najszybszej stopniowej eliminacji programów specjalnych.

43. Należy starać się, aby władze terenowe brały aktywny udział w dokonywaniu wyboru i wprowadzaniu w życie projektów w ramach danego programu.

44. Przy ustanawianiu programu specjalnego, właściwa władza powinna starać się o zgromadzenie dostatecznych środków finansowych i materiałowych, jak również o zaangażowanie niezbędnego wykwalifikowanego personelu, aby zapewnić całkowitą realizację tego programu. W związku z tym, właściwa władza powinna przywiązywać szczególną wagę do określenia środków, dzięki którym programy mogłyby same tworzyć własne źródła dochodów. Od uczestników lub ich rodzin nie należy żądać żadnego wkładu finansowego.

45. Należy wydać przepisy przewidujące prowadzenie systematycznej kontroli programów specjalnych oraz badanie rachunków.

46. Organizacja na szczeblu lokalnym powinna mieć taki charakter, aby mogła przygotowywać i zachęcać uczestników do stopniowego udziału w zarządzaniu ich programem.

VI. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

47. W odniesieniu do programów specjalnych, dzięki którym młodociani z jednego kraju uczestniczą w działalności mającej na celu rozwój innego kraju, właściwe władze i zainteresowane organy powinny stosować, w sposób możliwie najpełniejszy, odpowiednie postanowienia niniejszego Zalecenia w sprawach należących do ich właściwości, i powinny ze sobą współpracować, zarówno w celu stosowania tych postanowień w sprawach wymagających wspólnego działania, jak i przy rozwiązywaniu trudności, jakie mogą wyniknąć w związku z ich stosowaniem.

Konwencja Nr 132

dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1970 r. na pięćdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące płatnych urlopów, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca płatnych urlopów (zrewidowana), z 1970 r.

Artykuł 1

Postanowienia niniejszej Konwencji będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, jeśli nie są realizowane, bądź w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych, bądź w urzędowym trybie ustalania płac, bądź w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową, który może być właściwy ze względu na warunki krajowe.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych, z wyjątkiem marynarzy.

2. W razie konieczności, po konsultacji z organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, mogą być podjęte przez właściwe władze lub w trybie właściwym w danym kraju kroki w celu wyłączenia ze stosowania Konwencji ograniczonych kategorii osób zatrudnionych, jeżeli wskutek zastosowania do nich Konwencji wynikłyby szczególne problemy, mające istotne znaczenie związane ze stosowaniem jej postanowień z porządkiem konstytucyjnym i prawnym.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wymieni w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorii osób, które będą wyłączone na podstawie ust. 2 niniejszego artykułu, podając jednocześnie przyczyny takiego wyłączenia, a w następnych sprawozdaniach przedstawi stan ustawodawstwa i praktyki swego kraju

¹ Data wejścia w życie: 30 czerwca 1973 r.

w odniesieniu do tych kategorii oraz określi, w jakim stopniu zastosowano lub zamierza się zastosować niniejszą Konwencję do tych kategorii.

Artykuł 3

1. Każda osoba, do której niniejsza Konwencja ma zastosowanie, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi wymiar urlopu w deklaracji załączonej do jej ratyfikacji.

3. Wymiar urlopu w żadnym wypadku nie będzie mniejszy niż trzy tygodnie robocze za jeden rok pracy.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w drodze następnej deklaracji, że zwiększa wymiar urlopu wskazany w czasie ratyfikacji.

Artykuł 4

1. Osoba, której okres pracy w jakimkolwiek roku jest krótszy niż wymagany do nabycia pełnych uprawnień urlopowych określonych w art. 3, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu, w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w tym roku.

2. Określenie „rok”, użyte w ust. 1 niniejszego artykułu, oznacza rok kalendarzowy lub jakikolwiek inny okres tej samej długości, oznaczony przez właściwe władze lub w trybie właściwym w zainteresowanym kraju.

Artykuł 5

1. Do nabycia uprawnień do rocznego urlopu płatnego może być wymagany minimalny okres pracy.

2. Długość takiego minimalnego okresu pracy ustalana jest przez właściwą władzę lub w trybie właściwym w zainteresowanym kraju, lecz w żadnym wypadku nie może przekraczać sześciu miesięcy.

3. Sposób obliczania okresu pracy w celu ustalenia prawa do urlopu zostanie określony przez właściwe władze lub w trybie właściwym dla danego kraju.

4. W warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju, nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy.

Artykuł 6

1. Dni uznane urzędowo lub zwyczajowo za wolne od pracy, niezależnie od tego, czy przypadają one podczas corocznego urlopu płatnego, czy też nie, nie będą zaliczane do minimalnego corocznego urlopu płatnego określonego w ust. 3 art. 3 niniejszej Konwencji.

2. W warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju, okresy niezdolności do pracy, powstałe na skutek choroby lub wypadku,

mogą nie być zaliczane do minimalnego corocznego urlopu płatnego określonego w ust. 3 art. 3 niniejszej Konwencji.

Artykuł 7

1. Każda osoba korzystająca z corocznego urlopu przewidzianego w niniejszej Konwencji otrzyma za cały okres tego urlopu co najmniej swoje normalne lub średnie wynagrodzenie (włącznie z ekwiwalentem pieniężnym świadczeń w naturze wchodzących w skład tego wynagrodzenia, z wyjątkiem świadczeń stałych, z których zainteresowany korzysta niezależnie od urlopu płatnego), obliczone w sposób określony przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju.

2. Kwoty należne, na podstawie niniejszego artykułu, będą wypłacane zainteresowanej osobie zatrudnionej przed rozpoczęciem urlopu, chyba że układ mający zastosowanie do tej osoby i jej pracodawcy stanowi inaczej.

Artykuł 8

1. Dzielenie na części corocznego urlopu płatnego może być dozwolone przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju.

2. Jeżeli układ, mający zastosowanie do pracodawcy i zainteresowanej osoby zatrudnionej, nie stanowi inaczej, i jeżeli okres pracy tej osoby uprawniają do urlopu w takim wymiarze, jedna z części urlopu powinna odpowiadać co najmniej dwu nieprzerwanym tygodniom pracy.

Artykuł 9

1. Nieprzerwana część corocznego urlopu płatnego, o której mowa w ust. 2 art. 8 niniejszej Konwencji, powinna być udzielona i wykorzystana nie później niż w ciągu roku, a pozostała część corocznego urlopu płatnego nie później niż w ciągu 18 miesięcy od końca roku, za który przysługuje prawo do urlopu.

2. Każda część corocznego urlopu, która przekracza przepisane minimum, może być, za zgodą zainteresowanej osoby zatrudnionej, odroczone na ograniczony czas poza okres określony w ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Minimalna część urlopu, która nie może być odroczone, oraz ograniczony czas, na który odroczenie jest możliwe, zostaną określone przez właściwą władzę po konsultacji z organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników lub w drodze układów zbiorowych, lub też w inny sposób zgodny z praktyką krajową, jaka może być właściwa ze względu na warunki krajowe.

Artykuł 10

1. Okres, w jakim ma być wykorzystany urlop, będzie określany przez pracodawcę po konsultacji z zainteresowaną osobą zatrudnioną lub jej przedstawicielami, chyba że został ustalony przez przepisy prawne, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w inny sposób zgodny z praktyką krajową.

2. Przy określaniu czasu, w jakim ma być wykorzystany urlop, należy brać pod uwagę potrzeby pracy oraz możliwości wypoczynku i odprężenia, dostępne dla osoby zatrudnionej.

Artykuł 11

Każda osoba zatrudniona, która pracowała przez minimalny czas odpowiadający okresowi, jaki może być wymagany zgodnie z ust. 1 art. 5 niniejszej Konwencji, w razie rozwiązania stosunku pracy powinna otrzymać bądź płatny urlop proporcjonalny do okresu pracy, za który nie otrzymała takiego urlopu, bądź odszkodowanie wyrównawcze lub też ekwiwalentny kredyt na poczet urlopu.

Artykuł 12

Porozumienia dotyczące zrzeczenia się prawa do minimalnego corocznego urlopu płatnego przewidzianego w ust. 3 art. 3 niniejszej Konwencji lub niewykorzystania takiego urlopu w zamian za odszkodowanie wyrównawcze lub w inny sposób będą, w zależności od warunków krajowych, nieważne lub zakazane.

Artykuł 13

Mogą być ustanowione specjalne przepisy przez właściwą władzę lub w trybie właściwym w każdym kraju, dotyczące wypadków wykonywania przez osobę zatrudnioną w czasie swego urlopu płatnego zajęcia nie dającego się pogodzić z celem urlopu.

Artykuł 14

Należy podjąć skuteczne środki, odpowiadające sposobowi wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji, w celu zapewnienia należytego stosowania i poszanowania zasad i postanowień dotyczących corocznego płatnego urlopu, w drodze odpowiedniej inspekcji lub w innej formie.

Artykuł 15

1. Każdy Członek może przyjąć zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji oddzielnie:

- a) w odniesieniu do osób zatrudnionych w sektorach gospodarczych innych niż rolnictwo;
- b) w odniesieniu do osób zatrudnionych w rolnictwie.

2. Każdy Członek powinien w swojej ratyfikacji dokładnie wskazać, czy przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w odniesieniu do osób wymienionych pod lit. a) ust. 1 niniejszego artykułu, czy w odniesieniu do osób wymienionych pod lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu, czy też w odniesieniu do pierwszych i drugich.

3. Każdy Członek, który podczas ratyfikacji przyjął zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji tylko w odniesieniu do osób wymienionych pod lit. a) ust. 1 niniejszego artykułu lub tylko w odniesieniu do osób wymienionych pod lit. b) ust. 1 niniejszego artykułu, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania wynikające z Konwencji w odniesieniu do wszystkich osób, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie.

Artykuł 16

Niniejsza Konwencja wprowadza rewizję Konwencji dotyczących płatnych urlopów, z 1936 r. i Konwencji dotyczącej płatnych urlopów w rolnictwie, z 1952 r., w następujących warunkach:

- a) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji w odniesieniu do osób zatrudnionych w sektorach gospodarczych innych aniżeli rolnictwo przez Członka, który jest stroną Konwencji dotyczącej płatnych urlopów, z 1936 r., powoduje z mocy prawa natychmiastowe wypowiedzenie tej ostatniej Konwencji;
- b) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji w stosunku do osób zatrudnionych w rolnictwie przez Członka, który jest stroną Konwencji dotyczącej płatnych urlopów w rolnictwie, z 1952 r., powoduje z mocy prawa natychmiastowe wypowiedzenie tej ostatniej Konwencji;
- c) wejście w życie niniejszej Konwencji nie zamyka Konwencji dotyczącej płatnych urlopów w rolnictwie, z 1952 r., do późniejszej ratyfikacji.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 137

dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na pięćdziesiątej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.

I. ZAKRES ZASTOSOWANIA

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszelkiego rodzaju szkolenia, przygotowującego osoby do pracy na statkach morskich, stanowiących własność publiczną lub prywatną, używanych w celach handlowych, do przewozu towarów lub pasażerów, bądź do celów szkoleniowych lub naukowo-badawczych. Ustawodawstwo krajowe, orzeczenia arbitrażowe lub układy zbiorowe, stosownie do warunków danego kraju, powinny określić, kiedy statek należy uważać za statek morski.

2) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do szkolenia osób przygotowujących się do pełnienia obowiązków w służbie pokładowej, mechanicznej, radiotechnicznej lub hotelarskiej, albo w kilku z tych działów. Nie stosuje się go do rybaków.

II. CELE SZKOLENIA

2. Podstawowymi celami polityki szkolenia zawodowego marynarzy powinno być:

- a) utrzymanie i polepszenie wydajności transportu morskiego oraz kwalifikacji zawodowych i zdolności marynarzy, z należytych uwzględnieniem ich potrzeb oświatowych oraz ekonomicznych i społecznych interesów kraju;
- b) utrzymanie i uzupełnienie przepisów dotyczących zapobiegania wypadkom na statkach handlowych, zarówno na morzu, jak i w portach, w celu zmniejszenia niebezpieczeństwa wypadków;
- c) zachęcenie dostatecznej liczby osób posiadających potrzebne uzdolnienia do podejmowania pracy w marynarce handlowej;
- d) zapewnienie odpowiedniego szkolenia wstępnego wszystkim nowo przyjętym, w miarę możliwości, na lądzie lub na statku;

- e) zapewnienie możliwości szkolenia zawodowego i doszkalania marynarzy różnych stopni i kategorii, odpowiadających bieżącemu i przewidywanemu zapotrzebowaniu transportu morskiego na siłę roboczą;
- f) zapewnienie możliwości szkoleniowych, niezbędnych do wprowadzania postępu technicznego w zakresie eksploatacji, nawigacji i bezpieczeństwa;
- g) zapewnienie szkolenia umożliwiającego wszystkim marynarzom, posiadającym wymagane uzdolnienia, podnoszenie kwalifikacji i otrzymanie awansu, nawet na najwyższe stanowiska, pomagając im w ten sposób do zwiększania ich wydajności, rozwijania produktywności i osiągnięcia zadowolenia ze swej pracy;
- h) zapewnienie odpowiedniego praktycznego szkolenia marynarzy różnych kategorii i stopni;
- i) zapewnienie, w miarę możliwości, zatrudnienia wszystkim absolwentom kursów szkoleniowych.

III. PLANOWANIE I ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA

A. ORGANIZACJA I KOORDYNACJA

3. W krajach posiadających transport morski lub zamierzających go stworzyć, władze powołane do opracowania krajowej polityki oświatowej i szkoleniowej powinny dbać o to, aby w ogólnej sieci szkoleniowej zapewnić miejsce do szkolenia marynarzy, dla umożliwienia osiągnięcia celów określonych w ust. 2 niniejszego Zalecenia.

4. Jeżeli w danym kraju nie ma możliwości zapewnienia szkolenia marynarzy wszystkich potrzebnych kategorii i stopni, wówczas kraj ten powinien, we współpracy z innymi krajami i organizacjami międzynarodowymi, rozważyć możliwość ustalenia wspólnych programów szkolenia dla tych osób, które nie mogłyby uzyskać pożądanego wyszkolenia w ramach programów krajowych.

5.1) W każdym kraju programy szkoleniowe wszystkich instytucji publicznych i prywatnych, zajmujących się szkoleniem marynarzy, powinny być skoordynowane i rozwijane zgodnie z zatwierdzonymi normami krajowymi.

2) Programy te należy opracowywać we współpracy z władzami państwowymi, instytucjami szkoleniowymi oraz innymi organami posiadającymi gruntowną znajomość szkolenia zawodowego marynarzy, stosownie do wymagań żeglugi morskiej, określonych w konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy.

6. Organy powołane do opracowania takich programów powinny w szczególności:

- a) utrzymywać ściśle kontakty z instytucjami szkoleniowymi i wszystkimi zainteresowanymi w celu prowadzenia szkolenia zgodnie z potrzebami transportu morskiego;
- b) systematycznie wizytować interesujące je zakłady szkoleniowe i utrzymywać gruntowną znajomość obowiązujących programów;
- c) zapewnić rozpowszechnianie informacji o istniejących możliwościach szkoleniowych wśród wszystkich zainteresowanych;
- d) współpracować przy ustalaniu i realizowaniu praktycznych programów szkolenia morskiego;
- e) uczestniczyć w ustanawianiu ogólnych norm szkolenia morskiego, przewidzianych w ust. 11;

- f) uczestniczyć w ustanawianiu odpowiednich przepisów krajowych dotyczących wydawania świadectw o przeszkoleniu zawodowym marynarzy różnych stopni i kategorii;
- g) popierać bezpośrednią współpracę instytucji szkolenia zawodowego z organami odpowiedzialnymi za rekrutację i zatrudnienie.

7. Właściwe władze i organy, we współpracy z organizacjami armatorów i marynarzy, powinny dbać o to, by pełne informacje dotyczące publicznych i prywatnych programów szkolenia marynarzy oraz warunków zatrudnienia w transporcie morskim były przekazywane ośrodkom doradczym w zakresie szkolenia zawodowego i zatrudnienia, publicznym biurom zatrudnienia oraz instytucjom szkolenia zawodowego i technicznego.

8. Właściwe władze i organy powinny starać się zapewnić, aby:

- a) urzędnicy stoczni, warsztatów mechanicznych, wytwórni sprzętu, urządzeń marynarki krajowej itp., jeżeli to jest możliwe i wskazane, były wykorzystywane do szkolenia oficerów i marynarzy;
- b) przedsięwzięte zostały kroki zapewniające pierwszeństwo zatrudniania osobom, które spełniając jednakowo pozostałe warunki przeszły zatwierdzony właściwy kurs szkoleniowy.

9.1) Programy szkoleniowe należy systematycznie sprawdzać i uaktualniać, uwzględniając rozwój techniczny przemysłu.

2) Sprawdzając programy szkoleniowe, należy brać pod uwagę Dokument przewodni, z 1968 r. – oraz wszelkie dalsze poprawki i uzupełnienia do niego – opracowany wspólnie przez Międzynarodową Organizację Pracy i Międzypaństwową Morską Organizację Doradczą i przyjęty przez te organizacje, a dotyczący szczegółowych, z punktu widzenia technicznego, problemów bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo życia na morzu.

B. FINANSOWANIE

10.1) Programy szkolenia marynarzy powinny być organizowane systematycznie, a ich finansowanie powinno się odbywać w sposób regularny i odpowiedni, z uwzględnieniem bieżących oraz przewidywanych potrzeb i rozwoju transportu morskiego.

2) Rząd powinien, w uzasadnionych wypadkach, udzielać pomocy finansowej władzom terenowym lub instytucjom prywatnym zajmującym się szkoleniem marynarzy. Pomoc taka może przybrać formę subwencji ogólnych, dostarczenia terenu, pomieszczeń i sprzętu doświadczalnego (łodzi, silników, przyrządów nawigacyjnych i innych urządzeń), bezpłatnego przydzielenia instruktorów, asygnowania funduszy stypendialnych lub ponoszenia kosztów szkolenia w szkołach, internatach lub na statkach szkolnych, które powinni ponosić uczniowie.

3) Marynarze nie powinni być pozbawieni możliwości uzyskania najwyższych stanowisk na statkach z powodu braku dostatecznych środków finansowych lub ograniczonych możliwości szkoleniowych. Należy więc dać marynarzom możliwość zarobienia lub otrzymania środków finansowych, wystarczających dla umożliwienia im uzyskania odpowiedniego wykształcenia.

4) W miarę możliwości, szkolenie marynarzy w publicznych zakładach szkoleniowych powinno być bezpłatne.

5) W razie zastosowania nowości technicznych, wymagających doszkolenia, doszkolenie to powinno być zapewnione zainteresowanym marynarzom bezpłatnie. W czasie trwania kursu szkoleniowego zainteresowani marynarze powinni otrzymywać odpowiednie zasiłki, marynarze skierowani na takie kursy przez armatora powinni otrzymywać pełną płacę podstawową.

C. NORMY SZKOLENIOWE

11. Normy szkoleniowe należy ustalać zgodnie z wymaganiami krajowymi, dotyczącymi uzyskiwania przez marynarzy różnych dyplomów zawodowych. Normy te powinny ustalać w szczególności:

- a) rodzaj badań lekarskich, w tym badania radiologiczne płuc, badania na cukrzycę, badania słuchu i wzroku, którym powinny być poddane osoby mające korzystać ze szkolenia; normy stosowane podczas tych badań, w szczególności przy badaniach wzroku i słuchu, mogą się różnić w zależności od rodzaju służby, jaką dane osoby zamierzają obrać, lecz w żadnym wypadku nie powinny być niższe od norm lekarskich obowiązujących przy wstąpieniu do służby w transporcie morskim;
- b) poziom wykształcenia ogólnego, wymagany do dopuszczenia na kursy szkolenia zawodowego zapewniające uzyskanie dyplomów zawodowych;
- c) przedmioty, które powinny znajdować się w programie szkolenia, jak nawigacja, służba pokładowa, radiotechnika, elektronika, mechanika, intendentura i hotelarstwo, stosunki międzyludzkie;
- d) rodzaj egzaminów, jakim uczniowie mają się ewentualnie poddać w celu usankcjonowania ukończonych kursów;
- e) tryb postępowania władz w celu zapewnienia, aby personel nauczycielski zakładów szkoleniowych posiadał wymagane doświadczenie i kwalifikacje, łącznie z odpowiednią znajomością, tak teoretyczną, jak i praktyczną, postępu w zakresie wyposażenia i eksploatacji statków morskich.

IV. PROGRAMY SZKOLENIOWE

12. Programy szkoleniowe powinny być opracowane praktycznie i dostosowane do pracy wykonywanej w różnych służbach na statku. Powinny one być co pewien czas sprawdzane i uaktualniane w celu uwzględnienia postępu technicznego. Powinny one, w zależności od potrzeb, obejmować w szczególności następujące przedmioty:

- a) szkolenie w zakresie nawigacji, służby pokładowej, manewrowania statkiem, sygnalizacji, załadowywania i rozmieszczenia ładunku na statku, konserwacji statku oraz innych spraw związanych z eksploatacją statków handlowych;
- b) szkolenie w posługiwaniu się przyrządami elektronicznymi i mechanicznymi, jak instalacje radiowe i radarowe, radionamierniki, kompasy itd.;
- c) szkolenie teoretyczne i praktyczne w posługiwaniu się urządzeniami ratunkowymi i przeciwpożarowymi, w sposobach utrzymania życia na morzu oraz w innych zadaniach bezpieczeństwa życia ludzkiego na morzu;
- d) szkolenie teoretyczne i praktyczne w obsłudze, konserwacji i naprawie instalacji napędu głównego i mechanizmów pomocniczych, w szczególności wyposażenia

różnych typów, łącznie z aparatami elektronicznymi, w które są wyposażone statki danego kraju;

- e) szkolenie w zakresie służby hotelarskiej na statkach osób, które mają być zatrudnione jako stewardzi, kucharze i personel kuchenny, z uwzględnieniem wymagań kwalifikacyjnych dla różnych kategorii statków;
- f) szkolenie w zapobieganiu wypadkom na statku, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa metod pracy we wszystkich działach, włączając w to bezpieczeństwo osobiste (na które należy położyć nacisk na kursie szkolenia zawodowego); udzielanie pierwszej pomocy lekarskiej i innych problemów z tym związanych, szkolenie w zakresie higieny i sprawności fizycznej, zwłaszcza naukę pływania, szkolenie w udzielaniu pomocy lekarskiej na statku, a zwłaszcza specjalne szkolenie personelu odpowiedzialnego za opiekę lekarską na statku powinno opierać się, w każdym wypadku, na podręcznikach lekarskich opracowanych przez właściwe władze i powinno obejmować pełne wykorzystanie medycznej służby radiotelegraficznej;
- g) szkolenie w przedmiotach wchodzących w zakres wykształcenia ogólnego, szczególnie w odniesieniu do uczniów w wieku poniżej 18 lat;
- h) szkolenie w zakresie podstawowych elementów prawa socjalnego i prawa pracy związanego z eksploatacją statków handlowych i ze stosunkami zawodowymi, w zakresie przepisów dotyczących marynarzy, ekonomiki transportu, ubezpieczeń morskich, prawa morskiego itd.;
- i) szkolenie w zakresie metod zarządzania, obejmujące stosunki między kierownictwem a personelem oraz zagadnienia pracy.

13. Programy szkoleniowe powinny być opracowane, między innymi, w celu przygotowania uczniów do uzyskania dyplomów zawodowych i powinny odpowiadać w sposób stosowny krajowym przepisom dotyczącym dyplomów. Powinny one obejmować odpowiednie szkolenie praktyczne i uwzględniać minimalny wiek i minimalne doświadczenie zawodowe wymagane przez właściwe władze dla uzyskania dyplomów zawodowych różnych stopni. Należy również uwzględniać inne dyplomy uznawane w skali krajowej.

14. Czas trwania szkolenia powinien być wystarczający, aby uczniowie mogli przyswoić sobie udzielaną im naukę i powinien być określony z uwzględnieniem następujących czynników:

- a) poziomu szkolenia wymaganego do wykonywania zawodu, do którego kurs przygotowuje;
- b) poziomu wykształcenia ogólnego i wieku wymaganego od uczniów wstępujących na kurs;
- c) praktyki odbytej już przez ucznia.

V. OGÓLNY KURS SZKOLENIA MARYNARZY

15. Młodocianym, nie posiadającym żadnego doświadczenia morskiego, powinno się udostępnić szkolenie wstępne w celu wprowadzenia w środowisko okrętowe i nauczania ich wykonywania prac na statku, z zachowaniem warunków bezpieczeństwa lub w razie, gdy to jest wskazane i możliwe – kursy szkolenia przedmorskiego, zapewniają-

ce dostateczne przygotowanie do prac normalnie wykonywanych przez marynarzy pokładowych, mechaników i marynarzy z działu hotelarskiego, kształtujących ich charakter i wpajających im poczucie dyscypliny osobistej i odpowiedzialności.

16. Należy także organizować odpowiednie kursy lub szkolenie młodocianych, odpowiednio uzdolnionych, aby umożliwić im przygotowanie się do zdobycia świadectw zawodowych lub dyplomów, uznanych w marynarce handlowej ich kraju, zarówno oficerskich, jak i marynarskich.

17. Szkolenie w celu doskonalenia kwalifikacji marynarzy i uzyskania przez nich awansu powinno, między innymi, obejmować krótkotrwałe kursy w szkołach morskich i zakładach szkolenia technicznego oraz kursy korespondencyjne specjalnie przystosowane do wymagań stawianych określonym kategoriom oficerów i marynarzy oraz stopniom, do których oni pretendują.

VI. KURSY DLA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

18.1) Dla odpowiednio uzdolnionych oficerów i marynarzy należy, w razie potrzeby, organizować kursy doszkalające, adaptacyjne i doskonalące, w celu umożliwienia im pogłębienia i rozszerzenia ich wiedzy i umiejętności technicznych, opanowania zmian technicznych, szczególnie w zakresie rozwoju automatyki na statkach oraz sprostanania wymaganiom stawianym przez nowe metody eksploatacji statków.

2) Takie kursy można, na przykład, wykorzystać w celu uzupełnienia kursów ogólnych i zapewnienia wyższego szkolenia specjalistycznego, otwierającego drogę do awansu, jak również w celu zapewnienia zainteresowanemu personelowi zaawansowanego szkolenia w dziedzinie elektroniki.

3) Szczególną uwagę należy poświęcić wyrobieniu u kapitanów, oficerów i marynarzy umiejętności bezpiecznego prowadzenia nowych typów statków i manewrowania nimi.

19. Jeśli przyczyniałoby się to do ułatwienia szkolenia, armatorzy powinni zwalniać odpowiednio uzdolnionych marynarzy, zatrudnionych na statkach, na okres szkolenia we właściwych szkołach na lądzie, w celu umożliwienia im podniesienia ich umiejętności, opanowania nowej techniki i wyposażenia oraz nabycia kwalifikacji potrzebnych do awansu. Osoby, zajmujące na statku odpowiedzialne stanowiska, powinny czynnie zachęcać do takiego szkolenia.

VII. METODY SZKOLENIA

20. Przyjęte metody szkolenia marynarzy powinny być możliwie najskuteczniejsze oraz powinny uwzględniać charakter szkolenia, doświadczenie uczniów, ich ogólne wykształcenie i wiek, jak również będące do dyspozycji pomoce naukowe i środki finansowe.

21. Istotną część wszystkich programów szkoleniowych powinno stanowić szkolenie praktyczne, wymagające czynnego udziału uczniów. Należy je zapewnić przez zaokrętowanie marynarzy na statkach handlowych w celu odbycia okresowej praktyki pływania na statkach lub skierowanie do warsztatów, stoczni okrętowych bądź biur towarzystw żeglugowych.

22. Kursy szkoleniowe w zakresie nawigacji, służby pokładowej, obsługi i konserwacji mechanizmów oraz w zakresie innych przedmiotów nautycznych, jak również obszerne szkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy na statku powinny być organizowane na statkach szkolnych użytkowanych przez instytucje szkoleniowe.

23. Na kursach szkoleniowych należy wykorzystać odpowiedni sprzęt demonstracyjny, jak modele, silniki, makiety statków, urządzenia okrętowe, sprzęt ratunkowy, pomoce nawigacyjne i urządzenia przeładunkowe. Sprzęt ten należy dobrać z uwzględnieniem mechanizmów i wyposażenia, które uczniowie mogą obsługiwać w przyszłości.

24. Tam, gdzie jest to właściwe, należy korzystać z filmów i innych pomocy audiowizualnych:

- a) jako uzupełnienia, lecz nie zamiast sprzętu demonstracyjnego, w którego obsłudze uczniowie czynnie uczestniczą;
- b) jako podstawowej pomocy szkoleniowej w dziedzinach specjalnych, jak nauka języków.

25. Szkolenie teoretyczne i ogólne, stanowiące część kursu szkoleniowego, powinno się wiązać z wymaganą od marynarzy wiedzą teoretyczną i praktyczną.

VIII. WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

26. Kraje powinny ze sobą współpracować w celu rozwijania szkolenia zawodowego marynarzy; w niektórych wypadkach współpraca taka może mieć szczególne znaczenie w skali regionalnej.

27. W ramach tej działalności kraje mogą współpracować, w szczególności, z Międzynarodową Organizacją Pracy i innymi instytucjami międzynarodowymi, zwłaszcza z Międzypaństwową Morską Organizacją Doradcą, jak też z innymi krajami;

- a) w angażowaniu i szkoleniu personelu nauczycielskiego;
- b) w stwarzaniu i polepszaniu możliwości szkoleniowych oficerów i marynarzy;
- c) w organizowaniu, w razie potrzeby, możliwości szkoleniowych wspólnie z innymi krajami;
- d) w udostępnianiu możliwości szkoleniowych wyznaczonym uczniom lub instruktorom – praktykantom z innych krajów oraz w wysyłaniu uczniów lub instruktorów – praktykantów do innych krajów;
- e) w organizowaniu międzynarodowej wymiany personelu, informacji i materiałów szkoleniowych, jak również w organizowaniu międzynarodowych seminariów i grup roboczych;
- f) w zapewnianiu wykwalifikowanych i doświadczonych instruktorów morskim ośrodkom szkoleniowym w innych krajach.

IX. WPŁYW NA POPRZEDNIE ZALECENIA

28. Niniejsze Zalecenie zastępuje Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1946 r.

Zalecenie Nr 139

dotyczące problemów zatrudnienia wynikających z postępu technicznego na statku

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na pięćdziesiątej piątej sesji,

zważywszy, że w okresie coraz szybszych zmian w metodach eksploatacji statków handlowych, zarówno pod względem technicznym, jak i organizacyjnym, jak też ich aspektów ekonomicznych, należy poświęcić szczególną uwagę mogącym z nich wynikać problemom zatrudnienia w celu ochrony i poprawy warunków marynarzy, zapewnienia przemysłowi morskemu wystarczającej i odpowiedniej siły roboczej oraz ogólnego zapewnienia wszystkim zainteresowanym maksymalnych korzyści z ostępu technicznego,

zważywszy, że przy opracowywaniu i realizacji krajowych i regionalnych planów dotyczących siły roboczej w ramach Światowego Programu Zatrudnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy należałoby poświęcić dostateczną uwagę rozwojowi zapotrzebowania przemysłu morskiego na siłę roboczą,

stwierdziwszy, że Międzynarodowa Organizacja Pracy może technicznie współdziałać w planowaniu i rozwoju siły roboczej dla przemysłu morskiego, w szczególności przez wprowadzenie i przystosowywanie morskich programów szkoleniowych do wymagań stawianych przez nowoczesne statki handlowe,

biorąc pod uwagę postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, które mogą dotyczyć problemów zatrudnienia wynikających z postępu technicznego, a w szczególności postanowienia Konwencji dotyczącej pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r., Konwencji dotyczącej rent marynarzy, z 1946 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących organizacji służby zatrudnienia, z 1948 r., Zalecenia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących polityki zatrudnienia, z 1964 r.,

stwierdziwszy, że przyjęcie programu działania mającego wyraźnie na celu zaspokojenie potrzeb przemysłu morskiego jest bardzo istotne, postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące problemów wynikających z technicznego rozwoju i unowocześnienia statków, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zatrudnienia marynarzy (postęp techniczny), z 1970 r.

I. PLANOWANIE SIŁY ROBOCZEJ

1. Każdy Członek posiadający przemysł morski powinien zapewnić ustanowienie, w ramach polityki zatrudnienia swego kraju, krajowych planów dotyczących siły roboczej w tym przemyśle.

2. Przy opracowywaniu tego rodzaju planów należy brać pod uwagę:

- a) wnioski wynikające z okresowych badań wielkości siły roboczej w żegludze, rodzaju i rozmiarów zatrudnienia, podziału pracującej ludności według wieku i kategorii zawodowych oraz przewidywanych tendencji rozwojowych w tych dziedzinach;
- b) badania tendencji rozwojowych nowych technik w krajowym, jak i zagranicznym przemyśle morskim, w szczególności w związku ze zmianami strukturalnymi w przemyśle, polegającymi na:
 - i) zmianach technicznych i organizacyjnych metod eksploatacji statków;
 - ii) zmianach w liczebności załogi i w ilości pracy na różnych typach statków;
- c) przewidywania, w świetle wyżej wspomnianych badań, przypuszczalnego zapotrzebowania w przyszłości, w kolejnych okresach, na marynarzy różnych kategorii i różnych stopni.

3. Plany dotyczące siły roboczej powinny być tak opracowane, żeby armatorzy i marynarze, jak również społeczeństwo jako całość, mogli czerpać możliwie jak największe korzyści z rozwoju techniki i żeby marynarze byli zabezpieczeni przed trudnościami, jakie mogłyby wyniknąć z tego rozwoju dla ich zatrudnienia.

4.1) Jeśli plany dotyczące siły roboczej nie są ustanawiane przez przedstawicieli organizacji armatorów i organizacji marynarzy, należy przy opracowywaniu i późniejszym ich uściśleniu konsultować się z tymi organizacjami oraz powoływać je do współpracy i uczestniczenia w praktycznej realizacji tych planów.

2) Armatorzy i marynarze – jak i ich różnorodne organizacje – powinni regularnie konsultować się wzajemnie na temat problemów zatrudnienia wynikających z rozwoju techniki.

II. REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE

5. Rekrutacja marynarzy do przemysłu morskiego powinna uwzględniać istniejące plany dotyczące siły roboczej oraz zawarte w nich przewidywania.

6.1) Zmiany w zatrudnieniu morskiej siły roboczej powinna ułatwiać służba zatrudnienia, zorganizowana w skuteczny sposób.

2) Jeżeli pośrednictwem w zatrudnieniu marynarzy zajmują się specjalne biura zatrudnienia, zobowiązane również do poszukiwania miejsc pracy na lądzie, wówczas ścisła współpraca między tymi biurami a ogólną publiczną służbą zatrudnienia powinna ułatwić zatrudnienie marynarzy w takich miejscach pracy.

7.1) Ze względu na naturalne zmniejszanie stanu załóg, czynniki odpowiedzialne powinny przedsięwziąć skuteczne środki w celu usunięcia lub możliwie największego ograniczenia skutków wszelkiej redukcji personelu pływającego przewidywając, na przykład, możliwość zatrudnienia na wielu rodzajach statków w miarę, jak na to okoliczności pozwalają, i organizowanie w razie potrzeby kursów dokształcających.

2) Selekcja marynarzy, dotkniętych redukcją siły roboczej, powinna się odbywać według przyjętych kryteriów i odpowiadać specyficznym warunkom przemysłu morskiego.

8. Bieżące informacje na temat zmian technicznych na statkach powinny być udostępniane marynarzom i kandydatom do zawodu marynarza.

III. SZKOLENIE I DOKSZTAŁCANIE ZAWODOWE

9. Jeżeli zmiany techniki wymagają podjęcia badań nad potrzebą szkolenia marynarzy i dopomagania im w przystosowaniu się do tych zmian, należy wziąć pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.

10. Jeżeli rozwój techniczny powoduje zmiany funkcji i kwalifikacji, które mogą dotknąć marynarzy, należy zrewidować przygotowanie podstawowe zainteresowanych (łącznie z personelem dyplomowanym), uwzględniając te zmiany tak aby zapewnić marynarzom odpowiednie przygotowanie do funkcji, jakie będą musieli wykonywać.

11. Jeżeli tego wymaga rodzaj zmian technicznych, należy rozpatrzyć możliwości doszkolenia marynarzy, tak aby mogli w pełni wykorzystać udogodnienia płynące z tych zmian.

12. Jeżeli wprowadzenie nowej techniki może wpłynąć na stan liczebny załogi lub wymagania kwalifikacyjne, lub spowodować znaczne zmiany w obowiązkach i funkcjach różnych kategorii marynarzy, powinny odbyć się konsultacje z organizacjami armatorów i marynarzy oraz między tymi organizacjami.

13. Zmiany w obowiązkach i funkcjach różnych kategorii marynarzy należy uprzednio jasno i dostatecznie wytłumaczyć zainteresowanym.

IV. STAŁOŚĆ ZATRUDNIENIA I ZAROBKÓW

14.1) Należy rozważyć opracowanie systemów przepisów zapewniających marynarzom regularne zatrudnienie i zarobki oraz utrzymanie odpowiednich załóg na statkach.

2) Systemy te mogłyby, na przykład, przewidywać umowy o pracę z przedsiębiorstwem lub przemysłem morskim dla marynarzy posiadających odpowiednie kwalifikacje.

15. Należy rozpatrzyć środki, które – w ramach krajowego systemu ubezpieczeń społecznych lub w inny sposób – zapewniłyby marynarzom odpowiednie zasiłki w okresie bezrobocia.

16.1) Należy podjąć wysiłki w celu uwzględnienia potrzeb marynarzy, zwłaszcza starszych wiekiem, mających szczególne trudności w przystosowaniu się do rozwoju technicznego.

2) Spośród możliwych środków, należy wziąć pod uwagę:

a) przeszkolenie zainteresowanych w celu umożliwienia im znalezienia zatrudnienia w innych przemysłach, zorganizowane staraniem rządu lub za pomocą innych istniejących systemów;

- b) środki zmierzające do zapewnienia stosownych świadczeń – w ramach systemu ubezpieczeń społecznych lub innego systemu – tym, którzy odchodzą z przemysłu morskiego przed osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego.

V. WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

17. Aby zapobiec znalezieniu się marynarzy zatrudnionych na obcych statkach w trudnej sytuacji na skutek zmian technicznych na tych statkach, rządy oraz organizacje armatorów i zainteresowanych marynarzy powinny we właściwym czasie konsultować się i współpracować ze sobą w celu:

- a) stopniowego przystosowywania marynarzy do rozwoju wymagań stawianych pracy marynarzy w obcych krajach, w których są oni zatrudnieni na statkach;
- b) zmniejszania skutków nadwyżki siły roboczej przez wspólne stosowanie odpowiednich postanowień niniejszego Zalecenia.

Konwencja Nr 133

dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na swej pięćdziesiątej piątej sesji,

stwierdziwszy, że Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana) z 1949 r. ustala szczegółowe normy dotyczące takich spraw, jak sypialnie, jadalnie i pomieszczenia odpoczynkowe, wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie i urządzenia sanitarne na statkach,

zważywszy, że szybki rozwój istotnych cech konstrukcji i eksploatacji nowoczesnych statków pozwala na wprowadzenie nowych ulepszeń w pomieszczeniu załogi,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pomieszczenia załogi, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę międzynarodowej konwencji uzupełniającej Konwencję dotyczącą pomieszczenia załogi na statku (zrewidowaną) z 1949 r.,

przyjmuje dnia trzydziestego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi (postanowienia uzupełniające), 1970 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Niniejszą Konwencję stosuje się do każdego statku morskiego, stanowiącego własność publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów, albo używanego do innych celów handlowych, i zarejestrowanego na terytorium związanym postanowieniami niniejszej Konwencji, oraz statku, którego stępka została położona, lub który znajduje się w podobnym stadium budowy – w dniu wejścia w życie Konwencji dla tego terytorium lub po dniu jej wejścia w życie.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statek jest uważany za statek morski w rozumieniu niniejszej Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 27 sierpnia 1991 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 107, poz. 512).

3. Niniejszą Konwencję stosuje się do holowników, jeżeli jest to słuszne i wykonalne.

4. Niniejszej Konwencji nie stosuje się do:

- a) statków o pojemności poniżej 1000 ton;
- b) statków poruszanych głównie za pomocą żagli, bez względu na to, czy są one wyposażone w maszyny pomocnicze;
- c) statków używanych do rybołówstwa, połowu wielorybów lub do podobnych czynności;
- d) wodolotów i poduszkowców.

5. Niniejsza Konwencja będzie jednak stosowana, jeżeli będzie to słuszne i wykonalne:

- a) do statków od 200 do 1000 ton;
- b) do pomieszczenia dla osób wykonujących normalną pracę marynarzy na statkach używanych do połowu wielorybów lub do podobnych czynności.

6. Ponadto w stosunku do każdego statku będzie można odstąpić od pełnego stosowania jakiegokolwiek przepisu przewidzianego w art. 3 niniejszej Konwencji, jeżeli po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i *bona fide* związków zawodowych marynarzy właściwa władza uzna, że zmiany spowodowane przez to odstąpienie dadzą korzyści, które w rezultacie stworzą nie mniej dogodne warunki niż te, które wynikłyby z pełnego zastosowania Konwencji. Szczegóły wszystkich wyjątków tego rodzaju powinny być zakomunikowane przez zainteresowanych członków Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.

7. Ponadto właściwa władza określi, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i *bona fide* związków zawodowych marynarzy, w jakiej mierze jest wskazane, z uwzględnieniem potrzeb pomieszczeń dla personelu nie pełniącego służby, wprowadzenie wyjątków lub odstępstw od postanowień niniejszej Konwencji, jeżeli chodzi o:

- a) promy morskie, statki zaopatrzeniowe i podobne statki nie dysponujące nieprzerwanie tą samą stałą załogą;
- b) statki morskie, na których, oprócz załogi statku, jest czasowo zaokrętowany personel przydzielony do prac remontowych;
- c) statki morskie przeznaczone do krótkich podróży, pozwalających członkom załogi udawać się codziennie do domu lub korzystać z innych podobnych udogodnień.

Artykuł 2

W celu stosowania niniejszej Konwencji:

- a) określenie „statek” oznacza każdy statek, do którego stosuje się niniejszą Konwencję;
- b) określenie „tony” oznacza tony rejestrowe brutto;
- c) określenie „statek pasażerski” oznacza każdy statek, w stosunku do którego obowiązuje:

- i) świadectwo bezpieczeństwa statku pasażerskiego, wystawione zgodnie z obowiązującymi postanowieniami Międzynarodowej Konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu; albo
- ii) certyfikat pasażerski;
- d) określenie „oficer” oznacza osobę inną niż kapitan, będącą w stopniu oficera zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub, w braku takiego ustawodawstwa, zgodnie z układem zbiorowym lub zwyczajem;
- e) określenie „marynarz” oznacza członka załogi innego niż oficer;
- f) określenie „podoficer” oznacza marynarza służącego na stanowisku nadzorczym lub na stanowisku o specjalnej odpowiedzialności i uważanego za takiego przez ustawodawstwo krajowe lub, w braku takiego ustawodawstwa, przez układy zbiorowe lub zwyczaj;
- g) określenie „dorosły” oznacza każdą osobę mającą przynajmniej osiemnaście lat;
- h) określenie „pomieszczenie załogi” obejmuje sypialnie, jadalnie, urządzenia sanitarne, pomieszczenia dla chorych oraz pomieszczenia odpoczynkowe, które są przewidziane do użytkowania przez załogę;
- i) określenie „ustalony” oznacza ustalony przez ustawodawstwo krajowe lub właściwą władzę;
- j) określenie „uznany” oznacza uznany przez właściwą władzę;
- k) określenie „ponownie rejestrowany” oznacza ponownie rejestrowany w związku z jednoczesną zmianą bandery i własności statku.

Artykuł 3

Każdy Członek związany postanowieniami niniejszej Konwencji, zobowiązuje się, w odniesieniu do statków, których Konwencja dotyczy, stosować:

- a) postanowienia Części II i III Konwencji dotyczącej pomieszczenia załogi na statku (zrewidowanej), z 1949 r.;
- b) postanowienia Części II niniejszej Konwencji.

Artykuł 4

1. Każdy Członek związany postanowieniami niniejszej Konwencji, zobowiązuje się utrzymywać w mocy ustawodawstwo zapewniające stosowanie jej postanowień.

2. Ustawodawstwo to:

- a) będzie wymagać od właściwej władzy, aby podawała powzięte postanowienia do wiadomości wszystkich zainteresowanych;
- b) określi osoby odpowiedzialne za zapewnienie stosowania tego ustawodawstwa;
- c) ustanowi odpowiednie sankcje za każde jego pogwałcenie;
- d) przewidzi ustanowienie i utrzymywanie systemu inspekcji odpowiedniego dla zapewnienia skutecznego przestrzegania powziętych postanowień;
- e) zobowiąże właściwą władzę do zasięgania opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i *bona fide* związków zawodowych marynarzy, w celu opracowania przepisów, i do współdziałania, jak dalece to jest wykonalne, ze stronami zainteresowanymi w stosowaniu tych przepisów.

CZĘŚĆ II

PRZEPISY DOTYCZĄCE POMIESZCZENIA ZAŁOGI

Artykuł 5

1. Powierzchnia podłogi każdej sypialni przeznaczonej dla marynarzy nie będzie wynosiła na osobę mniej niż:

- a) 3,75 metra kwadratowego (40,36 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 1000 ton lub większej, lecz mniejszej niż 3000 ton;
- b) 4,25 metra kwadratowego (45,75 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 3000 ton lub większej, lecz mniejszej niż 10 000 ton;
- c) 4,75 metra kwadratowego (51,13 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 10 000 ton lub większej.

2. Jednakże powierzchnia każdego pomieszczenia sypialnego, przeznaczonego dla dwóch marynarzy, nie będzie wynosiła na osobę mniej niż:

- a) 2,75 metra kwadratowego (29,60 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 1000 ton i większej, lecz mniejszej niż 3000 ton;
- b) 3,25 metra kwadratowego (34,98 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 3000 ton i większej, lecz mniejszej niż 10 000 ton;
- c) 3,75 metra kwadratowego (40,36 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 10 000 ton lub większej.

3. Ponadto powierzchnia sypialni przeznaczonych dla marynarzy na statkach pasażerskich nie będzie wynosiła mniej niż:

- a) 2,35 metra kwadratowego (25,30 stopy kwadratowej) na osobę na statkach o pojemności 1000 ton lub większej, lecz mniejszej niż 3000 ton;
- b) na statkach o pojemności 3000 ton lub większej;
 - i) 3,75 metra kwadratowego (40,36 stopy kwadratowej) dla kabin indywidualnych;
 - ii) 6,00 metrów kwadratowych (64,58 stopy kwadratowej) dla kabin dwuosobowych;
 - iii) 9,00 metrów kwadratowych (96,88 stopy kwadratowej) dla kabin trzyosobowych;
 - iv) 12,00 metrów kwadratowych (129,17 stopy kwadratowej) dla kabin czteroosobowych.

4. Tę samą sypialnię może zajmować najwyżej dwóch marynarzy, z wyjątkiem statków pasażerskich, na których najwyższa dopuszczalna liczba wynosi cztery.

5. Podoficerowie dysponują sypialniami jednoosobowymi bądź dwuosobowymi.

6. W sypialniach przeznaczonych dla oficerów, którzy nie dysponują prywatnym salonem, powierzchnia na osobę nie będzie wynosiła mniej niż 6,50 metra kwadratowego (69,96 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności mniejszej niż 3000 ton i nie będzie wynosiła na osobę mniej niż 7,50 metra kwadratowego (80,73 stopy kwadratowej) na statkach o pojemności 3000 ton lub większej.

7. Na statkach innych niż statki pasażerskie każdy dorosły członek załogi będzie dysponował indywidualną sypialnią, jeżeli ze względu na wymiary, przeznaczenie i urządzenia statku będzie to słuszne i wykonalne.

8. Jeżeli to jest możliwe, na statkach o pojemności 3000 ton lub większej starszy mechanik i pierwszy oficer będą dysponowali drugim pomieszczeniem, przylegającym do ich sypialni i służącym im za salon prywatny.

9. Przestrzeń zajęta przez koje, szafy, komody i sprzęty do siedzenia powinna być włączona do obliczenia powierzchni podłogi. Przestrzenie małe lub o kształcie nieregularnym, które nie powodują w sposób istotny zwiększenia miejsca dostępnego do swobodnego poruszania się lub które nie mogą być zużytkowane na ustawienie mebli, będą wyłączone z obliczenia.

10. Wewnętrzne minimalne rozmiary koi nie będą wynosiły mniej niż 1,98 metra na 0,80 metra (6 stóp i 6 cali na 2 stopy i 7,50 cala).

Artykuł 6

1. Powierzchnia jadalni oficerskich i marynarskich nie będzie wynosiła mniej niż 1 metr kwadratowy (10,76 stopy kwadratowej) na jedno przewidziane miejsce siedzące.

2. Każda jadalnia będzie zaopatrzona w stoły i zatwierdzone sprzęty do siedzenia, stałe lub ruchome, w liczbie wystarczającej dla największej przypuszczalnej liczby członków załogi, którzy będą z nich korzystali jednocześnie.

3. Dla członków załogi znajdujących się na pokładzie następujące urządzenia będą w każdej chwili dostępne do użytku:

- a) jedna lodówka łatwo dostępna i o pojemności wystarczającej dla liczby osób korzystających z jednej lub więcej jadalni;
- b) urządzenia umożliwiające korzystanie z ciepłych napojów;
- c) urządzenia doprowadzające świeżą zimną wodę.

4. Właściwa władza może zezwolić na takie odstępstwa od postanowień ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu, dotyczących urządzenia jadalni, jakie mogą być niezbędne z uwagi na specjalne warunki, istniejące na statkach pasażerskich.

Artykuł 7

1. Dla oficerów i marynarzy będą przewidziane pomieszczenia odpoczynkowe odpowiednio położone i należycie umeblowane. Gdzie nie ma takich oddzielnych pomieszczeń poza jadalniami, te ostatnie będą tak rozplanowane, umeblowane i urządzone, aby mogły być użyte jako miejsca odpoczynku.

2. Pomieszczenia odpoczynkowe będą wyposażone przynajmniej w bibliotekę i urządzenia umożliwiające czytanie, pisanie oraz, w miarę możliwości, gry.

3. Na statkach o pojemności 8000 ton lub większej będzie urządzona palarnia lub biblioteka, w której można by wyświetlać programy filmowe lub zainstalować telewizor, oraz pomieszczenie do majsterkowania i do gier, należałoby przewidzieć urządzenie basenu kąpielowego.

4. W czasie sporządzania planów dotyczących pomieszczeń odpoczynkowych, właściwa władza weźmie pod uwagę urządzenie kantyny.

Artykuł 8

1. Na każdym statku, w miejscu dogodnym dla oficerów i marynarzy, należałoby przewidzieć przynajmniej jedną ubikację splukiwaną wodą oraz jedną wannę lub natrysk dla każdej grupy liczącej sześć osób, lub mniej, która nie dysponuje urządzeniami sanitarnymi, zgodnie z ustępami od 2 do 4 niniejszego artykułu. Jeżeli na statku zatrudnia się kobiety, należałoby przewidzieć dla nich osobne urządzenia sanitarne.

2. Na statkach o pojemności 5000 ton lub większej, lecz mniejszej niż 15 000 ton, przynajmniej pięć indywidualnych sypialni dla oficerów należałoby wyposażać w przyległe osobiste łazienki, wyposażone w ubikację splukiwaną wodą, wannę i natryski lub natrysk i umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną, umywalkę można zainstalować w sypialni. Poza tym na statkach o pojemności 10 000 ton lub większej, lecz mniejszej niż 15 000 ton, sypialnie wszystkich pozostałych oficerów będą posiadały podobnie wyposażone łazienki osobiste lub wspólne dla przylegających do nich pomieszczeń.

3. Na statkach o pojemności 15 000 ton lub większej indywidualne sypialnie oficerów będą posiadały przyległe osobiste łazienki, wyposażone w ubikację splukiwaną wodą, wannę i natryski lub natrysk i umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną, umywalkę można zainstalować w sypialni.

4. Na statkach o pojemności 25 000 ton lub większej, nie będących statkami pasażerskimi, należałoby przewidzieć na dwóch marynarzy jedną łazienkę bądź łączącą dwie kabiny, bądź umieszczoną naprzeciwko wejścia do dwóch przyległych sypialni, łazienka ta powinna być wyposażona w ubikację splukiwaną wodą, wannę i natrysk lub natrysk i umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną.

5. Na statkach o pojemności 5000 ton lub większej, nie będących statkami pasażerskimi, każda sypialnia przeznaczona dla oficerów lub dla marynarzy będzie wyposażona w umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną, z wyjątkiem wypadków, gdy znajduje się ona w łazience urządzonej zgodnie z postanowieniami ustępów 2, 3 lub 4.

6. Na każdym statku będą urządzone dla oficerów i marynarzy odpowiednie miejsca do prania, suszenia i prasowania bielizny, w stosunku odpowiadającym liczbie załogi i normalnemu trwaniu podróży. W miarę możliwości urządzenia te należałoby umieścić w miejscach łatwo dostępnych z pomieszczeń zajmowanych przez ich użytkowników.

7. Urządzenia te będą składały się z:

- a) pralek;
- b) suszarek do bielizny lub pomieszczeń do suszenia, odpowiednio ogrzewanych i wietrzonych;
- c) żelazek i desek do prasowania lub innych odpowiednich urządzeń.

Artykuł 9

1. Na statkach o pojemności 1600 ton lub większej należałoby przewidzieć:

- a) oddzielne toalety, wyposażone w ubikację splukiwaną wodą, i umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną, łatwo dostępne z mostku nawigacyjnego, przeznaczone głównie dla pracującego tam personelu;
- b) ubikację splukiwaną wodą i umywalkę z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną, łatwo dostępne z pomieszczenia maszynowni, jeżeli nie ma takich urządzeń w pobliżu centralnego stanowiska manewrowego w tym pomieszczeniu.

2. Na statkach o pojemności 1600 ton, lub większej, z wyjątkiem tych, na których dla całej załogi maszynowni urządzone są osobiste sypialnie i osobiste lub półosobiste łazienki, należałoby przewidzieć szatnie, które:

- a) będą mieścić się na zewnątrz pomieszczenia maszynowni, lecz będą z niego łatwo dostępne;
- b) będą wyposażone w indywidualne szafki oraz wanny i natryski lub natryski i umywalki z bieżącą wodą słodką, gorącą i zimną.

Artykuł 10

We wszystkich pomieszczeniach załogi, w których będzie zapewniona swoboda poruszania się, wysokość wolnej przestrzeni nie będzie mniejsza niż 1,98 metra (6 stóp i 6 cali), właściwa władza może jednak zezwolić na pewne ograniczenie tej wysokości dla całej lub części przestrzeni w tych pomieszczeniach, jeżeli uzna to za uzasadnione i jeżeli takie ograniczenie nie będzie naruszało wygody załogi.

Artykuł 11

1. Pomieszczenia załogi będą odpowiednio oświetlone.

2. Z wyjątkiem urządzeń specjalnych, które mogą być dopuszczone na statkach pasażerskich, sypialnie i jadalnie będą miały oświetlenie naturalne oraz będą wyposażone w odpowiednie oświetlenie sztuczne.

3. Każdy statek będzie zaopatrzony w instalację do oświetlenia pomieszczenia załogi światłem elektrycznym. Jeżeli na statku nie ma dwóch niezależnych źródeł wytwarzania elektryczności, będzie przewidziany dodatkowy system pogotowia oświetleniowego za pomocą lamp lub aparatów oświetleniowych odpowiedniego typu.

4. W sypialniach u węzłowania każdej koi będzie umieszczona lampka elektryczna.

5. Właściwa władza ustanowi odpowiednie normy oświetlenia naturalnego i sztucznego.

Artykuł 12

Na statkach, na których z uwagi na skład załogi należy w celu uniknięcia dyskryminacji uwzględnić interesy członków załogi stosujących odmienne praktyki religijne i społeczne, właściwa władza, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy i z zastrzeżeniem wyrażenia zgody przez jedno i drugie, może pozwolić na odstępstwa od postanowień ustępów od 1 do 4 i 7 art. 5 i ustępów 1 i 4 art. 8 niniejszej Konwencji, pod warunkiem, że nie wyniknie z tego sytuacja nie mniej korzystna w całości od tej, jaka wynikłaby z zastosowania Konwencji. Szczegóły wszystkich tego rodzaju odstępstw będą zakomunikowane przez zainteresowanego Członka Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, który zawiadomi o tym Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy.

CZĘŚĆ III

STOSOWANIE KONWENCJI DO STATKÓW ISTNIEJĄCYCH

Artykuł 13

1. Gdy chodzi o statek całkowicie wykończony w terminie, w którym niniejsza Konwencja wejdzie w życie w stosunku do terytorium, na którym statek jest zarejestro-

wany, i jeśli statek ten nie będzie odpowiadał wymogom zawartym w przepisach niniejszej Konwencji, właściwa władza będzie mogła wymagać, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, aby wprowadzono takie zmiany uznane za uzasadnione i wykonalne, by statek odpowiadał przepisom Konwencji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień technicznych, ekonomicznych i innych, wynikających z zastosowania postanowień artykułów 5, 8 i 10, w chwili gdy:

- a) statek jest ponownie rejestrowany;
- b) dokonywane są znaczne przeróbki konstrukcyjne lub poważne naprawy na statku w związku z realizacją dalekosiężnych planów, a nie wskutek wypadku lub nagłej potrzeby.

2. Gdy chodzi o statek będący w budowie lub w trakcie przebudowy, w terminie, w którym niniejsza Konwencja wejdzie w życie w stosunku do terytorium, na którym statek jest zarejestrowany, właściwa władza będzie mogła wymagać, po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, aby wprowadzono na statku takie zmiany uznane za uzasadnione i wykonalne, by statek odpowiadał przepisom Konwencji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień technicznych, ekonomicznych i innych, wynikających z zastosowania postanowień artykułów 5, 8 i 10, zmiany te będą stanowiły ostateczne zastosowanie przepisów Konwencji.

3. Gdy statek inny niż statek wymieniony w ustępach 1 i 2 lub do którego niniejsza Konwencja miała zastosowanie w trakcie budowy, jest ponownie rejestrowany na terytorium po terminie, w którym Konwencja weszła w życie w stosunku do niego, właściwa władza będzie mogła wymagać po zasięgnięciu opinii organizacji armatorów lub samych armatorów i uznanych *bona fide* związków zawodowych marynarzy, aby wprowadzono na statku takie zmiany uznane za uzasadnione i wykonalne, by statek odpowiadał przepisom Konwencji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień technicznych, ekonomicznych i innych, wynikających z zastosowania postanowień artykułów 5, 8 i 10, zmiany te będą stanowiły ostateczne zastosowanie przepisów Konwencji.

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem Art. 15.

Artykuł 15

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji dwunastu Członków, z których każdy posiada flotę handlową o pojemności przekraczającej jeden milion ton, przy czym co najmniej czterech z nich powinno posiadać flotę handlową o pojemności przynajmniej dwóch milionów ton.

3. Następnie Konwencja ta wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 140

dotyczące klimatyzacji pomieszczeń załogi i niektórych innych pomieszczeń na statku

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na pięćdziesiątej piątej sesji,

stwierdziwszy, że Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), z 1949 r. ustala minimalne normy pomieszczenia załogi na statku,

zważywszy, że szybka zmiana cech charakterystycznych konstrukcji i eksploatacji nowoczesnych statków pozwala na wprowadzenie nowych ulepszeń w pomieszczeniu załogi,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pomieszczenia załogi, która ta sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia trzydziestego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pomieszczenia załogi (klimatyzacja), z 1970 r.

1.1) Wszystkie statki o pojemności 1000 ton rejestrowych brutto, i większej, zbudowane po przyjęciu niniejszego Zalecenia, z wyjątkiem statków stale zatrudnionych na liniach w klimacie umiarkowanym, nie wymagającym klimatyzacji, powinny być wyposażone w klimatyzację pomieszczeń załogi.

2) Na statkach tych, jeżeli tylko jest to możliwe, należy również przewidzieć klimatyzację pomieszczenia radiowego i pomieszczenia przeznaczonego na stanowisko centralnego sterowania siłownią.

2. Właściwa władza powinna:

- a) zbadać możliwość zainstalowania urządzeń klimatyzacyjnych na statkach o pojemności mniejszej niż 1000 ton, zbudowanych po przyjęciu niniejszego Zalecenia;
- b) rozważyć możliwość wprowadzenia klimatyzacji części lub wszystkich pomieszczeń załogi na istniejących statkach, przekształcając systemy wentylacji mechanicznej w system całkowitej klimatyzacji przy okazji dokonywania znacznych zmian w budowie pomieszczeń.

3. Każdy system klimatyzacji, centralnej lub wyodrębnionej, powinien być tak rozmieszczony, aby:

- a) utrzymywał we wszystkich klimatyzowanych pomieszczeniach zadowalającą w stosunku do zewnętrznych warunków atmosferycznych temperaturę i względną wilgotność powietrza oraz zapewniał jego dostateczną wymianę;
- b) odpowiadał szczególnym właściwościom eksploatacji na morzu oraz nie powodował uciążliwych wibracji i hałasów.

Zalecenie Nr 141

dotyczące zwalczania szkodliwych hałasów w pomieszczeniach załogi i na stanowiskach pracy na statku

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na pięćdziesiątej piątej sesji,

stwierdziwszy, że Konwencja dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), z 1949 r. ustala minimalne normy pomieszczenia załogi na statku,

zważywszy, że szybka zmiana cech charakterystycznych konstrukcji i eksploatacji nowoczesnych statków pozwala na wprowadzenie nowych ulepszeń w pomieszczeniu załogi,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pomieszczenia załogi, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia trzydziestego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pomieszczenia załogi (zwalczanie hałasów), z 1970 r.

1.1) Właściwa władza każdego kraju morskiego powinna – w konsultacji z właściwymi organami międzynarodowymi oraz przedstawicielami organizacji armatorów i marynarzy – przestudiować wyniki badań dotyczących hałasu na statkach, w celu uzyskania i zgromadzenia informacji, na których podstawie można by w krótkim czasie ustanowić uznane kryteria i normy, umożliwiające wydanie, w miarę potrzeby, krajowych przepisów dotyczących ochrony marynarzy przed szkodliwymi skutkami hałasu.

2) Badania te powinny obejmować:

- a) wpływ nadmiernego hałasu na słuch, zdrowie i wygodę marynarzy;
- b) środki, jakie należałoby przedsięwziąć w celu zmniejszenia hałasu na statku i/lub ochrony słuchu marynarzy.

2. Opierając się na wynikach tych badań, właściwa władza każdego kraju morskiego powinna, w możliwie najkrótszym terminie, opracować przepisy zmierzające do zmniejszenia nadmiernego i szkodliwego hałasu na statku oraz zapewnienia odpowiedniej ochrony marynarzy przed takim hałasem.

3. Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami rozpatrywane środki powinny mieć na celu:

- a) informowanie marynarzy o niebezpieczeństwach grożących ich słuchowi i zdrowiu wskutek długotrwałego, natężonego hałasu oraz pouczenie o sposobie użytkowania sprzętu chroniącego przed hałasem;

- b) dostarczanie, w razie potrzeby, marynarzom przebywającym w maszynowni ochraniaczy na bębni i/lub nauszników zatwierdzonych przez właściwą władzę;
- c) zmniejszenie hałasu w pomieszczeniach sypialnych, jadalniach, pomieszczeniach rekreacyjnych i innych pomieszczeniach załogi przez:
 - i) usytuowanie tych pomieszczeń możliwie najdalej od maszyn, sterowni, wciągarek pokładowych, urządzeń wentylacyjnych, ogrzewniczych i klimatyzacyjnych oraz innych hałaśliwych mechanizmów i urządzeń;
 - ii) zastosowanie izolacji dźwiękoszczelnej i innych stosowanych materiałów dźwiękochłonnych do konstrukcji i szalunku ścian, sufitów i pokładów w pomieszczeniach, w których powstają hałasy oraz samozamykających się dźwiękoszczelnych drzwi do pomieszczeń, w których znajdują się maszyny;
- d) zmniejszenie i kontrola natężenia hałasu w maszynowni i w innych pomieszczeniach mechanizmów przez:
 - i) utworzenie, jeżeli jest to możliwe, centralnych, izolowanych akustycznie stanowisk sterowania maszynami na użytek personelu maszynowni;
 - ii) izolowanie, w miarę możliwości, takich stanowisk pracy jak warsztaty, od ogólnego hałasu pomieszczenia maszynowni;
 - iii) środki zmniejszające hałas pracujących mechanizmów.

Konwencja Nr 134

dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam dnia 14 października 1970 r. na swej pięćdziesiątej piątej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia istniejących Konwencji i zaleceń międzynarodowych w sprawie pracy, mających zastosowanie do pracy na statkach i w portach oraz dotyczących zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy, a szczególnie Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy (marynarze) z 1926 r., Zalecenia dotyczącego zapobiegania wypadkom przy pracy z 1929 r., Konwencji w sprawie ochrony dokerów przed wypadkami (zrewidowanej) z 1932 r., Konwencji dotyczącej badania lekarskiego marynarzy z 1946 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących zabezpieczenia maszyn z 1963 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu z 1960 r. oraz przepisy załączone do Międzynarodowej Konwencji o liniach ładunkowych, zrewidowanej w 1966 r., przewidujące podjęcie na statku pewnej liczby środków bezpieczeństwa w celu zapewnienia ochrony zatrudnionych na nim osób,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania wypadkom na statkach na morzu i w portach, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

biorąc pod uwagę, że dla zapewnienia skuteczności działań mających na celu zapobieganie wypadkom na statkach ważne jest utrzymywanie ścisłej współpracy między Międzynarodową Organizacją Pracy a Międzypaństwową Morską Organizacją Doradczą w zakresie należącym do ich właściwości,

biorąc pod uwagę, że zgodnie z tym poniższe normy zostały opracowane we współpracy z Międzypaństwową Morską Organizacją Doradczą oraz że proponuje się kontynuowanie współpracy z tą organizacją w zakresie stosowania tych norm,

przyjmuje dnia trzydziestego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zapobiegania wypadkom (marynarze), 1970 r.

Artykuł 1

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „marynarz” odnosi się do każdej osoby zatrudnionej w jakimkolwiek charakterze na statku innym niż okręt wojenny,

¹ Data wejścia w życie: 17 lutego 1973 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1980 r., Nr 28, poz. 117 – zał.).

zarejestrowanym na terytorium, w stosunku do którego obowiązuje niniejsza Konwencja, i normalnie wykonującym żeglugę morską.

2. W razie wątpliwości co do tego, czy dane kategorie osób mają być uważane za marynarzy w rozumieniu niniejszej Konwencji, sprawa będzie rozstrzygnięta w każdym kraju przez właściwą władzę, po porozumieniu się z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy.

3. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „wypadki przy pracy” odnosi się do wypadków, których ofiarami są marynarze i które powstały w wyniku zatrudnienia lub w czasie zatrudnienia.

Artykuł 2

1. W każdym kraju morskim właściwa władza podejmie niezbędne środki, aby wypadki przy pracy były należycie zgłaszane i badane oraz aby prowadzono i analizowano szczegółową statystykę tych wypadków.

2. Wszystkie wypadki przy pracy będą zgłaszane, a statystyki nie będą ograniczały się do wypadków śmiertelnych lub do wypadków, w wyniku których uszkodzony został statek.

3. Statystyki będą obejmowały ilość, charakter, przyczyny i następstwa wypadków przy pracy i będą wyraźnie określały część statku (na przykład pokład, maszynownia, pomieszczenia usługowe) oraz miejsce (na przykład na morzu lub w porcie), gdzie zdarzył się wypadek.

4. Właściwa władza powinna wszcząć dochodzenie w sprawie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które spowodowały utratę życia lub poważne obrażenia ciała, oraz wszystkich innych wypadków określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 3

W celu stworzenia mocnej podstawy do zapobiegania wypadkom, będącym następstwem niebezpieczeństwa związanego z pracą na morzu, należy podjąć badania nad ogólnymi tendencjami występowania wypadków o takim charakterze oraz czynnikami niebezpieczeństwa, wykazywanymi przez statystyki.

Artykuł 4

1. Przepisy dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy będą wprowadzone w formie ustaw lub rozporządzeń, zbiorów instrukcji praktycznych lub w formie innych odpowiednich dokumentów.

2. Przepisy te powinny powoływać się na wszelkie przepisy ogólne dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy oraz higieny pracy, które mogą mieć zastosowanie do pracy marynarzy, i powinny szczegółowo określać środki, jakie należy przedsięwziąć dla zapobiegania wypadkom związanym szczególnie z wykonywaniem zawodu marynarza.

3. Przepisy, o których mowa, powinny obejmować w szczególności następujące kwestie:

- a) postanowienia ogólne i podstawowe;
- b) cechy konstrukcyjne statków;
- c) maszyny;

- d) specjalne środki bezpieczeństwa na pokładzie i pod pokładem;
- e) urządzenia załadunkowe i wyładunkowe;
- f) zapobieganie pożarom i ich tłumienie;
- g) kotwice, łańcuchy i liny;
- h) ładunki niebezpieczne i balast;
- i) osobiste wyposażenie ochronne marynarzy.

Artykuł 5

1. Przepisy dotyczące zapobiegania wypadkom, wymienione w art. 4, będą wyraźnie stwierdzały, że armatorzy, marynarze i inne zainteresowane osoby mają obowiązek ich przestrzegania.

2. Każdemu nałożonemu na armatora obowiązku dostarczenia wyposażenia ochronnego lub innych urządzeń przeznaczonych do zapobiegania wypadkom będzie z zasady towarzyszyło wprowadzenie przepisów dotyczących posługiwania się tym wyposażeniem i urządzeniami przez marynarzy oraz nakładających na nich obowiązek przestrzegania odpowiednich środków ochrony.

Artykuł 6

1. Aby zapewnić wprowadzenie w życie przepisów, o których mowa w art. 4, zostaną przedsięwzięte odpowiednie środki za pomocą odpowiedniej inspekcji lub w inny sposób.

2. Przedsięwzięte zostaną odpowiednie środki, aby zapewnić przestrzeganie tych przepisów.

3. Władze obowiązane do inspekcji i kontroli stosowania przepisów, o których mowa w art. 4, zaznajomią się z pracą na morzu i z jej praktyką.

4. W celu ułatwienia stosowania przepisów, o których mowa w art. 4, ich teksty lub streszczenia będzie się podawać marynarzom do wiadomości, na przykład przez zamieszczanie w widocznym miejscu na statku.

Artykuł 7

Zostaną przedsięwzięte środki w celu wyznaczenia jednej lub kilku osób o odpowiednich kwalifikacjach albo utworzenia kwalifikowanej komisji spośród członków załogi statku, które pod nadzorem kapitana statku będą odpowiedzialne za zapobieganie wypadkom.

Artykuł 8

1. Właściwa władza ustali przy współpracy z organizacjami armatorów i organizacjami marynarzy programy zapobiegania wypadkom przy pracy.

2. Realizacja tych programów będzie zorganizowana w taki sposób, aby właściwa władza, inne zainteresowane organy, armatorzy i marynarze lub ich przedstawiciele mogli brać w niej czynny udział.

3. W szczególności zostaną powołane komisje mieszane, ogólnokrajowe lub lokalne, których zadaniem będzie zapobieganie wypadkom, albo specjalne zespoły robocze, w których uczestniczyć będą przedstawiciele organizacji armatorów i marynarzy.

Artykuł 9

1. Właściwa władza będzie popierała i włączy w takim stopniu, jak na to pozwalają warunki danego kraju, szkolenie w zakresie zapobiegania wypadkom i higieny pracy do programów nauki ośrodków kształcenia zawodowego marynarzy różnych stopni i kategorii, szkolenie to będzie stanowić część programu kształcenia zawodowego.

2. Ponadto zostaną przedsięwzięte wszelkie odpowiednie środki w celu zwrócenia uwagi marynarzy na szczególne niebezpieczeństwa, na przykład za pomocą komunikatów służbowych, zawierających niezbędne instrukcje.

Artykuł 10

Członkowie będą dążyć do rozwijania współpracy – w razie potrzeby przy pomocy organizacji międzyrządowych i innych organizacji międzynarodowych – w celu możliwie najpełniejszego ujednoczenia wszelkich innych przepisów, dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy.

* * *

Artykuły 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 142

dotyczące zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 14 października 1970 r. na pięćdziesiątej piątej sesji,

zważywszy, że chociaż w wielu krajach podejmuje się wysiłki zmierzające do ograniczenia wypadków przy pracy, na które są narażeni marynarze, to jednak nadal konieczne jest kontynuowanie badania tych wypadków oraz wzmacnianie środków zmierzających do zapobiegania im, oraz że w związku z tym należy przyjąć międzynarodowe normy zawierające odpowiedni program działania dla sektora morskiego,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania wypadkom na statkach na morzu i w portach, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji, postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., uwzględniając, że zgodnie z tym poniższe normy zostały opracowane we współpracy z Międzypaństwową Morską Organizacją Doradcą oraz że proponuje się kontynuowanie współpracy z tą organizacją w zakresie popierania i zapewnienia stosowania tych norm,

przyjmuje dnia trzydziestego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r.

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „marynarz” odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych w jakimkolwiek charakterze na statku innym niż okręt wojenny, normalnie przeznaczonym do żeglugi morskiej;
- b) określenie „wypadki przy pracy” odnosi się do wypadków, których ofiarami są marynarze w wyniku zatrudnienia lub w czasie zatrudnienia.

2. Przy stosowaniu ust. 3 art. 2 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., Członkowie powinni należycie uwzględnić wszystkie międzynarodowe systemy rejestracji wypadków marynarzy, ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy.

3. Stosownie do art. 3 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., przedmiotem badań mogą być następujące dziedziny:

- a) środowisko pracy (jak na przykład powierzchnia robocza, rozmieszczenie maszyn, dostęp do nich i oświetlenie) oraz metody pracy;
- b) częstotliwość wypadków w różnych grupach wieku;

- c) specyficzne problemy fizjologiczne i psychologiczne powstające wskutek przebywania na statku;
- d) problemy wynikające z wysiłku fizycznego na statku, zwłaszcza kiedy jest on następstwem zwiększonego obciążenia pracą;
- e) problemy wynikające z postępu technicznego i jego skutków oraz jego wpływu na skład załogi;
- f) problemy wynikające z wad ludzkich, na przykład z niedbalstwa.

4. Przy opracowaniu przepisów dotyczących zapobiegania wypadkom, przewidzianym w art. 4 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., Członkowie powinni należycie uwzględnić wszelkie zbiory instrukcji dotyczących postępowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy marynarzy, które mogłyby być opublikowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy.

5. W celu stosowania art. 5 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., należy brać pod uwagę artykuły 7 i 11 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., oraz odpowiednie postanowienia Zalecenia dotyczącego zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., w myśl których na pracodawcy ciąży obowiązek przestrzegania, aby użytkowane maszyny były należycie zabezpieczone oraz aby ich użycie bez właściwych zabezpieczeń nie było możliwe, na pracowniku zaś – obowiązek nieużywania maszyny bez włączenia urządzeń zabezpieczających, w które maszyna jest zaopatrzona, oraz niewyłączania tych urządzeń.

6.1) Do zadań komisji i innych organów wymienionych w ust. 3 art. 8 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., może należeć:

- a) opracowanie przepisów, zasad i podręczników dotyczących zapobiegania wypadkom;
- b) organizowanie szkolenia i opracowanie programów dotyczących zapobiegania wypadkom;
- c) organizowanie niezbędnej popularyzacji zagadnień zapobiegania wypadkom, za pomocą filmów, plakatów, komunikatów i broszur;
- d) rozpowszechnianie literatury i informacji o zapobieganiu wypadkom, w taki sposób, aby docierały one do marynarzy na statkach.

2) Osoby, do których należy opracowywanie tekstów dotyczących środków zapobiegania wypadkom lub praktycznych zaleceń, powinny brać pod uwagę przepisy lub zalecenia przyjęte przez właściwe władze, albo zainteresowane organizacje krajowe lub właściwe międzynarodowe organizacje morskie.

7. Programy szkoleniowe przewidziane w art. 9 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., powinny być co pewien czas rewidowane i uaktualniane, przy uwzględnieniu rozwoju typów i wymiarów statków oraz ich wyposażenia, jak też zmian zachodzących w organizacji załóg, w ich narodowości i językach oraz metodach pracy na statku.

8.1) Popularyzacja zagadnień związanych z zapobieganiem wypadkom powinna być prowadzona w sposób ciągły.

2) Popularyzacja ta może przyjąć następujące formy:

- a) wyświetlania w ośrodkach szkolenia zawodowego marynarzy oraz, w miarę możliwości, na statkach filmów instruktażowych, przeźroczy i filmów krótkometrażowych;

- b) wywieszania na statkach plakatów ostrzegających przed niebezpieczeństwem;
- c) zamieszczania w czasopismach, przeznaczonych dla marynarzy, artykułów o niebezpieczeństwach zawodu marynarza i środkach zapobiegania wypadkom;
- d) specjalnych akcji, podczas których byłyby wykorzystywane różne środki przekazu, w celu zaznajomienia marynarzy z zapobieganiem wypadkom oraz z metodami pracy zapewniającymi pełne bezpieczeństwo.

3) Wszystkie te formy popularyzacji powinny uwzględniać różnice narodowościowe, językowe i zwyczajowe marynarzy na statku.

9.1) W celu stosowania art. 10 Konwencji dotyczącej zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., Członkowie powinni należycie uwzględnić typowe regulaminy bezpieczeństwa i zbiory instrukcji dotyczących postępowania, publikowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy, oraz odpowiednie normy międzynarodowych organizacji normalizacyjnych.

2) Członkowie powinni też należycie uwzględnić potrzebę międzynarodowej współpracy w celu prowadzenia ciągłej akcji zapobiegania wypadkom; współpraca ta może przyjąć następujące formy:

- a) dwustronnych lub wielostronnych porozumień mających na celu ujednoczenie norm i urządzeń zabezpieczających w zakresie zapobiegania wypadkom;
- b) wymiany informacji na temat szczególnych niebezpieczeństw, na jakie są narażeni marynarze, i środków zapobiegania wypadkom;
- c) pomocy w wypróbowywaniu sprzętu i przeprowadzaniu kontroli, zgodnie z przepisami kraju, w którym statek jest zarejestrowany;
- d) współpracy przy opracowywaniu i rozpowszechnianiu przepisów, zasad lub podręczników dotyczących zapobiegania wypadkom;
- e) współpracy w wytwarzaniu i użytkowaniu pomocniczych materiałów szkoleniowych;
- f) połączenia środków materialnych lub udzielania sobie wzajemnej pomocy w szkoleniu marynarzy w zakresie zapobiegania wypadkom i metod pracy zapewniających pełne bezpieczeństwo.

Konwencja Nr 135

dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1971 r. na swej pięćdziesiątej szóstej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., która chroni pracowników przed wszelkimi aktami dyskryminacji, zmierzającymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy,

uznając, że pożądane jest przyjęcie dodatkowych postanowień dotyczących przedstawicieli pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego pierwszego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca przedstawicieli pracowników, 1971 r.

Artykuł 1

Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Artykuł 2

1. W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji.

2. W związku z tym należy wziąć pod uwagę rodzaj systemu stosunków zawodowych w kraju oraz potrzeby, rozmiar i możliwości zainteresowanego przedsiębiorstwa.

¹ Data wejścia w życie: 30 czerwca 1973 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178 – zał.).

3. Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.

Artykuł 3

W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one:

- a) przedstawicielami związków zawodowych, a mianowicie przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych, albo
- b) przedstawicielami wybranymi, a mianowicie przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych.

Artykuł 4

Ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia rozjemcze lub wyroki sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w niniejszej Konwencji.

Artykuł 5

Jeżeli w przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani, należy w razie potrzeby podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli oraz w celu zachęcenia do współpracy pomiędzy przedstawicielami wybranymi a zainteresowanymi związkami zawodowymi i ich przedstawicielami we wszystkich należących do nich sprawach.

Artykuł 6

Realizacja niniejszej Konwencji może nastąpić w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych lub w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 143

dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1971 r. na pięćdziesiątej szóstej sesji,
przyjąwszy Konwencję dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,
przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego pierwszego roku niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

I. METODY WPROWADZENIA W ŻYCIE

1. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

2. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one:

- a) przedstawicielami związków zawodowych, a mianowicie przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych; albo
- b) przedstawicielami wybranymi, a mianowicie przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub postanowieniami układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych.

3. Ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w niniejszym Zaleceniu.

4. Jeżeli w przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani, należy, w razie potrzeby, podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie osłabiała pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli oraz w celu zachęcenia do współpracy między przedstawicielami wybranymi a zainteresowanymi związkami zawodowymi i ich przedstawicielami we wszystkich należących do nich sprawach.

III. OCHRONA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

5. Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim krzywdzącym aktom, włącznie ze zwolnieniem, ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich członkostwo związkowe lub też uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

6.1) W razie braku odpowiednich i dostatecznych środków ochrony, mających powszechne zastosowanie do pracowników, należy podjąć szczególne środki zapewniające skuteczną ochronę przedstawicieli pracowników.

2) Środki te mogą obejmować:

- a) szczegółowe i dokładne określenie przyczyn usprawiedliwiających rozwiązanie stosunku pracy z przedstawicielami pracowników;
- b) konieczność konsultacji, zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody niezależnego organu, publicznego lub prywatnego, lub też organu mieszanego, przed ostatecznym zwolnieniem przedstawiciela pracowników;
- c) specjalne postępowanie odwoławcze dla przedstawicieli pracowników, którzy uważają, że zwolnieni zostali niesłusznie, że warunki ich zatrudnienia zostały zmienione na ich niekorzyść lub że są niesprawiedliwie traktowani;
- d) w razie niesłusznego zwolnienia przedstawicieli pracowników – skuteczne wynagrodzenie krzywdy, obejmujące, jeżeli to nie jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa zainteresowanego kraju, przywrócenie zatrudnienia tych przedstawicieli połączone z wypłatą niewypłaconych poborów i utrzymaniem nabytych przez nich praw;
- e) w razie stwierdzenia, że zwolnienie lub zmiana warunków zatrudnienia przedstawiciela pracowników na jego niekorzyść ma charakter dyskryminacyjny – obowiązek udowodnienia przez pracodawcę, iż zastosowanie danego środka było rzeczywiście uzasadnione;
- f) w razie redukcji personelu – przyznanie przedstawicielom pracowników pierwszeństwa pozostania w zatrudnieniu.

7.1) Ochronę przyznaną na podstawie ust. 5 niniejszego Zalecenia należy również stosować do pracowników, którzy są kandydatami lub których kandydatury zostały zgłoszone we właściwym obowiązującym trybie wybierania lub mianowania przedstawicieli pracowników.

2) Taką samą ochronę można by również przyznać pracownikom, którzy przestali być przedstawicielami pracowników.

3) Okres stosowania tej ochrony wobec osób określonych w niniejszym ustępie może być ustalony w trybie wymienionym w ust. 1 niniejszego Zalecenia.

8.1) Po wygaśnięciu mandatów przedstawiciele pracowników, którzy pełnili funkcje przedstawicielskie w przedsiębiorstwie, w którym byli zatrudnieni i w którym ponownie podjęli pracę, powinni zachować lub odzyskać wszystkie swe uprawnienia, włącznie z uprawnieniami dotyczącymi charakteru ich pracy, zarobków i starszeństwa.

2) Jeżeli zainteresowani pełnili swe funkcje przedstawicielskie głównie poza swym przedsiębiorstwem, sprawa, czy i w jakim stopniu należy stosować do nich postanowienia pkt. 1) niniejszego ustępu, powinna być rozstrzygnięta przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub sądowe.

IV. UŁATWIENIA, KTÓRE POWINNY BYĆ PRYZNANE PRZEDSTAWICIELOM PRACOWNIKÓW

9.1) Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie powinny być przyznane takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie swych funkcji.

2) W związku z tym należy wziąć pod uwagę charakter systemu stosunków zawodowych kraju, potrzeby, rozmiar i możliwości danego przedsiębiorstwa.

3) Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.

10.1) Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie powinno się przyznać zwolnienia od pracy, bez utraty wynagrodzenia, świadczeń i korzyści socjalnych, na czas potrzebny do wykonywania swych funkcji przedstawicielskich w przedsiębiorstwie.

2) W braku odpowiednich postanowień przedstawiciel pracowników może być zobowiązany do uzyskania zgody swego bezpośredniego przełożonego lub innego upoważnionego przedstawiciela kierownictwa, wyznaczonego w tym celu, przed skorzystaniem ze zwolnienia od pracy, lecz zgody takiej nie można odmówić z niesłusznych przyczyn.

3) Mogą być ustanowione rozsądne limity czasu zwolnień od pracy udzielanych przedstawicielom pracowników zgodnie z pkt. 1) niniejszego ustępu.

11.1) W celu umożliwienia przedstawicielom pracowników wykonywania swych funkcji w sposób skuteczny, należy im udzielać zwolnień od pracy potrzebnych do uczestniczenia w posiedzeniach, kursach szkoleniowych, seminariach, kongresach i konferencjach związkowych.

2) Zwolnienia przewidziane w pkt. 1) niniejszego ustępu powinny być przyznawane bez utraty wynagrodzenia, świadczeń i korzyści socjalnych, z tym że w trybie wymienionym w ust. 1 niniejszego Zalecenia można ustalić, kto ma ponieść koszty powstałe z tego tytułu.

12. Przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli dostęp do tych miejsc jest im potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich.

13. Przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp bez nieuzasadnionej zwłoki do kierownictwa przedsiębiorstwa i do przedstawicieli kierownictwa, upoważnionych do podejmowania decyzji, gdy jest to konieczne do właściwego wykonywania ich funkcji.

14. W razie nieustanowienia innego sposobu zbierania związkowych składek członkowskich, przedstawiciele pracowników upoważnieni przez związek zawodowy powinni otrzymać zezwolenie na regularne zbieranie tych składek na terenie przedsiębiorstwa.

15.1) Przedstawiciele pracowników, działający w imieniu związku zawodowego, powinni otrzymać zezwolenie na wywieszanie komunikatów związkowych w przedsiębiorstwie, w jednym lub w kilku miejscach, uzgodnionych z kierownictwem przedsiębiorstwa, do których pracownicy mają łatwy dostęp.

2) Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zezwolić przedstawicielom pracowników, działającym w imieniu związków zawodowych, na rozprowadzanie wśród pracowników przedsiębiorstwa biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów związku.

3) Komunikaty i dokumenty związkowe, o których mowa w mniejszym ustępie, powinny odnosić się do normalnej działalności związków zawodowych, a ich wywieszanie i rozprowadzanie nie powinno utrudniać normalnej działalności przedsiębiorstwa ani naruszać w nim schludności.

4) Przedstawiciele pracowników, którzy są przedstawicielami wybranymi w rozumieniu lit. b) ust. 2 niniejszego Zalecenia powinni korzystać z analogicznych ułatwień, odpowiadających ich funkcjom.

16. Kierownictwo powinno udostępnić przedstawicielom pracowników, na warunkach i w zakresie, które mogą być określone w trybie wymienionym w ust. 1 niniejszego Zalecenia, takie materialne ułatwienia i informacje, jakie są konieczne do wykonywania ich funkcji.

17.1) Przedstawiciele związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni w przedsiębiorstwie, lecz którego pracownicy są członkami tego związku, powinni mieć wolny dostęp do takiego przedsiębiorstwa.

2) Warunki takiego dostępu powinny być określone w trybie wymienionym w ustępach 1 i 3 niniejszego Zalecenia.

Konwencja Nr 136

dotycząca ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1971 r. na pięćdziesiątej szóstej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca benzenu, z 1971 r.

Artykuł 1

Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich czynności związanych z narażeniem pracowników na działanie:

- a) aromatycznego węglowodoru benzenu C₆H₆, zwanego dalej „benzenem”;
- b) produktów zawierających ponad 1% benzenu, zwanych dalej „produktami zawierającymi benzen”.

Artykuł 2

1. W każdym wypadku, gdy można wykorzystać produkty zastępcze nieszkodliwe lub mniej szkodliwe, będą one użyte zamiast benzenu lub produktów zawierających benzen.

2. Ustęp 1 niniejszego artykułu nie ma zastosowania do:

- a) produkcji benzenu;
- b) użycia benzenu do syntezy chemicznej;
- c) użycia benzenu w paliwach silnikowych;
- d) prac analitycznych i badawczych prowadzonych w laboratoriach.

Artykuł 3

1. Właściwa władza w każdym kraju może zezwolić na czasowe odstępstwa od stosowania procentu ustalonego w art. 1 b), jak również od postanowień ust. 1 art. 2

¹ Data wejścia w życie: 27 lipca 1973 r.

niniejszej Konwencji w granicach i na okresy ustalone po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją.

2. W takim wypadku zainteresowany Członek wskaże w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, które ma obowiązek przedstawiać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stan swego ustawodawstwa i praktyki w zakresie dotyczącym stosowania tych odstępstw oraz kroki podejmowane w celu całkowitego stosowania postanowień Konwencji.

3. Po upływie 3 lat od początkowego wejścia w życie niniejszej Konwencji Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy przedstawi Konferencji specjalne sprawozdanie dotyczące stosowania ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu i zawierające propozycje, które uzna za właściwe, w celu podjęcia dalszych kroków w tej sprawie.

Artykuł 4

1. Użycie benzenu i produktów zawierających benzen będzie zakazane w pewnych pracach, które zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe.

2. Zakaz ten będzie obejmował przynajmniej używanie benzenu i produktów zawierających benzen jako rozpuszczalników, z wyjątkiem procesów przeprowadzanych w aparatach zamkniętych lub przy zastosowaniu innych metod zapewniających takie same warunki bezpieczeństwa.

Artykuł 5

W celu zapewnienia skutecznej ochrony pracowników narażonych na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen będą zastosowane środki technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

Artykuł 6

1. W pomieszczeniach, w których benzen lub produkty zawierające benzen są wytwarzane lub używane, albo w których dokonuje się manipulacji nimi, będą zastosowane wszelkie niezbędne środki w celu zapobieżenia wydostawaniu się par benzenu do powietrza w miejscach pracy.

2. W razie, gdy pracownicy są narażeni na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, pracodawca podejmie niezbędne kroki, aby koncentracja benzenu w powietrzu w miejscach pracy nie przekraczała maksimum, które określi właściwa władza; na poziomie nie przekraczającym górnej granicy 25 części na jeden milion (80 mg/m³).

3. Właściwa władza wyda wytyczne określające tryb postępowania mającego na celu oznaczenie koncentracji benzenu w powietrzu w miejscach pracy.

Artykuł 7

1. Prace obejmujące użycie benzenu lub produktów zawierających benzen będą przeprowadzane, jeżeli to jest możliwe, w aparacie zamkniętym.

2. Jeżeli użycie aparatu zamkniętego nie jest możliwe, miejsca pracy, w których używa się benzenu lub produktów zawierających benzen, będą wyposażone w skuteczne środki zapewniające usuwanie pary benzenu w stopniu niezbędnym do ochrony zdrowia pracowników.

Artykuł 8

1. Pracownicy, którzy mogą mieć kontakt z ciekłym benzenem lub produktami ciekłymi zawierającymi benzen, będą wyposażeni w dostateczne środki osobistej ochrony przeciwko ryzyku absorpcji benzenu poprzez skórę.

2. Pracownicy, którzy ze szczególnych przyczyn mogą być narażeni na działanie benzenu skoncentrowanego w powietrzu w miejscach pracy w ilości przekraczającej maksimum przewidziane w ust. 2 art. 6 niniejszej Konwencji, będą wyposażeni w odpowiednie środki ochrony osobistej przeciwko ryzyku wdychania pary benzenu; czas trwania narażenia będzie możliwie najbardziej ograniczony.

Artykuł 9

1. Pracownicy, którzy mają wykonywać prace związane z narażeniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, będą poddani:

- a) przed zatrudnieniem dokładnemu badaniu lekarskiemu, łącznie z badaniem krwi, w celu stwierdzenia, czy nadają się do zatrudnienia;
- b) późniejszym okresowym badaniom, obejmującym badania biologiczne (łącznie z badaniem krwi), w odstępach czasu ustalonych przez ustawodawstwo krajowe.

2. Właściwa władza w każdym kraju, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, może zezwolić na odstępstwa od obowiązków przewidzianych w ust. 1 niniejszego artykułu w odniesieniu do określonych kategorii pracowników.

Artykuł 10

1. Badania lekarskie przewidziane w ust. 1 art. 9 niniejszej Konwencji będą:

- a) przeprowadzane pod nadzorem i odpowiedzialnością wykwalifikowanego lekarza, zatwierdzonego przez właściwą władzę, w razie potrzeby z pomocą odpowiedniego laboratorium;
- b) poświadczone we właściwy sposób.

2. Badania lekarskie nie będą obciążały pracowników żadnymi wydatkami.

Artykuł 11

1. Kobiety w ciąży, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim, oraz matki karmiące nie będą zatrudniane przy pracach związanych z narażaniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen.

2. Młodociani poniżej lat 18 nie będą zatrudniani przy pracach związanych z narażaniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen; zakaz ten nie dotyczy jednak młodocianych pobierających naukę lub szkolonych pod odpowiednim nadzorem technicznym i lekarskim.

Artykuł 12

Na wszelkich zbiornikach z benzenem lub produktami zawierającymi benzen będą wyraźnie uwidocznione: wyraz „Benzen” i niezbędne symbole wskazujące niebezpieczeństwo.

Artykuł 13

Każdy Członek podejmie odpowiednie kroki, ażeby wszyscy pracownicy narażeni na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen zostali odpowiednio pouczeni o środkach, które należy zastosować do ochrony przed narażeniem zdrowia i uniknięcia wypadków, jak również o środkach, które należy zastosować w razie ujawnienia się symptomów zatrucia.

Artykuł 14

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję:

- a) podejmie w drodze ustawodawstwa lub w każdy inny sposób, zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, kroki niezbędne do wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji;
- b) określi, zgodnie z praktyką krajową, osobę lub osoby, na których spoczywać będzie obowiązek zapewnienia stosowania postanowień niniejszej Konwencji;
- c) podejmie działania w celu powołania właściwej służby inspekcyjnej do sprawowania nadzoru nad stosowaniem postanowień niniejszej Konwencji lub też do sprawowania, czy zapewniona jest właściwa inspekcja.

* * *

Artykuły 15–22: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 144

dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1971 r. na pięćdziesiątej szóstej sesji,

przyjąwszy Konwencję dotyczącą benzenu, z 1971 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące benzenu, z 1971 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich czynności związanych z narażeniem pracowników na działanie:

- a) aromatycznego węglowodoru benzenu C₆H₆, zwanego dalej „benzenem”;
- b) produktów zawierających ponad 1 % benzenu, zwanych dalej „produktami zawierającymi benzen”; zawartość benzenu powinna być oznaczona metodami analitycznymi zalecanymi przez właściwe organizacje międzynarodowe.

2. Niezależnie od postanowień ust. 1 niniejszego Zalecenia, zawartość benzenu w produktach nie wymienionych pod lit. b) tego ustępu powinna być stopniowo zmniejszana do możliwie najniższego poziomu, jeżeli wymaga tego ochrona zdrowia pracowników.

II. OGRANICZENIE UŻYWANIA BENZENU

3.1) W każdym wypadku, gdy można wykorzystać produkty zastępcze nieszkodliwe lub mniej szkodliwe, powinny one być użyte zamiast benzenu lub produktów zawierających benzen.

2) Punktu 1) niniejszego ustępu nie stosuje się do:

- a) produkcji benzenu;
- b) użycia benzenu do syntezy chemicznej;

- c) użycia benzenu w paliwach silnikowych;
- d) prac analitycznych i badawczych prowadzonych w laboratoriach.

4.1) Użycie benzenu i produktów zawierających benzen powinno być zakazane w pewnych pracach, które zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe.

2) Zakaz ten powinien obejmować przynajmniej używanie benzenu i produktów zawierających benzen jako rozpuszczalników, z wyjątkiem procesów przeprowadzanych w aparatach zamkniętych lub przy zastosowaniu innych metod, zapewniających takie same warunki bezpieczeństwa.

5. Sprzedaż pewnych produktów przemysłowych zawierających benzen (takich jak farby, lakiery, mastyksy, kleje, lepiszcze, atramenty i różne roztwory), określonych przez ustawodawstwo krajowe, powinna być zabroniona w wypadkach ustalonych przez właściwą władzę.

III. ŚRODKI TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

6.1) Należy zastosować środki techniczne bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapewnienia skutecznej ochrony pracowników narażonych na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen.

2) Niezależnie od postanowień ust. 1 niniejszego Zalecenia, należy zastosować takie środki również w wypadku, gdy pracownicy są narażeni na takie działanie produktów zawierających benzen, w ilości mniejszej niż 1%, jeżeli jest to konieczne do zapobieżenia, aby koncentracja benzenu w powietrzu w miejscach pracy nie przekraczała maksimum ustalonego przez właściwą władzę.

7.1) W pomieszczeniach, w których benzen lub produkty zawierające benzen są wytwarzane lub używane, albo w których dokonuje się nimi manipulacji, należy zastosować wszelkie niezbędne środki w celu zapobieżenia wydostawaniu się par benzenu do powietrza w miejscach pracy.

2) W razie, gdy pracownicy są narażeni na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, pracodawca powinien podjąć niezbędne kroki, aby koncentracja benzenu w powietrzu w miejscach pracy nie przekraczała maksimum, które określi właściwa władza, na poziomie nie przekraczającym górnej granicy 25 części na jeden milion (80 mg/m³).

3) Maksymalna koncentracja benzenu przewidziana w pkt. 2) niniejszego ustępu powinna być jak najszybciej obniżona, jeżeli orzeczenie lekarskie uzna to za pożądane.

4) Właściwa władza powinna wydać wytyczne określające tryb postępowania, mającego na celu oznaczenie koncentracji benzenu w powietrzu w miejscach pracy.

8. 1) Prace obejmujące użycie benzenu lub produktów zawierających benzen powinny być przeprowadzane, jeżeli to jest możliwe, w aparacie zamkniętym.

2) Jeżeli użycie aparatu zamkniętego nie jest możliwe, miejsca pracy, w których używa się benzenu lub produktów zawierających benzen, powinny być wyposażone w skuteczne środki zapewniające usuwanie pary benzenu w stopniu niezbędnym do ochrony zdrowia pracowników.

3) Należy podjąć starania, aby odpady zawierające ciekły benzen lub pary benzenu nie zagrażały zdrowiu pracowników.

9.1) Pracownicy, którzy mogą mieć kontakt z ciekłym benzenem lub produktami ciekłymi zawierającymi benzen, powinni być wyposażeni w dostateczne środki osobiastej ochrony przeciwko ryzyku absorpcji benzenu przez skórę.

2) Pracownicy, którzy ze szczególnych przyczyn mogą być narażeni na działanie benzenu skoncentrowanego w powietrzu w miejscach pracy w ilości przekraczającej maksimum przewidziane w pkt. 2) ust. 7 niniejszego Zalecenia, powinni być wyposażeni w odpowiednie środki ochrony osobistej przeciwko ryzyku wdychania pary benzenu; czas trwania narażenia powinien być możliwie najbardziej ograniczony.

10. Każdy pracownik, narażony na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, powinien nosić odpowiednią odzież roboczą.

11. Używanie przez pracowników benzenu lub produktów zawierających benzen do mycia rąk lub czyszczenia odzieży roboczej powinno być zabronione.

12. Do pomieszczeń, w których benzen lub produkty zawierające benzen są wytwarzane lub używane, albo w których dokonuje się manipulacji nimi, nie można przynosić żywności ani jej w nich spożywać. Należy zabronić palenia tytoniu w tych pomieszczeniach.

13. W przedsiębiorstwach, w których benzen lub produkty zawierające benzen są wytwarzane lub używane, albo w których dokonuje się nimi manipulacji, pracodawca powinien poczynić odpowiednie kroki, aby pracownicy mogli korzystać:

- a) z odpowiednich urządzeń do mycia zainstalowanych w odpowiednich miejscach i w wystarczającej ilości oraz utrzymywanych w zadowalającym stanie;
- b) z odpowiednich pomieszczeń i urządzeń do spożywania posiłków, jeżeli nie podjęto właściwych kroków, aby mogli spożywać posiłki gdzie indziej;
- c) z szatni lub innych odpowiednich miejsc, w których mogliby przechowywać odzież roboczą oddzielnie od zwykłej odzieży.

14.1) Środki ochrony osobistej przewidziane w ust. 9 i odzież robocza przewidziana w ust. 10 niniejszego Zalecenia powinny być dostarczane, czyszczone i należyście utrzymywane przez pracodawcę.

2) Zainteresowani pracownicy powinni być zobowiązani do używania tych środków ochrony osobistej i odzieży roboczej oraz dbać o nie.

IV. OPIEKA LEKARSKA

15.1) Pracownicy, którzy mają wykonywać prace związane z narażeniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, powinni być poddani:

- a) przed zatrudnieniem dokładnemu badaniu lekarskiemu, łącznie z badaniem krwi, w celu stwierdzenia, czy nadają się do zatrudnienia;
- b) późniejszym okresowym badaniem, obejmującym badania biologiczne (łącznie z badaniem krwi), w odstępach czasu ustalonych przez ustawodawstwo krajowe, nie przekraczających jednego roku.

2) Właściwa władza w każdym kraju, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, może zezwolić na odstępstwa od obowiązków przewidzianych w pkt. 1) niniejszego ustępu w odniesieniu do określonych kategorii pracowników.

16. Przy okazji badań lekarskich zainteresowani pracownicy powinni otrzymać pisemne instrukcje dotyczące stosowania środków ochrony przed narażeniem zdrowia na działanie benzenu.

17. Badania lekarskie przewidziane w pkt. 1) ust. 15 niniejszego Zalecenia powinny być:

- a) przeprowadzane pod nadzorem i odpowiedzialnością wykwalifikowanego lekarza, zatwierdzonego przez właściwą władzę, w razie potrzeby z pomocą odpowiedniego laboratorium;
- b) poświadczone we właściwy sposób.

18. Badania lekarskie powinny być przeprowadzane w czasie pracy i nie powinny obciążać pracowników żadnymi wydatkami.

19. Kobiet w ciąży, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim, oraz matek karmiących dzieci nie należy zatrudniać przy pracach związanych z narażeniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen.

20. Młodocianych poniżej lat 18 nie należy zatrudniać przy pracach związanych z narażeniem na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen, poza wypadkami, gdy pobierają naukę lub są szkoleni pod odpowiednim nadzorem technicznym i lekarskim.

V. ZBIORNIKI

21.1) Na wszelkich zbiornikach z benzenem lub produktami zawierającymi benzen powinny być wyraźnie uwidocznione: wyraz „Benzen” i niezbędne symbole wskazujące niebezpieczeństwo.

2) Powinna być również zamieszczona wzmianka wskazująca procent benzenu zawarty w produkcie.

3) Symbole wskazujące niebezpieczeństwo, wymienione w pkt. 1) niniejszego ustępu, powinny być uznane w skali międzynarodowej.

22. Benzen i produkty zawierające benzen mogą być dostarczane do miejsc pracy tylko w zbiornikach, sporządzonych z odpowiedniego materiału, o dostatecznej wytrzymałości, zaprojektowanych i skonstruowanych w sposób zapobiegający jakiegokolwiek wyciekaniu lub przypadkowemu ulatnianiu się pary benzenu.

VI. ŚRODKI UŚWIADAMIAJĄCE

23. Każdy Członek powinien podjąć odpowiednie kroki, aby wszyscy pracownicy narażeni na działanie benzenu lub produktów zawierających benzen otrzymali, na koszt pracodawcy, odpowiednie przeszkolenie i instrukcje, dotyczące środków, które należy zastosować dla ochrony przed narażeniem zdrowia i uniknięcia wypadków, jak też środków, które należy zastosować w razie ujawnienia się symptomów zatrucia.

24. W odpowiednich miejscach w pomieszczeniach, w których używa się benzenu lub produktów zawierających benzen, powinny być wywieszane informacje wskazujące:

- a) istnienie niebezpieczeństwa;
- b) środki ochronne, jakie należy stosować;

- c) wyposażenie ochronne, które ma być użyte;
- d) środki pierwszej pomocy, które należy zastosować w wypadku ostrego zatrucia benzenem.

VII. POSTANOWIENIA OGÓLNE

25. Każdy Członek powinien:

- a) podejmować niezbędne kroki w drodze ustawodawstwa lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, w celu wprowadzania w życie postanowień niniejszego Zalecenia;
- b) określić, zgodnie z praktyką krajową, osobę lub osoby, na których spoczywać będzie obowiązek zapewnienia stosowania postanowień niniejszego Zalecenia;
- c) powołać odpowiednie służby inspekcji do sprawowania kontroli stosowania postanowień niniejszego Zalecenia lub też do sprawdzania, czy właściwa kontrola jest przeprowadzana.

26. Właściwa władza w każdym kraju powinna aktywnie popierać badania mające na celu zastąpienie benzenu produktami nieszkodliwymi lub mniej szkodliwymi.

27. Właściwa władza powinna utworzyć system statystyczny umożliwiający gromadzenie i publikowanie co roku danych dotyczących wypadków zatrucia benzenem, stwierdzonych orzeczeniem lekarskim.

Konwencja Nr 137

dotycząca społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami w portach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 r. na swej pięćdziesiątej ósmej sesji,

biorąc pod uwagę, że metody manipulacji przy ładunkach w portach zostały zmienione i w dalszym ciągu podlegają poważnym przemianom – na przykład przez przyjęcie jednostek ładunkowych, wprowadzenie przeładunku systemem tocznym („roll-on-roll-off”), zwiększenie mechanizacji i automatyzacji – jak również to, że powstają nowe tendencje w obrocie towarów i że podobne zmiany mogą w jeszcze szerszym zakresie być wprowadzone w przyszłości,

biorąc pod uwagę, że zmiany te, przyspieszając transport towarów, zmniejszając czas postoju statków w portach oraz obniżając koszty transportu, mogą przynieść korzyści gospodarce zainteresowanego kraju jako całości i przyczynić się do podniesienia poziomu życia,

biorąc pod uwagę, że takie zmiany mają jednocześnie poważny wpływ na poziom zatrudnienia w portach oraz na warunki pracy i życia robotników portowych i że należy podjąć środki w celu uniknięcia lub zmniejszenia wynikających stąd problemów,

biorąc pod uwagę, że robotnicy portowi powinni uczestniczyć w korzyściach wypływających z wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych przy ładunkach i że w rezultacie należy połączyć badanie i wprowadzanie tych metod z wypracowaniem i przyjęciem postanowień zmierzających do trwałej poprawy ich sytuacji poprzez takie środki, jak regulacja zatrudnienia, stabilizacja zarobku i inne środki związane z warunkami życia i pracy zainteresowanych oraz bezpieczeństwem i higieną pracy w portach,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych przy ładunkach (w portach), która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego trzeciego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy w portach, z 1973 r.

¹ Data wejścia w życie: 24 lipca 1975 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1979 r., Nr 10, poz. 60 – zał.).

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do osób, które są w stałej gotowości do pracy w zawodzie robotnika portowego i których zasadnicze wynagrodzenie roczne pochodzi z tej pracy.

2. Do celów niniejszej Konwencji określenia „robotnik portowy” i „praca w portach” oznaczają osoby i czynności określone w ten sposób przez ustawodawstwo lub praktykę krajową. Organizacje pracodawców i zainteresowanych pracowników powinny być konsultowane lub w inny sposób uczestniczyć przy formułowaniu i zmianie tych określeń, poza tym należy uwzględnić nowe metody w czynnościach manipulacyjnych przy ładunkach i ich wpływ wywierany na różne rodzaje zajęć robotników portowych.

Artykuł 2

1. Polityka krajowa będzie zmierzać do zachęcania wszystkich zainteresowanych ośrodków, aby, w miarę możliwości, zapewniły robotnikom portowym stałe lub ciągłe zatrudnienie.

2. W każdym wypadku robotnikom portowym należy zapewnić minimum okresów zatrudnienia lub minimum zarobku, przy czym ich zakres i rodzaj zależeć będą od sytuacji gospodarczej i społecznej kraju i danego portu.

Artykuł 3

1. Będą założone i prowadzone na bieżąco rejestry dla wszystkich grup zawodowych robotników portowych, zgodnie z zasadami, które ustali ustawodawstwo lub praktyka krajowa.

2. Robotnicy portowi wpisani do rejestrów będą mieli pierwszeństwo w uzyskaniu pracy w portach.

3. Robotnicy portowi wpisani do rejestrów będą zachowywali gotowość do pracy zgodnie z zasadami, które ustali ustawodawstwo lub praktyka krajowa.

Artykuł 4

1. Stan zarejestrowanej siły roboczej będzie analizowany okresowo w celu ustalenia go na poziomie odpowiadającym potrzebom portu.

2. Jeżeli okaże się konieczna redukcja zarejestrowanej siły roboczej, zostaną podjęte wszelkie niezbędne środki w celu zapobieżenia niekorzystnym skutkom dla robotników portowych lub złagodzenia tych skutków.

Artykuł 5

W celu uzyskania możliwie jak największych społecznych korzyści z nowych metod w czynnościach manipulacyjnych przy ładunkach polityka krajowa będzie zmierzać do zachęcania pracodawców lub ich organizacji, z jednej strony, i organizacji pracowników, z drugiej, do współpracy nad poprawą wydajności pracy w portach, z udziałem, jeśli to wskazane, właściwych władz.

Artykuł 6

Każdy Członek zapewni stosowanie wobec robotników portowych odpowiednich postanowień dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia, dobrobytu i szkolenia zawodowego.

Artykuł 7

Postanowienia niniejszej Konwencji, z wyjątkiem wypadków, gdy zostaną one wprowadzone w życie w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub innymi sposobami zgodnymi z praktyką krajową, zostaną wprowadzone w życie przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuły 8–15: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 145

dotyczące społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami w portach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 r. na pięćdziesiątej ósmej sesji,

biorąc pod uwagę, że metody manipulacji ładunkami w portach zostały zmienione i w dalszym ciągu podlegają poważnym przemianom – na przykład przez przyjęcie jednostek ładunkowych, wprowadzenie przeładunku systemem tocznym („roll-on roll-off”), zwiększenie mechanizacji i automatyzacji, jak również to, że powstają nowe tendencje w obrocie towarów i że podobne zmiany mogą być wprowadzone w przyszłości w jeszcze szerszym zakresie,

biorąc pod uwagę, że zmiany te, przyspieszając transport towarów, zmniejszając czas postoju statków w portach oraz obniżając koszty transportu mogą przynieść korzyści gospodarce zainteresowanego kraju jako całości i przyczynić się do podniesienia poziomu życia,

biorąc pod uwagę, że takie zmiany mają jednocześnie poważny wpływ na poziom zatrudnienia w portach oraz na warunki pracy i życia robotników portowych i że należy podjąć środki w celu uniknięcia lub zmniejszenia wynikających stąd problemów, biorąc pod uwagę, że robotnicy portowi powinni uczestniczyć w korzyściach wypływających z wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami i że w rezultacie należy połączyć planowanie i wprowadzanie tych metod z wypracowaniem i przyjęciem postanowień zmierzających do trwałej poprawy ich sytuacji poprzez takie środki, jak regulacja zatrudnienia, stabilizacja zarobku i inne środki związane z warunkami życia i pracy zainteresowanych oraz bezpieczeństwem i higieną pracy w portach,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące społecznych następstw wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami (w portach), która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia, uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracy w portach, z 1973 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy w portach, z 1973 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

1. Z zastrzeżeniem ust. 36 niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do osób, które są w stałej gotowości do pracy w zawodzie robotnika portowego i których zasadnicze wynagrodzenie roczne pochodzi z tej pracy.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia określenia „robotnik portowy” i „praca w portach” oznaczają osoby i czynności określone w ten sposób przez ustawodawstwo i praktykę krajową. Organizacje pracodawców i zainteresowanych pracowników powinny być konsultowane lub w inny sposób uczestniczyć przy formułowaniu lub zmianie tych określeń; poza tym powinno się uwzględnić nowe metody w czynnościach manipulacyjnych ładunkami i ich wpływ na różne rodzaje zajęć robotników portowych.

II. SKUTKI ZMIAN WPROWADZONYCH DO METOD W CZYNNOŚCIACH MANIPULACYJNYCH ŁADUNKAMI W PORTACH

3. W każdym kraju, a jeśli wskazane, w każdym porcie należy regularnie i systematycznie oceniać przypuszczalne skutki zmian wprowadzonych do metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami, zwłaszcza w zakresie możliwości zatrudnienia robotników portowych i warunków ich pracy, jak również struktury zatrudnienia w portach, a środki, jakie należałoby w ich konsekwencji podjąć, powinny być systematycznie badane przez organy, w których powinni uczestniczyć przedstawiciele zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, a jeśli wskazane, przedstawiciele właściwych władz.

4. Wprowadzenie nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami i zamierzone w tym względzie środki powinny być skoordynowane, na płaszczyźnie krajowej i regionalnej, z programami i polityką w zakresie rozwoju i siły roboczej.

5. Dla celów wymienionych w ustępach 3 i 4 należy gromadzić w sposób ciągły wszystkie użyteczne informacje, a w szczególności:

- a) dane statystyczne dotyczące ruchu towarów w portach, wskazujące, jakie metody w czynnościach manipulacyjnych zostały wykorzystane;
- b) wykazy obrazujące pochodzenie i przeznaczenie głównych nurtów ruchu towarów, jak również punkty, w których jest gromadzona i z których jest rozprowadzana zawartość kontenerów i innych jednostek ładunkowych;
- c) przewidywania dotyczące przyszłych kierunków rozwoju w miarę możliwości przedstawione w analogiczny sposób;
- d) przewidywania odnośnie do zapotrzebowania na siłę roboczą w portach niezbędną do czynności manipulacyjnych ładunkami, biorąc pod uwagę przyszły rozwój metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami oraz pochodzenie i przeznaczenie głównych nurtów ruchu towarów.

6. Każdy kraj, w miarę możliwości, powinien zastosować nowe metody w czynnościach manipulacyjnych ładunkami, które odpowiadałyby najlepiej jego gospodarce, biorąc pod uwagę w szczególności zasoby kapitału (zwłaszcza obcych walut), siły roboczej i posiadanych środków transportu wewnętrznego.

III. REGULACJA ZATRUDNIENIA I ZAROBKU

A. STAŁE LUB REGULARNE ZATRUDNIENIE

7. W miarę możliwości wszystkim robotnikom portowym należy zapewnić stałe lub regularne zatrudnienie.

B. GWARANCJE ZATRUDNIENIA LUB ZAROBKU

8.1) Jeżeli nie jest możliwe stałe lub regularne zatrudnienie robotników portowych, powinno się zapewnić im gwarancje zatrudnienia lub gwarancje zarobku albo obydwóch – przy czym ich zakres i rodzaj zależałyby od sytuacji gospodarczej i społecznej kraju i danego portu.

2) Gwarancje te mogłyby przyjąć jedną lub kilka z podanych niżej form:

- a) zatrudnienie w czasie uzgodnionej liczby godzin lub zmian rocznie, miesięcznie, tygodniowo lub gwarancja odpowiedniej zapłaty;
- b) zasiłek za zgłoszenie się do pracy dla tych, którzy przychodzą na wezwanie lub w inny sposób okazują gotowość, nawet nie będąc zatrudnionymi, wypłacany zgodnie z takim systemem płatności, przy którym robotnicy portowi nie musieliby wnieść swego udziału;
- c) w braku pracy, wypłata zasiłków na wypadek bezrobocia.

9. Byłoby wskazane, aby wszyscy zainteresowani podjęli stanowcze kroki w celu uniknięcia lub zmniejszenia, w miarę możliwości, jakiegokolwiek redukcji siły roboczej, nie naruszając jednak skutecznej działalności portu.

10. Należy przyjąć odpowiednie postanowienia, aby w razie koniecznej redukcji siły roboczej otoczyć robotników portowych opieką finansową, na przykład za pomocą wypłaty:

- a) świadczeń na wypadek bezrobocia lub innych świadczeń z zabezpieczenia społecznego;
- b) zasiłków na wypadek przerwania pracy lub innych odszkodowań płatnych przez pracodawcę z tytułu zwolnienia;
- c) połączenia różnych świadczeń, w zależności od tego, co zostanie przewidziane przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

C. REJESTRACJA

11. Należy założyć rejestry i prowadzić je na bieżąco dla wszystkich grup zawodowych robotników portowych, zgodnie z zasadami ustalonymi przez ustawodawstwo i praktykę krajową, w celu:

- a) zapobieżenia wykorzystaniu dodatkowej siły roboczej, jeżeli praca będąca do wykonania jest niewystarczająca do zapewnienia robotnikom portowym odpowiedniego poziomu życia;
- b) wprowadzenia zasady regulacji zatrudnienia lub stabilizacji zarobku, jak również rozmieszczenia siły roboczej w portach.

12. W zależności od zmiany charakteru pracy i zwiększenia liczby robotników portowych zdolnych do wykonywania bardziej różnorodnych zadań należy zmniejszyć liczbę grup specjalizacji i zmodyfikować ich określenie.

13. W miarę możliwości należy usunąć różnicę między pracą na pokładzie a pracą na nabrzeżu w celu uzyskania lepszych możliwości przystosowania siły roboczej, elastyczności w jej rozmieszczeniu i skuteczności w działaniu.

14. Jeżeli nie ma stałego lub regularnego zatrudnienia dla wszystkich robotników portowych, rejestry powinny być prowadzone w jednej z dwu form:

- a) bądź jako rejestr jednolity;
- b) bądź jako odrębne rejestry dla:
 - i) osób posiadających zatrudnienie bardziej lub mniej regularne;
 - ii) osób będących w rezerwie.

15. Nikt nie powinien być normalnie zatrudniony jako robotnik portowy, jeżeli nie jest zarejestrowany w tym charakterze. W przypadku wyjątkowym, jeżeli wszyscy robotnicy portowi zarejestrowani i będący do dyspozycji są zatrudnieni, można zatrudnić innych robotników.

16. Robotnicy portowi, wpisani do rejestrów, powinni zachować gotowość do pracy zgodnie z zasadami ustalonymi przez ustawodawstwo i praktykę krajową.

D. DOSTOSOWYWANIE ZAREJESTROWANEJ SIŁY ROBOCZEJ

17. Stan zarejestrowanej siły roboczej powinien być analizowany okresowo przez zainteresowane strony w celu ustalenia go na poziomie wystarczającym dla potrzeb portu, jednak niezbyt wygórowanym. Dla celów tych analiz należy wziąć pod uwagę wszystkie odpowiednie czynniki, w szczególności czynniki długofalowe, takie jak ewolucja metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami i kierunki rozwoju handlu.

18.1) Jeżeli zmniejsza się zapotrzebowanie na pewne kategorie robotników portowych, należy podjąć wszelkie wysiłki, aby utrzymać zatrudnienie zainteresowanych robotników w rejonie portu, proponując przeszkolenie w innych rodzajach zatrudnienia w tym rejonie; przeszkolenie należy prowadzić dostatecznie wcześniej przed przewidywaną zmianą metod pracy.

2) Jeżeli redukcja całości zarejestrowanej siły roboczej staje się nieunikniona, należy uczynić wszystko, co niezbędne, aby ułatwić robotnikom portowym znalezienie zatrudnienia w innych działach, zapewniając im środki na przeszkolenie i pomoc publicznych biur zatrudnienia.

19.1) W miarę możliwości wszelka redukcja zarejestrowanej siły roboczej, która stała się konieczna, powinna być dokonywana stopniowo, bez zwolnień z pracy. W tym zakresie doświadczenie nabyte w dziedzinie zasad planowania kadrowego na szczeblu przedsiębiorstwa mogłoby być skutecznie zastosowane w portach.

2) Przy określaniu rozmiaru redukcji należy uwzględnić między innymi:

- a) naturalne zmniejszanie się siły roboczej;
- b) wstrzymanie naboru, z wyjątkiem rekrutacji pracowników posiadających specjalizacje, których nie mogą nabyć już zarejestrowani robotnicy portowi;
- c) wyłączenie osób, których podstawowy roczny zarobek nie pochodzi z pracy w porcie;
- d) obniżenie wieku przejścia na emeryturę lub ułatwienie dobrowolnego przejścia na wcześniejszą emeryturę, przez przyznanie rent, dodatków do rent państwowych lub wypłatę zasiłków ryczałtowych;
- e) jeśli sytuacja to usprawiedliwia i z zastrzeżeniem układów zbiorowych oraz za zgodą zainteresowanych robotników, przeniesienie na stałe robotników portowych

z portów, w których jest ich zbyt wielu, do portów posiadających niedostateczną ich liczbę.

3) Zwolnienia z pracy mogą być brane pod uwagę dopiero po należnym rozważeniu możliwości przewidzianych w pkt. 2) niniejszego ustępu i z zastrzeżeniem gwarancji odnośnie do zatrudnienia, które mogłyby być udzielane. Zwolnienia z pracy powinny, w miarę możliwości, być dokonane według uzgodnionych kryteriów, podane do wiadomości z odpowiednim wyprzedzeniem i związane z płatnościami przewidzianymi w ust. 10.

E. PRZYDZIAŁ SIŁY ROBOCZEJ

20. Z wyjątkiem przypadku zatrudnienia stałego lub regularnego przez tego samego pracodawcę, należy uzgodnić system przydziału siły roboczej, który:

- a) z zastrzeżeniem postanowień ustępów 11, 15 i 17 dostarczy każdemu pracodawcy siłę roboczą niezbędną do zapewnienia sprawnej obsługi statków, a w przypadku braku siły roboczej przydzieli odpowiednią jej część będącą do dyspozycji, biorąc pod uwagę ustalony system pierwszeństwa;
- b) każdemu robotnikowi portowemu, wpisanemu do rejestru, zapewni odpowiednią część pracy będącej do dyspozycji;
- c) zmniejszy do minimum konieczność zgłoszenia się na wezwanie w celu wyznaczenia i przydziału do pracy i skróci czas spędzony w tym celu; d) zabezpieczy, jeśli to byłoby możliwe, z zastrzeżeniem niezbędnej rotacji zmian, aby ci sami robotnicy portowi doprowadzali do końca powierzoną im pracę.

21. Z zastrzeżeniem warunków, jakie mogą być ustalone przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe, przesunięcie robotników portowych zatrudnionych regularnie przez pracodawcę do tymczasowej pracy na rachunek innego pracodawcy powinno być dozwolone, jeśli to okaże się konieczne.

22. Z zastrzeżeniem warunków, jakie mogą być ustalone przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe, tymczasowe przesunięcie robotników portowych, na zasadzie dobrowolności z jednego portu do drugiego powinno być dozwolone, jeśli to okaże się konieczne.

IV. STOSUNKI ZAWODOWE

23. Rozmowy i rokowania między pracodawcami a zainteresowanymi pracownikami powinny zmierzać nie tylko do załatwienia bieżących spraw, takich jak zarobki i warunki pracy, ale i do wszechstronnego rozwiązania obejmującego całokształt środków społecznych niezbędnych do sprostania następstwom nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami.

24. Istnienie organizacji pracodawców i robotników portowych, utworzonych zgodnie z zasadami Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., i Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., które mogłyby prowadzić swobodnie rokowania i zapewnić realizację uzgodnionych układów, należałoby uznać za ważne dla tych celów.

25. Należałoby utworzyć odpowiedni mieszany organ tam; gdzie go jeszcze nie ma, w celu stworzenia między robotnikami portowymi a pracodawcami klimatu zaufa-

nia i współpracy, umożliwiającego wprowadzenie zmian społecznych i technicznych bez napięć i konfliktów oraz szybkie załatwianie wszelkich skarg zgodnie z Zaleceniem dotyczącym rozpatrywania skarg, z 1967 r.

26. Organizacje pracodawców i pracowników, a jeśli to jest wskazane, właściwe władze powinny uczestniczyć w realizacji niezbędnych środków społecznych, a w szczególności we wprowadzeniu zasad regulacji zatrudnienia i stabilizacji zarobku.

27. Skuteczne zasady porozumiewania się pracodawców i pracowników portowych oraz przywódców i członków organizacji pracowników powinny być ustalone zgodnie z postanowieniami Zalecenia dotyczącego utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r., za pomocą wszelkich możliwych środków na wszystkich szczeblach.

V. ORGANIZACJA PRACY W PORTACH

28. W celu uzyskania możliwie jak największych społecznych korzyści z nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami, powinny być zawarte układy między pracodawcami lub ich organizacjami, z jednej strony, a organizacjami pracowników, z drugiej, w celu współpracy nad poprawą wydajności pracy w portach, z udziałem, jeśli to wskazane, właściwych władz.

29. Środki przewidziane przez te układy mogłyby obejmować w szczególności:

- a) wykorzystanie wiedzy naukowej i technicznej w zakresie studiów nad pracą, dostosowując ją odpowiednio do warunków pracy w portach;
- b) pełne programy szkolenia zawodowego, w tym również w dziedzinie bezpieczeństwa;
- c) wspólne wysiłki w celu wyeliminowania przestarzałych praktyk;
- d) wprowadzenie większej elastyczności w przydzielaniu siły roboczej do różnych zadań między ładownią a ładownią, statkiem a statkiem, statkiem a nabrzeżem i między pracami na nabrzeżu;
- e) wprowadzenie, jeśli to konieczne, pracy na zmiany lub w czasie cotygodniowego wypoczynku;
- f) organizację pracy i szkolenia zawodowe, pozwalające robotnikom portowym na wykonywanie różnorodnych, powiązanych ze sobą zadań;
- g) utworzenie z siły roboczej grup dla ustalonych potrzeb, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia rozsądnych okresów odpoczynku;
- h) wspólne wysiłki w celu wyeliminowania, jeśli to możliwe, okresu bezproduktywnego;
- i) postanowienia dotyczące skutecznego wykorzystania wyposażenia mechanicznego, z uwzględnieniem odpowiednich zasad bezpieczeństwa i ograniczeń wagi narzuconych przez maksymalną, poświadczoną zdolność wykorzystania maszyn.

30. Zastosowaniu tych środków powinny towarzyszyć układy dotyczące regulacji zatrudnienia lub stabilizacji zarobku oraz poprawy warunków pracy, wymienione w części następnej niniejszego Zalecenia.

VI. WARUNKI PRACY I ŻYCIA

31. Ustawodawstwo dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia, dobrobytu i szkolenia zawodowego obowiązujące w przedsiębiorstwach przemysłowych powinno, z zastrzeżeniem wprowadzenia niezbędnych zmian technicznych, być skutecznie stosowane w portach; powinna istnieć odpowiednia i wykwalifikowana służba inspekcyjna.

32. Normy dotyczące czasu trwania pracy, cotygodniowego wypoczynku, płatnych urlopów i innych analogicznych warunków pracy nie powinny być mniej korzystne dla robotników portowych niż są dla większości pracowników przedsiębiorstw przemysłowych.

33. Należy podjąć środki dotyczące pracy na zmiany w szczególności w celu: a) nieumieszczania tego samego robotnika portowego na kolejnych zmianach, poza limit określony przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe; b) przyznania specjalnego odszkodowania za niedogodność spowodowaną dla pracownika przez pracę na zmiany, zwłaszcza podczas tygodniowego wypoczynku; c) ustalenia maksymalnego czasu trwania zmiany i odpowiedniego jej rozkładu z uwzględnieniem warunków lokalnych.

34. Jeżeli zostały wprowadzone nowe metody w czynnościach manipulacyjnych ładunkami i jeżeli zapłata obliczana jest według tonażu lub innych zasad, opartych na wydajności pracy, należy podjąć kroki w celu ponownego rozważenia zasad lub stawek płatności i, jeśli trzeba, ich zmiany. Zarobki robotników portowych powinny być, w miarę możliwości, podwyższone w rezultacie wprowadzenia nowych metod w czynnościach manipulacyjnych ładunkami.

35. Należy wprowadzić odpowiednie systemy rent i emerytur, jeżeli jeszcze ich nie ma.

VII. POSTANOWIENIA RÓŻNE

36. Odpowiednie postanowienia niniejszego Zalecenia powinny, w miarę możliwości, mieć zastosowanie do przygodnych i sezonowych robotników portowych zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Konwencja Nr 138

dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy do Genewy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 r. na swej pięćdziesiątej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

biorąc po uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy w rybołówstwie, z 1959 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.,

uznając, że nadszedł czas, aby przyjąć ogólny dokument obejmujący to zagadnienie, który stopniowo zastąpiłby istniejące obecnie akty, mające zastosowanie do ograniczonych dziedzin ekonomicznych, w celu całkowitego zniesienia pracy dzieci,

postanowiwszy, że dokument ten zostanie ujęty w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego trzeciego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca najniższego wieku, z 1973 r.

Artykuł 1

Każdy Członek, do którego niniejsza Konwencja ma zastosowanie, zobowiązuje się prowadzić politykę krajową zmierzająca do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci i do stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy wieku umożliwiającej młodocianym osiągnięcie jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umysłowego.

¹ Data wejścia w życie: 19 czerwca 1976 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1979 r., Nr 10, poz. 60 – zał.).

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi w oświadczeniu załączonym do swojej ratyfikacji najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy na swym terytorium i w środkach transportu zarejestrowanych na jego terytorium, z zastrzeżeniem postanowień artykułów 4 do 8 niniejszej Konwencji żadna osoba mająca wiek niższy do tego najniższego wieku nie będzie dopuszczona do zatrudnienia lub pracy w jakimkolwiek zawodzie.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może następnie zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, składając nowe oświadczenia, że podnosi najniższy wiek podany uprzednio.

3. Najniższy wiek określony zgodnie z ustępem 1 niniejszego artykułu nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż piętnaście lat.

4. Niezależnie od postanowień ustępu 3 niniejszego artykułu każdy Członek, którego gospodarka i system szkolny nie są rozwinięte w dostatecznym stopniu, może po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, określić dla początkowego etapu jako najniższy wiek czternaście lat.

5. Każdy Członek, który zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu określi jako najniższy wiek czternaście lat, powinien w sprawozdaniach, które zobowiązany jest przedstawić zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stwierdzić:

- a) czy istnieje nadal powód do takiej decyzji;
- b) czy zrzeka się korzystania z ustępu 4 niniejszego artykułu, począwszy od określonej daty.

Artykuł 3

1. Najniższy wiek dopuszczenia do wszelkiego rodzaju zatrudnienia lub pracy, które ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, mogą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych, nie powinien być niższy niż osiemnaście lat.

2. Przewidziane w ustępie 1 niniejszego artykułu rodzaje zatrudnienia lub pracy zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwe władze po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, jeżeli takie istnieją.

3. Niezależnie od postanowień ustępu 1 niniejszego artykułu ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze mogą po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, jeżeli takie istnieją, zezwolić na zatrudnienie lub pracę młodocianych, począwszy od lat szesnastu, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i moralność będą w pełni chronione i że otrzymają oni w danej dziedzinie działalności odpowiednie wykształcenie specjalistyczne albo przeszkolenie zawodowe.

Artykuł 4

1. W razie potrzeby właściwe władze mogą po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, nie

stosować niniejszej Konwencji do określonych rodzajów zatrudnienia lub pracy, jeżeli stosowanie do nich tej Konwencji mogłoby spowodować specjalne i poważne trudności w realizacji.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, w swym pierwszym sprawozdaniu o stosowaniu Konwencji, które zobowiązany jest przedstawiać zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wymieni, z podaniem motywów, które rodzaje zatrudnienia mogłyby zostać wyłączone zgodnie z ustępem 1 niniejszego artykułu, a w następnych sprawozdaniach przedstawi stan swego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych wyłączonych rodzajów, jak również poda, w jakim zakresie Konwencja została do nich zastosowana lub w jaki sposób proponuje się ją zastosować do tych rodzajów zatrudnienia.

3. Niniejszy artykuł nie upoważnia do wyłączenia ze stosowania niniejszej Konwencji wymienionych w artykule 3 rodzajów zatrudnienia lub pracy.

Artykuł 5

1. Każdy Członek, którego gospodarka i system administracyjny nie są rozwinięte w dostatecznym stopniu, może, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, ograniczyć w pierwszym etapie zakres stosowania niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek korzystający z postanowień ustępu 1 niniejszego artykułu wymieni w oświadczeniu załączonym do swojej ratyfikacji dziedziny działalności gospodarczej lub rodzaje przedsiębiorstw, do których będą stosowane postanowienia niniejszej Konwencji.

3. Zakres stosowania niniejszej Konwencji będzie obejmował co najmniej: przemysł wydobywczy, przemysł przetwórczy, budownictwo i roboty publiczne, elektryczność, gaz i wodę, służbę sanitarną, transport, magazyny i komunikację, plantacje i inne przedsiębiorstwa rolne, produkujące głównie w celach handlowych, z wyłączeniem przedsiębiorstw małych lub pracujących na zasadach rodzinnych, produkujących dla rynku lokalnego i nie zatrudniających w sposób regularny płatnych robotników.

4. Każdy Członek, który ograniczył zakres stosowania Konwencji zgodnie z niniejszym artykułem:

- a) przedstawi w sprawozdaniach, które zobowiązany jest składać zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ogólną sytuację w zakresie zatrudnienia lub pracy młodocianych i dzieci w wyłączonych ze stosowania niniejszej Konwencji dziedzinach działalności, jak również jakikolwiek postęp dokonany w kierunku szerszego zastosowania postanowień Konwencji;
- b) w każdym czasie może rozszerzyć zakres stosowania Konwencji, składając oświadczenie Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.

Artykuł 6

Niniejszej Konwencji nie stosuje się do pracy dzieci lub młodocianych wykonywanej w instytucjach powszechnego nauczania, w szkołach zawodowych i technicznych lub w innych instytucjach szkolenia zawodowego, ani do pracy wykonywanej przez osoby mające co najmniej czternaście lat w przedsiębiorstwach, jeżeli praca ta jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwe władze, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, gdy takie istnieją, i jeżeli stanowi ona integralną część:

- a) kształcenia lub szkolenia zawodowego, za które odpowiedzialność ponosi przede wszystkim szkoła lub instytucja szkolenia zawodowego; albo
- b) programu szkolenia zawodowego zatwierdzonego przez właściwe władze i realizowanego głównie lub całkowicie w przedsiębiorstwie lub
- c) programu poradnictwa mającego na celu ułatwienie wyboru zawodu lub rodzaju szkolenia zawodowego.

Artykuł 7

1. Ustawodawstwo krajowe może zezwolić na zatrudnienie przy lżejszych pracach osób w wieku od trzynastu do piętnastu lat lub na wykonywanie przez te osoby takich prac, z zastrzeżeniem, że:

- a) nie będą one narażone na zagrożenie zdrowia lub ich rozwoju;
- b) prace te ze względu na swój charakter nie przeszkodzą w obowiązkach szkolnych tych osób lub w udziale w programach szkoleniowych lub szkolenia zawodowego zatwierdzonych przez właściwe władze ani też w możliwości korzystania przez nie z otrzymanego przeszkolenia.

2. Ustawodawstwo krajowe może, z zastrzeżeniem warunków przewidzianych w punktach a) i b) ustępu 1, zezwolić również na zatrudnienie lub pracę osób w wieku poniżej piętnastu lat, które nie dopełniły jeszcze obowiązku szkolnego.

3. Właściwe władze ustalą dziedziny działalności, w których zatrudnienie lub praca mogą być dozwolone zgodnie z ustępami 1 i 2 niniejszego artykułu, oraz ustalą okres ich trwania w godzinach i warunki wykonywania omawianego zatrudnienia lub pracy.

4. Niezależnie od postanowień ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu Członek, który skorzystał z postanowień artykułu 2 ustęp 4, może, jeżeli uzna to za bardziej korzystne, zastąpić wiek dwunastu i czternastu lat wiekiem trzynaście i piętnaście lat, wymienionym w ustępie 1, oraz wiek czternaście lat wiekiem piętnaście lat wymienionym w ustępie 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 8

1. Po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, właściwe władze mogą na podstawie zezwoleń udzielanych w indywidualnych wypadkach zezwolić na zniesienie zakazu zatrudnienia lub pracy przewidzianego w artykule 2 Konwencji w takich wypadkach, jak udział w działalności artystycznej.

2. Zezwolenia te określą w godzinach czas trwania dozwolonego zatrudnienia lub pracy oraz warunki ich wykonywania.

Artykuł 9

1. Właściwe władze podejmą wszelkie niezbędne środki, w tym również odpowiednie sankcje, celem zapewnienia skutecznej realizacji postanowień niniejszej Konwencji.

2. Ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze wyznaczą osoby odpowiedzialne za poszanowanie postanowień wykonawczych Konwencji.

3. Ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze ustalą, jakie rejestry lub inna dokumentacja powinny być utrzymywane i przechowywane do dyspozycji przez pra-

codawcę, rejestry te lub dokumentacja powinny zawierać nazwisko, wiek lub datę urodzenia, w miarę możliwości należycie poświadczone, dotyczące osób zatrudnionych przez pracodawcę lub pracujących dla niego, a których wiek wynosi poniżej osiemnastu lat.

Artykuł 10

1. Niniejsza Konwencja stanowi rewizję na warunkach określonych w niniejszym artykule Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. i Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.

2. Wejście w życie niniejszej Konwencji nie wyklucza dalszych ratyfikacji Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. i Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.

3. Nie będą dopuszczone dalsze ratyfikacje Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., jeżeli państwa – strony tych Konwencji wyrażą na to zgodę bądź przez ratyfikowanie niniejszej Konwencji, bądź przez oświadczenie złożone Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.

4. Z wejściem w życie niniejszej Konwencji:

- a) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji i określi, zgodnie z artykułem 2 tej Konwencji, jako najniższy wiek co najmniej piętnaście lat, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r.;
- b) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla zajęć nieprzemysłowych w myśl tej Konwencji, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r.;

- c) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla zajęć nieprzemysłowych w myśl tej Konwencji i określi zgodnie z artykułem 2 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej piętnaście lat, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r.;
- d) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej), z 1936 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla pracy w marynarce i albo określi zgodnie z artykułem 2 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej piętnaście lat, albo stwierdzi, że artykuł 3 niniejszej Konwencji stosuje się do pracy w marynarce, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej), z 1936 r.;
- e) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla rybołówstwa morskiego i albo określi zgodnie z artykułem 3 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej piętnaście lat, albo stwierdzi, że artykuł 3 niniejszej Konwencji stosuje się do rybołówstwa morskiego, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy w rybołówstwie, z 1959 r.;
- f) jeżeli Członek – strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji i albo określi zgodnie z artykułem 2 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej taki sam, jaki zadeklarował w wykonaniu Konwencji z 1965 r., albo stwierdzi, że taki wiek zgodnie z artykułem 3 stosuje się do prac pod ziemią, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.

5. Z wejściem w życie niniejszej Konwencji:

- a) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., zgodnie z jej artykułem 12;
- b) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji dla rolnictwa spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., zgodnie z jej artykułem 9;
- c) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji dla pracy na morzu spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., zgodnie z jej artykułem 10, oraz Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., zgodnie z jej artykułem 12.

* * *

Artykuły 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 146

dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 r. na pięćdziesiątej ósmej sesji,

uznając, że skuteczne zniesienie pracy dzieci i stopniowe podniesienie najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia stanowią tylko jeden aspekt ochrony i rozwoju dzieci i młodocianych,

wziąwszy pod uwagę troskę okazywaną przez cały system Organizacji Narodów Zjednoczonych o zabezpieczenie tej ochrony i rozwoju,

przyjąwszy Konwencję dotyczącą najniższego wieku, z 1973 r.,

pragnąc lepiej określić niektóre elementy polityki, jaką należy prowadzić w tej dziedzinie, która stanowi przedmiot troski Międzynarodowej Organizacji Pracy,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą najniższego wieku, z 1973 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące najniższego wieku, z 1973 r.

I. POLITYKA KRAJOWA

1. Dla osiągnięcia celu określonego w art. 1 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., polityka i krajowe programy rozwoju powinny przyznać zdecydowane pierwszeństwo zamierzeniom biorącym pod uwagę potrzeby dzieci i młodocianych, i przewidywanym środkom, jakie należy podjąć w celu zaspokojenia tych potrzeb, jak również stopniowemu rozszerzaniu skoordynowanej działalności koniecznej do zapewnienia rozwoju fizycznego i umysłowego dzieci i młodocianych w możliwie jak najlepszych warunkach.

2. W zakresie tych programów i środków należy zwrócić szczególną uwagę na następujące czynniki:

- a) zdecydowane zobowiązanie się kraju do realizacji polityki pełnego zatrudnienia zgodnie z Konwencją i Zaleceniami dotyczącymi polityki zatrudnienia, z 1964 r., i zastosowanie środków zmierzających do popierania w okręgach wiejskich i miejskich rozwoju nastawionego na zatrudnienie;

- b) stopniowe rozszerzanie innych środków ekonomicznych i społecznych, zmierzających do zmniejszenia ubóstwa tam, gdzie ono występuje, i zapewnienie rodzinom takiego poziomu życia i takiego zarobku, które usuwałyby konieczność korzystania z ekonomicznej działalności dzieci;
- c) przyjęcie i stopniowe rozszerzanie, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, przepisów zabezpieczenia społecznego i środków dobrobytu rodziny, mających na celu zapewnienie dzieciom utrzymania, łącznie z przyznaniem zasiłków dla dzieci;
- d) rozwijanie i stopniowe rozszerzanie odpowiednich środków w zakresie nauczania, z jednej strony, i poradnictwa oraz szkolenia zawodowego, z drugiej strony, dostosowanych pod względem formy i treści do potrzeb zainteresowanych dzieci i młodocianych;
- e) rozwijanie i stopniowe rozszerzanie odpowiednich służb zobowiązanych do czuwania nad ochroną i dobrobytem dzieci i młodocianych, w tym również młodocianych pracujących oraz do popierania ich rozwoju.

3. Przedmiotem szczególnej troski powinny być, jeżeli to jest konieczne, potrzeby dzieci i młodocianych nie posiadających rodzin lub nie żyjących wspólnie z rodzinami, oraz dzieci i młodocianych migrujących, którzy żyją i podróżują wspólnie ze swymi rodzinami. Podejmowane w tym zakresie środki powinny obejmować zwłaszcza przyznawanie stypendiów i szkolenie zawodowe.

4. Uczęszczanie do szkoły w pełnym wymiarze godzin lub uczestnictwo w pełnym wymiarze w zatwierdzonych programach poradnictwa lub szkolenia zawodowego powinny być obowiązkowe i skutecznie zapewnione aż do wieku odpowiadającego przynajmniej wiekowi dopuszczenia do zatrudnienia, określonego zgodnie z art. 2 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r.

5.1) Należy rozważyć takie środki, jak szkolenia przygotowawcze, bez narażania na niebezpieczeństwo w tych rodzajach zatrudnienia lub pracy, gdzie najniższy wiek, przewidziany zgodnie z art. 3 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., jest wyższy od wieku zakończenia obowiązku szkolnego w pełnym wymiarze godzin.

2) Należałoby rozpatrzyć analogiczne środki wówczas, gdy wymogi zawodowe narzucają wiek dopuszczenia do zatrudnienia wyższy od wieku zakończenia obowiązku szkolnego w pełnym wymiarze godzin.

II. NAJNIŻSZY WIEK

6. Dla wszystkich dziedzin działalności gospodarczej najniższy wiek powinien być ustalony na jednakowym poziomie.

7.1) Członkowie powinni przyjąć za swój cel stopniowe podniesienie do lat 16 najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub do pracy określonej zgodnie z art. 2 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r.

2) Jeżeli najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub do prac wymienionych w art. 2 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., jest jeszcze niższy niż 15 lat, należy niezwłocznie podjąć środki w celu podniesienia go do tego poziomu.

8. Jeżeli nie jest możliwe natychmiastowe ustalenie najniższego wieku dla wszystkich rodzajów zatrudnienia w rolnictwie i w dziedzinach pokrewnych, wykony-

wanych w ośrodkach wiejskich, należy ustalić taki wiek przynajmniej w zakresie zatrudnienia na plantacjach i w innych przedsiębiorstwach rolnych, wymienionych w art. 5 ust. 3 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r.

III. NIEBEZPIECZNE ZATRUDNIENIE LUB PRACA

9. Jeżeli najniższy wiek dopuszczenia do tych rodzajów zatrudnienia lub pracy, które przypuszczalnie mogą zaszkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych wynosi poniżej 18 lat, należy podjąć niezwłocznie kroki w celu podniesienia go do tego poziomu.

10.1) Przy określaniu rodzajów zatrudnienia lub pracy, wymienionych w art. 3 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., należy w pełni uwzględnić odpowiednie międzynarodowe normy pracy, takie jak normy dotyczące substancji lub czynników toksycznych albo niebezpiecznych procesów (włącznie z normami dotyczącymi promieniowania jonizującego), przenoszenia ciężkich ładunków i prac pod ziemią.

2) Zestawienie rodzajów zatrudnienia lub prac, o których mowa, powinno być badane okresowo i zmieniane w razie potrzeby, zwłaszcza w świetle postępu nauki i techniki.

11. Jeżeli, na podstawie art. 5 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., najniższy wiek nie został natychmiast ustalony dla niektórych dziedzin działalności gospodarczej lub dla niektórych rodzajów przedsiębiorstw, powinny być zastosowane odpowiednie postanowienia dotyczące najniższego wieku przynajmniej do tych rodzajów zatrudnienia lub pracy, które przedstawiają niebezpieczeństwo dla młodocianych.

IV. WARUNKI ZATRUDNIENIA

12.1) Należy przedsięwziąć środki zapewniające, aby warunki zatrudnienia lub pracy dzieci i młodocianych w wieku poniżej 18 lat były utrzymywane na zadowalającym poziomie. Warunki te powinny stanowić przedmiot ścisłej kontroli.

2) Należy również przedsięwziąć środki w celu zabezpieczenia i kontrolowania warunków, w jakich odbywa się poradnictwo i szkolenie zawodowe dzieci i młodocianych w przedsiębiorstwach, instytucjach szkoleniowych i w szkołach zawodowych lub technicznych, jak również w celu ustalenia zasad dotyczących opieki nad dziećmi i młodocianymi i ich rozwoju.

13.1) Celem zastosowania poprzedniego ustępu i realizacji ust. 3 art. 7 Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r., należy zwrócić uwagę na następujące zagadnienia:

- a) przyznanie odpowiedniego wynagrodzenia i ochronę zarobku w myśl zasady „równa płaca za pracę równej wartości”;
- b) ścisłe ograniczenie czasu trwania dziennej i tygodniowej pracy i zakaz dodatkowych godzin po to, aby zapewnić dostateczną ilość czasu na naukę i szkolenie (łącznie z czasem potrzebnym na odrabianie w domu zadań szkolnych), na odpoczynek podczas dnia i na działalność rozrywkową;
- c) zapewnienie, bez możliwości stosowania wyjątków, chyba że w razie nagłego wypadku, nocnego odpoczynku wynoszącego co najmniej 12 kolejnych godzin i zwyczajowych dni cotygodniowego odpoczynku;

- d) przyznanie płatnego urlopu rocznego, co najmniej 4-tygodniowego, a w każdym wypadku nie krótszego niż urlop przyznany dorosłym;
- e) ochronę za pomocą systemu zabezpieczenia społecznego łącznie z systemem świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, opieki lekarskiej i odszkodowań na wypadek choroby, niezależnie od warunków zatrudnienia lub pracy;
- f) stosowanie zadowalających norm w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, łącznie z odpowiednim przeszkoleniem w tej dziedzinie i kontrolą.

2) Punkt 1) niniejszego ustępu ma zastosowanie do młodych marynarzy na tyle, na ile nie są oni chronieni w tym zakresie przez konwencje i zalecenia międzynarodowe specjalnie dotyczące pracy na morzu.

V. ŚRODKI REALIZACJI

14.1) Środki zmierzające do realizacji Konwencji dotyczącej najniższego wieku, z 1973 r. i niniejszego Zalecenia powinny obejmować:

- a) wzmocnienie, jeśli to potrzebne, inspekcji pracy i związanych z tym służb, na przykład przez szkolenie inspektorów specjalnie do wykrywania nadużyć w zatrudnieniu lub pracy dzieci i młodocianych i usuwania tych nadużyć;
- b) wzmocnienie służb zobowiązanych do usprawniania i nadzorowania szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie.

2) Należy podkreślać znaczenie roli, jaką mogą odgrywać inspektorzy dostarczając informacji i porad w zakresie środków skutecznej realizacji odpowiednich postanowień, jak również zapewniając ich wykonanie.

3) Inspekcja pracy i kontrola szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie powinny być ze sobą ściśle skoordynowane w celu zapewnienia możliwie jak największej wydajności ekonomicznej; ogólnie biorąc władze administracyjne pracy powinny działać w ścisłej współpracy z działami zajmującymi się nauczaniem, szkoleniem, dobrobytem i poradnictwem dla dzieci i młodocianych.

15. Należy zwrócić szczególną uwagę na:

- a) stosowanie przepisów dotyczących niebezpiecznych rodzajów zatrudnienia lub pracy;
- b) jeżeli nauka lub szkolenie są obowiązkowe, niedopuszczenie do zatrudnienia lub pracy dzieci i młodocianych podczas godzin nauczania.

16. W celu ułatwienia weryfikacji wieku zainteresowanych osób należy podjąć następujące środki:

- a) władze publiczne powinny zapewnić skuteczny system rejestracji urodzin, obejmujący wydawanie aktów urodzenia;
- b) pracodawcy powinni być zobowiązani do prowadzenia i do udostępniania właściwej władzy rejestrów lub innej dokumentacji, wykazujących nazwisko i wiek lub datę urodzenia, należycie poświadczone w miarę możliwości, dotyczących nie tylko dzieci i młodocianych zatrudnionych przez nich, ale również tych osób, którym jest udzielane poradnictwo lub szkolenie zawodowe w ich przedsiębiorstwie;

- c) dzieciom i młodocianym pracującym na drogach, w zewnętrznych pomieszczeniach lub miejscach publicznych, albo wykonującym zajęcia wędrowne lub też inne zajęcia, przy których weryfikacja takich rejestrów lub innej dokumentacji nie jest możliwa, powinny być wydane zezwolenia lub inne dokumenty świadczące o spełnianiu przez nich warunków wymaganych dla danej pracy.

