

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Międzynarodowa Organizacja Pracy 90 lat istnienia

Informator

Warszawa

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:
Magdalena Wysocka-Madej
Ewa Rybicka
Renata Lemieszewska

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam.1570/09.

SPIS TREŚCI

1. INFORMACJE OGÓLNE	7
1.1. Charakterystyka	7
1.2. Konstytucja	8
1.3. Organy MOP	10
a. Konferencja Ogólna (Międzynarodowa Konferencja Pracy)	10
b. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy	11
c. Międzynarodowe Biuro Pracy	12
d. Spotkania regionalne	14
e. Instytucje pomocnicze MBP	14
1.3. Zadania MOP	15
1.4. Program	16
1.5. Budżet MOP	17
2. MIĘDZYNARODOWE STANDARDY PRACY	19
2.1. Konwencje i zalecenia – informacje ogólne	19
2.2. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy	20
2.3. Aktualizacja międzynarodowych standardów pracy	22
2.4. Konsolidacja międzynarodowych standardów pracy	23
2.5. Fundamentalne i priorytetowe konwencje MOP w obszarze zbiorowego prawa pracy	23
3. SYSTEM KONTROLNY	37
3.1. Regularny system kontrolny	37
3.2. Procedury specjalne	38
4. POLSKA A MOP	41
4.1. Informacje ogólne	41
4.2. Skarga na rząd polski w związku z wprowadzeniem stanu wojennego	42
4.3. Współpraca techniczna polski z MOP po 1989 r.	44
4.4. Zespół do spraw współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy	46
5. MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY WOBEC WYZWAŃ WSPÓŁCZESNEGO ŚWIATA	49

5.1. Godna praca (decent work)	49
5.2. Globalna agenda na rzecz zatrudnienia (Global Employment Agenda – GEA)	51
5.3. Społeczny wymiar globalizacji	54
5.4. Inicjatywa na rzecz zielonych miejsc pracy (Green Jobs Initiative)	56
5.5. Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.	58
5.6. Przeciwdziałanie negatywnym społecznym skutkom kryzysu finansowego i gospodarczego	60
ZAŁĄCZNIKI	63
I. KONSTYTUCJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY	65
II. DEKLARACJA DOTYCZĄCA FUNDAMENTALNYCH ZASAD I PRAW W PRACY Z 1998 r.	87
III. DEKLARACJA DOTYCZĄCA SPRAWIEDLIWOŚCI SPOŁECZNEJ NA RZECZ UCZCIWEJ GLOBALIZACJI Z 2008 r.	93
IV. GLOBALNY PAKT NA RZECZ ZATRUDNIENIA	103
V. FUNDAMENTALNE I PRIORYTETOWE KONWENCJE MOP	113
Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r.	114
Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.	124
Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.	130
Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.	134
Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.	138
Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.	141
Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.	145
Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r.	153
Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r.	158

Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.	169
Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.	173
Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r.	183
VI. WYKAZ AKTUALNYCH KONWENCJI I ZALECEŃ MOP	187
VII. WYKAZ KONWENCJI RATYFIKOWANYCH PRZEZ POLSKĘ	197
VIII. STRUKTURA MIĘDZYNARODOWEGO BIURA PRACY	203
IX. POLECANA LITERATURA	205

1. Informacje ogólne

1.1. Charakterystyka

Międzynarodowa Organizacja Pracy jest jedną z najdłużej działających organizacji międzyrządowych zajmującą się sprawami społecznymi. Powstała w 1919 r., w trakcie konferencji pokojowej w Wersalu, jako autonomiczna organizacja stowarzyszona z Ligą Narodów. Uchwalona wówczas Konstytucja MOP stanowiła rozdział XIII Traktatu Wersalskiego.

Głównym celem Organizacji było dążenie do internacjonalizacji prawa pracy, która miała wyrównywać koszty produkcji w krajach członkowskich, a tym samym zapobiegać nieuczciwej konkurencji opartej na obniżaniu wynagrodzeń i pogarszaniu warunków pracy w handlu międzynarodowym. Powstanie MOP miało zatem trzy motywy:

- humanitarny (dążenie do poprawy warunków pracy);
- polityczny (konieczność zapewnienia podczas industrializacji pokoju społecznego i zapobiegania niepokojom społecznym);
- oraz ekonomiczny (międzynarodowe uregulowanie umożliwiłoby wyrównanie warunków współzawodnictwa międzynarodowego).

Motywy te znalazły odzwierciedlenie w preambule Konstytucji MOP, która mówi, że: „pokój powszechny i trwały może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej”. Te ideologiczne podstawy MOP zostały następnie doprecyzowane w drugim akcie statutowym Organizacji, w przyjętej w 1944 r. Deklaracji Filadelfijskiej.

W 1946 r. MOP jako pierwsza została uznana za organizację wyspecjalizowaną systemu Narodów Zjednoczonych. W 1969 r., w 50. rocznicę powstania, została uhonorowana Pokojową Nagrodą Nobla.

MOP jest organizacją uniwersalną, liczy obecnie 183 członków. Polska jest członkiem-założycielem Organizacji, zaś ostatnim państwem, które wstąpiło do MOP są Malediwy (maj 2009 r.).

Cechą charakterystyczną, wyróżniającą MOP wśród innych organizacji sytemu Narodów Zjednoczonych jest jej trójstronność. MOP jest organizacją międzyrządową, ale w pracach wszystkich jej organów, w tym także w procesie podejmowania decyzji, obok przedstawicieli rządów, uczestniczą

przedstawiciele pracodawców i pracowników. Przedstawiciele partnerów społecznych mają pełną swobodę wypowiedzi i działania, nie są związani żadnymi instrukcjami rządu. Podczas obrad organów MOP zarówno grupa pracodawców jak i pracowników z zasady prezentuje jednolite, wypracowane wcześniej stanowisko wygłaszane przez spikera, którym jest przewodniczący grupy lub wskazana przez niego osoba. Grupa rządowa nie stanowi takiego monolitu. Jest ona podzielona na cztery grupy regionalne: Afryki, Azji, Ameryki i Europy, która dzieli się na dwie podgrupy regionalne (Europę Zachodnią oraz Centralną i Wschodnią, przy czym Polska należy to tej drugiej). Podział ten jest szczególnie istotny z punktu widzenia wyborów do Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy oraz obsadzania stanowisk w organach MOP (tj. przewodniczący i wiceprzewodniczący Międzynarodowej Konferencji Pracy czy przewodniczący Rady Administracyjnej). W ramach MOP funkcjonują również mniej formalne grupy np. IMEC (grupa państw najbardziej uprzemysłowionych, w skład której wchodzi wszyscy członkowie UE oraz USA, Kanada, Szwajcaria, Norwegia, Islandia, Japonia, Korea Płd., Australia i Nowa Zelandia).

Będący podstawową zasadą działania MOP dialog trójstronny, pozwala między innymi na tworzenie międzynarodowych norm w zakresie prawa pracy w drodze kompromisu, zwiększając tym samym szanse ich implementacji.

1.2. Konstytucja

Podstawowym dokumentem statutowym MOP jest Konstytucja z 1919 r. W pracach Komisji Międzynarodowego Prawa Pracy, która ją opracowała, uczestniczyli przedstawiciele 9 krajów: Belgii, Kuby, Czechosłowacji, Francji, Włoch, Japonii, Polski, Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych. Państwa te określane są jako członkowie-założyciele Organizacji.

Konstytucja MOP stanowi, że celem Organizacji jest poprawa warunków pracy i życia pracowników, zgodnie z zasadą, że trwały pokój może być zbudowany tylko na zasadach sprawiedliwości społecznej. Konstytucja określa sposób powoływania i działania organów MOP (art. 1–13), sposób funkcjonowania Organizacji (art. 14–18), tryb postępowania z konwencjami i zaleceniami (w tym obowiązki państw z nimi związane) (art. 19–23) oraz

kwesie związane z możliwością wniesienia skargi lub zażalenia na nieprzestrzeganie przez państwo postanowień ratyfikowanych przez siebie konwencji MOP (art. 24–34).

W 1944 r. w obliczu kończącej się II wojny światowej i konieczności podjęcia budowy nowego ładu światowego, podczas Międzynarodowej Konferencji Pracy, która odbyła się w Filadelfii, przyjęto jako załącznik do Konstytucji MOP tzw. Deklarację Filadelfijską, stanowiącą katalog zasad, którymi państwa powinny się kierować w odniesieniu do świata pracy. Te zasady to:

- praca nie jest towarem;
- wolność słowa i zrzeszania się stanowią podstawę trwałego postępu;
- ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich;
- wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania lub płci mają prawo dążyć do osiągnięcia zarówno dobrobytu materialnego, jak i rozwoju duchowego, w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans.

Konstytucja MOP była już kilkakrotnie zmieniana – w roku 1922, 1945, 1946, 1953, 1962, 1964, 1972, 1986 i 1997 – przy czym dwie ostatnie poprawki nie weszły w życie. Zgodnie z art. 36 Konstytucji MOP do wejścia w życie poprawki wymagana jest duża liczba ratyfikacji – 2/3 członków Organizacji (czyli obecnie 122 państwa), w tym 5 stałych członków Rady Administracyjnej (członków odgrywający główną rolę w przemyśle). W dziesiątą rocznicę przyjęcia ostatniej poprawki, której celem jest umożliwienie Międzynarodowej Konferencji Pracy uchylania nieaktualnych i nieprzyczyniających się do osiągnięcia celów postawionych przed MOP konwencji tej Organizacji, a dzięki temu uporządkowanie międzynarodowych standardów pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy zainicjowało kampanię promującą wejście w życie tego dokumentu. Obecnie Akt poprawki z 1997 r. ratyfikowało już 112 państw (Polska – w październiku 2007 r.), w tym 6 państw odgrywających największą rolę w przemyśle (Chiny, Francja, Indie, Włochy, Japonia i Wielka Brytania) i liczba ta systematycznie rośnie, co daje duże szanse, że zmiany te zaczną w niedalekiej przyszłości obowiązywać.

Najdalej idących zmian w tekście Konstytucji MOP, a co za tym idzie w funkcjonowaniu i strukturze Organizacji dokonano w 1986 r. Postanowiono wówczas o podwojeniu, do 112, liczby członków Rady Administracyjnej,

zmieniono przepisy dotyczące wyboru Dyrektora Generalnego, wprowadzając postanowienie, że jego nominację będzie zatwierdzać Międzynarodowa Konferencja Pracy, dokonano zmian w przepisach dotyczących trybu wprowadzania poprawek do Konstytucji oraz kworum. Do 15 października 2009 r. poprawkę z 1986 r. ratyfikowały jednak tylko 93 państwa, w tym 2 stałych członków Rady. Jej wejście w życie jest mało prawdopodobne, zwłaszcza, że część przepisów wprowadzanych tą poprawką straciło obecnie sens. Dotyczy to zwłaszcza ustalenia osobnych kolegiów wyborczych Rady Administracyjnej dla Europy Zachodniej i państw socjalistycznych Europy Wschodniej. Dyskusja i naciski na promowanie kolejnych ratyfikacji tej poprawki pojawiły się ponownie w 2008 r. w związku z postulatami grupy Afryki o przyznanie państwu/państwom tego regionu stałego miejsca w Radzie.

1.3. Organy MOP

a. Konferencja Ogólna (Międzynarodowa Konferencja Pracy)

Konferencja jest głównym organem MOP, składa się z **czterech** delegatów każdego państwa członkowskiego: **dwóch** przedstawicieli rządu, **jednego** reprezentanta pracodawców i **jednego** pracowników. Sesje Konferencji odbywają się w Genewie, przynajmniej raz w roku (zwykle w czerwcu) chyba, że zachodzi potrzeba nadzwyczajnego zwołania Konferencji.

Konferencja obraduje na posiedzeniach plenarnych i w komitetach (stałych i technicznych). Komitety stałe to Komitet Weryfikacji Pełnomocnictw (badający pełnomocnictwa delegacji oraz wszelkie sprzeciwy dotyczące tych pełnomocnictw), Komitet Wnioskowy (przygotowujący m.in. grafik sesji plenarnych oraz ich porządek obrad, opracowujący propozycje powołania i składu innych komitetów), składający się wyłącznie z przedstawicieli rządów – Komitet finansowy – zajmujący się sprawami budżetu i programu Organizacji oraz Komitet do spraw stosowania konwencji i zaleceń.

Komitety techniczne Konferencja powołuje do rozpatrywania punktów technicznych (takich jak opracowanie konwencji i/lub zalecenia bądź przeprowadzenia dyskusji ogólnej w danej sprawie) umieszczonych w programie przez Radę Administracyjną.

Do głównych zadań Konferencji należy:

- opracowywanie i przyjmowanie konwencji i zaleceń;
- kontrola stosowania konwencji i zaleceń;
- od czasu przyjęcia Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy – badanie Raportów globalnych zgodnie z follow-up do Deklaracji;
- służenie jako forum dyskusji na temat problemów społecznych i pracy o zasięgu światowym;
- uchwalanie rezolucji zawierających wytyczne dotyczące polityki ogólnej i przyszłych działań;
- przyjmowanie programu i budżetu Organizacji (co dwa lata).

b. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy

Rada Administracyjna jest organem wykonawczym MOP. Składa się z 56 członków, z których 28 reprezentuje rządy, a po 14 pracodawców i pracowników. Wśród rządowych członków RA 10 miejsc zajmują przedstawiciele państw odgrywających największą rolę w przemyśle (Brazylia, Chiny, Francja, Indie, Japonia, Niemcy, Rosja, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Włochy). Pozostali przedstawiciele rządowi są wybierani (z uwzględnieniem podziału geograficznego) przez Konferencję na trzyletnią kadencję. Ostatnie wybory miały miejsce w 2008 r. W wyborach tych rząd Polski został wybrany na członka tytularnego RA (do czerwca 2011 r.).

RA jest organem zarządzającym i koordynującym działalność Organizacji. Do jej kompetencji należy podejmowanie decyzji w kwestii realizowania polityki MOP, przygotowywanie projektów programu i budżetu (który jest następnie przyjmowany przez Konferencję Ogólną), wybór Dyrektora Generalnego MBP, ustalanie porządku obrad Konferencji oraz zajmowanie się sprawami bieżącymi.

RA spotyka się w Genewie trzy razy w roku (marzec, czerwiec, listopad).

Prace Rady Administracyjnej wspierają następujące Komitety:

- Komitet Wolności Związkowej.
- Komitet do spraw finansowych i administracyjnych oraz programu.
- Komitet do spraw prawnych i międzynarodowych standardów pracy.
- Komitet do spraw zatrudnienia i polityki społecznej.

- Komitet do spraw spotkań technicznych i sektorowych oraz związanych z nimi kwestii.
- Komitet do spraw współpracy technicznej.
- Grupa robocza do spraw społecznego wymiaru globalizacji.

c. Międzynarodowe Biuro Pracy

Funkcję administracyjną w MOP pełni Międzynarodowe Biuro Pracy, na czele którego stoi Dyrektor Generalny wybierany przez Radę Administracyjną na 5-letnią kadencję. MBP zajmuje się organizacyjną, merytoryczną i techniczną obsługą MOP, przygotowaniem, zarówno merytorycznym, jak i technicznym obrad konferencji i Rady oraz pomocą techniczną. Jest to również centrum badawcze i dokumentacyjne oraz wydawca periodycznych i jednorazowych publikacji MOP.

Struktura MBP wynika z podziału na cztery cele strategiczne Organizacji, mamy więc cztery główne sektory:

1. Standardy oraz fundamentalne zasady i prawa pracy – w skład którego wchodzi departament międzynarodowych standardów pracy, program promowania Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. oraz Międzynarodowy Program na rzecz eliminacji pracy dzieci (IPEC).
2. Zatrudnienie – skupiający departamenty: analiz ekonomicznych, polityki zatrudnienia, tworzenia miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorstw oraz umiejętności zawodowych i zatrudnialności.
3. Ochrona socjalna – obejmujący departamenty zajmujące się takimi kwestiami jak: ochrona pracy (w tym szeroko pojęte warunki pracy i zatrudnienia oraz bezpieczeństwo i higiena pracy), HIV/AIDS, migracje międzynarodowe i zabezpieczenie społeczne.
4. Dialog społeczny – skupiający departamenty stosunków przemysłowych, stosunku pracy, program administracji i inspekcji pracy oraz biura zajmujące się aktywnością pracodawców (ACT/EMP) i związków zawodowych (ACTRAV).

MBP ma również rozległą strukturę terenową, na którą składa się 5 biur regionalnych: afrykańskie z siedzibą w Addis Abebie, amerykańskie (dla Ameryki Łacińskiej i Karaibów – Lima), arabskie (Bejrut), azjatyckie (dla Azji i Pacyfiku – Bangkok) i europejskie (dla Europy i Azji Środkowej – Genewa). Poza tym MBP ma liczne biura subregionalne, przedstawicielstwa i biura

korespondentów, w tym Subregionalne Biuro Europy Środkowej i Wschodniej, mieszczące się w Budapeszcie, którego dyrektorem jest obecnie Mark Levin, obywatel Izraela, sprawujący wcześniej w MBP stanowisko szefa wydziału polityki rozwoju zasobów ludzkich.

Dyrektor Generalny MBP sprawuje swoje funkcje przy pomocy zastępców zwanych też dyrektorami wykonawczymi (executive directors), którzy są mianowani przy uwzględnieniu kryteriów geograficznych i na podstawie decyzji politycznej. Obecnie funkcje te pełnią:

Kari Tapiola (Finlandia) – odpowiedzialny za sektor Standardów i Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy.

Assane Diop (Senegal) – odpowiedzialny za sektor Ochrony Socjalnej.

José Manuel Salazar – Xirinachs (Kostaryka) – odpowiedzialny za Sektor Zatrudnienia.

George Dragnich (Stany Zjednoczone) – odpowiedzialny za sektor Dialogu Społecznego.

Patricia O'Donovan (Irlandia) – odpowiedzialna za Zarządzanie i Administrację.

Maria Angelica Ducci (Chile, Włochy) - nadzorująca biura regionalne i biuro Dyrektora Generalnego.

W skład wyższego kierownictwa MBP wchodzi także dyrektorzy regionalni. Biurem ds. Europy i Azji Środkowej kieruje Petra Ulshoefer (Niemcy), pełniąc dotychczas funkcję dyrektora biura w Budapeszcie.

Osoby pełniące funkcję Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy

Dyrektor Generalny	Kadencja	Państwo
Juan Somavia	Od 4 marca 1999 r.	Chile
Michel Hansenne	1989–1999	Belgia
Francis Blanchard	1974–1989	Francja
C. Wilfred Jenks	1970–1973	Wielka Brytania
David A. Morse	1948–1970	Stany Zjednoczone
Edward Phelan	1941–1948	Irlandia
John G. Winant	1939–1941	Stany Zjednoczone
Harold Butler	1932–1938	Wielka Brytania
Albert Thomas	1919–1932	Francja

d. Spotkania regionalne

Zgodnie z artykułem 38 Konstytucji MOP może zwoływać spotkanie regionalne, w których udział biorą delegaci krajów danego obszaru świata, na zasadzie trójstronności (podobnie jak delegaci na MKP). Zadaniem spotkań regionalnych jest promocja celów Organizacji w regionie i dyskusja nad głównymi problemami pracy i polityki społecznej państw danego regionu. Spotkania regionalne nie mają prawa uchylać konwencji i zaleceń.

Dotychczas odbyło się osiem Europejskich Spotkań Regionalnych. Piąte z nich (20–27 września 1995 r.), po raz pierwszy zorganizowane poza Genewą, miało miejsce w Warszawie. Zajmowało się umacnianiem trójstronnych struktur w Europie, aktywną polityką zatrudnienia, programami ubezpieczeń społecznych i opieki zdrowotnej oraz świadczeń dla bezrobotnych i pomocy społecznej.

Siódme odbyło się na początku 2005 r. w Budapeszcie i było poświęcone zarządzaniu zmianą na rzecz godnej pracy (managing transitions for decent work), zaś ostatnie, ósme – w Lizbonie (luty 2009 r.) – globalnemu kryzysowi finansowemu i ekonomicznemu.

e. Instytucje pomocnicze MBP

Międzynarodowe Centrum Szkolenia MOP w Turynie zostało utworzone w 1964 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z rządem Włoch, który finansuje około 75% kosztów jego działalności. Poprzez szkolenia i kształcenie Centrum przyczynia się do rozwoju zasobów ludzkich i zdolności instytucjonalnych na rzecz realizowania podstawowego celu MOP, jakim jest zapewnienie wszystkim godnej pracy. Aby pomóc państwom w ich rozwoju społecznym i ekonomicznym, poza samymi szkoleniami, Centrum zapewnia wsparcie techniczne i usługi doradcze, takie jak identyfikacja potrzeb szkoleniowych, opracowanie projektu szkoleniowego, zapewnienie ekspertyz, ocena i działania po realizacji szkolenia. Centrum oferuje szkolenia standardowe, przygotowane na życzenie zamawiającego wydarzenia szkoleniowe, usługi doradcze. W ośrodku szkoleniowym odbywa się obecnie około 50% szkoleń. Druga połowa to szkolenia z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym Internetu. Rocznie organizowanych jest ponad 450 szkoleń, a liczba ich uczestników wynosi około 12 tys. osób.

Wśród kursów organizowanych regularnie wymienić należy szkolenia z zakresu międzynarodowych standardów pracy, społecznej odpowiedzial-

ności przedsiębiorstw oraz szkolenia na temat promowania i realizowania standardów oraz fundamentalnych zasad i praw w pracy, stwarzania kobietom i mężczyznom lepszych możliwości w zakresie godnego zatrudnienia i dochodu, rozszerzania zakresu i skuteczności ochrony socjalnej dla wszystkich, wzmacniania trójstronności i dialogu społecznego, eliminowania pracy dzieci, wolności zrzeszania się czy inspekcji pracy.

Szczegółowe informacje na temat Centrum i dostępnych szkoleń: www.itcilo.org.

Międzynarodowy Instytut Badań nad Pracą (International Institute for Labour Studies)

Został utworzony decyzją Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy w dniu 1 marca 1960 r., jako autonomiczna jednostka Międzynarodowej Organizacji Pracy, której zadaniem jest promowanie badań, publicznych debat oraz szerzenie wiedzy na tematy interesujące dla MOP i jej Członków. W ramach swojej działalności Instytut organizuje warsztaty, seminaria, stypendia, wizyty studyjne i szkoleniowe. Wyniki prac Instytutu wydawane są w formie publikacji i materiałów do dyskusji, które są szeroko wykorzystywane zarówno w ramach MBP, jak i poza nim. Celem jest promowanie badań międzynarodowych w środowisku akademickim i wśród praktyków, udzielanie pomocy w identyfikowaniu nowych dziedzin działalności oraz zabezpieczanie danych dla przyszłych dialogów politycznych.

Szczegółowe informacje na temat Instytutu: www.ilo.org/inst.

1.3. Zadania MOP

Do podstawowych zadań MOP należy:

1. tworzenie międzynarodowego prawa pracy (nazywanego często międzynarodowym kodeksem pracy) w formie konwencji i zaleceń (zawierających minimalne standardy) zmierzającego do zapewnienia wszystkim możliwości uzyskania godnego i produktywnego zatrudnienia, w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i godności;

2. oferowanie współpracy technicznej, zwłaszcza w zakresie szkolenia zawodowego i rehabilitacji zawodowej, polityki zatrudnienia, administracji pracy, prawa pracy i stosunków pracy, warunków pracy, spółdzielczości, zabezpieczenia społecznego, statystyki pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
3. promowanie rozwoju niezależnych organizacji pracodawców i pracowników, a także szkolenie członków tych organizacji.

1.4. Program

Międzynarodowa Organizacja Pracy działa na podstawie dwuletnich programów opracowywanych przez Radę Administracyjną i przyjmowanych przez Międzynarodową Konferencję Pracy. Od 1999 r. programy MOP realizują zapisy programu „Decent Work” (Godna praca), który jest odpowiedzią MOP na procesy globalizacji. W ramach programu „Decent Work” określono 4 cele strategiczne. Są to:

- promowanie oraz realizacja standardów i fundamentalnych zasad i praw w pracy;
- zwiększanie szans kobiet i mężczyzn na zapewnienie godnego zatrudnienia i dochodu;
- zwiększanie liczby osób objętych ochroną socjalną i jej efektywności;
- wzmacnianie trójstronności i dialogu społecznego.

W ramach każdego z celów działa wiele tzw. Programów InFocus (international focus programme). Dotyczą one m.in. takich tematów jak – inwestowanie w wiedzę, umiejętności i możliwości zatrudnienia – zwalczanie bezrobocia poprzez rozwój małych przedsiębiorstw – reagowanie na kryzys i odbudowa – bezpieczeństwo ekonomiczne i społeczne w XXI wieku – bezpieczna praca: bezpieczeństwo i produktywność poprzez bezpieczeństwo i higienę pracy – wzmacnianie dialogu społecznego.

Szczególnym tego rodzaju programem jest Międzynarodowy Program na rzecz eliminacji pracy dzieci (IPEC – International Programme on Elimination of Child Labour). Jego celem jest nie tylko eliminowanie pracy dzieci, ale także promowanie rozwoju poprzez zapewnianie właściwych możliwości

uczenia i kształcenia się oraz zapewnianie rodzicom dostępu do godnej pracy i właściwego dochodu. Program zwraca szczególną uwagę na priorytetowe grupy docelowe, w tym dziewczęta wykorzystywane do usług seksualnych i w służbie domowej oraz na inne nietolerowalne formy pracy dzieci.

Obecne działania Organizacji określone są w programie na lata 2008–2009 i 2010–2011. Wśród priorytetów znalazły się zwalczanie pracy dzieci, walka z ubóstwem, działania w ramach Globalnej agendy na rzecz zatrudnienia (Global Employment Agenda).

1.5. Budżet MOP

Międzynarodowa Organizacja Pracy jest finansowana ze składek krajów członkowskich oraz wpłat dobrowolnych. Wpłaty ze składek członkowskich tworzą tzw. budżet stały MOP, który przyjmowany jest przez Międzynarodową Konferencję Pracy na okres dwóch lat. Budżet stały MOP na lata 2010–2011 wynosi 726 720 000 USD. Największymi płatnikami są Stany Zjednoczone – 22% budżetu, Japonia – 16,6%, Niemcy – 8,5%, Wielka Brytania – 6,6% i Francja – 6,3%, zaś składka Polski wynosi 0,501%.

Wpłaty dobrowolne, czyli pozabudżetowe wpływy, w zależności od ofiarodawcy oraz ich przeznaczenia mogą być przekazywane na rachunek dodatkowy do budżetu stałego tzw. Regular Budget Supplementary Account (RBSA) oraz do tzw. extra budżetu.

Do RBSA dotacje mogą uiszczać tylko rządy krajów członkowskich, a ich przeznaczeniem jest wspieranie zadań przewidzianych przyjętym programem Organizacji, zaś ofiarodawcą do extra-budżetu może być każdy zainteresowany podmiot, w tym kraj członkowski, a wpłata niekoniecznie musi dotyczyć zadania z programu Organizacji, natomiast musi spełniać pewne wymogi, tj. musi wspierać realizację działań zgodnych z wartościami Organizacji, promować Agendę na rzecz godnej pracy, rozwijać trójstronność, fundamentalne zasady MOP oraz promować kwestie równouprawnienia i zrównoważony rozwój. Rachunek RBSA obejmuje aktualnie 5% wszystkich środków budżetowych MOP, co pokrywa około 10% działań programowych i operacyjnych w różnych krajach członkowskich.

Wpływy na RBSA oraz przewidywane wpłaty w okresie 2008–2009

Darczyńca	Obiecane wpłaty w walucie darczyńcy	Przewidywane wpłaty w USD
Hiszpania	EUR 3,000,000	3,950,000
Niemcy	EUR 6,000,000	8,860,000
Holandia	EUR 4,000,000	5,520,000
Norwegia	NOK 50,000,000	7,350,000
Włochy	EUR 1,000,000	1,470,000
Wielka Brytania	GBP 6,000,000	12,000,000
Irlandia	EUR 400,000	530,000
Brazylia	USD 300,000	300,000
Polska	USD 50,000	50,000
Belgia	EUR 800,000	1,120,000
Suma		41,150,000

Do dokonania wpłat na RBSA przygotowuje się Dania, a taką możliwość rozważa także Portugalia.

2. Międzynarodowe Standardy Pracy

2.1. Konwencje i zalecenia – informacje ogólne

Działalność MOP w dziedzinie normotwórczej to przede wszystkim opracowywanie i przyjmowanie konwencji oraz zaleceń. Konwencje są instrumentami wiążącymi państwa, które je ratyfikowały. Zalecenia nie mają mocy wiążącej, stanowią zbiór wytycznych i celów, do których państwa powinny dążyć. Zalecenie może stanowić uzupełnienie konwencji lub być dokumentem odrębnym, regulującym sprawy, które z różnych powodów nie mogą być uregulowane w konwencji.

Do 2009 r. MOP przyjęła 188 konwencji i 199 zaleceń. Spośród wszystkich przyjętych konwencji, osiem uznawanych jest za tzw. **konwencje fundamentalne**:

- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r.
- Konwencje nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.
- Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.
- Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.
- Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.
- Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.
- Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.
- Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r.

Oprócz konwencji fundamentalnych, w ramach międzynarodowych standardów pracy wyróżnia się jeszcze jedną grupę instrumentów o uprzywilejowanym statusie – tzw. **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. Pozostałe międzynarodowe standardy pracy okre-

śła się jako techniczne, co nie oznacza, że są one dla ochrony pracowników nieistotne. Ich techniczny charakter wskazuje raczej na to, iż regulacje te dotyczą szczególnej grupy zawodowej lub określonego zjawiska. Głównym przedmiotem ich regulacji są: zatrudnienie i warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, zabezpieczenie społeczne, niedyskryminacja i równe traktowanie w pracy oraz warunki pracy i życia marynarzy i rybaków. Ten olbrzymi dorobek, dowodzący wyjątkowej wśród organizacji międzynarodowych aktywności normotwórczej, podlegał ewolucji i aktualizacji od początku istnienia MOP. Zmieniające się uwarunkowania lat dziewięćdziesiątych sprawiły jednak, że w MOP uznano za konieczne dokonanie głębokiego i systemowego przeglądu przyjętych norm. Konsekwencją tego była dalsza, już bardziej planowa ewolucja międzynarodowych standardów pracy. Można w tym procesie wskazać cztery główne tendencje: postępującą hierarchizację przyjętych norm i instrumentów, stałe dążenie do ich aktualizacji oraz – ściśle z nią powiązanej – konsolidacji, a także stopniowe ograniczenia działalności normotwórczej.

2.2. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy

Najważniejszym przejawem hierarchizacji międzynarodowych standardów pracy było przyjęcie przez Międzynarodową Konferencję Pracy (MKP) w 1998 r. Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy. Impuls do jej przyjęcia dał Światowy Szczyt Rozwoju Społecznego w Kopenhadze (1995 r.), na którym potwierdzono uniwersalny charakter podstawowych praw w pracy i przywołano standardy MOP, powszechnie uważane za najważniejsze. Podstawową cechą, a zarazem największą wartością samej Deklaracji jest jej uniwersalny charakter, wynikający z oparcia na konstytucyjnych zasadach i zobowiązaniach MOP oraz akceptowany przez wszystkich członków tej Organizacji. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy definiuje cztery obszary fundamentalnych praw przysługujących człowiekowi w świecie pracy. Prawa te zawarte są w ośmiu fundamentalnych konwencjach MOP. Są to:

- 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).

W celu zapewnienia realizacji wymienionych praw człowieka, Deklaracja nadała regulującym je konwencjom wyjątkowy charakter. Stanowi ona bowiem, że wszyscy członkowie MOP bez względu na to czy ratyfikowali konwencje fundamentalne czy też nie, mają, wynikający z faktu członkostwa w Organizacji i przyjęcia jej Konstytucji, obowiązek przestrzegania, realizowania i promowania w dobrej wierze zasad i praw w nich zawartych.

Strzec realizacji tego obowiązku ma tzw. procedura follow up, obejmująca składanie szczegółowych sprawozdań z wykonywania konwencji przez państwa, które nie ratyfikowały jednej lub więcej z nich. W przypadku państw, które ratyfikowały konwencje fundamentalne, dodatkowym środkiem monitorowania wykonywania postanowień Deklaracji jest system sprawozdań, bardziej szczegółowych i częstszych niż w przypadku pozostałych konwencji.

Deklaracja uzyskała bardzo szeroki oddźwięk. Od 1998 r. znacząco wzrosła liczba państw, które ratyfikowały konwencje fundamentalne. Niestety wzrost ten nie jest jednolity we wszystkich regionach i co istotne najwolniej przebiega w Azji, która reprezentuje najwyższy odsetek pracujących. Postanowieniami fundamentalnych konwencji dotyczących wolności zrzeszania się nie są związane ani Indie, ani Chiny.

Konwencja	Liczba ratyfikacji – stan na:	
	31 grudnia 1996	15 grudnia 2009
K. 29	140	174
K. 87	118	150
K. 98	132	160
K. 100	126	167
K. 105	119	169
K. 111	122	169
K. 138	50	154
K. 182	-	171

2.3. Aktualizacja międzynarodowych standardów pracy

Brak spójności międzynarodowych standardów pracy, podobnie jak utrzymywanie w mocy wielu przestarzałych i nieprzystających do współczesnych realiów dokumentów, uznano za poważne zagrożenie dla całego systemu międzynarodowych standardów pracy oraz mechanizmów kontrolnych MOP, osłabiające jednoznaczność i uniwersalny charakter tych standardów oraz negatywnie wpływające na możliwość ich wdrażania. Skłoniło to Radę Administracyjną do utworzenia w 1995 r. specjalnej Grupy roboczej do spraw polityki w zakresie rewizji standardów (tzw. Cartier Working Party). Grupa ta działała do 2002 r., a jej zadaniem była ocena pod kątem aktualności i użyteczności wszystkich technicznych konwencji i zaleceń MOP (czyli z wyłączeniem aktów uznanych za fundamentalne i priorytetowe) oraz przedstawienie propozycji dotyczących dalszego postępowania z ocenianymi dokumentami. Za aktualne, a więc wymagające też dalszej promocji i zabiegów o powszechną ratyfikację, grupa uznała tylko 71 konwencji i 73 zalecenia¹. W odniesieniu do pozostałych zaproponowała jedno z czterech rozwiązań: uchylene (uznanie za nieważne zbędnych aktów obowiązujących), wycofanie (możliwe wobec konwencji, które nie weszły w życie), rewizję (nowelizację) lub tzw. odłożenie na półkę (*shelving* – zaprzestanie umieszczania tekstu konwencji w publikacjach MOP i zwolnienie stron z obowiązku sprawozdawczego). Konstytucja MOP nie zawiera przepisów umożliwiających uchylene, wycofanie lub zmianę przestarzałego standardu oraz nie określa w tym względzie stosownych procedur. Problem nieobowiązujących konwencji zdezaktualizowanych rozwiązano przez włączenie postanowień umożliwiających ich wycofanie do regulaminów Konferencji Ogólnej i Rady Administracyjnej. Na podstawie tych zmian w 2000 r. MKP wycofała pięć konwencji (nr 31, 46, 51, 61 i 66). Znacznie większym wyzwaniem okazało się natomiast stworzenie mechanizmu uchylania konwencji obowiązujących. Miało to umożliwić przyjęty w 1997 r. przez MKP Akt poprawki do Konstytucji MOP (który dotychczas nie wszedł jednakże w życie).

¹ Pełny wykaz aktualnych konwencji i zaleceń MOP w załączniku.

2.4. Konsolidacja międzynarodowych standardów pracy

Równocześnie z aktualizacją międzynarodowych standardów pracy dokonuje się ich porządkowania przez konsolidację (opracowywanie aktów zbiorczych) lub stosowanie tzw. zintegrowanego podejścia. Ta ostatnia procedura służy dwojakim celom. Z jednej strony pozwala uzyskać większą spójność w ramach określonej grupy standardów (np. norm odnoszących się do konkretnego typu uprawnień pracowniczych) oraz ściślej związać ich rozwój z osiąganiem strategicznych celów Organizacji. Z drugiej strony, służy wzmocnieniu ich siły oddziaływania przez wykorzystanie wszystkich, nie tylko normatywnych środków, którymi dysponuje MOP. Wyrazem tego jest dążenie do lepszego przygotowania działań normotwórczych MOP dzięki m.in. analizie spójności aktów już funkcjonujących, identyfikacji ich wad oraz uwzględnianiu całości działań Organizacji w danym zakresie. Po raz pierwszy zintegrowane podejście zastosowano w odniesieniu do norm z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, osiągając dobre rezultaty. W 2006 r. MKP przyjęła Konwencję nr 187 i Zalecenie nr 197 dotyczące ramowego programu promowania bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast najważniejszym sukcesem wysiłków konsolidacyjnych jest przyjęcie przez MOP w lutym 2006 r. Konwencji dotyczącej pracy na morzu (Maritime Labour Convention – MLC), rewidującej ponad 60 wcześniejszych konwencji i zaleceń. Powszechnie uważa się, iż Konwencja ta, ze względu na nowatorską strukturę, procedurę rewizyjną umożliwiającą szybką adaptację dokumentu do zmian uwarunkowań oraz na dobrze skonstruowany mechanizm kontrolny, wyznacza najbardziej prawdopodobny kierunek rozwoju standardów MOP, zwłaszcza w kontekście aktualizacji przestarzałych konwencji. Ważnym przedsięwzięciem konsolidacyjnym było również przyjęcie w 2007 r. Konwencji i Zalecenia dotyczących pracy w sektorze rybołówstwa, które zrewidowały cztery wcześniejsze konwencje i dwa zalecenia.

2.5. Fundamentalne i priorytetowe konwencje MOP w obszarze zbiorowego prawa pracy

Status fundamentalnych konwencji MOP w obszarze zbiorowego prawa pracy posiadają:

- Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., oraz
- Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

Konwencje te stanowią swoisty kodeks praw związkowych. Ich przyjęcie poprzedziły, podejmowane jeszcze w XIX wieku, starania o uznanie wolności zrzeszania się a następnie zamieszczenie w Konstytucji MOP zapisu, zgodnie z którym uznanie wolności zrzeszania się stanowi jeden z warunków zapewniających powszechny i trwały pokój w świecie.

Znaczenie wolności zrzeszania się podkreślono następnie w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r., w której podjęte zostało zobowiązanie MOP *„do popierania wśród narodów świata programów, które mają na celu osiągnięcie: ... efektywnego korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, współpracy zarządu z pracownikami w celu ciągłego ulepszania efektywności produkcji, współpracy pracowników z pracodawcami w przygotowaniu i stosowaniu zamierzeń społecznych i gospodarczych”*.

W zmienionej po II wojnie światowej nowej sytuacji politycznej kwestia wolności zrzeszania się podniesiona została w 1947 r. z inicjatywy organizacji związkowych, co dało początek pracom nad Konwencją nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencją nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

O znaczeniu wolności związkowych dla realizacji celów i zadań MOP świadczy także ustanowienie w 1951 r. specjalnego mechanizmu badania skarg w tej dziedzinie, w którym główna rola przypada Komitetowi Wolności Związkowej (Freedom of Association Committee).

W Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy przyjętej w 1998 r., Konwencje nr 87 i 98 uzyskały status konwencji fundamentalnych. Oznacza to, że członkowie MOP – z tytułu samej przynależności do Organizacji – mają obowiązek ich poszanowania, popierania i implementowania (bez względu na to, czy je ratyfikowały).

Konwencja nr 87 obejmuje główny obszar gwarancji wolności związkowych, na który składają się:

- **prawo zrzeszania się** – art. 2 stanowi: *„Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystę-*

pować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem, stosowania się do ich statutów”;

- **samorządność** gwarantuje art. 3 ust. 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”*. Pod pojęciem „organizacja”, rozumieć należy każdą organizację pracowników lub pracodawców, mającą na celu popieranie i ochronę interesów pracowników lub pracodawców (art. 10). Organizacjom tym przysługuje prawo do tworzenia federacji i konfederacji, także międzynarodowych, oraz przystępowania do nich (art. 5);
- **niezależność** – zgodnie z art. 3 ust. 2 władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która ograniczałaby lub przeszkadzała w działaniu organizacji pracowników i organizacji pracodawców. Przykładami takiej ingerencji – w świetle Konwencji – jest rozwiązywanie lub zawieszanie tych organizacji w drodze decyzji administracyjnej (art. 4) oraz uzależnianie uzyskania osobowości prawnej przez te organizacje oraz ich federacje od warunków ograniczających ich prawa (art. 7). Także same organizacje pracowników i pracodawców powinny powstrzymać się od wzajemnej ingerencji. Sprawę tę reguluje art. 2 Konwencji nr 98. Zakaz ingerencji nie wyklucza jednak dobrowolnej współpracy tych organizacji z organami administracji państwowej.

Granice wolności zrzeszania się, jak i innych wolności związkowych, stanowi obowiązek przestrzegania obowiązującego prawa krajowego – przy jednoczesnym nakazie, aby prawo to nie naruszało gwarancji związkowych (art. 8).

Gwarancją swobodnego wykonywania praw związkowych jest także zobowiązanie państw, które ratyfikowały tę Konwencję, do zastosowania wszelkich koniecznych i właściwych środków w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych.

W Konwencji nr 87 przyjęto zasadę, by ustawodawstwo krajowe określało, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji (art. 9 ust. 1).

Konwencja nr 98 uzupełnia Konwencję nr 87 w zakresie gwarancji wolności zrzeszania się dotyczących ochrony przed aktami dyskryminacji i ingerencji, poprzez:

- zapewnienie pracownikom ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, zmierzającymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy (np. uzależnienie zatrudnienia pracownika od jego przynależności związkowej) – art. 1;
- zakaz wzajemnej ingerencji organizacji pracowników i pracodawców – art. 2;
- możliwość utworzenia, w razie potrzeby, instytucji dla zapewnienia poszanowania prawa organizowania się – art. 3;
- zapewnienie możliwości określania przez ustawodawstwo krajowe, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w tej Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji; Konwencja ta nie ma natomiast zastosowania do urzędników państwowych – art. 5 i 6.

Ponadto, Konwencja nr 98 nakłada na państwa, które ją ratyfikowały, obowiązek *„zachęcania i popierania jak najszybszego rozwoju i wykorzystania 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”* (art. 4).

Na uwagę zasługuje podkreślenie dobrowolnego charakteru rokowań zbiorowych, który wynika z istoty wolności zrzeszania się.

Przewidziany w Konwencji nr 98 obowiązek zachęcania i popierania rokowań zbiorowych, wzmocniony został przez przyjęcie w 1981 r. Konwencji nr 154 dotyczącej popierania rokowań zbiorowych (Polska nie ratyfikowała tej konwencji) oraz uzupełniającego ją Zalecenia nr 163. Akty te szczegółowo wymieniają środki mające na celu popieranie swobodnych i dobrowolnych rokowań zbiorowych z zastrzeżeniem, że nie mogą być one rozumiane ani stosowane w sposób naruszający tę swobodę (art. 8). Ponadto, Konwencja nr 154 wprowadziła **zasadę powszechności** rokowań zbiorowych, co oznacza, że ma ona zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej, a zakres w jakim gwarancje w niej przewidziane mają zastosowanie do sił zbrojnych i policji, może być określony w drodze

ustawodawstwa lub praktyki krajowej. W ten sam sposób możliwe jest określenie odrębnych zasad stosowania tej Konwencji w stosunku do służby publicznej.

Jakkolwiek Konwencja nr 98 nie zawiera definicji rokowań zbiorowych ani układu zbiorowego, niemniej jednak wymienia ich podstawowe założenia. Doprecyzowanie tych pojęć następuje w innych aktach MOP.

Przyjęcie Konwencji nr 87 i nr 98 zapoczątkowało proces opracowywania dalszych standardów zbiorowych stosunków pracy. Należą do nich:

– w zakresie wolności zrzeszania się i ochrony praw związkowych:

1. Ochrona i ułatwienia dla przedstawicieli pracowników – przedmiot Konwencji nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r. (która w tym zakresie uzupełnia Konwencję nr 98).

Konwencja nr 135 wymaga by w przedsiębiorstwie przedstawiciele pracowników korzystali „ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich charakter działalności jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami”. Przykłady środków ochrony oraz ułatwień dla przedstawicieli pracowników zostały szczegółowo wymienione w towarzyszącym Konwencji Zaleceniu nr 143 dotyczącym ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r.

2. Prawa związkowe pracowników administracji publicznej.

Konwencja nr 151 dotycząca prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r. ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich korzystniejszych postanowień innych międzynarodowych konwencji dotyczących pracy. Jedynie w stosunku do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję kierowniczą albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu charakter

poufny oraz do przedstawicieli sił zbrojnych i policji – przewidziana jest możliwość określenia przez ustawodawstwo krajowe zakresu stosowania gwarancji wynikających z tego aktu prawnego.

Ponadto, Konwencja nr 151 zawiera postanowienia dotyczące ochrony pracowników przed aktami dyskryminacji i ingerencji oraz ułatwień dla przedstawicieli pracowników publicznych. Przy określaniu charakteru i zakresu tych ułatwień – zgodnie z Zaleceniem nr 159 dotyczącym określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r. – należy brać pod uwagę rozwiązania przewidziane w Zaleceniu nr 143.

Korzystanie przez pracowników publicznych z praw obywatelskich i politycznych, mających znaczenie dla normalnego korzystania z wolności związkowej, powinno jednak następować z uwzględnieniem obowiązków wynikających z ich statusu i pełnionych przez nich funkcji.

Organizacjom pracowników publicznych Konwencja nr 151 zapewnia całkowitą niezależność od władz publicznych i ochronę przed aktami ingerencji, podając przy tym przykłady takich aktów.

3. Prawa związkowe wybranych grup pracowników, np:

- **prawa związkowe pracowników rolnych** – reguluje Konwencja nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym z 1975 r. oraz Zalecenie nr 149 z 1975 r. w tej samej sprawie;
- **prawa związkowe marynarzy** – reguluje Konwencja nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r. oraz Zalecenie nr 155 dotyczące poprawy norm na statkach handlowych z 1976 r.;
- **prawa związkowe pracowników plantacji** – reguluje Konwencja nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r. (Polska nie jest stroną tej konwencji).

Celem powyższych aktów MOP jest zapewnienie grupom zawodowym, pracującym w specyficznych warunkach zewnętrznych, praw związkowych określonych w Konwencjach nr 87 i 98.

4. Strajk i lokaut jako gwarancje wolności zrzeszania się.

Prawo do strajku i lokautu nie wynika wprost z aktów MOP. Pojęcie strajku występuje w tych aktach jedynie na marginesie regulowania innych kwestii, tj.:

- w Konwencji nr 105 dotyczącej zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.
 - w kontekście zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej jako kary za udział w strajkach;
- w Zaleceniu nr 92 dotyczącym dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu z 1951 r. – jako środek, od którego strony sporu zbiorowego powinny się powstrzymać w czasie trwania akcji pojednawczej lub procedury arbitrażu.

Strajk i lokaut jednak uznawane są przez MOP jako usankcjonowane tradycją środki ochrony interesów gospodarczych i społecznych w stosunkach pracy.

Stanowisko takie jest następstwem zapisanej w Konwencji nr 87 zasady samorządności organizacji pracowników i pracodawców oraz ich niezależności.

Są to jednak środki ostateczne i nie mogą mieć charakteru absolutnego. Ich ograniczenia mogą mieć miejsce np. w stosunku do pracowników służb podstawowych (essential services) oraz osób na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję kierowniczą albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu charakter poufny.

- w zakresie prawa do rokowań zbiorowych:

1. Definicja i cel rokowań zbiorowych oraz ich przedmiot i strony.

Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 1981 r. definiuje rokowania zbiorowe jako: *„wszystkie negocjacje, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników”*.

Zgodnie natomiast z Zaleceniem nr 91 dotyczącym układów zbiorowych z 1951 r. *„określenie układ zbiorowy oznacza wszelkie pisemne porozumienie dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, zawierane z jednej strony przez pracodawcę, z drugiej strony przez jedną lub kilka reprezentatywnych*

organizacji pracowników, a w braku takich organizacji, przez przedstawicieli zainteresowanych pracowników, należyce wybranych przez nich, zgodnie z ustawodawstwem krajowym”.

Ponadto, według tego Zalecenia „wszelki układ zbiorowy powinien wiązać 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”. „Postanowienia takich umów o pracę, sprzeczne z układem zbiorowym, powinny być uznane za nieważne i powinny być zastąpione automatycznie odpowiednimi postanowieniami układu zbiorowego”.

Zagadnienia nie wchodzące w zakres rokowań zbiorowych – zgodnie z Zaleceniem nr 94 dotyczącym konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa z 1952 r. – mogą być w przedsiębiorstwie przedmiotem konsultacji i współpracy.

2. Wolny wybór poziomu rokowań zbiorowych.

Zgodnie z Zaleceniem nr 163 „należy podjąć, jeśli to niezbędne, środki dostosowane do krajowych warunków, w celu umożliwienia wprowadzania rokowań zbiorowych na każdym szczeblu, w tym także na szczeblu zakładu pracy, przedsiębiorstwa, gałęzi działalności, przemysłu, regionu lub kraju”.

Standardy MOP nie odnoszą się do relacji pomiędzy układami zbiorowymi zawieranymi na różnych poziomach. Zalecane jest jedynie, by w krajach, w których rokowania zbiorowe odbywają się na kilku szczeblach, strony rokowań dążyły do zapewnienia koordynacji między tymi szczeblami.

3. Zasada dobrej wiary.

Zasada dobrej wiary nie wynika wprost z zapisów aktów MOP lecz wypracowana została w trakcie pracy nad Konwencją nr 154. Rozważając sposoby popierania rokowań zbiorowych – strony tej Konwencji – uznały potrzebę dobrej wiary stron rokowań zbiorowych za niezbędny warunek ich skuteczności. Wskazano przy tym, że realizacja tej zasady nie może być wymuszona prawem, bowiem jej zachowanie jest wynikiem dobrowolnych i nieustających wysiłków obu stron rokowań.

Do zasady dobrej wiary odwołuje się Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej z 1977 r. w zapisie dotyczącym rokowań na temat warunków zatrudnienia, prowadzonych przez te przedsiębiorstwa z przedstawicielami pracowników.

4. Prawo do informacji i szkoleń.

Zalecenie nr 163 za jeden ze środków popierania rokowań zbiorowych uznaje „dostęp do informacji niezbędnych do prowadzenia rokowań z pełną znajomością rzeczy”. Postulat dostarczania takich informacji kierowany jest do publicznych i prywatnych pracodawców, jak również do władz publicznych (w zakresie informacji na temat ogólnej sytuacji gospodarczej i społecznej kraju czy odpowiedniej gałęzi działalności). Wyjątek stanowią informacje poufne oraz informacje, których ujawnienie szkodziłoby interesom narodowym.

Środkiem popierania rokowań zbiorowych – zgodnie z Zaleceniem nr 163 – jest także dostęp do szkoleń osób prowadzących rokowania.

5. Dobrowolne procedury ułatwiające rokowania i rozwiązywanie sporów zbiorowych.

Także w sytuacjach trudności w rokowaniach zbiorowych i sporów, akty MOP pierwszeństwo oddają autonomicznym rozwiązaniom organizacji pracodawców i pracowników.

Potrzeba pozasądowej metody rozwiązywania sporów wynikłych na tle wykładni postanowień układu zbiorowego dostrzeżona została już w Zaleceniu nr 91 z 1951 r. oraz w Zaleceniu nr 92 z tego samego roku, w całości poświęconym warunkom dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu. Zgodnie z tym ostatnim aktem „należy zastosować środki do umożliwienia wszczęcia postępowania bądź z inicjatywy jednej ze stron będących w sporze, bądź z urzędu przez organ dobrowolnego pojednawstwa”.

Zalecenie nr 92 zachęca ponadto zainteresowane strony, by w przypadku skierowania sporu na drogę pojednawstwa czy arbitrażu – w czasie trwania tych procedur – powstrzymywały się od strajków i lokautów. Jednocześnie Zalecenie to zawiera zastrzeżenie, że żadne z jego postanowień nie powinno być rozumiane jako ograniczające w jakikolwiek sposób prawo do strajku.

W Konwencji nr 154, która nakłada na państwa, które ją ratyfikowały zobowiązanie do popierania rokowań zbiorowych m.in. poprzez „zachęca-

nie do tworzenia procedur uzgodnionych przez organizacje pracodawców i pracowników”, procedury te traktowane są jako środek sprzyjający dialogowi prowadzonemu przez strony stosunków pracy.

Podobnie Zalecenie nr 163 zachęca do wzmacniania zasady dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu w drodze podejmowania środków dostosowanych do warunków krajowych, tak aby procedury w sprawie rozstrzygania sporów pracy pomagały stronom w znalezieniu rozwiązania przez nie same, niezależnie od tego czy chodzi o spór, który wyniknął w czasie rokowań nad układem czy o spór związany z interpretacją i stosowaniem układu, czy też o spór indywidualny.

6. Rozszerzenie układu zbiorowego

Zalecenie nr 91 dotyczące układów zbiorowych z 1951 r. przewiduje możliwość rozszerzenia wszystkich lub niektórych postanowień układu zbiorowego na wszystkich pracodawców i pracowników objętych zawodowym i terytorialnym zakresem stosowania układu. Środki temu służące powinny być określone ustawowo z uwzględnieniem obowiązującego systemu układów zbiorowych. Ponadto, ustawodawstwo krajowe może przewidywać uzależnienie rozszerzenia układu od spełnienia pewnych warunków, np.: odpowiedniego zakresu podmiotowego rozszerzanego układu, wniosku stron układu czy zapewnienia możliwości zgłaszania uwag przez pracodawców i pracowników, na których rozszerzane jest stosowanie układu.

7. Rokowania zbiorowe w służbie publicznej

Konwencja nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r. odzwierciedla zasadnicze zmiany w podejściu do sposobu określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej jakie dokonały się od momentu uchwalenia w 1949 r. Konwencji nr 98. Podczas gdy Konwencja nr 98 wyłącza z zakresu stosowania jej postanowień, w tym dotyczących rokowań zbiorowych, urzędników państwowych (*public servants engaged in the administration of the State*), jak również siły zbrojne i policję, to Konwencja nr 151 wymaga od państw, które ją ratyfikowały, by w razie potrzeby podejmowane były „kroki odpowiadające warunkom krajowym, zmierzające do udzielenia poparcia i pomocy w jak najszerszym rozwijaniu i stosowaniu mechanizmu rokowań między zainteresowanymi władzami publicznymi

a organizacjami pracowników publicznych co do warunków zatrudnienia lub każdej innej metody pozwalającej na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków”.

Akt ten dotyczy wszystkich osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich innych, bardziej korzystnych, konwencji międzynarodowych w zakresie pracy. Jedynie w stosunku do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję kierowniczą oraz pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu charakter poufny, przewidziano możliwość ustawowego określenia zakresu stosowania gwarancji przewidzianych w tej konwencji. To samo dotyczy sił zbrojnych i policji.

Uzupełniając powyższą Konwencję Zalecenie nr 159 z 1978 r., przewiduje możliwość uznawania organizacji pracowników publicznych, które będą korzystały na zasadzie pierwszeństwa lub wyłączności m.in. z prawa do rokowań zbiorowych, przy czym następować to powinno na podstawie obiektywnych i uprzednio ustalonych kryteriów.

Na potrzeby rokowań na temat warunków zatrudnienia w służbie publicznej, zalecane jest ponadto określenie przez ustawodawstwo krajowe lub w inny właściwy dla danego kraju sposób, osób lub organów właściwych do prowadzenia negocjacji w imieniu władz publicznych oraz procedury wprowadzania w życie uzgodnionych warunków zatrudnienia. W ten sam sposób powinny być określone – w przypadku stosowania, innych aniżeli rokowania, metod ustalania warunków zatrudnienia – procedury uczestnictwa przedstawicieli pracowników publicznych.

Dalszy krok na drodze zbliżania sposobu określania warunków zatrudnienia w sektorze publicznym i prywatnym stanowi Konwencja nr 154, która zachęca do stosowania mechanizmu rokowań zbiorowych w obu tych sektorach, z tym, że jeżeli chodzi o służbę publiczną *„odrębne zasady stosowania niniejszej konwencji mogą być ustalone w drodze ustawodawstwa lub praktyki krajowej”*. Państwa, które ratyfikowały tę Konwencję, są zatem zobowiązane do popierania rokowań, co oznacza, że w stosunku do służby publicznej nie można dłużej ograniczać się do konsultacji na temat warunków zatrudnienia. Biorąc jednak pod uwagę specyficzne uwarunkowania i różnorodność systemów służby publicznej w różnych państwach, Konwencja nr 154 – w celu dostosowania mechanizmu rokowań zbiorowych do zróżnicowanych systemów służby publicznej – stwarza podstawy do uznania rokowań w służbie

publicznej przy jednoczesnym elastycznym stosowaniu proponowanych rozwiązań. Przykładem elastycznego podejścia jest np. odstąpienie od określania warunków zatrudnienia poprzez „układy zbiorowe” czy „stopniowe rozciągnięcie rokowań zbiorowych na wszystkie sprawy, o których mowa w art. 5 ust 2 lit a), b) oraz c) niniejszej Konwencji” (tj. określanie warunków pracy i zatrudnienia; i/lub uregulowanie stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub uregulowanie stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników”).

W kwestii rozstrzygnięcia sporów w służbie publicznej Konwencja nr 151 stanowi: *„Do rozstrzygnięcia sporów powstających w związku z określaniem warunków zatrudnienia należy dążyć w sposób odpowiadający warunkom krajowym, w drodze rokowań między stronami lub w drodze postępowania dającego gwarancję niezależności i bezstronności, takich jak mediacja, pojednawstwo i arbitraż, organizowane tak, aby wzbudzały zaufanie stron objętych sporem”.*

Konwencje priorytetowe MOP w zakresie zbiorowego prawa pracy.

Szczególne znaczenie Konwencji nr 144 dotyczącej trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. wynika z dążenia MOP do ujednoczenia zróżnicowanych praktyk krajowych w zakresie współpracy z Organizacją. Zaproponowany w Konwencji mechanizm współpracy ma charakter trójstronny, co odpowiada strukturze organów wewnętrznych MOP oraz promowanemu przez Organizację modelowi współdziałania przedstawicieli państw oraz organizacji pracodawców i pracowników na poziomie krajowym (np. Zalecenie nr 113 dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym z 1960 r.).

Konwencję nr 144 uzupełnia Zalecenie nr 152 dotyczące trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy oraz przedsięwzięć krajowych związanych z działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1976 r. Akty te przewidują wprowadzenie w życie procedur zapewniających skuteczne konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach szczegółowo wymienionych w art. 5 Konwencji.

Konsultacje mogą odbywać się w różnych formach, np.: specjalnego komitetu do spraw dotyczących działalności MOP, w ramach organu posia-

dającego ogólne uprawnienia w sprawach gospodarczych i społecznych lub w sprawach pracy, poprzez wskazanie pewnej liczby organów odpowiedzialnych za określone grupy zagadnień lub w formie wystąpień pisemnych, jeżeli są one uznane przez strony konsultacji za właściwe i wystarczające.

Przedstawiciele pracodawców i pracowników biorący udział w konsultacjach dotyczących współpracy z MOP mają być swobodnie wybierani przez swoje reprezentatywne organizacje. Działają na zasadzie równości. Na organach publicznych spoczywa odpowiedzialność za udzielenie wsparcia administracyjnego dla procedur przewidzianych w tej konwencji.

* * *

Uznanie wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych stworzyło warunki dla aktywnych działań organizacji pracowników i pracodawców w budowaniu godnych warunków pracy na całym świecie. W ten sposób partnerzy społeczni przyczyniają się do realizacji podstawowego celu MOP jakim jest zapewnienie powszechnego i trwałego pokoju.

Nielatwy proces uznawania w poszczególnych państwach wolności i praw zapisanych w Konwencjach nr 87 i 98 należy postrzegać w kontekście rozwoju podstawowych praw człowieka, które w demokratycznym społeczeństwie powinny być przestrzegane zarówno w miejscu pracy jak i poza nim.

Porozumienia partnerów społecznych w wielu państwach uzyskały wartość regulacji prawnych przede wszystkim w obszarze warunków zatrudnienia i wynagradzania. Organizacje pracowników i pracodawców, wraz z innymi reprezentacjami społeczeństwa obywatelskiego, wpływają także na kształtowanie krajowych polityk w sprawach społeczno-gospodarczych.

Formy działania partnerów społecznych oraz ich przedmiot pozostają w ścisłym związku ze środowiskiem, w którym działalność ta jest prowadzona. II połowa XX wieku to okres, w którym nastąpiło szereg zdarzeń mających wpływ na środowisko pracy. W szczególności upadek komunizmu i powszechna akceptacja gospodarki rynkowej spowodowały otwarcie dyskusji na temat roli państwa w oddziaływaniu na warunki prowadzenia działalności gospodarczej jak i zatrudnienia. W warunkach prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw, którym towarzyszy ograniczenie sektora publicznego i uelastycznianie zatrudnienia, istotna jest rola porozumień partnerów społecznych, często z udziałem rządu. Następuje decentralizacja

rokowań zbiorowych, poszerzenie zakresu zagadnień będących przedmiotem rokowań zbiorowych, jak również kształtują się nowe relacje pomiędzy dialogiem trójstronnym a dwustronnym.

Tak jak w okresach wcześniejszych, także w warunkach gospodarki globalnej, MOP przypada rola inicjatora i koordynatora działań na poziomie międzynarodowym. Przykładem takiego zaangażowania jest Deklaracja dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r. Także dzisiaj narzędzia, którymi dysponują partnerzy społeczni, uznawane są za najbardziej właściwe do zapobiegania obawom wynikającym z szybko zmieniającego się środowiska gospodarczego. Działania partnerów społecznych wykraczają poza granice poszczególnych krajowych systemów stosunków przemysłowych. Świadczy o tym tworzenie regionalnych i międzynarodowych organizacji związkowych czy organizacji pracodawców, jak również tworzenie ponadnarodowych systemów informacji i konsultacji z pracownikami przedsiębiorstw, czy ponadnarodowe porozumienia zbiorowe. Także w tych działaniach zasady zapisane w Konwencjach nr 87 i 98 zachowują swoje fundamentalne znaczenie.

3. System kontrolny

Wykonywanie postanowień konwencji i zaleceń MOP podlega wielopłaszczyznowej kontroli Organizacji. Jest to druga (obok trójstronności) cecha wyróżniająca MOP spośród wszystkich innych organizacji systemu Narodów Zjednoczonych.

Podstawowym obowiązkiem wszystkich Państw członkowskich Organizacji jest przedkładanie nowoprzyjętych konwencji i zaleceń właściwej władzy, czyli w praktyce organowi ustawodawczemu. Państwa mają 12 miesięcy (w szczególnych przypadkach – 18 miesięcy) od daty zakończenia konferencji, która dokumenty te przyjęła, na wywiązanie się z tego obowiązku (art. 19, ust. 5 lit. b i ust. 6 lit. d Konstytucji MOP).

Ratyfikacja konwencji pociąga za sobą obowiązek przedkładania okresowych sprawozdań z jej stosowania (art. 22 Konstytucji MOP). Od 1946 r. Organizacja może również wymagać od państw składania sprawozdań z konwencji nieratyfikowanych i zaleceń, celem zaznajomienia się z ewentualnym postępowaniem we wprowadzaniu norm zawartych w konwencjach do krajowych porządków prawnych (art. 19, ust. 5 lit. e i ust. 6 lit. d Konstytucji).

3.1. Regularny system kontrolny

Sprawozdania złożone przez państwo są badane przez **Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń**. Powstał on w 1926 roku. W jego skład wchodzi dziś 20 niezależnych ekspertów w dziedzinie prawa i nauk społecznych, pochodzących z różnych krajów, wyznaczonych – na trzyletnią kadencję – przez Radę Administracyjną na podstawie propozycji przedstawionych przez Dyrektora Generalnego. Przez wiele lat członkiem Komitetu była prof. Ewa Łętowska. Komitet spotyka się w Genewie co roku na przełomie listopada i grudnia. Jego zadaniem jest przygotowanie bezstronnej i technicznej oceny stanu stosowania międzynarodowych standardów pracy.

Funkcje Komitetu można podzielić na trzy grupy:

- badanie sprawozdań rządów z wykonywania postanowień konwencji ratyfikowanych;

- badanie sprawozdań rządów na temat prawa i praktyki w odniesieniu do konwencji nieratyfikowanych;
- badanie informacji rządów dotyczących przedkładania właściwej władzy nowoprzyjętych konwencji i zaleceń.

Jeśli chodzi o sprawozdania z konwencji ratyfikowanych Komitet może – w formie uwag lub pytań bezpośrednich – skomentować sprawozdanie lub poprosić o dodatkowe wyjaśnienia. Pytania bezpośrednie są niejawnie i kieruje się je tylko do rządów, natomiast uwagi publikuje się w corocznym raporcie, przekazywanym wszystkim członkom Organizacji. Raport ten jest następnie podstawą dyskusji w trójstronnym **Komitecie Konferencji ds. stosowania konwencji i zaleceń**. Jest to stały Komitet Konferencji, w którego skład wchodzi przedstawiciele rządów, pracodawców i pracowników. Zajmuje się on dyskusją Raportu Komitetu Ekspertów oraz tzw. przypadków szczególnych wybranych z tego Raportu (co roku jest ich około 25), uznanych za przypadki szczególnie rażącego naruszania standardów. Prace tego Komitetu kończą się również przyjęciem raportu, w którym przypadki szczególnie poważne i niepokojące ujmowane są w tzw. specjalnych paragrafach.

3.2. Procedury specjalne

Wyjątkowym organem kontroli, gdyż zajmującym się tylko jedną kategorią praw, jest Komitet Wolności Związkowej, utworzony jako organ Rady Administracyjnej w 1951 r. Składa się z dziewięciu członków pochodzących z grupy rządowej, pracodawców i pracowników i niezależnego przewodniczącego. Komitet spotyka się trzy razy w roku. Początkowo zadania Komitetu miały się ograniczać do wstępnego badania skarg, które miały być wniesione przed Komisję Badawczo-Koncyliacyjną do spraw wolności zrzeszania się. Komisja Badawczo-Koncyliacyjna miała być głównym organem rozpatrującym wszelkie sprawy związane z naruszaniem praw związkowych. Ponieważ wniesienie sprawy przed Komisję okazało się trudne, Komitet Wolności Związkowej przejął funkcję merytorycznego badania skarg dotyczących spraw z zakresu wolności związkowej, wnoszonych do MBP i przekazywania wniosków Radzie Administracyjnej. Po każdym spotkaniu Komitet przed-

stawia RA raport zawierający streszczenie rozpatrywanych spraw i zalecenia dla rządów.

Zgodnie z Konstytucją MOP istnieją również dwa inne mechanizmy kontrolne. Pierwszy z nich to możliwość złożenia przez organizacje pracodawców i pracowników zażalenia (art. 24 Konstytucji MOP) do Międzynarodowego Biura Pracy. Aby mogło być ono przyjęte przez Radę Administracyjną powinno spełniać następujące warunki:

- a. musi być ono przedstawione Międzynarodowemu Biuru Pracy na piśmie;
- b. musi pochodzić od organizacji związkowej lub organizacji pracodawców;
- c. musi zawierać specjalne odniesienie do artykułu 24 Konstytucji Organizacji;
- d. musi dotyczyć Państwa członkowskiego Organizacji;
- e. musi odnosić się do Konwencji, którą Państwo członkowskie, przeciwko któremu jest ono wniesione, ratyfikowało; oraz
- f. musi wskazywać pod jakim względem, państwo, przeciwko któremu jest ono wniesione, zaniechało zapewnienia skutecznego stosowania w ramach jego jurysdykcji, rzeczony Konwencji.

Takie zażalenie jest badane przez Radę Administracyjną (przez powoływany przez nią ad hoc trójstronny komitet), która ma możliwość zażądać wyjaśnień od rządu. Ta procedura ma charakter bardziej dyskretny, RA ma bowiem prawo do publikacji informacji dotyczącej zażalenia tylko w sytuacji, gdy wyjaśnienia państwa zostaną uznane za niewystarczające lub w ogóle nie są udzielone.

Poza wspomnianymi wcześniej istnieje jeszcze mechanizm skargi (art. 26 Konstytucji MOP). Polega on na tym, że Państwo członkowskie Organizacji może zgłosić skargę na inne Państwo członkowskie MOP, które nie przestrzega zapisów danej konwencji, pod warunkiem jednak, że oba państwa ratyfikowały tę konwencję i weszła ona w życie. W takim przypadku państwo skarżone ma obowiązek złożenia wyjaśnień, jeżeli nie są one wystarczające, Rada Administracyjna ma prawo do utworzenia Komisji Śledczej, która w sposób niezależny bada fakty i sporządza sprawozdanie, zawierające zalecenia dla skarżonego państwa. Następnie Dyrektor Generalny przekazuje to sprawozdanie zainteresowanym rządów, od tego momentu mają one 3 miesiące na zawiadomienie Dyrektora Generalnego czy przyjmują

ją zalecenia zawarte w sprawozdaniu. Jeśli się z nimi nie zgodzą, mogą przekazać sprawę do rozpatrzenia Międzynarodowemu Trybunałowi Sprawiedliwości. Procedura skargi może zostać zastosowana także przez Radę Administracyjną z urzędu lub przez delegata na Konferencję. Sytuacja taka miała np. miejsce podczas 91 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy. Delegat pracowników z Barbadosu, poparty przez 13 innych delegatów z różnych państw, złożył skargę na Białoruś, za nieprzestrzeganie Konwencji nr 87 dotyczącej prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych. Skarga ta została uznana przez Radę Administracyjną i nadano jej dalszy bieg.

W praktyce jednak najczęściej wykorzystywaną formą zwrócenia uwagi Międzynarodowego Biura Pracy na problemy ze stosowaniem w danym kraju ratyfikowanych konwencji MOP są uwagi do sprawozdań ze stosowania konwencji, składane na podstawie art. 23 ust. 2 Konstytucji MOP. Jeśli uwagi te dotyczą stosowania w praktyce Konwencji Nr 87 i 98 czyli związkowych, są rozpatrywane przez Komitet Wolności Związkowej. W pozostałych sprawach właściwy jest Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń, który rozpatruje uwagi organizacji pracodawców i pracowników wraz ze sprawozdaniami z konwencji, których dotyczą.

4. Polska a MOP

4.1. Informacje ogólne

Polskę uznaje się za członka–założyciela Międzynarodowej Organizacji Pracy. W rzeczywistości oba byty mają jedną „matkę” – Traktat Wersalski, a ich losy w ciągu tych 90 lat w dość zawiły sposób łączyły się i przeplatały.

Mimo trudności związanych z budowaniem państwa po I wojnie światowej, polska delegacja wzięła udział już w pierwszej Międzynarodowej Konferencji Pracy i z wyjątkiem lat 1983–87, gdy w związku ze skargą na rząd Polski rozważano wystąpienie z Organizacji, trójstronne delegacji regularnie uczestniczyły w Konferencjach Ogólnych MOP. Przedstawiciele RP wielokrotnie przewodniczyli obradom komitetów Konferencji, ostatnio w latach 1997/1998 Komitetowi ds. ogólnego stymulowania procesu tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, w latach 2001/2002 Komitetowi ds. promowania spółdzielni – w obu przypadkach obrady zakończyły się uchwaleniem zalecenia, a w 2009 r. Komitetowi całościowemu (Committee of the Whole) ds. reakcji na kryzys, którego obrady zwieńczyło przyjęcie Globalnego Paktu na rzecz zatrudnienia. Dwukrotnie, po rozpoczęciu demokratycznych przemian w Polsce, w Konferencji uczestniczyli również przedstawiciele najwyższych władz państwowych, w 1990 r. gościem specjalnym Konferencji był Premier Tadeusz Mazowiecki, a w 2009 r. Prezydent Lech Kaczyński.

W pierwszych latach funkcjonowania Organizacji Polska była bardzo aktywnym członkiem Rady Administracyjnej. Mimo że rządowi nie udało się wywalczyć stałego członkostwa w RA, Polska piastowała stanowisko w Radzie nieprzerwanie od 1919 do 1951 r. Kolejna polska kadencja w Radzie przypadła na lata 1963–78 z wyjątkiem trzech lat, po czym nastąpiła 15-letnia przerwa w członkostwie. W latach 1993–99 przedstawiciel rządu Polski zasiadał w Radzie, przez pierwsze trzy lata w charakterze zastępcy członka i w drugiej kadencji jako członek tytułarny. Kolejna kadencja rozpoczęła się w 2005 r. Obecnie (od 2008 r.) rząd Polski zasiada w RA w charakterze członka tytułarnego, a Ambasador RP, Zdzisław Rapacki, pełnił na przełomie 2008 i 2009 r. funkcję przewodniczącego RA.

Polska nigdy nie miała natomiast znaczącego wpływu na funkcjonowanie Międzynarodowego Biura Pracy, głównie ze względu na niewielką reprezentację wśród jego pracowników – zgodnie z przepisami ogólnymi, wymiar składki członkowskiej uprawnia do najwyżej 2 funkcjonariuszy.

Obecność Polski w MOP to nie tylko aktywność przedstawicieli rządu, ale również partnerów społecznych. Od 1989 r. w Radzie Administracyjnej w charakterze zastępcy członka zasiada przedstawiciel NSZZ „Solidarność” – początkowo przez krótki okres był to Lech Kaczyński, następnie Tomasz Wójcik, a ostatnio Anna Wolańska. Tomasz Wójcik pełnił również funkcję zastępcy Przewodniczącego Konferencji w 2003 r.

Polska, ratyfikowała 90 konwencji (z czego obowiązuje 80) i będąc stroną wszystkich konwencji fundamentalnych i priorytetowych, znajduje się w czołówce Państw członkowskich MOP. Od 2000 r., zgodnie z ustawą z dnia 14 sierpnia 2000 r., ratyfikacja przez Prezydenta RP konwencji MOP jest możliwa po uzyskaniu zgody Parlamentu wyrażonej w ustawie.

4.2. Skarga na rząd Polski w związku z wprowadzeniem stanu wojennego

Szczególną rolę MOP odegrała w polskiej historii na początku lat 80. Polska była wówczas swoistym centrum wielkich geopolitycznych zmian. Cały wolny świat obserwował walkę „Solidarności” o prawa i wolności pracownicze, obywatelskie i wolność dla kraju. MOP i międzynarodowy ruch związkowy nie ograniczyły się do biernej obserwacji. W dniu 14 grudnia 1981 r. Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU) i Światowa Konfederacja Pracy (WCL) zaalarmowały Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o sytuacji w Polsce. W swoich zarzutach organizacje te potępiły wprowadzenie stanu wojennego, aresztowania działaczy związkowych i zakazanie wszelkiej działalności związkowej, jak również zajęcie przez wojsko siedziby NSZZ „Solidarność” – jako pogwałcenie postanowień Konwencji nr 87 i 98. Skarżący załączyli listę ponad 700 internowanych działaczy związkowych. Dyrektor Generalny niezwłocznie skontaktował się z władzami polskimi i zaproponował wysłanie misji, w celu zapoznania się na miejscu z sytuacją, ale władze PRL w dniu

28 grudnia 1981 r. odrzuciły tę propozycję. Skarga została skierowana do Komitetu Wolności Związkowej, jako przypadek nr 1097.

Następnie podczas 68 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (czerwiec 1982 r.) dwoje delegatów związkowych – Marc Blondel, reprezentujący pracowników francuskich i Liv Bück z Norwegii, złożyli na rząd Polski skargę, zgodnie z art. 26 Konstytucji MOP. Tak złożona skarga musi zostać zaakceptowana przez Radę Administracyjną, co też się stało w dniu 23 czerwca 1983 r. Rada Administracyjna zdecydowała wówczas o utworzeniu Komisji Śledczej, zgodnie z art. 27 Konstytucji MOP. W skład Komisji weszli Nicolas Valticos (Grecja, były zastępca Dyrektora Generalnego MBP, Sekretarz Generalny Instytutu Prawa Międzynarodowego), Andres Aguilar (Wenezuela, były przewodniczący Międzynarodowej Konferencji Pracy) i Jean-François Aubert (Szwajcaria, profesor Uniwersytetu w Neuchâtel). Rząd Polski w dniu 24 czerwca 1983 r. odrzucił decyzję RA i nie podjął współpracy z Komisją Śledczą, uznał jej utworzenie za ingerencję w sprawy wewnętrzne i poinformował Dyrektora Generalnego o zawieszeniu współpracy z MOP.

Komisja Śledcza opublikowała swój raport w dniu 2 maja 1984 r., dokonawszy wnikliwej analizy sytuacji sformułowała następujące zalecenia:

- rząd Polski powinien podjąć kroki na rzecz zaprzestania postępowań karnych przeciwko liderom związkowym i uwolnić osoby skazane za działalność związkową;
- powinny zostać podjęte bezstronne śledztwa w celu ustalenia i ukarania winnych śmierci związkowców;
- sprawy osób zwolnionych z pracy, po wprowadzeniu stanu wojennego, za działalność związkową powinny być ponownie przebadane w warunkach całkowitej niezależności i bezstronności;
- rząd Polski powinien dokonać nowelizacji ustawodawstwa dotyczącego związków zawodowych w celu zapewnienia przestrzegania postanowień Konwencji Nr 87 i 98;
- należy uregulować kwestię zwrotu majątku związkowego, tak aby zapewnić, że majątek ten otrzymają rzeczywiście sukcesorzy organizacji, którym został on odebrany.

Komisja do monitorowania wykonywania jej zaleceń upoważniła Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń. Wszelkie informacje dotyczące realizacji zaleceń miały być umieszczone w sprawozdaniu spo-

rządzonym zgodnie z art. 22 Konstytucji MOP, przesłanym do Międzynarodowego Biura Pracy w terminie umożliwiającym pierwszą ocenę Komitetu podczas jego następnego posiedzenia, czyli w marcu 1985 r.

Raport Komisji został przyjęty przez Radę Administracyjną w listopadzie 1984 r., ale Polska nie uznała go. Jednakże, z uwagi na fakt, że sprawozdanie z ratyfikowanych konwencji było wyłączone z zawieszenia stosunków, Rząd PRL złożył wymagane sprawozdania z Konwencji Nr 87 i 98, które zostały rozpatrzone przez Komitet Ekspertów w marcu 1985 r. Zgodnie z uwagami Komitetu Ekspertów, rząd miał przedstawić szczegółowe informacje dotyczące wykonania zaleceń przed Komitetem Konferencji ds. stosowania konwencji i zaleceń podczas 71 sesji MKP w czerwcu 1985 r. Jednak z uwagi na fakt, że w dniu 16 listopada 1984 r. Polska notyfikowała decyzję o wystąpieniu z Organizacji, polska delegacja nie wzięła udziału w tej sesji. Zgodnie z art. 1 ust. 5 Konstytucji MOP zawiadomienie o wystąpieniu nabiera mocy prawnej po upływie 2 lat od daty jego notyfikowania. 13 listopada 1986 r. Polska notyfikowała decyzję o przedłużeniu okresu wypowiedzenia na kolejny rok (taka możliwość istnieje, choć nie jest zapisana explicité w Konstytucji) i powróciła do Organizacji w listopadzie 1987 r. Trójstronna delegacja polska wzięła udział w sesji MKP w 1988 r., a Komitet ds. stosowania konwencji i zaleceń rozpatrywał kwestię implementacji zaleceń Komisji Śledczej podczas tej i kolejnej sesji. W 1989 r., w obliczu pozytywnego rozwoju sytuacji, w zwłaszcza obrad Okrągłego Stołu i decyzji o powołaniu trójstronnego ciała upoważnionego do badania ustawodawstwa z uwzględnieniem konwencji i zaleceń MOP, Komitet zakończył rozpatrywanie tej sprawy.

4.3. Współpraca techniczna Polski z MOP po 1989 r.

Do końca lat 80. Polska, mimo jej sprzeciwu, jako kraj bloku wschodniego była przez Międzynarodowe Biuro Pracy uznawana za państwo zobowiązane do dostarczania środków na pomoc techniczną udzielaną przez MOP. Sytuacja ta zmieniła się wraz z rozpoczęciem transformacji ustrojowej, rozpoczęto wówczas bogatą współpracę techniczną realizowaną od 2000 r. w ramach dwuletnich programów. W ramach tej współpracy MBP przygotowało m.in. instruktażowy program lokalnego rozwoju ekonomicznego dla

państw Europy Środkowo-Wschodniej oraz państw bałtyckich – do opracowania posłużyło województwo płockie jako obszar modelowy. Utworzyło i finansowało wyposażenie w sprzęt biurowy i komputerowy (łącznie z wyszkoleniem personelu) wojewódzkie biura pracy w Warszawie, Łodzi, Bydgoszczy, Gdańsku i Krakowie. W latach 1993–1996 MOP uruchomiła w Polsce projekt rozwoju kształcenia dorosłych. Wdrażano w życie modelowe programy opracowane wspólnie przez MOP, Światową Organizację Zdrowia (WHO) i Program ONZ ds. rozwoju (UNDP), dotyczące zapobiegania nadużywania alkoholu i środków psychotropowych przez pracowników i ich rodziny. W 1997 r. w ramach uruchomionego w Polsce programu szkolenia służb zatrudnienia dla państw przechodzących do gospodarki rynkowej powstały trzy centra szkoleniowe: w Białobrzegach, Dobieszkowie i Gdańsku.

W latach 1998–2000 Polska korzystała z międzynarodowych doświadczeń i rozwiązań w sprawach rynku pracy i polityki społecznej. W tym okresie organizowane były w Polsce konferencje, seminaria i warsztaty dotyczące rynku pracy, dialogu społecznego, statystyki migracyjnej, przedsiębiorstw ponadnarodowych, systemu informacyjnego w ochronie socjalnej, rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz standardów pracy na morzu.

Od 2000 r. MOP pomagała Polsce w przygotowaniu do akcesji do UE, podejmując również wspólne działania z Komisją Europejską. Formami wsparcia było doradztwo, konsultacje, warsztaty i konferencje, które były reakcją na konkretne zapotrzebowanie rządu i partnerów społecznych na podstawie zawartych z MOP trójstronnych porozumień i programów o współpracy technicznej. MOP pomogła w tworzeniu ram instytucjonalnych Komisji Trójstronnej w Polsce, była także obecna przy tworzeniu ustawodawstwa w zakresie dialogu społecznego i rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Efektami współpracy są m.in.: wdrożenie „Regionalnej Strategii Zatrudnienia dla województwa łódzkiego na lata 2003–2006”, ratyfikacja Konwencji nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r., ustawa o rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz programy rynku pracy i kształcenia ustawicznego. W ramach promowania Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy, w Warszawie w 2000 r. odbyło się Trójstronne Seminarium na temat stosowania w Polsce po roku 1989 r. konwencji MOP objętych Deklaracją. Celem seminarium było przedstawienie postanowień Deklaracji i zaprezentowanie doświadczeń w zakre-

się funkcjonowania praw pracowniczych w kontekście przemian polityczno-społecznych.

Wraz ze zbliżaniem się daty polskiej akcesji do UE malała zarówno intensywność współpracy z MOP, jak i aktywność przedstawicieli polskiego rządu na forum tej Organizacji. Również Międzynarodowe Biuro Pracy przestało traktować Polskę jako państwo wymagające szczególnej uwagi i w 2004 r. zlikwidowało istniejące od 1992 r. biuro krajowego korespondenta MBP w Polsce. Mimo to w 2004 r. wizytę w Polsce złożył Dyrektor Generalny MBP, Juan Somavia, podczas której spotkał się Prezydentem RP, Premierem, Ministrami Gospodarki i Pracy oraz Finansów oraz wziął udział w konferencji w Pałacu Prezydenckim pt. „Polska w Unii Europejskiej – integracja w globalizacji – implikacje dla roli Międzynarodowej Organizacji Pracy w Europie”.

Współpraca techniczna Polski z MOP po 2004 r. ograniczyła się do udziału w konkretnych projektach MBP. Do najważniejszych zaliczyć należy udział, wraz z Niemcami, Portugalią, Wielką Brytanią, Ukrainą, Mołdową i Rumunią w programie „Zwalczanie w Europie pracy przymusowej wynikającej z handlu ludźmi”. Celem projektu było zapobieganie handlowi ludźmi do celów pracy przymusowej poprzez zwiększenie kontroli administracyjnej szczególnie nad wykrywaniem pracy przymusowej, jak również nad działalnością prywatnych agencji zatrudnienia, które mogą być pośrednikami w handlu ludźmi. W ramach projektu zorganizowano seminaria dla sędziów, prokuratorów, inspektorów pracy oraz funkcjonariuszy policji i straży granicznej. Owocem tej współpracy jest podręcznik szkoleniowy pt. „Handel ludźmi do pracy przymusowej. Jak monitorować proces rekrutacji pracowników migrujących”, wykorzystywany przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji i Państwową Inspekcję Pracy w dalszych szkoleniach.

4.4. Zespół do spraw współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy

Ratyfikowana przez Polskę w 1994 r. Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. nakłada na państwo obowiązek utworzenia forum konsultacji i wyrażania opinii przez najbardziej reprezentatywne orga-

nizacje pracodawców i pracowników w kwestiach związanych ze współpracą z MOP. Funkcję tę do 2001 r. spełniał Polski Komitet do spraw Współpracy z MOP, który powstał na mocy Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów, w 1990 r. W związku z wejściem w życie nowej Konstytucji RP i następnie przyjęciem ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych Zarządzenie Nr 1 przestało obowiązywać. W związku z tym zaproponowano utworzenie w ramach Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych stałego Zespołu zajmującego się współpracą z MOP. Komisja Trójstronna uchwałą z 13 grudnia 2002 r. utworzyła taki zespół. W jego skład wchodzi:

- po jednym przedstawicielu organizacji pracodawców: Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Konfederacji Pracodawców Polskich, Business Centre Club – Związku Pracodawców oraz Związku Rzemiosła Polskiego;
- po dwóch przedstawicieli związków zawodowych: OPZZ, NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych;
- czterech przedstawicieli Rządu, są to: jedna osoba z MSZ i 3 reprezentantów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zespół ma charakter opiniodawczo-konsultacyjny, do jego kompetencji należą sprawy związane z ratyfikacją konwencji MOP (ustalenie programu ratyfikacji, opiniowanie wniosków ratyfikacyjnych i sprawozdań z konwencji ratyfikowanych), przygotowanie udziału trójstronnej delegacji polskiej w sesjach Międzynarodowej Konferencji Pracy, udział w wypracowywaniu programu współpracy technicznej z MOP oraz inne kwestie odnoszące się do współpracy Polski z MOP i MBP.

5. Międzynarodowa Organizacja Pracy wobec wyzwań współczesnego świata

5.1. Godna praca (Decent work)

W ostatniej dekadzie XX w. rozwijająca się gospodarka globalna doprowadziła do przededefiniowania celów Międzynarodowej Organizacji Pracy. W czasie powstania Organizacji zadaniem MOP było budowanie społecznych podstaw pokoju i stabilności, w ramach których realizowany jest postęp gospodarczy prowadzący do wzrostu dobrobytu. Tymczasem pod koniec XX w. procesy liberalizacji handlu i globalizacji doprowadziły do zmiany relacji pomiędzy biznesem – pracodawcami, pracownikami i państwem. Zaburzona została symetria między biznesem, głównie z powodu umiędzynarodowienia rynków kapitałowych, a rynkiem pracy. Widząc tak głębokie i trudne dla partnerów (zwłaszcza pracowników i związków zawodowych) zmiany w świecie pracy przejawiające się rosnącym bezrobociem i niepewnością na rynku pracy oraz brakiem bezpieczeństwa socjalnego, Międzynarodowe Biuro Pracy podjęło się zadania przededefiniowania swojej misji, którą można określić jako nadanie globalnej gospodarce ludzkiej twarzy. Jednym z pierwszych skutków tych wysiłków było wynegocjowanie i przyjęcie w 1998 r. Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy (patrz rozdział 2.2.). Dokument ten stanowił kamień węgielny dla wypracowania koncepcji godnej pracy, która od chwili jej ogłoszenia jest podstawą strategii MOP i przyświeca wszystkim jej działaniom.

Idea godnej pracy została po raz pierwszy ogłoszona w raporcie Dyrektora Generalnego przygotowanym na 87 sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1999 r. Raport ten definiował **godną pracę** jako „**szansę dla kobiet i mężczyzn do uzyskania godnej i produktywnej pracy w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności**”. Godna praca jest uznawana za element realizacji celu zrównoważonego rozwoju, ale uznaje się ją również za cel sam w sobie. Na godną pracę składają się cztery komponenty:

- zatrudnienie,
- ochrona socjalna,
- fundamentalne prawa pracownicze,
- dialog społeczny,

które od czasu ogłoszenia idei godnej pracy stały się celami strategicznymi MOP i od tej pory kolejne dwuletnie programy i budżety Organizacji są zorientowane wokół tych celów. Oparty na godnej pracy program MOP (tzw. Agenda na rzecz godnej pracy – Decent Work Agenda) i jej cele strategiczne uzyskały międzynarodowe poparcie już podczas 24 specjalnej sesji Zgromadzenia Ogólnego NZ przebiegającej pod hasłem „The World Summit for Development and Beyond: Achieving Social Development for All in a Globalizing World” w 2000 r.

Godna praca stała się nie tylko podstawą działań MOP, ale starano się też tę ideę wprowadzić w życie w konkretnych krajach. W październiku 2000 r. Dyrektor Generalny ustanowił program pilotażowy godnej pracy, na który składała się seria krajowych programów na rzecz godnej pracy – opracowanych i realizowanych w ścisłej współpracy z partnerami krajowymi (trzema stronami) – zorganizowanych wokół celów strategicznych Organizacji. W pilotażowym programie wzięło udział osiem państw: Bahrajn, Bangladesz, Dania, Filipiny, Ghana, Kazachstan, Maroko i Panama. W każdym z tych krajów opracowano odmienny program wynikający z różnych warunkowań i celów krajowych, np. w Ghanie program ten był skoncentrowany na walce z ubóstwem, a w Maroku czy na Filipinach zorientowany na restrukturyzację przemysłu. W ocenie MOP rezultaty programów były pozytywne. Generalnie przygotowanie krajowego programu na rzecz godnej pracy zwiększyło znaczenie kwestii związanych z zatrudnieniem i polityką społeczną, a w związku z tym, rolę ministrów pracy oraz partnerów społecznych w opracowywaniu ogólnej polityki gospodarczej i społecznej. Pozwalało też na przełamanie „resortowości” w planowaniu i realizacji polityki gospodarczej i społecznej. Program pilotażowy stał się podstawą krajowych programów na rzecz godnej pracy, które są obecnie głównym instrumentem i mechanizmem współpracy technicznej pomiędzy Międzynarodowym Biurem Pracy a Państwami członkowskimi MOP. Programy są realizowane w cyklu sześcioletnim. Obecnie funkcjonują 42 takie programy – w Europie obejmują Albanię, Armenię, Azerbejdżan, Bośnię i Hercegowinę, Bułgarię, Kazachstan, Kirgizję, Mołdowę, Rumunię, Tadżykistan i Ukrainę.

5.2. Globalna Agenda na rzecz zatrudnienia (Global Employment Agenda – GEA)

Jednym z najważniejszych wyzwań na początku XXI w. z punktu widzenia MOP stało się **zapewnienie wszystkim ludziom na świecie godnej pracy wykonywanej w warunkach równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności**, a dzięki temu wydzwignięcie ponad 1,6 mld ludzi z ubóstwa. Już bowiem podczas Światowego Szczytu na rzecz rozwoju, który w 1995 r. odbył się w Kopenhadze stwierdzono, że podstawowym instrumentem walki z ubóstwem jest zatrudnienie. Tymczasem wzrost gospodarczy nie niósł za sobą tworzenia wystarczającej liczby miejsc pracy (tzw. jobless growth) w krajach rozwiniętych i gospodarkach znajdujących się w transformacji, a w krajach rozwijających się przeszkodą bardziej sprawiedliwej dystrybucji owoców tego wzrostu była niska produktywność, długi czas pracy, niskie wynagrodzenia i ubóstwo. W 2000 r. Zgromadzenie Ogólne NZ podczas 24 specjalnej sesji „The World Summit for Development and Beyond: Achieving Social Development for All in a Globalizing World” uznało potrzebę wypracowania spójnej i skoordynowanej międzynarodowej strategii zatrudnienia, której celem byłoby zwiększanie szans na zrównoważone życie i działalność zarobkową. Zachęcono też MOP do zorganizowania Globalnego Szczytu Zatrudnieniowego. Szczyt ten odbył się w dniach 1–3 listopada 2001 r.

Zaproponowana przez Międzynarodowe Biuro Pracy Globalna Agenda na rzecz zatrudnienia stanowiła odpowiedź zarówno na przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne NZ podczas 24 specjalnej sesji rezolucję jak i na Milenijne Cele Rozwoju (zwłaszcza redukcję ubóstwa). Jej celem jest uczynienie z pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia (zgodnie z Konwencją MOP nr 122 dotyczącą polityki zatrudnienia z 1964 r.) jednego z priorytetów krajowych i światowych oraz stworzenie platformy dla strategicznego sojuszu pomiędzy MOP a innymi organizacjami systemu NZ i instytucjami z Bretton Woods ukierunkowanego na szybsze tworzenie produktywnego zatrudnienia. Agenda docenia znaczenie zatrudnienia nie tylko jako instrumentu kreowania dochodu, ale również integracji społecznej i samo-realizacji. Globalna Agenda na rzecz zatrudnienia stanowi jeden z najważniejszych strategicznych wymiarów Agendy na rzecz godnej pracy MOP, wychodzi bowiem z założenia, że prawa w pracy i swobodnie wybrane zatrudnienie są celami, które powinny być realizowane wspólnie i jednocze-

śnie. Punktem wyjścia dla GEA jest więc deficyt godnej pracy we wszystkich Państwach członkowskich MOP, przy założeniu, że przed rządami Państw członkowskich MOP stoi wyzwanie w postaci stworzenia w ciągu dekady 1 miliarda miejsc pracy (zarówno nowych jak i przekształcenia istniejących w pełnowartościowe i godne).

Projekt Agendy przygotowany przez MBP był poddany konsultacjom z partnerami społecznymi podczas posiedzenia Rady Administracyjnej w listopadzie 2001 r., a ostateczny kształt nadały mu konsultacje trójstronne w lutym 2002 r. i kolejne spotkania Komitetu ds. zatrudnienia Rady Administracyjnej (ostatecznie GEA została przyjęta w marcu 2003 r.).

GEA opiera się na 7 filarach:

- uznaniu godnej pracy za czynnik zwiększający produktywność;
- sprzyjających zatrudnieniu ramach makroekonomicznych;
- przedsiębiorczości i inwestycjach prywatnych;
- poprawie produktywności i większych szansach dla pracujących biednych (working poor);
- walce z dyskryminacją na rynku pracy;
- środowiskowo i społecznie zrównoważonym wzroście;
- zatrudnialności i adaptowalności.

Naturalnym z punktu widzenia MOP elementem spinającym filary jest dialog społeczny i trójstronność. GEA proponuje 10 podstawowych elementów stanowiących ramy dla MBP i partnerów z Państw członkowskich do opracowywania polityki zatrudnienia i środowiska międzynarodowego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy. Są to:

1. Promowanie handlu i inwestycji na rzecz produktywnego zatrudnienia.
2. Promowanie zmian technologicznych ukierunkowanych na zwiększanie produktywności i tworzenie miejsc pracy.
3. Promowanie godnego zatrudnienia poprzez przedsiębiorczość, standardy pracy, tworzenie nowych przedsiębiorstw i wzrost.
4. Wspieranie zrównoważonego rozwoju na rzecz zrównoważonego życia (sustainable livelihoods).
5. Wspieranie zatrudnialności przez poprawę wiedzy i umiejętności.
6. Polityki rynku pracy sprzyjające zarządzaniu zmianą.
7. Ochrona socjalna by poprawić funkcjonowanie rynku pracy.
8. Bezpieczeństwo i higiena pracy dla zwiększenia produktywności.

9. Koordynacja polityki wzrostu i zatrudnienia.
10. Produktywne zatrudnienia na rzecz redukcji ubóstwa i rozwoju.

W ramach GEA zaplanowano przegląd krajowych i światowych strategii i polityk zatrudnieniowych potrzebnych do lepszego wykorzystania zasobów ludzkich, żeby pokazać potrzebę zmiany i modernizacji rynków pracy oraz wzrostu produktywności. GEA nie ma charakteru recepty czy programu jak osiągnąć pełne zatrudnienie w godnych warunkach. Stanowi raczej zaproszenie dla rządów, partnerów społecznych, aktorów międzynarodowych (systemu NZ, instytucji z Bretton Woods oraz regionalnych banków odbudowy i rozwoju) do rozpoczęcia wspólnej pracy nad opracowaniem strategii lub platformy porozumienia jak wspierać zatrudnienie.

Instrumentem realizacji GEA są globalne sojusze na rzecz zatrudnienia, rodzaj partnerstwa, który w zamierzeniu jest wzmocnieniem współpracy pomiędzy MOP a innymi aktorami (mogą to być rządy, partnerzy społeczni, organizacje międzynarodowe światowe i regionalne) by nadać zatrudnieniu większy priorytet w strategiach tych organizacji. GEA zachęca również do podobnych aliansów na poziomie regionalnym lub krajowym bez udziału MOP. Za pierwszy sojusz globalny uznaje się Youth Employment Network – realizowany wspólnie z ONZ, UNDP i Bankiem Światowym. MOP zawarła też sojusz na rzecz zatrudnienia z pozarządową organizacją międzynarodową zajmującą się spółdzielczością – Komitetem na rzecz wspierania i rozwoju spółdzielni.

GEA jest realizowana przez programy, seminaria i konferencje organizowane w krajach członkowskich lub konkretnych regionach. Międzynarodowe Biuro Pracy sprawozdaje z realizacji Agendy podczas każdego spotkania Komitetu ds. zatrudnienia RA (w marcu i listopadzie każdego roku), przedstawiając działania podejmowane na poziomie krajowym (China Employment Agenda opracowana podczas China Employment Forum w kwietniu 2004 r.), regionalnym (np. program Jobs in Africa, Nadzwyczajny Szczyt Unii Afrykańskiej poświęcony zatrudnieniu i redukcji ubóstwa w lipcu 2003 r. podczas którego przyjęto Plan Działań, Karaibskie Forum Zatrudnienia w październiku 2006 r.) i światowym (Youth Employment Network).

Elementy GEA zostały wykorzystane przy opracowywaniu przez MBP strategii zatrudnienia dla województwa łódzkiego na przełomie roku 2002 i 2003 oraz dla województwa warmińsko-mazurskiego.

W 2006 r. Rada Administracyjna zdecydowała, że realizacja GEA będzie się skupiała na czterech priorytetowych obszarach: 1) uczynienie z zatrudnienia centralnego priorytetu tworzenia polityki gospodarczej i społecznej na poziomie krajowym, regionalnym i światowym 2) gospodarka nieformalna 3) zatrudnienie ludzi młodych oraz 4) odpowiedź na specjalne potrzeby Afryki.

5.3. Społeczny wymiar globalizacji

W listopadzie 2001 r. MBP powołało Światową Komisję do spraw Społecznego Wymiaru Globalizacji. Komisja składała się z 26 członków. Jej współprzewodniczącymi byli Prezydent Finlandii Tarja Halonen i Prezydent Tanzanii Benjamin Mkapa. Wśród członków Komisji znaleźli się przedstawiciele świata polityki, biznesu i wielonarodowych korporacji, związków zawodowych, świata nauki oraz społeczeństwa obywatelskiego. Komisja została utworzona aby pomóc ludziom w dostosowaniu się do zmian spowodowanych przez globalizację, która wywiera wpływ na ludzkie życie, na rodzinę i na społeczeństwo.

Ogólne cele Komisji obejmowały:

- sformułowanie polityki, która w dobie globalizacji przyczyniałaby się do eliminacji ubóstwa, przyśpieszenia wzrostu i rozwoju w otwartych gospodarkach i do promocji godnej pracy;
- sformułowanie polityki, która spowodowałaby, że globalizacja byłaby korzystna dla wszystkich, przy pomocy środków, które będą akceptowane na szczeblu krajowym i w stosunkach między krajami i będą sprawiedliwe;
- promocję lepiej ukierunkowanego dialogu międzynarodowego na temat społecznego wymiaru globalizacji;
- kształtowanie woli politycznej na arenie międzynarodowej i zrozumienia dla potrzeby tworzenia odpowiedniej polityki uwzględniającej społeczny wymiar globalizacji;
- służenie pomocą społeczności międzynarodowej w tworzeniu bardziej spójnej polityki na rzecz realizacji gospodarczych i społecznych celów w globalnej gospodarce.

Komisja zorganizowała 22 spotkania krajowe i regionalne (w tym dialog krajowy w Polsce), które pomogły jej w identyfikacji głównych problemów i sformułowaniu zaleceń opublikowanych w lutym 2004 r. w raporcie zatytułowanym „Sprawiedliwa globalizacja: jak stworzyć szanse dla wszystkich”. Przedstawił on diagnozę wpływu procesów globalizacyjnych na świat pracy i codzienne życie ludzi we wszystkich regionach, na ich aspiracje i możliwość realizacji tych aspiracji. Raport był próbą przełamania ówczesnego impasu w kształtowaniu bardziej sprawiedliwej globalizacji przez skoncentrowanie się na obawach i aspiracjach ludzi oraz poszukiwaniu sposobów lepszego wykorzystania potencjału kryjącego się w globalizacji. Dążeniem autorów raportu było, by proces globalizacji nabrał silnego wymiaru społecznego i opierał się na powszechnie uznawanych wartościach oraz szacunku dla praw człowieka i godności indywidualnej, by był sprawiedliwy, obejmował wszystkich, podlegał demokratycznemu zarządzaniu oraz dawał szanse. Aby osiągnąć ten cel Komisja apelowała o:

- **Koncentrację na ludziach** czyli spełnienie oczekiwań wszystkich ludzi dotyczących poszanowania ich praw, kulturalnej tożsamości oraz autonomii, godnej pracy; oraz wzmocnienia wspólnot lokalnych, w których żyją.
- **Demokratyczne i skuteczne państwo**, mające zdolność kierowania integracją światowej ekonomii, a także oferowania szans społecznych i gospodarczych oraz zapewniania bezpieczeństwa.
- **Trwały i zrównoważony rozwój.**
- **Wydajne i sprawiedliwe rynki.**
- **Sprawiedliwe zasady gospodarki światowej** zapewniające wszystkim państwom sprawiedliwy dostęp oraz równe możliwości uczestnictwa, a także uwzględniające różnorodność narodowych zdolności i potrzeb rozwojowych.
- **Globalizację solidarną.**
- **Większą odpowiedzialność przed ludźmi**, wychodząc z założenia, że podmioty publiczne i prywatne, na wszystkich poziomach, mające wpływ na rezultaty globalizacji powinny w demokratyczny sposób odpowiadać za politykę, którą prowadzą oraz działania, które podejmują.
- **Głębsze partnerstwa**, jako że w osiąganie globalnych celów społeczno-gospodarczych angażuje się wiele podmiotów – organizacje międzynarodowe, rządy i parlamenty, przedsiębiorstwa, związkowcy, instytucje

społeczeństwa obywatelskiego i wiele innych. Dialog i partnerstwo między nimi jest niezbędnym instrumentem demokratycznym do budowy lepszego świata.

- **Skuteczną Organizację Narodów Zjednoczonych** wychodząc z założenia, że silniejszy i bardziej wydajny system wielostronny stanowi kluczowe narzędzie tworzenia demokratycznych, spójnych i wyposażonych w odpowiednią legitymację ram procesów globalizacyjnych.

Raport opracowany przez Światową Komisję był szeroko dyskutowany nie tylko w ramach samej MOP (na posiedzeniach Rady Administracyjnej i Międzynarodowej Konferencji Pracy oraz podczas VII Europejskiego Spotkania Regionalnego), ale również na spotkaniach Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, Światowej Konfederacji Pracy, Międzynarodowej Organizacji Pracodawców czy podczas Światowego Forum Ekonomicznego w Davos.

5.4. Inicjatywa na rzecz zielonych miejsc pracy (Green Jobs Initiative)

Zainteresowania MOP nie ograniczają się tylko do społecznego wymiaru idei zrównoważonego rozwoju. Międzynarodowe Biuro Pracy, zauważając wpływ zmian klimatycznych i ekologii na gospodarkę, a tym samym rynek pracy, podjęło również współpracę z UNEP (Program NZ ds. Środowiska) i IPCC (Międzyrządowym Panelem ds. Zmian Klimatycznych) zwłaszcza w kontekście zielonych miejsc pracy. Dyrektor Generalny MBP po raz pierwszy odniósł się do koncepcji zielonych miejsc pracy w raporcie przygotowanym na 96 sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy zatytułowanym „Godna praca na rzecz zrównoważonego rozwoju”. Raport ten zauważa, że zmiany na rynku pracy – zarówno w krajach rozwiniętych jak i rozwijających się – powodowane zmianami klimatycznymi i działaniami podejmowanymi na rzecz przeciwdziałania im (np. przejście na gospodarkę niskoemisyjną) są nieuniknione i doprowadzą prawdopodobnie do likwidacji wielu istniejących obecnie miejsc pracy w tradycyjnych sektorach gospodarki. MOP szacuje, że skala tego zjawiska (porównywana do rewolucji przemysłowej) i czas w jakim przemiany ten nastąpią utrudnią łagodne przysto-

sowanie rynków pracy. Za „zielone” uważa się takie miejsca pracy, które ograniczają niekorzystny wpływ na środowisko danego przedsiębiorstwa lub całego sektora gospodarki do poziomu, który można uznać za zrównoważony. MOP zauważa, że jest wiele odcieni zieleni i niektóre miejsca pracy uchodzące za zielone wcale takimi się nie okazują. Co więcej zielone miejsca pracy nie zawsze są miejscami godnej pracy (może to być praca niebezpieczna i w bardzo trudnych warunkach np. przy segregacji lub utylizacji odpadów). Dlatego w swojej koncepcji zielonych miejsc pracy MOP wzywa do połączenia zielonego z godnym, a także do sprawiedliwego społecznie przejścia do zielonych miejsc pracy.

Pomóc w osiągnięciu tego celu ma Inicjatywa na rzecz zielonych miejsc pracy (Green Jobs Initiative), która jest wspólnym projektem MOP, UNEP, Międzynarodowej Organizacji Pracodawców (IOE) i Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ICTU). Jej zadaniem jest analiza i promowanie godnej pracy w kontekście działań przeciwko zmianom klimatycznym. Inicjatywa obecnie skupia się na zbieraniu przykładów i doświadczeń z „zazieleniania” gospodarki i ich wpływu na świat pracy. Efektem tych wysiłków jest raport „Zielone miejsca pracy. Kierunek: godna praca w zrównoważonym niskoemisyjnym świecie” (Green Jobs. Towards decent work in a sustainable, low-carbon world) opublikowany we wrześniu 2008 r.

MOP stara się, żeby zielone miejsca pracy oznaczały niskoemisyjną gospodarkę z godną pracą w zrównoważonym przedsiębiorstwie. W 2008 r. wystartował Program MOP na rzecz zielonych miejsc pracy, który ma pięć priorytetów:

1. wypracowanie narzędzi do diagnozy wpływu na rynek pracy i rozpowszechniania tych danych;
2. praktyczne podejście do „zazieleniania” się przedsiębiorstw;
3. promowanie zielonych miejsc pracy (w rozumieniu MOP) w przetwórstwie odpadów i recyklingu;
4. zielone miejsca pracy w energetyce opartej na źródłach odnawialnych i efektywnym wykorzystaniu energii;
5. tworzenie miejsc pracy i dostosowywanie przedsiębiorstw w odpowiedzi na zmiany klimatyczne.

Działania w ramach Programu to przede wszystkim doradztwo i szkolenie trójstronnych przedstawicieli Państw członkowskich zlokalizowanych głównie w Azji, ale również Afryce i Ameryce Łacińskiej, w opracowywaniu

i wdrażaniu krajowych programów na rzecz zielonych miejsc pracy. Głównymi beneficjentami są Chiny, Indie, Bangladesz, Tajlandia, Filipiny, Somalia, Tanzania, Brazylia, Kostaryka i Haiti. Programy krajowe mogą skupiać się na konkretnych kwestiach np. przetwórstwie odpadów (Tajlandia, Bangladesz) czy biopaliwach (Brazylia) lub ogólnie dostosowaniu gospodarki do zmian klimatycznych i ich wpływu na rynek pracy (Somalia, Chiny).

Program MOP na rzecz zielonych miejsc pracy jest częścią szerszej strategii ONZ na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

5.5. Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.

W listopadzie 2005 r. Rada Administracyjna zdecydowała, że Międzynarodowa Konferencja Pracy rozpocznie dyskusję nad wzmocnieniem kompetencji MOP w celu pomocy Członkom w wysiłkach na rzecz realizacji celów Organizacji w kontekście globalizacji.

Dyskusja ta rozpoczęła reformę Międzynarodowej Organizacji Pracy, podczas której podjęto próbę ponownego zdefiniowania sposobów działania Organizacji, systemu zarządzania, jak również zintegrowania uniwersalnych celów ustanowionych przez MOP z Agendą na rzecz godnej pracy w kontekście reformy systemu ONZ. Na początku dyskusji zgodzono się, że cele MOP ustanowione w Konstytucji i Deklaracji Filadelfijskiej, uzupełnione Deklaracją dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. oraz odzwierciedlone w Agendzie na rzecz godnej pracy, powinny być honorowane i potwierdzone. Zgodzono się również, że w stale zmieniającym się kontekście globalizacji trójstronny dialog między rządami i przedstawicielami pracodawców i pracowników powinien być postrzegany jako kluczowy sposób efektywnego osiągnięcia strategicznych celów na poziomie krajowym, regionalnym i międzynarodowym.

W odniesieniu do wewnętrznego zarządzania MOP, próbowano znaleźć ulepszenia, które można by wprowadzić do sposobów działania Organizacji w celu uzyskania bardziej spójnego zrozumienia trendów występujących w Państwach członkowskich i ich potrzeb odnoszących się do strategicznych celów, jak również promowania lepszego zrozumienia synergii i interakcji pomiędzy tymi celami oraz zapewnienia bardziej systemowej

koordynacji dostępnych Organizacji środków zapewniania Członkom skutecznej pomocy przynoszącej mierzalne skutki.

W efekcie dyskusji podczas dwóch kolejnych sesji MKP oraz formalnych i nieformalnych konsultacji, Konferencja w 2008 r. przyjęła **Deklarację dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji**. Deklaracja formalnie umieszcza godną pracę w mandacie MOP i potwierdza, że cztery cele strategiczne tej koncepcji są celami strategicznymi Organizacji, jednocześnie uznaje równość płci i niedyskryminację za kwestie przekrojowe w ramach wymienionych wyżej celów strategicznych.

Deklaracja stanowi komunikat dla świata zewnętrznego, w którym kierunku Organizacja zmierza, aby efektywniej odpowiadać na potrzeby świata pracy w radykalnie odmiennym środowisku XXI wieku, dotyczy również kwestii wzmocnienia zdolności MOP w promowaniu celów Organizacji – umożliwienia Członkom realizacji tych celów w sposób spójny i zintegrowany, zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy.

Preambuła nawiązuje do roli MOP w promowaniu sprawiedliwości społecznej i społecznego wymiaru globalizacji. Część I dotyczy zasad związanych ze wzmocnieniem i promocją celów strategicznych MOP poprzez zintegrowaną i spójną strategię dotyczącą godnej pracy, część II stanowi o zadaniach Międzynarodowego Biura Pracy i trójstronnych Członków w promowaniu zintegrowanej strategii i spójnej polityki dotyczącej godnej pracy, część III to postanowienia końcowe.

Do Deklaracji załączono Aneks oraz Rezolucję, które zawierają szczegółowe ramy działań Międzynarodowego Biura Pracy wdrażających postanowienia Deklaracji. Stanowią one o wewnętrznym zarządzaniu MOP i możliwych ulepszeniach, które należy wprowadzić do sposobów działania Organizacji w celu uzyskania bardziej spójnego zrozumienia trendów występujących w Państwach członkowskich i ich potrzeb odnoszących się do strategicznych celów, jak również promowania lepszego zrozumienia synergii i interakcji pomiędzy tymi celami oraz zapewnienia bardziej systemowej koordynacji dostępnych Organizacji środków zapewniania Członkom skutecznej pomocy przynoszącej mierzalne skutki. Takimi sposobami mają być m.in.: efektywniejsze wykorzystanie danych statystycznych będących w posiadaniu Organizacji, zastosowanie kilkuletniego cyklu sprawozdawczości z realizacji określonego celu strategicznego, który byłby przedmiotem dyskusji Międzynarodowej Konferencji Pracy, zacieśnianie współpracy z instytu-

cjami systemu Narodów Zjednoczonych i innymi partnerami, większe wykorzystanie partnerów społecznych, generowanie większej liczby partnerstw publiczno-prywatnych oraz lepsze wykorzystanie strategii zarządzania rezultatami – RBM (strategii zarządzania zasobami ludzkimi, kontroli, technologii informacyjnej oraz dzielenia się wiedzą).

5.6. Przeciwdziałanie negatywnym społecznym skutkom kryzysu finansowego i gospodarczego

Pierwszą reakcją Międzynarodowego Biura Pracy na oficjalne informacje o globalnym kryzysie finansowym było ogłoszenie przez Dyrektora Generalnego MBP szacunków MOP, że kryzys może doprowadzić do wzrostu liczby bezrobotnych na świecie o 20 milionów (ze 190 mln w 2007 r. do 210 mln z końcem 2009 r.) oraz do wzrostu o 140 mln liczby pracujących biednych (o dochodzie poniżej 2 dolarów dziennie). Organizacja niezwłocznie podjęła działania mające na celu ograniczenie negatywnych społecznych skutków kryzysu. Można powiedzieć, że Organizacja przestała się na tryb awaryjny, angażując większość swoich zasobów na rzecz walki z kryzysem. Działalność ta polega przede wszystkim na zbieraniu danych na temat zatrudnienia w Państwach członkowskich, rozpowszechnianiu dobrych praktyk, uświadamianiu, że w walce z kryzysem jednym z priorytetów powinna być ochrona zatrudnienia i łagodzenie negatywnych jego skutków dla grup najbardziej narażonych oraz promowanie godnej pracy. Utworzono też specjalną stronę internetową, na której MOP śledzi sytuację w krajach i przedsiębiorstwach oraz informuje o działalności swojej i innych organizacji w walce z kryzysem (ILO Global Jobs Crisis Observatory <http://www.ilo.org/pls/apex/f?p=jobcrisis:1:2149320804172097>).

MOP podjęła również współpracę z innymi organizacjami międzynarodowymi – OECD, Międzynarodowym Funduszem Walutowym i Bankiem Światowym oraz G20. Podczas 303 sesji Rady Administracyjnej w ramach spotkania Grupy roboczej ds. społecznego wymiaru globalizacji odbyła się pierwsza dyskusja na temat kryzysu, z udziałem Sekretarza Generalnego OECD, Angela Guerrí. Uczestnicy dyskusji uznali, że w obliczu kryzysu na MOP spoczywa w szczególności obowiązek zapewnienia, że trudne decyzje ekonomiczne, jakie muszą być podjęte, nie prowadzą do ograniczenia fundamentalnych praw pracowniczych, osłabienia podstawowej ochrony, jaką MOP

zapewnia od początku powstania czy pogorszenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Władze RA – przewodniczący – Ambasador Zdzisław Rapacki oraz wiceprzewodniczący ze strony pracodawców i pracowników przyjęli stanowisko dotyczące walki z kryzysem, w którym uznaje się, że promocja zatrudnienia, ochrona socjalna, fundamentalne prawa pracownicze i dialog społeczny stanowią, przez Agendę na rzecz godnej pracy, skuteczny pakiet polityk wobec kryzysu gospodarczego. Podkreślają też znaczenie i wagę Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r. Władze RA wskazały sześć niezbędnych instrumentów ograniczania wpływu kryzysu finansowego na realną gospodarkę, które pozwolą chronić ludzi, wspierać produktywnie przedsiębiorstwa i chronić miejsca pracy. W stanowisku tym stwierdza się również, że MOP jest gotowa do pomocy Państwom członkowskim w podejmowanych przez nie działaniach.

Negatywne skutki społeczne i dla zatrudnienia globalnego kryzysu zdominowały również VIII Europejskie Spotkanie Regionalne, które odbyło się w Lizbonie w dniach 8–13 lutego 2009 r. i 304 sesję RA, podczas której zdecydowano o zmianie w programie 98 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy – powołaniu podczas MKP Komitetu ds. kryzysu i organizacji w jej trakcie Globalnego Szczytu nt. kryzysu w zatrudnieniu. Podczas spotkania G20 w kwietniu MOP przyznano rolę lidera ludzkiego wymiaru kryzysu. Wezwano Organizację do oceny podejmowanych i potrzebnych działań w tym zakresie.

Odpowiedzią na mandat udzielony MOP było podjęcie podczas 98 sesji MKP prac nad globalnym paktem na rzecz zatrudnienia. W rezultacie przyjęto dokument pt. Odbudowa z kryzysu: globalny pakt na rzecz zatrudnienia. Preambuła tego dokumentu (część I - Oparta na godnej pracy recepta na kryzys) stwierdza, że w wyniku kryzysu świat stanął w obliczu wzrostu bezrobocia, pogłębiającego się ubóstwa i nierówności społecznych, upadku przedsiębiorstw i likwidowania miejsc pracy. Co gorsze, odbudowa rynku pracy trwa zazwyczaj znacznie dłużej niż przywrócenie wzrostu gospodarczego. Dlatego potrzebna jest skoordynowana globalna polityka wspierająca krajowe i międzynarodowe wysiłki ukierunkowane na miejsca pracy, zrównoważone przedsiębiorstwa, ochronę pracowników przy zagwarantowaniu im ich praw i możliwości wyrażania opinii, co przyczyni się do rewitalizacji gospodarki, sprawiedliwej globalizacji, lepszej koniunktury i sprawiedliwości społecznej. W preambule wyrażone jest też przekonanie, że po kryzysie świat powinien się zmienić (w domyśle na lepsze). Propozycja sformułowana przez MOP powinna przyczynić się do sprawiedliwej globalizacji, bardziej ekologicznej go-

spodarki i rozwoju, który prowadzi do tworzenia miejsc pracy i zrównoważonych przedsiębiorstw, a jej ramy wyznacza Agenda na rzecz godnej pracy. Część II dokumentu określa zasady wspierania odbudowy i rozwoju, które są wywiedzione z Agendy na rzecz godnej pracy i Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r. Wśród tych zasad na szczególne podkreślenie zasługują: przyznanie priorytetu ochronie i tworzeniu miejsc w drodze zrównoważonych przedsiębiorstw, wysokiej jakości usług rynku pracy i ochrony socjalnej, zapewnienie odpowiedniej ochrony grupom najbardziej narażonym; unikanie protekcjonizmu; ochrona i promowanie międzynarodowych standardów pracy; promowanie dialogu społecznego, rokowań zbiorowych oraz zapewnienie, że środki krótkookresowe są spójne z celem zrównoważonego rozwoju. Kolejna część (Decent Work Responses – Recepta oparta na godnej pracy) wskazuje konkretne opcje, na których kraje członkowskie powinny oprzeć swoją odpowiedź na kryzys. Rozwiązania te są podzielone na cztery grupy: (1) Przyspieszenie tworzenia miejsc pracy, ożywienia na rynku pracy i zrównoważonych przedsiębiorstw skupiająca się na opcjach polityki rynku pracy, wpieraniu małych i średnich przedsiębiorstw oraz zielonej gospodarki, (2) Budowanie systemów ochrony socjalnej i ochrony ludzi, zawierająca osobne propozycje w tym zakresie dla krajów rozwiniętych i rozwijających się, (3) Wzmocnienie poszanowania międzynarodowych standardów pracy i (4) Dialog społeczny: rokowania zbiorowe, identyfikacja priorytetów i stymulowanie działań. Część IV dokumentu (The way forward: kształtowanie sprawiedliwej i zrównoważonej globalizacji) wyznacza ramy współpracy między państwami i instytucjami międzynarodowymi na rzecz odbudowy i pomocy zwłaszcza krajom najslabiej rozwiniętym. Ostatnia część dokumentu określa rolę MOP w walce z kryzysem, podkreślając wiedzę i doświadczenie MOP w zbieraniu i analizowaniu danych społeczno-gospodarczych oraz zobowiązując Organizację do zapewnienia odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych oraz współpracy z innymi organizacjami tak, by wspierać Państwa członkowskie chcące wykorzystać Globalny Pakt na rzecz zatrudnienia.

ZAŁĄCZNIKI

I.

KONSTYTUCJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY¹

WSTĘP

Zważywszy, że pokój powszechny i trwały może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej.

Zważywszy, że pewne warunki pracy są dla wielkiej liczby ludzi niesprawiedliwe, powodują nędzę i niedostatek, co rodzi niezadowolenie, zagrażają pokojowi i harmonii powszechnej, i zważywszy, że polepszenie powyższych warunków jest rzeczą pilną, na przykład, o ile dotyczy normowania godzin pracy, ustalenia maksymalnej długości roboczego dnia i tygodnia, najmu siły roboczej, walki z bezrobociem, zagwarantowania zarobku zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania, ochrony pracowników na wypadek choroby w ogóle lub chorób zawodowych, nieszczęśliwych wypadków spowodowanych w pracy, ochrony pracy dzieci, młodzieży i kobiet, ubezpieczenia na wypadek starości i niezdolności do pracy, ochrony interesów pracowników na wychodźstwie, uznania zasady równej płacy za równą pracę, uznania zasady wolności zrzeszania się, organizacji wykształcenia zawodowego i technicznego oraz innych temu podobnych przedsięwzięć.

Zważywszy, że nieuwzględnienie przez któryś z narodów humanitarnych warunków pracy stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów, pragnących polepszenia losu robotników w ich własnych krajach.

Wysokie Umawiające się Strony, powodowane uczuciem sprawiedliwości i humanitaryzmu, jak również chęcią zapewnienia trwałego pokoju świata oraz mając na względzie osiągnięcie celów wymienionych w tym wstępie, zgadzają się na następującą Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy.

¹ Polskie tłumaczenie Konstytucji MOP za: „Organizacje wyspecjalizowane ONZ”; cz. 1, w: „Zbiór statutów i regulaminów organizacji międzynarodowych, t. II, Warszawa 1966, ss. 678. Poniższy tekst uwzględnia zmiany Konstytucji wprowadzone w późniejszym okresie.

Rozdział I

ORGANIZACJA

Artykuł 1

Utworzenie

1. Niniejszym tworzy się stałą organizację, która ma pracować nad urzeczywistnieniem programu wyłożonego we wstępie do niniejszej Konstytucji i w Deklaracji dotyczącej celów oraz zamierzeń Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętej w Filadelfii w dniu 10 maja 1944 r., której tekst jest załączony do Konstytucji niniejszej.

Członkostwo

2. Członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy są państwa, które były członkami Organizacji dnia 1 listopada 1945 r. oraz wszelkie inne państwa, które mogą stać się członkami stosownie do postanowień ustępu 3 i 4 niniejszego artykułu.

3. Każdy pierwotny członek Organizacji Narodów Zjednoczonych i każde państwo, dopuszczone do członkostwa Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwałą Zgromadzenia Ogólnego stosownie do postanowień Karty, może stać się członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy przez powiadomienie Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o formalnym przyjęciu przez siebie zobowiązań płynących z Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

4. Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy może także przyjąć do Organizacji członków głosami dwóch trzecich ogólnej liczby delegatów uczestniczących w sesji, włączając w to dwie trzecie delegatów rządowych, obecnych i głosujących. Przyjęcie takie stanie się skuteczne, gdy rząd nowego członka powiadomi Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o formalnym przyjęciu zobowiązań płynących z Konstytucji Organizacji.

Wystąpienie

5. Żaden z członków Międzynarodowej Organizacji Pracy nie może wystąpić z Organizacji bez uprzedniego zawiadomienia o swym zamiarze Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy. Zawiadomienie to nabierze mocy po upływie dwóch lat od daty otrzymania go przez Dyrektora Generalnego z tym zastrzeżeniem, że dany członek wypełni w tym czasie wszystkie zobowiązania finansowe wynikające z członkostwa. Jeśli członek ratyfikował jakąś międzynarodową konwencję pracy, jego wystąpienie nie ma wpływu na dalszą ważność w okresie przewidzianym w Konwencji, wszystkich zobowiązań wynikających z niej albo mających z nią związek.

Ponowne przyjęcie

6. Z chwilą, gdy jakieś państwo przestaje być członkiem Organizacji, jego ponowne przyjęcie w poczet członków podlega postanowieniom ustępu 3 albo stosownie do okoliczności ustępu 4 niniejszego artykułu.

Artykuł 2

Organy

Stała Organizacja składa się z:

- a) Konferencji Ogólnej przedstawicieli członków,
- b) Rady Administracyjnej w składzie opisanym w artykule 7, i
- c) Międzynarodowego Biura Pracy działającego pod kierunkiem Rady Administracyjnej.

Artykuł 3

Konferencja

Posiedzenia i delegaci

1. Konferencja Ogólna przedstawicieli członków odbywa swoje posiedzenia w miarę potrzeby, co najmniej jednak raz na rok. Składa się z czterech przedstawicieli każdego członka, przy czym dwóch spośród nich jest delegatami rządu, zaś dwóch innych reprezentuje z jednej strony pracodawców, z drugiej zaś pracowników każdego z członków.

Doradcy techniczni

2. Każdemu delegatowi może towarzyszyć nie więcej niż dwóch doradców technicznych do każdej poszczególnej sprawy objętej porządkiem dziennym posiedzenia. Jeżeli pod dyskusję Konferencji ma być poddana sprawa interesująca specjalnie kobiety, to w liczbie wyznaczonych doradców technicznych powinna być co najmniej jedna kobieta.

Przedstawicielstwo terytoriów niemetalnych

3. Każdy członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe terytoriów niemetalnych może wyznaczyć na dodatkowych doradców technicznych przy każdym ze swoich delegatów:

- a) osoby wyznaczone na przedstawicieli danego terytorium dla pewnych kwestii wchodzących w zakres kompetencji wewnętrznej władz danego terytorium,
- b) osoby wyznaczone przezeń do pomocy swoim delegatom w przedmiocie kwestii dotyczących terytoriów niemetalnych.

4. W przypadku terytorium znajdującego się pod wspólną władzą dwóch lub kilku członków, mogą być wyznaczone osoby do pomocy delegatom tych członków.

Wyznaczanie przedstawicieli pozarządowych

5. Członkowie zobowiązują się do wyznaczenia pozarządowych delegatów i doradców technicznych w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zawodowymi pracodawców i pracowników danego kraju, o ile organizacje takie istnieją.

Status doradców technicznych

6. Doradcom technicznym wolno zabierać głos jedynie na żądanie zgłoszone przez delegata, któremu towarzyszą i za specjalnym zezwoleniem przewodniczącego Konferencji; nie mogą oni jednak brać udziału w głosowaniu.

7. Delegat może w nocie pisemnej, skierowanej do przewodniczącego, wyznaczyć jednego z doradców technicznych na swego zastępcę, który w tym charakterze ma prawo udziału w dyskusji i głosowaniu.

Pełnomocnictwa

8. Nazwiska delegatów oraz ich doradców technicznych winny być podane do wiadomości Międzynarodowego Biura Pracy przez rząd każdego członka.

9. Pełnomocnictwa delegatów i ich doradców technicznych sprawdzane są przez Konferencję, która może większością dwóch trzecich głosów oddanych przez delegatów obecnych odmówić dopuszczenia każdego delegata lub doradcy technicznego, który nie został jej zdaniem wyznaczony zgodnie z niniejszym artykułem.

Artykuł 4

Prawo do głosowania

1. Każdy delegat ma prawo głosować indywidualnie we wszystkich sprawach, nad którymi obraduje Konferencja.

2. W wypadku, gdy jeden z członków nie wyznaczy jednego z delegatów pozarządowych, do wyznaczenia których jest upoważniony, drugi delegat pozarządowy może brać udział w dyskusji Konferencji, ale nie ma prawa do głosowania.

3. W wypadku, jeżeli Konferencja na mocy prawa przysługującego jej na podstawie artykułu 3, odmówi dopuszczenia jednego z delegatów któregoś członka, to postanowienia niniejszego artykułu stosuje się w ten sposób, jak gdyby dany delegat nie został wyznaczony.

Artykuł 5

Miejsce posiedzeń Konferencji

Posiedzenia Konferencji odbywają się, z zastrzeżeniem wszelkich ewentualnych postanowień Konferencji powziętych na jednej z poprzednich sesji, w miejscu ustalonym przez Radę Administracyjną.

Artykuł 6

Siedziba Międzynarodowego Biura Pracy

Wszelka zmiana siedziby Międzynarodowego Biura Pracy winna być zadecydowana przez Konferencję większością dwóch trzecich oddanych głosów obecnych delegatów.

Artykuł 7

Rada Administracyjna

Skład:

1. Rada Administracyjna składa się z pięćdziesięciu sześciu osób:
 - dwudziestu ośmiu reprezentujących rządy,
 - czternastu reprezentujących pracodawców,
 - czternastu reprezentujących pracowników.

Przedstawiciele rządów

2. Spośród dwudziestu ośmiu osób, reprezentujących rządy, dziesięć wyznaczają członkowie odgrywający największą rolę w przemyśle, a osiemnaście – członkowie specjalnie w tym celu wyznaczeni przez delegatów rządowych na Konferencję, po wyłączeniu delegatów dziesięciu wyżej wymienionych członków.

Państwa odgrywające główną rolę w przemyśle

3. Rada Administracyjna określa w miarę potrzeby członków odgrywających główną rolę w przemyśle oraz ustala zasady mające na celu zapewnienie zbadania przez bezstronny komitet wszelkich kwestii odnoszących się do wyznaczenia członków odgrywających główną rolę w przemyśle, zanim Rada Administracyjna poweźmie decyzję w tym względzie. Wszelkie odwołanie się członka od oświadczenia Rady Administracyjnej, w którym określa ona członków odgrywających główną rolę w przemyśle, rozstrzyga Konferencja, lecz odwołanie wniesione na Konferencję nie zawiesza stosowania oświadczenia, dopóki Konferencja nie poweźmie decyzji w sprawie odwołania.

Przedstawiciele pracodawców i pracowników

4. Osoby reprezentujące pracodawców oraz osoby reprezentujące pracowników wybierane są przez delegatów pracodawców względnie delegatów pracowników na Konferencję.

Kadencja

5. Kadencja Rady Administracyjnej trwa trzy lata. Jeżeli z jakiegokolwiek powodu wybory do Rady Administracyjnej nie odbędą się przed upływem tego okresu, Rada Administracyjna sprawuje urząd aż do przeprowadzenia takich wyborów.

Miejsca wakujące, zastępcy itp.

6. Sposób obsadzania stanowisk wakujących, obsadzanie zastępców i inne sprawy tego rodzaju mogą być regulowane przez Radę Administracyjną, z zastrzeżeniem uzyskania zgody Konferencji.

Prezydium

7. Rada Administracyjna wybiera na pewien okres spośród swego grona przewodniczącego i dwóch wiceprzewodniczących, z których jedna osoba reprezentuje rząd, a z dwóch pozostałych jedna reprezentuje pracodawców, a druga reprezentuje pracowników.

Procedura

8. Rada Administracyjna ustala swój regulamin wewnętrzny i zbiera się w oznaczonych przez siebie terminach. Posiedzenie nadzwyczajne winno się odbyć za każdym razem, gdy co najmniej szesnastu członków Rady Administracyjnej zgłosi pisemny wniosek w tej sprawie.

Artykuł 8

Dyrektor Generalny

1. Na czele Międzynarodowego Biura Pracy stoi Dyrektor Generalny, mianowany przez Radę Administracyjną, od której otrzymuje instrukcje i przed którą odpowiada za prawidłowy bieg spraw Biura oraz za wykonanie wszystkich powierzonych mu zadań.

2. Dyrektor Generalny lub jego zastępca obecny jest na wszystkich posiedzeniach Rady Administracyjnej.

Artykuł 9

Personel

Mianowanie

1. Personel Międzynarodowego Biura Pracy wyznacza Dyrektor Generalny zgodnie z przepisami wykonawczymi zatwierdzonymi przez Radę Administracyjną.

2. W miarę możliwości, Dyrektor Generalny winien wybierać osoby różnej narodowości, z należyтым uwzględnieniem wydajności pracy Biura.

3. Pewną liczbę tych osób winny stanowić kobiety.

Międzynarodowy charakter obowiązków

4. Obowiązki Dyrektora Generalnego i personelu mają wyłącznie międzynarodowy charakter. Wykonując swoje obowiązki Dyrektor Generalny i personel nie zwraca się o instrukcje ani nie przyjmuje ich od żadnego rządu ani żadnej innej władzy poza Organizacją. Winni oni wstrzymać się od wszelkich czynów niezgodnych z ich stanowiskiem funkcjonariuszy międzynarodowych odpowiedzialnych wyłącznie przed Organizacją.

5. Każdy członek Organizacji zobowiązuje się szanować wyłącznie międzynarodowy charakter obowiązków Dyrektora Generalnego i personelu i nie starać się o wywieranie na nich wpływu w wykonywaniu ich zadań.

Artykuł 10

Funkcje Biura

1. Funkcje Międzynarodowego Biura Pracy obejmują zbieranie i udzielanie wszelkiego rodzaju informacji, dotyczących uregulowania w skali międzynarodowej położenia robotników i warunków pracy, w szczególności badanie spraw, które mają być przedłożone Konferencji w celu zawarcia konwencji międzynarodowych oraz przeprowadzanie wszelkich specjalnych ankiet zleconych przez Konferencję lub przez Radę Administracyjną.

2. Z zastrzeżeniem ewentualnych dyrektyw Rady Administracyjnej, Biuro:

- a) przygotowuje dokumentację dotyczącą rozmaitych kwestii na porządku obrad posiedzeń Konferencji,
- b) dostarcza rządów, na ich prośbę i w miarę swoich możliwości, wszelkiej odpowiedniej pomocy przy opracowywaniu ustaw i przepisów wykonawczych na podstawie postanowień Konferencji oraz przy doskonaleniu praktyki administracyjnej i systemów inspekcji,
- c) wypełnia, zgodnie z postanowieniami obecnej Konstytucji obowiązki przypadające mu odnośnie do skutecznego wykonywania konwencji,
- d) redaguje i wydaje w takich językach, jakie Rada Administracyjna uzna za właściwe, publikacje traktujące o zagadnieniach przemysłu i pracy, mających znaczenie międzynarodowe.

3. Poza funkcjami wyszczególnionymi w tym artykule, Biuro w ogóle sprawuje wszelką władzę, wykonuje czynności, jakie Konferencja lub Rada Administracyjna uzna za stosowne mu powierzyć.

Artykuł 11

Stosunki z rządami

Ministerstwa członków zajmujące się sprawami przemysłu i zatrudnienia mogą komunikować się bezpośrednio z Dyrektorem Generalnym przez przedstawiciela swego rządu w Radzie Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy albo też, w braku powyższego przedstawiciela, za pośrednictwem innego funkcjonariusza, należycie uznanego i specjalnie w tym celu przez zainteresowany rząd wyznaczonego.

Artykuł 12

Stosunki z organizacjami międzynarodowymi

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy współpracuje, w ramach niniejszej Konstytucji, z każdą ogólną organizacją międzynarodową, mającą za zadanie koordynowanie działalności międzynarodowych organizacji publicznych posiadających zadania specjalne oraz z międzynarodowymi organizacjami publicznymi posiadającymi zadania specjalne w pokrewnych dziedzinach.

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy podejmuje właściwe kroki, aby przedstawiciele międzynarodowych organizacji publicznych brali udział, bez prawa głosowania w jej obradach.

3. Międzynarodowa Organizacja Pracy podejmuje wszelkie kroki, aby, gdy jej się to wyda pożądanym, zasięgnąć opinii uznanych międzynarodowych organizacji pozarządowych, w tej liczbie międzynarodowych organizacji pracodawców, pracowników, rolników i spółdzielców.

Artykuł 13

Porozumienia finansowe i budżetowe

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy może zawrzeć z Organizacją Narodów Zjednoczonych takie finansowe i budżetowe porozumienia, jakie wydadzą się jej właściwe.

2. Do czasu zawarcia takich porozumień lub w każdym czasie, gdy żadne tego rodzaju porozumienia nie obowiązują:

- a) każdy członek opłaca koszty podróży i utrzymania swoich delegatów i ich doradców technicznych oraz swoich przedstawicieli uczestniczących stosownie do okoliczności w posiedzeniach Konferencji lub Rady Administracyjnej,
- b) wszystkie inne koszty Międzynarodowego Biura Pracy oraz posiedzeń Konferencji lub Rady Administracyjnej opłaca Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy z ogólnych funduszy Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- c) postanowienia dotyczące zatwierdzania budżetu Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz ustalenia i zebrania składek uchwalane są przez Konferencję większością dwóch trzecich oddanych głosów obecnych delegatów i winny regulować kwestie zatwierdzania budżetu i postanowień dotyczących rozdzielania wydatków między członków Organizacji przez komitet przedstawicieli rządowych.

3. Wydatki Międzynarodowej Organizacji Pracy obciążają członków stosownie do obowiązujących postanowień zawartych w myśl ustępu 1 lub ustępu 2 c) niniejszego artykułu.

Zaległości w płaceniu składek

4. Członek Organizacji, który zalega z opłatą składek na rzecz Organizacji, nie może brać udziału w głosowaniu na Konferencji, w Radzie Administracyjnej, w żadnym Komitecie ani w wyborach członków Rady Administracyjnej, jeżeli suma jego zaległości równa się albo przewyższa sumę należności przypadającą na niego za okres poprzedzających dwóch pełnych lat. Konferencja może jednak, w drodze głosowania większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, pozwolić takiemu członkowi na udział w głosowaniu, jeżeli uzna, że uchybienie w płatności wynika z okoliczności niezależnych od członka.

Odpowiedzialność finansowa Dyrektora Generalnego

5. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy odpowiada wobec Rady Administracyjnej za właściwe wydatkowanie funduszy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Rozdział II

DZIAŁALNOŚĆ

Artykuł 14

Porządek dzienny Konferencji

1. Rada Administracyjna ustala porządek dzienny posiedzeń Konferencji po zbadaniu wszystkich propozycji rządów poszczególnych członków albo jakiegokolwiek organizacji wskazanej w artykule 3 lub jakiegokolwiek publicznej organizacji międzynarodowej dotyczących spraw, które winny być wniesione na porządek dzienny.

Przygotowanie do Konferencji

2. Rada Administracyjna wyda przepisy celem zapewnienia gruntownego technicznego przygotowania i dostatecznej konsultacji członków głównie zainteresowanych, za pomocą konferencji przygotowawczej lub wszelkimi innymi sposobami przed uchwaleniem przez Konferencję jakiegokolwiek konwencji lub zalecenia.

Artykuł 15

Przekazanie porządku dziennego i raportów na Konferencję

1. Dyrektor Generalny pełni obowiązki Sekretarza Generalnego Konferencji i obowiązany jest przesłać porządek dzienny każdej sesji na cztery miesiące przed otwarciem tej sesji każdemu członkowi i za jego pośrednictwem delegatom pozarządowym, jeżeli ci już zostali wyznaczeni.

2. Raporty odnośnie do każdego punktu porządku dziennego winny być wysłane w takim czasie, by dotarły do członków w terminie umożliwiającym im dokładne zbadanie ich przed Konferencją. Rada Administracyjna wyda przepisy celem wykonania niniejszego postanowienia.

Artykuł 16

Kwestionowanie porządku dziennego

1. Rząd każdego członka ma prawo formalnie zakwestionować wniesienie na porządek dzienny jakiegokolwiek sprawy lub spraw. Motywy usprawiedliwiające to zakwestionowanie winny być wyjaśnione w oświadczeniu skierowanym do Dyrektora Generalnego, który ze swej strony winien zakomunikować go wszystkim członkom Organizacji.

2. Sprawy zakwestionowane pozostaną jednak na porządku dziennym, jeżeli Konferencja tak postanowi większością dwóch trzecich oddanych głosów obecnych delegatów.

Włączenie nowych spraw do porządku dziennego przez Konferencję

3. Wszelka sprawa, co do której Konferencja zadecyduje (inaczej aniżeli jest to przewidziane w poprzednim ustępie) większością dwóch trzecich oddanych gło-

sów obecnych delegatów, że powinna być rozpatrzona przez Konferencję, zostanie wniesiona na porządek dzienny następnego posiedzenia.

Artykuł 17

Prezydium Konferencji, procedura i komitety

1. Konferencja wybiera przewodniczącego i trzech wiceprzewodniczących. Jeden z wiceprzewodniczących powinien być delegatem rządowym, jeden delegatem pracodawców i jeden delegatem pracowników. Konferencja określa zasady swojej działalności i może wyznaczyć komitety do rozpatrzenia i złożenia sprawozdania w każdej sprawie, której zbadanie uzna za konieczne.

Głosowanie

2. O ile nie zostanie inaczej wyraźnie postanowione przez niniejszą Konstytucję albo przez warunki jakiegokolwiek konwencji lub innego aktu udzielającego Konferencji pełnomocnictw albo przez porozumienia finansowe lub budżetowe uchwalone na mocy artykułu 13, uchwały we wszystkich sprawach zapadają zwykłą większością oddanych głosów obecnych delegatów.

Quorum

3. Głosowanie jest nieważne, jeżeli liczba oddanych głosów okaże się mniejsza od połowy liczby delegatów obecnych na sesji.

Artykuł 18

Eksperti techniczni

Konferencja może dołączyć do utworzonych przez nią komitetów ekspertów technicznych, którzy nie mają prawa do głosowania.

Artykuł 19

Konwencje i zalecenia

Uchwały Konferencji

1. Jeśli 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.

Wymagana większość

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

Zmiany w związku ze specyficznymi warunkami miejscowymi

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.

Teksty autentyczne

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.

Obowiązki członków odnośnie do konwencji

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 celem podjęcia przez nią akcji ustawodawczej lub jakiegokolwiek innej,
- c) członkowie zawiadamiają Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach poczynionych na podstawie niniejszego artykułu celem przedłożenia konwencji władzy lub władzom kompetentnym, podając mu szczegółowe informacje, co do władzy lub władz uważanych za kompetentne oraz co do przedsięwziętej przez nie akcji,
- d) członek, który otrzyma zgodę władzy lub władz kompetentnych, komunikuje swoją formalną ratyfikację konwencji Dyrektorowi Generalnemu i przedsięwzięcie środki niezbędne dla wprowadzenia w życie przepisów tej konwencji,
- e) jeżeli członek nie uzyska zgody władzy lub władz kompetentnych w danym przedmiocie, inny obowiązek nie będzie ciążył na nim poza tym, że winien on składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna, sprawozdania co do stanu swego ustawodawstwa i praktyki w kwestii 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 jakiegokolwiek innej drodze – i wskazując, jakie trudności stoją na przeszkodzie ratyfikacji takiej konwencji albo tę ratyfikację opóźniają.

Obowiązki członków odnośnie do zaleceń

6. W przypadku zalecenia:

- a) zalecenie przekazuje się wszystkim członkom do rozpatrzenia celem wprowadzenia go w życie drogą 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 to tylko będzie możliwe, jednak nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od daty zamknięcia sesji Konferencji), przedstawić zalecenie władzy lub władzom, do kompetencji których należy dana sprawa, w celu podjęcia akcji ustawodawczej lub jakiegokolwiek innej,
- c) członkowie zawiadamiają Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach poczynionych na podstawie niniejszego artykułu celem przedłożenia zalecenia władzy lub władzom kompetentnym, podając mu szczegółowe informacje, co do władzy lub władz uważanych za kompetentne oraz co do przedsięwziętej przez nie akcji,
- d) poza przedłożeniem zalecenia władzy lub władzom kompetentnym, 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 co do stanu 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.

Obowiązki państw federalnych

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 właściwą 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:
 - i) wydać zgodnie ze swoją konstytucją oraz konstytucjami danych państw związkowych, prowincji lub kantonów skuteczne 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 akcji ustawodawczej lub jakiegokolwiek innej,
 - ii) poczynić, z zastrzeżeniem zgody rządów stanowych, prowincjonalnych lub kantonalnych, kroki dla ustanowienia periodycznych konsultacji między władzami federalnymi z jednej strony, a władzami stanowymi, prowincjo-

- nalnymi lub kantonalnymi z drugiej – celem rozwinięcia wewnątrz państwa federalnego skoordynowanej akcji mającej wprowadzić w życie postanowienia tych konwencji i zaleceń,
- iii) 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 kompetentne oraz o podjętych przez nie decyzjach,
 - iv) 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,
 - v) w przedmiocie każdego z tych zaleceń składać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy – w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna – sprawozdania co do stanu 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.

Wpływ konwencji i zaleceń na bardziej korzystne postanowienia

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 bardziej korzystne warunki aniżeli te, które przewiduje konwencja lub zalecenie.

Artykuł 20

Rejestracja w Organizacji Narodów Zjednoczonych

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy podaje każdą w ten sposób ratyfikowaną konwencję do wiadomości Sekretarza Generalnego Narodów Zjednoczonych celem jej zarejestrowania zgodnie z postanowieniami artykułu 102 Karty Narodów Zjednoczonych. Konwencja ta wiąże jednak tylko tych członków, którzy ją ratyfikowali.

Artykuł 21

Konwencje odrzucone przez Konferencję

1. Projekt, który w ostatecznym głosowaniu nie uzyska większości dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, może być przedmiotem

odrębnej konwencji między tymi członkami Organizacji, którzy wyrażą na to zgodę.

2. Wszelka w ten sposób uzgodniona konwencja powinna być przekazana przez zainteresowane rządy Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i Sekretarzowi Generalnemu Narodów Zjednoczonych celem jej zarejestrowania zgodnie z postanowieniami artykułu 102 Karty Narodów Zjednoczonych.

Artykuł 22

Roczne sprawozdania w sprawie ratyfikowanych konwencji

Każdy członek zobowiązuje się przedkładać Międzynarodowemu Biuru Pracy roczne sprawozdania, co do środków 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

Badanie i podawanie do wiadomości sprawozdań

1. Dyrektor Generalny przedkłada na najbliższym posiedzeniu Konferencji streszczenie informacji i sprawozdań przekazanych mu przez członków z wykonania artykułów 19 i 22.

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

Artykuł 24

Zażalenia o nieprzestrzeganie konwencji

Zażalenie zgłoszone do Międzynarodowego Biura Pracy przez organizacje zawodowe pracowników lub pracodawców, w myśl którego jeden z członków nie zapewnił w granicach swojej władzy skutecznego przestrzegania jakiegokolwiek konwencji, której jest stroną, może być przekazane przez Radę Administracyjną odnośnemu rządowi i rząd ten może być wezwany do złożenia w tej sprawie wyjaśnień, jakie uzna za stosowne.

Artykuł 25

Ogłaszanie zażeń

Jeżeli dany rząd w odpowiednim terminie nie złoży żadnego wyjaśnienia lub jeżeli Rada Administracyjna uzna złożone przezeń wyjaśnienie za niedostateczne, Rada będzie miała prawo ogłosić zgłoszone zażalenie oraz ewentualne wyjaśnienie złożone w odpowiedzi na nie.

Artykuł 26

Skargi o nieprzestrzeganie konwencji

1. Każdy członek może zgłosić skargę do Międzynarodowego Biura Pracy przeciw innemu Członkowi, który, jego zdaniem, nie zapewnia w sposób dostatecz-

ny wykonania konwencji przez nich obu ratyfikowanej, zgodnie z powyższymi przepisami.

2. Rada Administracyjna może, jeżeli uzna to za stosowne, jeszcze przed zwróceniem się do Komisji Śledczej, według procedury poniżej podanej, skomunikować się z odpowiednim rządem w sposób, wskazany w artykule 24.

3. Jeżeli Rada Administracyjna nie uzna za konieczne zakomunikować skargi odpowiedniemu rządowi lub jeżeli po zakomunikowaniu tej skargi nie otrzyma w odpowiednim terminie zadawalającej odpowiedzi to będzie ona mogła utworzyć Komisję Śledczą, która zbada daną sprawę i złoży w tym przedmiocie sprawozdanie.

4. Ta sama procedura może być zastosowana przez Radę bądź z urzędu, bądź na skutek skargi jednego z delegatów na Konferencję.

5. W przypadku, gdy Rada Administracyjna rozpatruje jakąkolwiek sprawę z artykułów 25 i 26, to zainteresowany Rząd, jeżeli nie ma już w Radzie Administracyjnej swojego przedstawiciela, ma prawo wyznaczyć delegata dla wzięcia udziału w obradach Rady w tej sprawie. O terminie obrad zainteresowany rząd powinien być zawiadomiony we właściwym czasie.

Artykuł 27

Współpraca z Komisją Śledczą

W wypadku odesłania skargi na mocy artykułu 26 do Komisji Śledczej, członkowie zgadzają się bez względu na to, czy są bezpośrednio zainteresowani czy też nie, oddać do dyspozycji komisji wszelkie posiadane informacje dotyczące przedmiotu skargi.

Artykuł 28

Sprawozdanie Komisji Śledczej

Komisja Śledcza, po gruntownym zbadaniu skargi sporządza sprawozdanie, w którym przedstawia rezultaty dochodzenia we wszystkich sprawach mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu między stronami oraz formułuje zalecenia, jakie uważa za właściwe co do środków, jakie należy zastosować, ażeby uczynić zadość rządowi, który wniósł skargę oraz co do terminu, w którym środki te powinny być przedsięwzięte.

Artykuł 29

Tok postępowania przy sprawozdaniach Komisji Śledczej

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy komunikuje sprawozdanie Komisji Śledczej Radzie Administracyjnej i każdemu rządowi zainteresowanemu w danym sporze i zarządza jego ogłoszenie.

2. Każdy z rządów winien w terminie trzymiesięcznym zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, czy przyjmuje zalecenia zawarte w sprawozdaniu Komisji, a jeżeli nie, czy proponuje przekazać spór Międzynarodowemu Trybunałowi Sprawiedliwości.

Artykuł 30

Nieprzesłanie konwencji lub zalecenia kompetentnym władzom

W przypadku, gdy jeden z członków nie przedsięwzięmie środków przewidzianych w ustępach 5 b), 6 b) lub 7 b)i) artykułu 19 w stosunku do jakiejś konwencji lub zalecenia, wówczas każdemu innemu członkowi przysługuje prawo przedłożenia sprawy Radzie Administracyjnej. Jeżeli Rada Administracyjna stwierdzi tego rodzaju niewykonanie, zda z tego sprawę Konferencji.

Artykuł 31

Decyzje Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości

Decyzja Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości, dotycząca skargi lub sprawy przedłożonej mu zgodnie z artykułem 29 jest ostateczna.

Artykuł 32

Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości może potwierdzać, zmieniać lub unieważniać ewentualne ustalenia lub zalecenia Komisji Śledczej.

Artykuł 33

Niewykonanie zaleceń Komisji Śledczej lub MTS

Jeżeli którykolwiek z członków nie wykona w określonym czasie ewentualnych zaleceń zawartych bądź w sprawozdaniu Komisji Śledczej bądź w orzeczeniu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości, wówczas Rada Administracyjna może zalecić Konferencji takie postępowanie, jakie się jej wyda właściwe i skuteczne dla zapewnienia wykonania tych zaleceń.

Artykuł 34

Wypełnienie zaleceń Komisji Śledczej i MTS

Rząd, który jest winien, może w każdej chwili zawiadomić Radę Administracyjną, że przedsięwziął środki konieczne do wypełnienia zaleceń Komisji Śledczej lub zaleceń zawartych w orzeczeniu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i może prosić Radę, aby zechciała utworzyć Komisję Śledczą w celu sprawdzenia jego oświadczenia. W tym wypadku znajdą zastosowanie postanowienia artykułów 27, 28, 29, 31 i 32 i jeżeli sprawozdanie Komisji Śledczej lub orzeczenie Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości wypadnie pomyślnie dla winnego rządu, Rada Administracyjna powinna zalecić natychmiast odwołanie wszelkich środków poczynionych w myśl artykułu 33.

Rozdział III

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 35

Zastosowanie konwencji do terytoriów niemetropolitalnych

1. Członkowie zobowiązują się stosować konwencje, które ratyfikowali, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konstytucji, do terytoriów niemetropolitalnych, za których stosunki międzynarodowe ponoszą odpowiedzialność, włącznie z wszelkimi terytoriami powierniczymi, w stosunku do których są władzą zarządzającą, z wyjątkiem wypadków, gdy przedmiot konwencji leży w granicach kompetencji samorządowych danego terytorium, albo gdy konwencja nie daje się stosować wskutek warunków lokalnych, z zastrzeżeniem, że zmiany potrzebne do przystosowania konwencji do warunków lokalnych, będą do niej wprowadzone.

2. Każdy członek, ratyfikujący konwencję, winien jak najszybciej po ratyfikacji złożyć Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację zawierającą oświadczenie w stosunku do terytoriów innych aniżeli te, o których mowa w ustępach 4 i 5 poniżej, stwierdzające, w jakiej mierze zobowiązuje się on do stosowania postanowień konwencji i podające informacje przepisane przez daną konwencję.

3. Każdy członek, który złożył deklarację w myśl ustępu poprzedniego, może co pewien czas zgodnie z warunkami konwencji, składać nową deklarację zmieniającą brzmienie poprzedniej deklaracji i stwierdzającą obecny stan rzeczy odnośnie do takich terytoriów.

4. W wypadku, gdy sprawy będące przedmiotem konwencji leżą w granicach kompetencji samorządowych terytorium nie należącego do metropolii, członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe tego terytorium winien podać konwencję jak najszybciej do wiadomości rządu danego terytorium, aby rząd ten mógł poczynić kroki ustawodawcze lub inne. Następnie członek może, w porozumieniu z rządem tego terytorium, złożyć Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację o przyjęciu zobowiązań wynikających z konwencji w imieniu tego terytorium.

5. Deklaracja o przyjęciu zobowiązań jakiegokolwiek konwencji może być złożona Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy:

- a) przez dwóch lub kilku członków Organizacji odnośnie do terytorium znajdującego się pod ich wspólną władzą, lub
- b) przez wszelką władzę międzynarodową, odpowiedzialną za administrację jakiegoś terytorium w myśl postanowień Karty Narodów Zjednoczonych lub innego postanowienia obowiązującego względem tego terytorium.

6. Przyjęcie zobowiązań wynikających z konwencji w myśl ustępu 4 lub 5 winno zawierać przyjęcie, w imieniu zainteresowanego terytorium, zobowiązań wynikających z warunków konwencji oraz zobowiązań, które według brzmienia Konstytucji Organizacji stosują się do ratyfikowanych konwencji. W każdej deklaracji

cji o przyjęciu można wyszczególnić zmiany postanowień konwencji, które mogą być potrzebne, aby przystosować konwencję do warunków lokalnych.

7. Każdy członek lub władza międzynarodowa, która złożyła deklarację w myśl ustępu 4 lub 5 niniejszego artykułu, może co pewien czas składać zgodnie z warunkami konwencji nową deklarację zmieniającą brzmienie każdej poprzedniej deklaracji lub wypowiadającą w imieniu zainteresowanego terytorium przyjęcie zobowiązań wynikających z wszelkich konwencji.

8. Jeżeli zobowiązania wynikające z konwencji nie są przyjęte w imieniu terytorium, do którego odnoszą się ustępy 4 lub 5 niniejszego artykułu, członek lub członkowie albo zainteresowana władza międzynarodowa składa Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy sprawozdanie odnośnie do stanu ustawodawstwa i praktyki tego terytorium w zakresie kwestii będących przedmiotem konwencji. Sprawozdanie to winno wykazywać, w jakiej mierze wprowadzono lub ma się zamiar wprowadzić w życie wszelkie postanowienia konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, w drodze układów zbiorowych lub we wszelki inny sposób, oraz wymieniać trudności, jakie stoją na przeszkodzie lub opóźniają przyjęcie tej konwencji.

Artykuł 36

Poprawki do Konstytucji

Poprawki do niniejszej Konstytucji, uchwalone przez Konferencję większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, wchodzi w życie z chwilą, gdy zostaną ratyfikowane lub przyjęte przez dwie trzecie członków Organizacji, w tej liczbie przez pięciu spośród dziesięciu członków reprezentowanych w Radzie Administracyjnej jako członkowie odgrywający główną rolę w przemyśle, zgodnie z postanowieniami ustępu 3 artykułu 7 niniejszej Konstytucji.

Artykuł 37

Wykładnia Konstytucji i konwencji

1. Wszystkie kwestie lub spory dotyczące wykładni niniejszej Konstytucji oraz konwencji później zawartej przez członków na podstawie postanowień niniejszej Konstytucji, przekazuje się do rozstrzygnięcia Międzynarodowemu Trybunałowi Sprawiedliwości.

2. Niezależnie od postanowień ustępu 1 niniejszego artykułu, Rada Administracyjna może sporządzać oraz przedkładać Konferencji do zatwierdzenia regulaminy dotyczące utworzenia trybunału celem szybkiego rozstrzygnięcia wszelkich sporów lub spraw dotyczących wykładni jakiejś konwencji, jakie mogą być do niego skierowane przez Radę Administracyjną lub zgodnie z warunkami danej Konwencji. Wszelkie odpowiednie orzeczenia lub opinie doradcze Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości są wiążące dla każdego trybunału, ustanowionego w myśl niniejszego ustępu. Każda decyzja podjęta przez taki trybunał będzie podana do wiadomości członkom Organizacji i wszelkie uwagi tychże będą przedkładane Konferencji.

Artykuł 38

Konferencje regionalne

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy może zwoływać takie konferencje regionalne oraz ustanawiać takie instytucje regionalne, jakie się jej wydadzą pożyteczne dla osiągnięcia celów i zamierzeń Organizacji.

2. Uprawnienia, funkcje i tryb postępowania konferencji regionalnych normują regulaminy sformułowane przez Radę Administracyjną i przedłożone przez nią do zatwierdzenia Konferencji Ogólnej.

Rozdział IV

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 39

Status prawny Organizacji

Międzynarodowa Organizacja Pracy posiada pełną osobowość prawną, a w szczególności zdolność do:

- a) zawierania umów,
- b) nabywania majątku ruchomego i nieruchomości i rozporządzania nim,
- c) dokonywania czynności procesowych.

Artykuł 40

Przywileje i immunitety

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy korzysta na terytorium każdego ze swych członków z przywilejów i immunitetów, jakie są jej potrzebne dla osiągnięcia swych celów.

2. Delegaci na Konferencję, członkowie Rady Administracyjnej oraz Dyrektor Generalny i funkcjonariusze Biura korzystają również z przywilejów i immunitetów, jakie im są potrzebne do niezależnego wykonywania swych funkcji w związku z Organizacją.

3. Przywileje te i immunitety zostaną określone w oddzielnym układzie, jaki zostanie sporządzony przez Organizację celem przedłożenia go do przyjęcia państwom członkowskim.

DEKLARACJA FILADELFIJSKA
Deklaracja dotycząca zamierzeń i celów
Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy, zebrana w Filadelfii na swojej dwudziestej szóstej sesji, uchwała w dniu dziesiątego maja 1944 r. niniejszą Deklarację celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak też zasad, jakie winny kierować polityką jej członków.

I.

Konferencja potwierdza na nowo podstawowe zasady, na których opiera się Organizacja, a w szczególności że:

- a) praca nie jest towarem,
- b) wolność słowa i zrzeszania się jest warunkiem nieodzownym trwałego postępu,
- c) ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich,
- d) walkę z niedostatkiem należy prowadzić z niestrudzoną energią w tonie każdego narodu, jak też wysiłkiem międzynarodowym stałym i uzgodnionym, w którym przedstawiciele pracowników i pracodawców, współpracując na stopie równości z przedstawicielami rządów, biorą udział w swobodnych dyskusjach i w decyzjach o charakterze demokratycznym celem dążenia do dobrobytu powszechnego.

II.

W przekonaniu, że doświadczenie wykazało w całej pełni słuszność deklaracji zawartej w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, iż trwały pokój może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej, Konferencja stwierdza, że:

- a) wszystkie istoty ludzkie, bez różnicy rasy, wierzenia lub płci mają prawo dążyć do swego postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami,
- b) urzeczywistnienie warunków, które by pozwoliły osiągnąć ten wynik, winno stanowić główny cel wszelkiej polityki narodowej i międzynarodowej,
- c) wszystkie programy działania i środki, zastosowane na płaszczyźnie narodowej i międzynarodowej, a zwłaszcza w dziedzinie gospodarczej i finansowej, należy oceniać z tego punktu widzenia i przyjmować tylko w tej mierze, w jakiej wyda-

- je się, iż mogą one sprzyjać spełnieniu tego podstawowego zadania, a nie utrudniać jego realizację,
- d) Międzynarodowej Organizacji Pracy przypada w udziale zbadanie i rozpatrzenie w świetle tego podstawowego zadania, w dziedzinie międzynarodowej, wszystkich programów działania oraz środków natury gospodarczej i finansowej,
 - e) wypełniając powierzone jej zadania, Międzynarodowa Organizacja Pracy, po uwzględnieniu wszystkich istotnych czynników gospodarczych i finansowych, może zawrzeć w swoich decyzjach i zaleceniach wszelkie postanowienia, jakie uważa za właściwe.

III.

Konferencja uznaje uroczysty obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania, wśród różnych narodów świata, programów zapewniających realizowanie:

- a) pełnego zatrudnienia i podniesienia poziomów życia,
- b) zatrudnienia pracowników w zajęciach, w których by mieli zadowolenie, możliwość wykazania wszystkich swoich zdolności i swej wiedzy oraz jak najwydatniejszego przyczyniania się do wspólnego dobrobytu;
- c) dla osiągnięcia tego celu i z zastrzeżeniem odpowiednich gwarancji dla wszystkich zainteresowanych, zapewnienie możliwości wyszkolenia oraz środków mogących ułatwić przemieszczania się pracowników, w tym migrację siły roboczej i osadników,
- d) możliwości dla wszystkich brania sprawiedliwego udziału w owocach postępu w zakresie płac i zarobków, czasu pracy i innych warunków pracy jak też minimalnej płacy życiowej dla tych wszystkich, którzy są zatrudnieni i potrzebują takiej opieki,
- e) rzeczywistego uznania prawa rokowań zbiorowych oraz współpracy pracodawców i pracowników celem stałego ulepszania organizacji produkcji, jak też współpracy pracowników i pracodawców przy opracowywaniu i stosowaniu polityki społecznej i gospodarczej,
- f) upowszechnienia środków zabezpieczenia społecznego celem zapewnienia podstawowego dochodu tym wszystkim, którym taka opieka jest potrzebna, jak też pełnej opieki lekarskiej,
- g) odpowiedniej opieki nad życiem i zdrowiem pracowników we wszystkich zajęciach,
- h) opieki nad dzieckiem i matką,
- i) odpowiedniego poziomu odżywiania, mieszkania oraz środków odpoczynku i kultury,
- j) gwarancji równych szans w dziedzinie wychowawczej i zawodowej.

IV.

W przekonaniu, że pełniejsze i szersze wykorzystanie światowych zasobów produkcyjnych, potrzebne dla spełniania zadań wyliczonych w niniejszej Deklaracji, może być zapewnione przez skuteczną akcję w skali międzynarodowej i narodowej, zwłaszcza za pomocą środków zmierzających do poparcia rozwoju produkcji i konsumpcji, do unikania poważnych fluktuacji gospodarczych, do urzeczywistnienia postępu gospodarczego i społecznego słabiej rozwiniętych obszarów, do zapewnienia większej stałości światowych cen surowców i środków żywności, jak też do popierania rozwiniętego i stałego handlu międzynarodowego. Konferencja przyrzeka całkowitą współpracę Międzynarodowej Organizacji Pracy ze wszystkimi organizacjami międzynarodowymi, którym można będzie powierzyć część odpowiedzialności za to wielkie dzieło oraz za poprawę zdrowia, wychowania i dobrobytu wszystkich narodów.

V.

Konferencja oświadcza, że zasady przedstawione w niniejszej Deklaracji, mają całkowite zastosowanie do wszystkich narodów na świecie i że jeśli w sposobach ich stosowania należy mieć na uwadze poziom rozwoju społecznego i gospodarczego każdego narodu, to ich stopniowe zastosowanie do narodów, które są jeszcze zależne, jak również do tych, które osiągnęły stopień samodzielności, interesuje cały świat cywilizowany.

II.

DEKLARACJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCA FUNDAMENTALNYCH ZASAD I PRAW W PRACY²

Zważywszy, że MOP została utworzona w przekonaniu, że sprawiedliwość społeczna jest podstawą powszechnego i trwałego pokoju.

Zważywszy, że wzrost gospodarczy chociaż ma podstawowe znaczenie, jest niewystarczający dla zapewnienia sprawiedliwości, postępu społecznego i likwidacji ubóstwa, potwierdzając tym samym potrzebę promowania przez MOP zdecydowanej polityki społecznej, sprawiedliwości i demokratycznych instytucji.

Zważywszy, że MOP obecnie bardziej niż kiedykolwiek powinna wykorzystać wszystkie swoje możliwości w zakresie działalności normotwórczej, współpracy technicznej i badań we wszystkich obszarach wchodzących w zakres jej kompetencji, w szczególności dotyczących zatrudnienia, szkolenia zawodowego i warunków pracy, w celu zapewnienia, by w kontekście globalnej strategii na rzecz rozwoju gospodarczego i społecznego, polityka gospodarcza i społeczna stanowiły wzajemnie uzupełniające się elementy, mające za zadanie stworzenia trwałego rozwoju, opartego na szerokich podstawach.

Zważywszy, że MOP powinna zwracać szczególną uwagę na problemy osób mających szczególne potrzeby społeczne, w szczególności bezrobotnych i pracowników migrujących, oraz inicjować i promować wysiłki na szczeblu międzynarodowym, regionalnym i krajowym zmierzające do rozwiązywania problemów tych osób oraz promować skuteczną politykę mającą na celu tworzenie nowych miejsc pracy.

Zważywszy, że dążąc do zachowania więzi między społecznym postępowaniem a wzrostem gospodarczym, szczególne znaczenie ma zagwarantowanie fundamentalnych zasad i praw w pracy, ponieważ umożliwia zainteresowanym osobom swobodne i oparte na zasadach równości szanse ubiegania się o należny udział w dochodzie, do powstania którego przyczyniły się, jak również umożliwia im wykorzystanie w pełni swojego potencjału.

Zważywszy, że MOP jest z mocy Konstytucji upoważnioną organizacją międzynarodową oraz kompetentnym organem do stanowienia międzynarodowych standardów pracy i zajmowania się nimi, oraz cieszy się powszechnym poparciem i uznaniem jeżeli chodzi o promowanie fundamentalnych praw w pracy, co jest wyrazem jej konstytucyjnych zasad.

Zważywszy, że w sytuacji rosnącej współzależności ekonomicznej, pilne staje się ponowne potwierdzenie trwałego charakteru fundamentalnych zasad i praw zapisanych w Konstytucji Organizacji i promowanie ich powszechnego stosowania.

² Przyjęta w 1998 r.

Międzynarodowa Konferencja Pracy

1. Przypomina, że:
 - a) przystępując dobrowolnie do MOP, wszyscy Członkowie przyjęli zasady i prawa ustalone w jej Konstytucji i Deklaracji Filadelfijskiej jak również zobowiązali się do działania na rzecz osiągnięcia wszystkich celów Organizacji na miarę swoich możliwości oraz z pełnym uwzględnieniem swoich specyficznych warunków;
 - b) wspomniane zasady i prawa zostały wyrażone i rozwinięte w formie konkretnych praw i obowiązków w konwencjach uznanych za fundamentalne zarówno w samej Organizacji jak i poza nią.

2. Oświadcza, że wszyscy Członkowie, nawet jeśli nie ratyfikowali wspomnianych konwencji, mają – wynikający z samego faktu członkostwa w Organizacji – obowiązek przestrzegania, realizowania i promowania, w dobrej wierze i zgodnie z Konstytucją, zasad dotyczących fundamentalnych praw stanowiących przedmiot wspomnianych konwencji, a mianowicie:
 - a) wolności zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych;
 - b) eliminacji wszystkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
 - c) skutecznej likwidacji pracy dzieci; i
 - d) likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

3. Uznaje obowiązek Organizacji polegający na wspieraniu Członków, w odpowiedzi na ich określone i zgłaszane potrzeby w działalności na rzecz osiągnięcia wspomnianych celów poprzez pełne wykorzystanie swoich środków konstytucyjnych, operacyjnych i finansowych, w tym poprzez uruchomienie środków oraz pomocy zewnętrznej, jak również poprzez zachęcanie innych organizacji międzynarodowych, z którymi MOP, stosownie do artykułu 12 Konstytucji, nawiązała kontakty w celu popierania tych działań:
 - a) przez oferowanie współpracy technicznej i usług doradczych w celu promowania ratyfikacji i stosowania fundamentalnych konwencji;
 - b) przez wspieranie Członków, którzy nie mogą jeszcze ratyfikować niektórych lub wszystkich konwencji, w ich wysiłkach na rzecz przestrzegania, promowania i realizowania zasad dotyczących fundamentalnych praw będących przedmiotem tych konwencji; jak również
 - c) przez wspieranie wysiłków Państw Członkowskich na rzecz stworzenia klimatu dla rozwoju gospodarczego i społecznego.

4. Postanawia, że w celu pełnego wprowadzania w życie niniejszej Deklaracji, będą realizowane znaczące i skuteczne działania promocyjne, zgodnie ze środkami określonymi w załączniku do niniejszej Deklaracji, który będzie traktowany jako integralna część tej Deklaracji.

5. Podkreśla, że standardy pracy nie powinny być wykorzystywane dla celów protekcjonizmu handlowego, i że nic w tej Deklaracji oraz w jej działaniach następczych nie będzie przywoływane lub w inny sposób używane dla takich celów; ponadto niniejsza Deklaracja ani jej działania następcze nie będą w żaden sposób kwestionować relatywnych korzyści jakiegokolwiek państwa.

Badanie przestrzegania Deklaracji

I. Cel ogólny

1. Celem badania przestrzegania opisanego poniżej jest zachęcanie do podejmowania przez Członków Organizacji wysiłków na rzecz promowania fundamentalnych zasad i praw zawartych w Konstytucji MOP i w Deklaracji Filadelfijskiej oraz ponownie potwierdzonych w niniejszej Deklaracji.
2. Zgodnie z tym celem, który ma ściśle promocyjny charakter, badanie przestrzegania pozwoli na określenie dziedzin, w których pomoc Organizacji, poprzez współpracę techniczną może okazać się przydatna dla Członków w realizacji tych fundamentalnych praw i zasad. Badanie przestrzegania nie zastępuje ustanowionych mechanizmów kontrolujących ani też nie utrudnia ich funkcjonowania; w rezultacie, specyficzne sytuacje w zakresie tych mechanizmów nie będą badane ani ponownie rewidowane w ramach tych działań następczych.
3. Dwa aspekty tych działań następczych opisane poniżej oparte są na istniejących procedurach: coroczne działania następcze dotyczące nie ratyfikowanych fundamentalnych konwencji spowodują jedynie częściowe dostosowanie obecnych sposobów stosowania artykułu 19 ustęp 5(e) Konstytucji; i ogólne sprawozdanie będzie służyło osiągnięciu najlepszych rezultatów procedur przeprowadzanych zgodnie z Konstytucją.

II. Coroczne działania następcze dotyczące nie ratyfikowanych fundamentalnych Konwencji

A. Cel i zakres

1. Celem jest stworzenie możliwości dokonywania każdego roku przeglądu przy pomocy uproszczonych procedur, zastępujących czteroletni przegląd wprowadzony przez Radę Administracyjną w 1995 r., wysiłków podejmowanych zgodnie z Deklaracją przez Członków, którzy jeszcze nie ratyfikowali wszystkich fundamentalnych konwencji.
2. Działania następcze obejmą corocznie cztery obszary fundamentalnych zasad i praw określonych w Deklaracji.

B. Sposoby stosowania

1. Działania następcze będą oparte na sprawozdaniach wymaganych od Członków na mocy artykułu 19 ustęp 5 (e) Konstytucji. Formularze sprawozdań będą opracowywane tak, aby otrzymać informacje od rządów, które jeszcze nie ratyfikowały jednej lub kilku fundamentalnych Konwencji, na temat wszelkich zmian, które mogły nastąpić w ich ustawodawstwie lub praktyce.

2. Te sprawozdania opracowane przez Biuro będą poddawane przeglądowi przez Radę Administracyjną.
3. Mając na celu przedstawienie wprowadzenia do sprawozdań w ten sposób opracowanych i zwracając uwagę na wszelkie aspekty, które mogą wymagać głębszej dyskusji, Biuro może powołać grupę ekspertów wyznaczonych do tego celu przez Radę Administracyjną.
4. Dostosowania do istniejących procedur Rady Administracyjnej powinny być przeanalizowane, aby pozwolić Członkom, którzy nie są reprezentowani w Radzie Administracyjnej, na przedstawienie w najwłaściwszy sposób wyjaśnień uzupełniających informacje zawarte w ich sprawozdaniach, które mogą okazać się konieczne lub potrzebne podczas dyskusji w Radzie Administracyjnej.

III. Sprawozdanie ogólne

A. Cel i zakres

1. Celem tego sprawozdania jest przedstawienie dynamicznego, całościowego obrazu odnoszącego się do każdej kategorii fundamentalnych zasad i praw odnotowanych podczas poprzedniego czteroletniego okresu, i posłużenie jako podstawa dla oceny skuteczności pomocy udzielonej przez Organizację oraz dla określenia priorytetów na następny okres w formie planów działań dotyczących współpracy technicznej opracowanych w szczególności po to, aby zmobilizować wewnętrzne i zewnętrzne zasoby konieczne do ich realizacji.
2. Sprawozdanie obejmie corocznie w kolejności każdą z czterech kategorii fundamentalnych zasad i praw.

B. Sposoby stosowania

1. Sprawozdanie zostanie opracowane na odpowiedzialność Dyrektora Generalnego w oparciu o oficjalne informacje lub informacje zebrane i ocenione zgodnie z ustalonymi procedurami. W przypadku państw, które nie ratyfikowały fundamentalnych konwencji sprawozdanie będzie oparte przede wszystkim na wnioskach z wyżej wymienionych corocznych działań następczych. W przypadku Członków, którzy ratyfikowali wymienione konwencje, sprawozdanie powstanie w oparciu o raporty opracowane stosownie z artykułem 22 Konstytucji.
2. To sprawozdanie zostanie przedłożone na Konferencji w celu trójstronnej dyskusji jako sprawozdanie Dyrektora Generalnego. Konferencja może zająć się tym sprawozdaniem odrębnie, niezależnie od innych raportów zgodnie z artykułem 12 Stałego Regulaminu, i może przedyskutować go podczas posiedzenia poświęconego wyłącznie temu sprawozdaniu lub w jakiegokolwiek inny właściwy sposób. Następnie Rada Administracyjna na najbliższej sesji wyciągnie wnioski z dyskusji na temat priorytetów i planów działania dotyczących współpracy technicznej, jaka ma być realizowana w następnym czteroletnim okresie.

IV. Przyjmuje się, iż:

1. Zostaną opracowane propozycje poprawek do Stałego Regulaminu Rady Administracyjnej i Konferencji, które konieczne są dla realizacji powyższych postanowień.
2. Konferencja dokona, we właściwym czasie, przeglądu tych działań następczych w świetle zdobytego doświadczenia w celu oceny, czy ogólny cel wyrażony w Części I został odpowiednio wypełniony.

III.

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

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

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

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

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

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

- opierając się na mandacie zawartym w Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r., która zachowuje pełną aktualność w dwudziestym pierwszym wieku i powinna inspirować politykę Członków MOP i która, wśród innych celów, założeń i zasad:
 - potwierdza, że praca nie jest towarem, a ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich;

* Przyjęta w 2008 r.

- uznaje poważny obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania, wśród różnych narodów świata, programów zapewniających osiągnięcie celów pełnego zatrudnienia i podnoszenia standardów życia, minimum socjalnego oraz rozszerzania środków zabezpieczenia społecznego w celu zapewnienia podstawowego dochodu wszystkim potrzebującym, wraz ze wszystkimi pozostałymi celami określonymi w Deklaracji Filadelfijskiej;
 - powierza Międzynarodowej Organizacji Pracy odpowiedzialność za badanie i rozpatrywanie wszystkich dziedzin międzynarodowej polityki gospodarczej i finansowej w świetle fundamentalnego celu, jakim jest sprawiedliwość społeczna; oraz
- wykorzystując i potwierdzając Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz Działania uzupełniające z 1998 r., w której Członkowie uznali, w ramach wykonywania przez Organizację jej mandatu, szczególne znaczenie fundamentalnych praw, mianowicie: wolności zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych, eliminacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

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

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

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

- fundamentalne wartości, takie jak wolność, godność człowieka, sprawiedliwość społeczna, bezpieczeństwo i niedyskryminacja, są niezbędne dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego oraz skuteczności;
- dialog społeczny i praktyka trójstronności między rządami oraz reprezentatywnymi organizacjami pracowników i pracodawców w kraju i ponad granicami, są obecnie istotniejsze dla wypracowania dobrych rozwiązań, a także budowania spójności społecznej oraz rządów prawa między innymi przez międzynarodowe standardy pracy;
- należy uznać znaczenie stosunku pracy jako środka zapewniającego pracownikom ochronę prawną;
- produktywność, rentowność i zrównoważone przedsiębiorstwa wraz z silną gospodarką społeczną oraz dochodowy sektor publiczny mają kluczowe znaczenie dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i możliwości zatrudnienia; oraz

- szczególne znaczenie ma Trójstronna Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej z 1977 r. wraz ze zmianami, która podkreśla coraz większą rolę tych podmiotów w realizacji celów Organizacji.

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

- zapewnić spójność i współpracę w ramach swojej strategii rozwoju podejścia globalnego i zintegrowanego, zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy oraz czterema celami strategicznymi MOP, wykorzystując w tym celu występującą między nimi synergię;
- dostosować swoje praktyki instytucjonalne oraz zarządzanie, żeby zwiększać efektywność i skuteczność, przy jednoczesnym pełnym respektowaniu istniejących konstytucyjnych ram prawnych i procedur;
- pomagać Członkom w zaspokajaniu potrzeb zgłaszanych na szczeblu krajowym w drodze pełnej trójstronnej dyskusji, przez zapewnianie wysokiej jakości informacji, doradztwo oraz programy techniczne pomagające im zaspokoić te potrzeby w kontekście celów konstytucyjnych MOP; oraz
- promować politykę normotwórczą MOP jako fundament działań Organizacji, zwiększając jej oddziaływanie w świecie pracy i wzmacniać rolę standardów jako przydatnego środka do osiągnięcia konstytucyjnych celów Organizacji.

Przyjmuje dnia dziesiątego czerwca dwutysięcznego ósmego roku niniejszą Deklarację.

I. ZAKRES i ZASADY

Konferencja uznaje i oświadcza, że:

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

- i) promowanie zatrudnienia przez stworzenie zrównoważonego otoczenia instytucjonalnego i gospodarczego, w którym:
 - jednostki mogą rozwijać i uaktualniać zdolności oraz umiejętności niezbędne do uzyskania produktywnego zatrudnienia zapewniającego samorealizację oraz wspólny dobrobyt,

- wszystkie przedsiębiorstwa, publiczne lub prywatne, są w stanie zapewniać wzrost oraz generować większe zatrudnienie i możliwości uzyskania dochodów i perspektyw dla wszystkich; oraz
 - społeczeństwa mogą osiągać swoje cele rozwoju gospodarczego, należyte standardy życia oraz postęp społeczny;
- ii) opracowywanie i rozszerzanie środków ochrony społecznej – zabezpieczenie społeczne i ochrona pracy – które są zrównoważone i dostosowane do warunków krajowych, z uwzględnieniem:
- rozszerzenia na wszystkich zabezpieczenia społecznego, w tym środków na rzecz zapewnienia podstawowego dochodu wszystkim tym, którzy potrzebują takiej ochrony i dostosowanie jej zakresu, aby sprostać nowym potrzebom i niepewności powodowanej gwałtownością zmian technologicznych, społecznych, demograficznych i gospodarczych;
 - bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; oraz
 - polityki dotyczącej płacy i zarobków, czasu pracy i innych warunków pracy ustalonych dla zapewnienia sprawiedliwego podziału między wszystkich owoców postępu oraz minimum socjalnego wszystkim zatrudnionym oraz potrzebującym takiej ochrony³;
- iii) promowanie dialogu społecznego i trójstronności jako najbardziej odpowiednich metod:
- dostosowywania realizacji celów strategicznych do potrzeb i warunków każdego państwa;
 - przekładania rozwoju gospodarczego na postęp społeczny, a postępu społecznego na rozwój gospodarczy;
 - ułatwiania budowy porozumienia w sprawie odpowiedniej polityki krajowej i międzynarodowej, która wpływa na strategie oraz programy zatrudnienia i godnej pracy; oraz
 - zapewniania skuteczności instytucji i prawa pracy, w tym w zakresie uznawania stosunku pracy, promowania dobrych stosunków przemysłowych oraz budowania skutecznych systemów inspekcji pracy; oraz
- iv) przestrzeganie, promowanie i realizowanie, zarówno jako praw jak i sprzyjających warunków niezbędnych dla pełnej realizacji wszystkich celów strategicznych, fundamentalnych zasad i praw w pracy, które są szczególnie istotne, odnotowując, iż:
- wolność zrzeszania się oraz skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych mają szczególne znaczenie dla zapewniania osiągnięcia czterech celów strategicznych; oraz
 - naruszenie fundamentalnych zasad i praw w pracy nie może stanowić pretekstu ani być wykorzystane w jakikolwiek inny sposób jako uzasadniona

³ Przyp. red. Podczas projektowania niniejszego tekstu pierwszeństwo w każdym języku otrzymała zgodność z odpowiednią oficjalną wersją art. III (d) Deklaracji Filadelfijskiej przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 1944 r.

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

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

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

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

II. SPOSÓB REALIZACJI

Konferencja uznaje ponadto, że w zglobalizowanej gospodarce:

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

- i) lepszego rozumienia potrzeb Członków w zakresie każdego z celów strategicznych, a także działań MOP w przeszłości, aby zaspokoić je w ramach dyskusji okresowych włączonych do porządku obrad Konferencji, żeby:
 - określić, jak MOP może skuteczniej odpowiadać na te potrzeby przez skoordynowane wykorzystanie wszystkich swoich metod działania;
 - określić niezbędne zasoby, aby odpowiedzieć na te potrzeby oraz, w razie konieczności, zyskiwać dodatkowe zasoby; oraz
 - kierować Radą Administracyjną i Biurem w wypełnianiu ich obowiązków;
- ii) wzmocnienia i usprawnienia jej współpracy technicznej oraz specjalistycznego doradztwa w celu:
 - wspierania wysiłków poszczególnych Członków na rzecz osiągnięcia, na zasadzie trójstronnej, postępu w realizacji wszystkich celów strategicznych,

- jeśli stosowne, w drodze krajowych programów na rzecz godnej pracy oraz w ramach systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych; oraz
- wspomaganie, gdziekolwiek to niezbędne, zdolności instytucjonalnych Państw członkowskich oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, aby ułatwić realizację konkretnej i spójnej polityki społecznej oraz zrównoważony rozwój;
 - iii) promowania dzielenia się wiedzą oraz zrozumienia synergii między celami strategicznymi przez analizę empiryczną oraz trójstronną dyskusję na temat konkretnych doświadczeń i dobrowolną współpracą zainteresowanych państw, a także w celu informowania osób podejmujących decyzje w Państwach członkowskich o szansach i wyzwaniach związanych z globalizacją;
 - iv) zapewniania, na ich wniosek, pomocy Członkom, którzy pragną wspólnie promować cele strategiczne w ramach dwustronnych lub wielostronnych porozumień, pod warunkiem zachowania ich zgodności ze zobowiązaniami MOP; oraz
 - v) rozwijania nowych form partnerstwa z podmiotami niepaństwowymi i gospodarczymi, takimi jak przedsiębiorstwa wielonarodowe i związki zawodowe działające na globalnym szczeblu sektorowym w celu zwiększenia skuteczności programów i działań operacyjnych MOP, pozyskiwania ich wsparcia w dowolny odpowiedni sposób oraz promowania w inny sposób strategicznych celów MOP. Będzie to realizowane we współpracy z krajowymi i międzynarodowymi reprezentatywnymi organizacjami pracowników i pracodawców.

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

- i) przyjęcie krajowej lub regionalnej strategii na rzecz godnej pracy, lub obu, określając zbiór priorytetów dla potrzeb zintegrowanej realizacji celów strategicznych;
- ii) wprowadzenie odpowiednich wskaźników lub statystyk, w razie konieczności z pomocą MOP, żeby monitorować i oceniać osiągnięte postępy;
- iii) przegląd swojej sytuacji w zakresie ratyfikacji lub realizacji instrumentów MOP w celu stopniowego zwiększania zakresu każdego z celów strategicznych, kładąc szczególny nacisk na instrumenty uznane za podstawowe standardy pracy, a także te, uznawane za najbardziej istotne z punktu widzenia zarządzania, obejmujące trójstronność, politykę zatrudnienia oraz inspekcję pracy;
- iv) podjęcie odpowiednich kroków w celu zapewnienia spójności stanowisk prezentowanych w imieniu zainteresowanych Państw członkowskich na stosow-

- nych forach międzynarodowych, a także wszelkich kroków, jakie mogą oni podjąć zgodnie z niniejszą Deklaracją;
- v) promowanie zrównoważonych przedsiębiorstw;
 - vi) dzielenie się, gdzie to właściwe, krajowymi i regionalnymi dobrymi praktykami zdobytymi podczas udanej realizacji inicjatyw na szczeblu krajowym lub regionalnym z elementem godnej pracy; oraz
 - vii) zapewnienie, w skali dwustronnej, regionalnej lub wielostronnej, w zależności od dostępności zasobów, odpowiedniego wsparcia wysiłków innych Członków na rzecz wprowadzania w życie zasad i celów, o których mowa w niniejszej Deklaracji.

C. Inne międzynarodowe i regionalne organizacje, których mandaty obejmują pokrewne dziedziny mogą mieć istotny wkład w realizowanie zintegrowanego podejścia. MOP powinna zachęcać te organizacje do promowania godnej pracy, pamiętając, że każda z nich będzie sprawować pełną kontrolę nad swoim mandatem. Ponieważ zarówno polityka handlowa jak i finansowa mają wpływ na zatrudnienie, rolą MOP jest ocena takiego wpływu, żeby zrealizować swój cel, jakim jest umieszczenie zatrudnienia w centrum polityki gospodarczej.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

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

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

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

Działania uzupełniające deklarację

I. OGÓLNY CEL I ZAKRES

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

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

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

Administracja, zasoby i stosunki zewnętrzne

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

- i) spójności, koordynacji i współpracy w ramach Międzynarodowego Biura Pracy dla potrzeb jego skutecznego funkcjonowania;
- ii) budowania i utrzymywania zdolności politycznych i operacyjnych;
- iii) efektywnego i skutecznego wykorzystania zasobów, procesów zarządzania i struktur instytucjonalnych;
- iv) odpowiednich kwalifikacji i podstaw wiedzy, a także skutecznych struktur zarządzania;
- v) promowania efektywnego partnerstwa w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych i wielostronnego systemu w celu zwiększenia skuteczności programów i działań operacyjnych MOP lub promowania w inny sposób celów MOP; oraz
- vi) określania, uaktualniania i promowania zbioru standardów o największym znaczeniu z punktu widzenia zarządzania⁴.

⁴ Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy z 1947 r., Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r., Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r., Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania z życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. oraz standardy zidentyfikowane w uaktualnionych w późniejszym terminie wykazach.

Zrozumienie realiów i potrzeb Członków oraz reagowanie na nie

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

- i) lepiej pojmować zróżnicowanie realiów i potrzeb swoich Członków w kontekście każdego z celów strategicznych, skuteczniej na nie reagować, wykorzystując wszystkie dostępne metody działania, w tym działania związane ze standardami, współpracę techniczną oraz potencjał techniczny i badawczy Biura, a także odpowiednio dostosować jego priorytety i programy działania; oraz
- ii) oszacować wyniki działań MOP w celu zapewnienia informacji dla potrzeb decyzji dotyczących programu, budżetu oraz innych decyzji w zakresie zarządzania.

Pomoc techniczna i doradztwo

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

- i) wzmocnienie i usprawnienie swoich działań w zakresie pomocy technicznej w ramach krajowych programów na rzecz godnej pracy oraz systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych;
- ii) zapewnienie ogólnej wiedzy i pomocy, o którą każdy z Członków może wystąpić, w celu przyjęcia strategii krajowej i poszukiwania innowacyjnego partnerstwa w zakresie realizacji;
- iii) opracowanie odpowiednich narzędzi umożliwiających efektywną ocenę poczynionych postępów oraz wpływu innych czynników i polityki na wysiłki podejmowane przez Członków; oraz
- iv) uwzględnianie szczególnych potrzeb i zdolności państw rozwijających się oraz reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców, w tym przez dążenie do mobilizacji zasobów.

Badania, gromadzenie i wymiana informacji

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

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

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

III. OCENA PRZEZ KONFERENCJĘ

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

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

- i) działań lub kroków podjętych w efekcie niniejszej Deklaracji, które mogą być zapewniane przez trójstronnych Członków, przy wykorzystaniu struktur MOP, szczególnie w regionach, oraz za pośrednictwem innych dowolnych wiarygodnych źródeł;
- ii) działań podejmowanych przez Radę Administracyjną oraz Biuro w zakresie istotnych kwestii dotyczących zarządzania, zdolności i podstaw wiedzy, mających związek z realizacją celów strategicznych, w tym programów i działań MOP oraz ich skutków; oraz
- iii) ewentualnego wpływu Deklaracji na inne zainteresowane organizacje międzynarodowe.

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

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

IV.

GLOBALNY PAKT NA RZECZ ZATRUDNIENIA

przyjęty przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas jej dziewięćdziesiątej ósmej sesji, w Genewie, dnia 19 czerwca 2009 r.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy.

wysłuchawszy głów państw, wiceprezydentów, premierów i wszystkich innych uczestników Szczytu MOP na temat światowego kryzysu na rynku pracy.

otrzymawszy projekt dokumentu od obradującego w ramach Konferencji Komitetu Całości w sprawie odpowiedzi na kryzys.

uznając ważną rolę, jaką pełni Rada Administracyjna i Międzynarodowe Biuro Pracy we wdrażaniu rezolucji przyjętych przez Konferencję,

uwzględniając Agendę na rzecz godnej pracy oraz Deklarację dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji jako sposoby postępowania ze społecznym wymiarem na globalizację,

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca dwa tysiące dziewiątego roku niniejszą rezolucję.

WYCHODZENIE Z KRYZYSU: GLOBALNY PAKT NA RZECZ ZATRUDNIENIA

I. REAKCJA NA KRYZYS W DUCHU GODNEJ PRACY

1. Światowy kryzys gospodarczy i jego konsekwencje stawiają świat w obliczu zagrożenia długotrwałym wzrostem bezrobocia, pogłębianiem się ubóstwa i nierówności. Zatrudnienie rośnie na ogół dopiero kilka lat po ożywieniu gospodarczym. W niektórych krajach, sam powrót do poprzedniego poziomu zatrudnienia nie wystarczy do skutecznego wzmocnienia gospodarki i do zapewnienia godnej pracy kobietom i mężczyznom.

2. Przedsiębiorstwa są likwidowane a zatrudnienie spada. Reakcja na tę sytuację musi stanowić część każdego kompleksowego działania.

3. Świat musi się bardziej starać.

4. Istnieje potrzeba skoordynowanych działań politycznych o zasięgu światowym mających na celu wspieranie krajowych i międzynarodowych wysiłków skoncentrowanych na miejscach pracy, zrównoważonych przedsiębiorstwach, dobrej jakości usługach publicznych, ochronie obywateli przy ochronie praw i promowaniu udziału w dyskusjach i działaniach.

5. Przyczynią się one do ożywienia gospodarki, uczciwej globalizacji, dobrej koniunktury i sprawiedliwości społecznej.

6. Świat po kryzysie powinien wyglądać inaczej.

7. Nasza reakcja powinna przyczynić się do uczciwej globalizacji, bardziej ekologicznej gospodarki i rozwoju, który skuteczniej tworzy miejsca pracy i zrównoważone przedsiębiorstwa, szanuje prawa pracownicze, promuje równouprawienie

nie płci, chroni osoby szczególnie zagrożone, pomaga państwom w świadczeniu dobrej jakości usług publicznych i umożliwia im osiągnięcie Milenijnych Celów Rozwoju.

8. Rządy oraz organizacje pracowników i pracodawców zobowiązują się do wspólnej pracy by osiągnąć sukces Globalnego Paktu na rzecz zatrudnienia. Agenda na rzecz godnej pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wytycza ramy tej reakcji.

II. ZASADY PROMOWANIA OŻYWIENIA I ROZWOJU

9. Działania muszą być prowadzone w oparciu o Agendę na rzecz godnej pracy oraz zobowiązania MOP i jej członków podjęte w Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji. Niniejszym ustanawiamy ramy działania na nadchodzący okres oraz wskazujemy źródło praktycznych rozwiązań dla systemu wielostronnego, rządów, pracowników i pracodawców. Ramy te zapewniają powiązania między postępem społecznym i rozwojem gospodarczym oraz obejmują następujące zasady:

- 1) poświęcanie największej uwagi ochronie i zwiększaniu zatrudnienia dzięki zrównoważonym przedsiębiorstwom, dobrej jakości usługom publicznym oraz tworzeniu odpowiedniej ochrony socjalnej dla wszystkich jako części trwałych, międzynarodowych i krajowych działań wspomagających ożywienie i rozwój. Działania te należy wprowadzić szybko i w sposób skoordynowany;
- 2) zwiększanie wsparcia dla kobiet i mężczyzn szczególnie zagrożonych, którzy boleśnie odczuli skutki kryzysu, w tym młodych ludzi w grupie ryzyka oraz pracowników nisko opłacanych, niewykwalifikowanych, pracujących w gospodarce nieformalnej i pracowników migrujących;
- 3) skupianie się na działaniach mających na celu utrzymanie zatrudnienia i ułatwienie przechodzenia z jednej pracy do drugiej, a także pomoc osobom bezrobotnym w uzyskaniu dostępu do rynku pracy;
- 4) ustanowienie lub wzmocnienie efektywnych publicznych służb zatrudnienia oraz innych instytucji rynku pracy;
- 5) zwiększenie równego dostępu do umiejętności i możliwości ich rozwijania oraz odbywania dobrej jakości szkoleń i edukacji w ramach przygotowania do ożywienia;
- 6) unikanie rozwiązań protekcyjnych, a także wyniszczających konsekwencji spirali deflacyjnej w zakresie płac i pogarszania się warunków pracy;
- 7) promowanie podstawowych standardów pracy i innych międzynarodowych standardów pracy, które wspomagają ożywienie gospodarki i sektora zatrudnienia oraz zmniejszają nierówność płci;
- 8) angażowanie się w dialog społeczny, zarówno trójstronny jak i rokowania zbiorowe między pracodawcami i pracownikami, jako konstruktywnym procesie maksymalizowania wpływu działań podjętych w związku z kryzysem w odpowiedzi na potrzeby rzeczywistej gospodarki;
- 9) zapewnianie spójności działań krótkoterminowych z równowagą gospodarczą, społeczną i ekologiczną;

- 10) zapewnianie synergii pomiędzy państwem, rynkiem i skuteczną regulacją gospodarek rynkowych w tym prawne i regulacyjne środowisko, które umożliwi tworzenie przedsiębiorstw, prowadzenie zrównoważonych przedsiębiorstw i promuje tworzenie miejsc pracy we wszystkich sektorach; oraz
- 11) współpracy MOP z innymi organizacjami międzynarodowymi, międzynarodowymi instytucjami finansowymi i państwami rozwiniętymi w celu wzmocnienia spójności polityk, a także zwiększenia wsparcia i pomocy dla państw najmniej rozwiniętych, rozwijających się i przechodzących transformację, które dysponują ograniczonymi środkami fiskalnymi i politycznymi, w celu umożliwienia im reakcji na kryzys.

III. REAKCJA W DUCHU GODNEJ PRACY

10. Powyższe zasady określają ogólne ramy pozwalające poszczególnym państwom na opracowywanie pakietów polityk dopasowanych do ich sytuacji i priorytetów. Powinny one także stanowić źródło informacji dla instytucji wielostronnych i wspierać ich działania. Poniżej przedstawiono możliwe polityki szczegółowe.

Przyspieszenie tworzenia zatrudnienia, ożywienia na rynku pracy i przywracania równowagi w przedsiębiorstwach

11. Aby ograniczyć ryzyko długotrwałego bezrobocia i nasilającej się nieformalności zatrudnienia w szarej strefie, których skutki są trudne do odwrócenia, musimy wspierać tworzenie miejsc pracy i pomagać ludziom w znajdowaniu zatrudnienia. Aby to osiągnąć, zgadzamy się uczynić pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę jednym z priorytetów reakcji na kryzys. Reakcja ta może obejmować:

- 1) zwiększanie popytu efektywnego i pomoc w utrzymaniu odpowiedniego poziomu płac, poprzez między innymi makroekonomiczne pakiety stymulacyjne;
- 2) pomoc osobom poszukującym pracy poprzez:
 - i) wdrażanie efektywnych, odpowiednio ukierunkowanych aktywnych polityk rynku pracy;
 - ii) zwiększanie kompetencji i zasobów publicznych służb zatrudnienia, tak aby osoby poszukujące pracy otrzymywały odpowiednie wsparcie oraz, w odniesieniu do prywatnych biur pośrednictwa pracy, zapewnienie odpowiedniej jakości świadczonych usług i poszanowania praw; oraz
 - iii) wdrażanie programów szkoleń zawodowych i w zakresie przedsiębiorczości dla osób zatrudnionych za wynagrodzeniem oraz pracujących na własny rachunek;
- 3) inwestowanie w rozwój umiejętności pracowników, podnoszenie ich kwalifikacji i zmianę kwalifikacji w celu zwiększenia zatrudnialności, w szczególności w przypadku osób, które utraciły pracę lub zagrożone są jej utratą oraz grup szczególnie zagrożonych;

- 4) ograniczanie lub unikanie likwidacji miejsc pracy i wspieranie przedsiębiorstw w utrzymywaniu poziomu zatrudnienia poprzez odpowiednio zaprojektowane rozwiązania wdrażane na drodze dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Mogłoby to obejmować dzielenie się pracą i częściowe zasiłki dla bezrobotnych;
- 5) wspieranie tworzenia zatrudnienia we wszystkich sektorach gospodarki, uwzględniając efekt mnożnikowy ukierunkowanych wysiłków;
- 6) uwzględnianie wkładu małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) i mikroprzedsiębiorstw w tworzenie miejsc pracy oraz promowanie środków, w tym dostępu do atrakcyjnych kredytów, które stworzą im sprzyjające środowisko rozwoju;
- 7) uwzględnianie faktu, iż spółdzielnie – od bardzo małych przedsiębiorstw po duże firmy międzynarodowe – tworzą miejsca pracy dla członków naszych społeczności i dostosowanie wsparcia do ich potrzeb;
- 8) wykorzystanie publicznych programów gwarancji zatrudnienia w odniesieniu do zatrudnienia tymczasowego, programów interwencyjnych robót publicznych oraz innych programów tworzenia miejsc pracy, które są dobrze ukierunkowane i dotyczą także gospodarki nieformalnej;
- 9) stworzenie pomocnego środowiska regulacyjnego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy poprzez tworzenie i rozwijanie zrównoważonych przedsiębiorstw; oraz
- 10) zwiększenie inwestowania w infrastrukturę, badania i rozwój, służby publiczne oraz „zieloną” produkcję i usługi jako ważne narzędzia tworzenia miejsc pracy i stymulowania zrównoważonej działalności gospodarczej.

Budowa systemów ochrony socjalnej i ochrona ludzi

12. Zrównoważone systemy ochrony socjalnej wspomagające osoby szczególnie zagrożone mogą zapobiegać pogłębianiu się ubóstwa, stanowić reakcję na problemy społeczne, a także pomagać stabilizować gospodarkę oraz utrzymywać i promować zatrudnialność. W krajach rozwijających się systemy ochrony socjalnej mogą także łagodzić ubóstwo i przyczynić się do rozwoju gospodarczego i społecznego państwa. W obliczu kryzysu właściwe mogą być krótkoterminowe środki pomocy osobom w trudnej sytuacji.

- 1) Państwa powinny, w zależności od swojej specyfiki, rozważyć następujące działania:
 - i) wprowadzenie programów pomocy finansowej dla osób ubogich, aby zaspokoić ich bieżące potrzeby i złagodzić biedę;
 - ii) utworzenie odpowiedniej ochrony socjalnej dla wszystkich, w oparciu o podstawowy koszyk świadczeń socjalnych, który obejmuje dostęp do służby zdrowia, zabezpieczenie dochodu osób starszych i niepełnosprawnych, świadczenia na dzieci i zabezpieczenie ich dochodu w połączeniu z publicznymi programami gwarancji zatrudnienia dla bezrobotnych i pracujących osób ubogich;
 - iii) wydłużenie czasu przyznawania zasiłków dla bezrobotnych i rozszerzenie ich zakresu podmiotowego (wraz z właściwymi działaniami na rzecz two-

- rzenia odpowiednich zachęt do pracy przy uwzględnieniu obecnej sytuacji na krajowych rynkach pracy);
- iv) zapewnienie kontaktu osób długotrwale bezrobotnych z rynkiem pracy poprzez na przykład rozwijanie umiejętności celem zwiększenia zatrudnialności;
 - v) zapewnienie gwarancji minimalnych świadczeń w krajach, gdzie fundusze emerytalne lub zdrowia przestały być finansowane tak, aby zapewnić pracownikom odpowiednią ochronę, oraz zbadanie, jak najlepiej chronić oszczędności pracowników przy projektowaniu nowego systemu; oraz
 - vi) zapewnienie odpowiedniego ubezpieczenia osobom pracującym tymczasowo lub nieregularnie.
- 2) Wszystkie państwa powinny, poprzez kombinację środków mających na celu zabezpieczenie dochodu, rozwój umiejętności i realizację prawa do równouprawnienia i niedyskryminacji, pomagać grupom szczególnie zagrożonym, które najbardziej odczuły skutki kryzysu.
 - 3) Aby uniknąć spirali deflacyjnej w zakresie wynagrodzeń, należy wziąć pod rozwagę poniższe opcje:
 - dialog społeczny;
 - rokowania zbiorowe;
 - ustawowe lub negocjowane płace minimalne.

Płace minimalne powinny podlegać regularnemu przeglądowi i dostosowaniom.

Rządy, ale również pracodawcy i dostawcy, muszą szanować i promować wynegocjowane stawki płac.

Częścią tych wysiłków musi być zmniejszenie dysproporcji płac pomiędzy płacami.

13. Państwa, które mają silne i skutecznie zarządzane systemy ochrony socjalnej, dysponują cennym mechanizmem stabilizowania swoich gospodarek i przeciwdziałania społecznym konsekwencjom kryzysu. Państwa te mogą stanąć przed koniecznością wzmocnienia istniejących systemów ochrony socjalnej. Priorytetem dla innych państw będzie natomiast zaspokojenie potrzeb bieżących przy jednoczesnym tworzeniu fundamentów silniejszych i wydajniejszych systemów.

Wzmocnienie poszanowania międzynarodowych standardów pracy

14. Międzynarodowe standardy pracy stanowią podstawę i wspierają prawa pracowników oraz przyczyniają się do tworzenia kultury dialogu społecznego przydatnego szczególnie w czasach kryzysu. W celu zapobiegania drastycznemu pogorszeniu warunków pracy oraz by doprowadzić do ożywienia, szczególnie istotne jest uznanie, że:

- 1) przestrzeganie fundamentalnych zasad i praw w pracy jest kluczowe dla zachowania godności człowieka. Jest to ważne także dla ożywienia i rozwoju. W związku z tym niezbędne jest zwiększenie:

- i) nadzoru w celu eliminowania i zapobiegania rozpowszechnianiu form pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji w pracy; oraz
 - ii) poszanowania wolności związkowej, prawa organizowania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych jako mechanizmów pozwalających na produktywny dialog społeczny w czasach nasilonych napięć społecznych, zarówno w gospodarce formalnej jak i nieformalnej.
- 2) Znaczenie ma w tym względzie, obok fundamentalnych Konwencji, wiele międzynarodowych konwencji i zaleceń pracy. Obejmują one instrumenty MOP dotyczące polityki zatrudnienia, wynagrodzeń, zabezpieczenia społecznego, stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę, administracji i inspekcji pracy, pracowników migrujących, warunków pracy w ramach kontraktów publicznych, bezpieczeństwa i higieny pracy, godzin pracy oraz mechanizmów dialogu społecznego.
 - 3) Przyjęta przez MOP Trójstronna Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej jest ważnym i przydatnym narzędziem dla wszystkich przedsiębiorstw, włączając te w łańcuchach dostaw, służącym do reagowania na kryzys w sposób społecznie odpowiedzialny.

Dialog społeczny: rokowania zbiorowe, identyfikacja priorytetów, pobudzenie do działania

15. Kluczowe znaczenie, zwłaszcza w czasach nasilonych napięć społecznych, ma zwiększone poszanowanie i wykorzystanie mechanizmów dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, na wszystkich szczeblach tam, gdzie to konieczne.

16. Dialog społeczny jest nieocenionym mechanizmem opracowywania polityk odpowiadających priorytetom danego kraju. Ponadto, jest on solidną podstawą do angażowania pracodawców i pracowników we wspólne działania podejmowane wraz z rządami, niezbędne do przewyciężania kryzysu i zrównoważonego ożywienia. Pomyślnie zakończony, dialog społeczny daje pewność, co do słuszności osiągniętych rezultatów.

17. Zwiększanie potencjału administracji pracy i inspekcji pracy jest ważnym elementem działań dotyczących ochrony pracowników, zabezpieczenia społecznego, polityk dotyczących rynku pracy i dialogu społecznego.

IV. DROGA NAPRZÓD: KSZTAŁTOWANIE UCZCIWEJ I ZRÓWNOWAŻONEJ GLOBALIZACJI

18. Powyższa agenda ściśle łączy się z innymi wymiarami globalizacji i wymaga spójności polityk oraz międzynarodowej koordynacji. MOP powinna w pełni współpracować z Organizacją Narodów Zjednoczonych i wszystkimi innymi właściwymi organizacjami.

19. MOP przyjmuje z zadowoleniem wystosowaną przez G20 propozycję oceny, we współpracy z innymi właściwymi organizacjami, podjętych dotychczas działań oraz tych, które będą konieczne w przyszłości.

20. Potwierdzamy nasze poparcie dla roli MOP w ramach Rady Dyrektorów Generalnych Organizacji ONZ (UN Chief Executives Board), która może pomóc w stworzeniu międzynarodowego klimatu sprzyjającego łagodzeniu kryzysu. Zachęcamy MOP do pełnienia roli polegającej na ułatwianiu efektywnego i spójnego wdrażania polityki społecznej i gospodarczej.

21. Współpraca jest ważna w szczególności w odniesieniu do następujących problemów:

- 1) budowanie silniejszych, bardziej spójnych w ujęciu globalnym ram nadzoru i regulowania sektora finansowego, tak aby służył on realnej gospodarce, promował zrównoważone przedsiębiorstwa i godną pracę, a także lepiej chronił oszczędności i emerytury obywateli;
- 2) promowanie skutecznego i lepiej uregulowanego handlu i rynków, które niosą korzyści wszystkim, oraz unikanie przez państwa protekcjonizmu. Przy znoszeniu ograniczeń w dostępie do krajowych i zagranicznych rynków należy wziąć pod uwagę różne poziomy rozwoju poszczególnych krajów; oraz
- 3) przechodzenie na niskoemisyjną, przyjazną środowisku gospodarkę, która pomaga w przyspieszaniu ożywienia w zatrudnieniu, zmniejszaniu dysproporcji społecznych i wspiera cele rozwoju i tym samym promuje godną pracę.

22. Dla wielu państw rozwijających się, a w szczególności dla tych najmniej rozwiniętych, światowa recesja zaostrza rozległe bezrobocie strukturalne, niepełne zatrudnienie i ubóstwo.

Uznajemy potrzebę:

- 1) nadania wyższego priorytetu zapewnianiu godnej pracy przy pomocy systematycznych, dysponujących odpowiednimi zasobami, wielowymiarowych programów promujących godną pracę i rozwój w najmniej rozwiniętych państwach;
- 2) promowania tworzenia zatrudnienia i nowych możliwości godnej pracy poprzez promowanie i rozwój zrównoważonych przedsiębiorstw;
- 3) zapewniania szkoleń zawodowych i technicznych oraz rozwijanie umiejętności przedsiębiorczych, w szczególności dla ludzi młodych pozostających bez zatrudnienia;
- 4) zwalczania nieformalnego zatrudnienia celem przejścia do formalnego zatrudnienia;
- 5) uznania wartości rolnictwa w gospodarkach rozwijających się i potrzeby tworzenia wiejskiej infrastruktury, przemysłu i zatrudnienia;
- 6) zwiększenia różnorodności gospodarczej poprzez wzmacnianie potencjału produkcji i usług tworzących wartość dodaną celem stymulowania zarówno krajowego, jak i zewnętrznego popytu;
- 7) zachęcania społeczności międzynarodowej, w tym międzynarodowych instytucji finansowych, do udostępniania zasobów na potrzeby działań przeciw cyklowi koniunkturalnemu w krajach borykających się z ograniczeniami fiskalnymi i politycznymi;

- 8) dotrzymania zobowiązań dotyczących zwiększenia pomocy w celu zapobiegania poważnym problemom w realizacji Milenijnych Celów Rozwoju; oraz
- (9) ponaglenia społeczności międzynarodowej do wspomagania rozwoju, w tym wsparcia budżetowego, i do tworzenia podstawowego koszyka świadczeń socjalnych w każdym kraju.

23. Rządy powinny rozważyć takie rozwiązania, jak płaca minimalna, która może zmniejszyć ubóstwo i nierówności, zwiększyć popyt i przyczynić się do osiągnięcia stabilności gospodarczej. Wskazówek na ten temat może dostarczyć Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych z 1970 r.

24. Obecny kryzys należy postrzegać jako możliwość kształtowania nowych polityk dotyczących równouprawnienia płci. Pakiety antykryzysowe na czas kryzysów ekonomicznych muszą brać pod uwagę wpływ na kobiety i mężczyzn oraz uwzględniać kwestie płci we wszystkich działaniach. W dyskusjach nad pakietami antykryzysowymi, zarówno w odniesieniu do ich tworzenia, jak i oceny ich skuteczności, kobiety muszą mieć takie samo prawo wypowiedzi jak mężczyźni.

25. Realizowanie zaleceń i opcji politycznych Globalnego Paktu na rzecz zatrudnienia wymaga uwzględniania kwestii finansowania. Państwa rozwijające się, które dysponują zbyt ograniczonymi środkami fiskalnymi, aby zareagować na kryzys i wprowadzić polityki antykryzysowe, potrzebują szczególnego wsparcia. Zachęca się państwa darczyńców i organizacje wielostronne do rozważenia przekazania funduszy, w tym istniejących zasobów do walki z kryzysem, na realizację tych zaleceń i opcji politycznych.

V. DZIAŁANIE MOP

26. MOP dysponuje uznanym autorytetem w dziedzinach kluczowych dla reakcji na kryzys i promowania rozwoju gospodarczego i społecznego. W tym kontekście ważny jest potencjał MOP w zakresie badań i analizy danych gospodarczych i społecznych. Na tej wiedzy powinna skupiać się współpraca MOP z rządami, partnerami społecznymi i systemem wielostronnym. Dotyczy to między innymi:

- tworzenia zatrudnienia;
- planowania ochrony socjalnej i modeli jej finansowania;
- aktywnych programów rynku pracy;
- mechanizmów określania płacy minimalnej;
- instytucji rynku pracy;
- administracji pracy i inspekcji pracy;
- programów godnej pracy;
- tworzenia i rozwijania przedsiębiorstw;
- międzynarodowych standardów pracy – wdrażania i monitorowania;
- dialogu społecznego;
- gromadzenia danych;
- równouprawnienia płci na rynku pracy;
- programów dotyczących HIV/AIDS w miejscu pracy; oraz
- migracji zarobkowej.

27. Poniższe działania mogą dodatkowo wzmocnić działania praktyczne opisane powyżej:

- zwiększenie potencjału poszczególnych krajów w zakresie tworzenia i wykorzystywania informacji na temat rynku pracy, w tym na temat trendów płacowych, jako podstawy do podejmowania świadomych decyzji politycznych, a także w dziedzinie gromadzenia i analizowania spójnych danych mogących pomóc państwom w ocenie swoich postępów na tle innych krajów;
- zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat odpowiedzi poszczególnych państw na kryzys oraz pakietów antykryzysowych;
- ocena, we współpracy z innymi właściwymi organizacjami, podjętych dotychczas działań oraz działań koniecznych w przyszłości;
- wzmocnienie partnerstw z regionalnymi bankami rozwoju i innymi międzynarodowymi instytucjami finansowymi;
- wzmocnienie diagnozowania i doradztwa politycznego na szczeblu krajowym; oraz
- przyznanie reakcji na kryzys priorytetu w ramach krajowych programów godnej pracy.

28. MOP zobowiązuje się do przeznaczenia koniecznych zasobów ludzkich i finansowych oraz do pracy z innymi organizacjami i instytucjami w celu wsparcia swoich Członków, którzy zwrócą się z prośbą o taką pomoc przy stosowaniu Globalnego Paktu na rzecz zatrudnienia. MOP będzie się w tym względzie kierować Deklaracją dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r. i towarzyszącą jej rezolucją.

V.

FUNDAMENTALNE I PRIORYTETOWE KONWENCJE MOP

KONWENCJA NR 29 DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
Zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam 10 czerwca 1930 r. na swej czternastej sesji,
Postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące pracy przymusowej lub obowiązkowej, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku obrad sesji, i
Postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie konwencji międzynarodowej,
przyjmuje w dniu 28 czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego roku poniższą konwencję pod nazwą Konwencji o pracy przymusowej z 1930 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 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 artykule 31, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy zbada możliwość zniesienia bez dalszego okresu przejściowego pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich jej 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:

- 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 wypowiedzania 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 naj-
szybciej unieważnione celem dostosowania się do przepisów artykułu pierwszego
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 oddalania 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 artykule 23 niniejszej konwencji, prawo zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej, dla której wykonania pracownicy będą musieli oddalać się ze 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 artykule 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 rozporządzalną siłę roboczą i ich zdolność 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 zdolność do wykonania danej pracy;
- d) że wykonywanie tych usług lub tej pracy nie będzie zmuszało pracowników do oddalania 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 artykule 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 jakiegokolwiek choroby zakaźnej oraz stwierdzenie zdolności 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 ustępie c) reglamentacja przewidziana w artykule 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 zaopatrzonego 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 artykule 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 paragrafie 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 utrzymywane przez inwalidów, powinno stosować się do osób podlegających przymusowi lub obowiązkowi 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 stanowiłoby 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. Gdy 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

zmuszą pracowników do przebywania w określonych miejscach pracy przez dłuższy okres, 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 najszerszej 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 łodzią, 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 ich 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 paragrafu, właściwe władze powinny uwzględnić różne czynniki, w szczególności podatność 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 postanowie-

niami artykułu 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 ciężaru, 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 artykułu 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinien dołączyć do swej ratyfikacji oświadczenie informujące:

- 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. Wymienione oświadczenie będzie uważane za część składową ratyfikacji i będzie pociągało identyczne z nią skutki. Każdy Członek, który złoży takie oświadczenie, będzie miał możliwość odwołania w drodze nowego oświadczenia całości lub części zastrzeżeń zgłoszonych w swym poprzednim oświadczeniu zgodnie z postanowieniami ustępów 2 i 3.

Artykuł 27

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji w warunkach przewidzianych przez Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy zostaną przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy do zarejestrowania.

Artykuł 28

1. Niniejsza konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacja została zarejestrowana w Międzynarodowym Biurze Pracy.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu ratyfikacji dwóch Członków przez Dyrektora Generalnego.

3. W następstwie, konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty, w której została zarejestrowana jego ratyfikacja.

Artykuł 29

Gdy ratyfikacje dwóch Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy zostaną zarejestrowane w Międzynarodowym Biurze Pracy, Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zakomunikuje ten fakt wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zakomunikuje on im również zarejestrowanie ratyfikacji, które mu zostaną przesłane następnie przez wszystkich innych Członków Organizacji.

Artykuł 30

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięcioletniego okresu od daty pierwotnego wejścia jej w życie aktem przesłanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero w rok po jego zarejestrowaniu w Międzynarodowym Biurze Pracy.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, a który w terminie rocznym po upływie dziesięcioletniego okresu wymienionego w poprzednim paragrafie nie zrobi użytku z możliwości wypowiedzenia przewidzianego przez niniejszy artykuł, będzie związany na nowy okres pięcioletni, a w następstwie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego pięcioletniego okresu w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 31

Po upływie każdego okresu pięcioletniego począwszy od wejścia w życie niniejszej konwencji Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy powinna przedstawić Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i postanowić, czy należy wnieść na porządek obrad Konferencji sprawę jej całkowitej lub częściowej rewizji.

Artykuł 32

1. W razie gdyby Konferencja Ogólna przyjęła nową konwencję stanowiącą rewizję niniejszej konwencji w całości lub częściowo, ratyfikacja przez Członka nowej konwencji zrewidowanej pociągnęłaby za sobą z samego prawa wypowiedzenie niniejszej konwencji bez żadnego warunku co do terminu i bez względu na postanowienia artykułu 30, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja zrewidowana weszła już w życie.

2. Począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji zrewidowanej niniejsza konwencja przestałaby być otwarta do ratyfikacji Członków.

3. Niniejsza konwencja pozostałaby jednakże w mocy co do formy i co do treści dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a którzy by nie ratyfikowali nowej konwencji zrewidowanej.

Artykuł 33

Teksty francuski i angielski niniejszej konwencji są jednakowo miarodajne.

KONWENCJA NR 87
DOTYCZĄCA WOLNOŚCI ZWIĄZKOWEJ
I OCHRONY PRAW ZWIĄZKOWYCH

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
Zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam 17 czerwca 1948 r. na swej trzydziestej pierwszej sesji;

Postanowiwszy przyjąć w formie konwencji różne wnioski dotyczące wolności związkowej i ochrony praw związkowych, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku obrad 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 dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku poniższą konwencję pod nazwą Konwencji o wolności związkowej i ochronie 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.

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 § 8 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikacja niniejszej konwencji przez któregokolwiek 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

Artykuł 12

1. Jeżeli chodzi o obszary wskazane w art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy w brzmieniu zmienionym przez Akt poprawki Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, z 1946 r. z wyłączeniem jednak obszarów, o których mowa w paragrafach 4 i 5 wspomnianego artykułu tak zmienionego, że każdy Członek Organizacji, który ratyfikuje niniejszą konwencję, powinien przesłać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy równocześnie z ratyfikacją albo w możliwie najkrótszym czasie po ratyfikacji oświadczenie wskazujące:

- a) obszary, na których zobowiązuje się stosować postanowienia konwencji bez zmian;
- b) obszary, na których zobowiązuje się stosować postanowienia konwencji ze zmianami i na czym te zmiany polegają;
- c) obszary, na których konwencja nie może być zastosowana, a w tych przypadkach powody, dla których nie może być zastosowana;
- d) obszary, co do których zastrzega sobie decyzję.

2. Zobowiązania wskazane pod punktami a) i b) paragrafu pierwszego niniejszego artykułu będą uważane za część składową ratyfikacji i będą miały identyczne z nią skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł zrzec się, w drodze nowego oświadczenia, całości lub części zastrzeżeń zawartych w jego poprzednim oświadczeniu, złożonym zgodnie z punktami b), c) i d) paragrafu 1 artykułu niniejszego.

4. Każdy Członek będzie mógł w czasie, kiedy w myśl postanowień art. 16 konwencja niniejsza może być wypowiedziana, przesłać Dyrektorowi Generalnemu

nowe oświadczenie, zmieniające pod każdym innym względem brzmienie jakiegokolwiek poprzedniego oświadczenia i przedstawiające sytuację na określonych obszarach.

Artykuł 13

1. Jeżeli sprawy objęte niniejszą konwencją należą do własnego zakresu działania władz obszaru nie metropolitalnego, Członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe tego obszaru, w porozumieniu z jego rządem, będzie mógł przesłać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy oświadczenie przyjmujące, w imieniu tego obszaru, zobowiązania wynikające z niniejszej konwencji.

2. Oświadczenie przyjmujące zobowiązania niniejszej konwencji może być przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy:

- a) przez dwóch lub więcej Członków Organizacji dla obszaru poddanego ich wspólnej władzy;
- b) przez wszelką władzę międzynarodową odpowiedzialną za administrację danego obszaru na mocy postanowień Karty Narodów Zjednoczonych albo na mocy każdego innego obowiązującego postanowienia, w odniesieniu do tego obszaru.

3. Oświadczenie przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy stosownie do postanowień poprzednich paragrafów niniejszego artykułu powinno wskazywać, czy postanowienia konwencji będą stosowane na danym obszarze ze zmianami lub bez zmian; gdy oświadczenie stwierdza, że postanowienia konwencji stosuje się z zastrzeżeniem zmian, powinno wskazać, na czym te zmiany polegają.

4. Zainteresowany Członek, Członkowie albo władza międzynarodowa będą mogli, w drodze późniejszego oświadczenia, zrzec się całkowicie lub częściowo prawa powoływania się na zmianę wskazaną w jakimś poprzednim oświadczeniu.

5. Zainteresowany Członek, Członkowie albo władza międzynarodowa będą mogli, w czasie kiedy konwencja może być wypowiedziana stosownie do postanowień art. 16, przesłać Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy nowe oświadczenie, zmieniające pod każdym innym względem brzmienie jakiegokolwiek poprzedniego oświadczenia, przedstawiające sytuację w przedmiocie stosowania niniejszej konwencji.

CZĘŚĆ IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 14

Formalne akty ratyfikacji niniejszej konwencji zostaną przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy do zarejestrowania.

Artykuł 15

1. Niniejsza konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których akty ratyfikacji zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu przez Dyrektora Generalnego aktów ratyfikacji dwóch Członków.

3. Następnie niniejsza konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty zarejestrowania jego aktu ratyfikacji.

Artykuł 16

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty pierwotnego jej wejścia w życie aktem przesłanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Takie wypowiedzenie nabierze mocy dopiero po upływie roku od jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, a który w okresie jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu wymienionego w poprzednim paragrafie nie skorzysta z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, po czym będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego okresu dziesięcioletniego w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 17

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zakomunikuje wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy fakt zarejestrowania wszystkich aktów ratyfikacji, deklaracji i wypowiedzeń, przesłanych mu przez Członków Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o rejestracji drugiego przesłanego mu aktu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę, w której niniejsza konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 18

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poda do wiadomości Sekretarza Generalnego Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z art. 102 Karty Narodów Zjednoczonych, dokładne informacje w sprawie wszystkich ratyfikacji, wszystkich oświadczeń i wszystkich aktów wypowiedzenia, zarejestrowanych przez niego zgodnie z postanowieniami artykułów poprzednich.

Artykuł 19

Po upływie każdego okresu dziesięcioletniego, począwszy od wejścia w życie niniejszej konwencji, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy powin-

na przedłożyć Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i postanowi, czy należy wnieść na porządek obrad Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji konwencji.

Artykuł 20

1. W razie gdyby Konferencja przyjęła nową konwencję, wprowadzającą całkowitą lub częściową rewizję niniejszej konwencji, i o ile nowa konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej zrewidowanej konwencji pociągnie za sobą z samego prawa niezwłoczne wypowiedzenie niniejszej konwencji, mimo postanowień art. 16, pod warunkiem, że nowa zrewidowana konwencja weszła w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej zrewidowanej konwencji, niniejsza konwencja przestałaby być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Konwencja niniejsza pozostałaby w każdym razie w mocy w swej dotychczasowej formie i treści dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji zrewidowanej.

Artykuł 21

Teksty francuski i angielski niniejszej konwencji mają jednakową moc obowiązywania.

KONWENCJA NR 98
DOTYCZĄCA STOSOWANIA ZASAD PRAWA
ORGANIZOWANIA SIĘ I ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
Zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na swojej trzydziestej drugiej sesji,
Postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku obrad sesji,
Postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formie konwencji międzynarodowej,
przyjmuje w dniu pierwszym lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku poniższą konwencję pod nazwą Konwencji o prawie 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.

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, w celu zachęcania i popierania jak najszerszego 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 paragrafie 8 artykułu 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.

Artykuł 7

Formalne akty ratyfikacji niniejszej Konwencji zostaną przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy do zarejestrowania.

Artykuł 8

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których akt ratyfikacji zostanie zarejestrowany przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu przez Dyrektora Generalnego aktów ratyfikacji dwóch Członków.

3. Następnie niniejsza konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty zarejestrowania jego aktu ratyfikacji.

Artykuł 9

1. Oświadczenia, jakie zostaną zakomunikowane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z paragrafem 2 artykułu 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinny wskazywać:

- a) obszary, na których zainteresowany Członek zobowiązuje się stosować postanowienia Konwencji bez zmian;
- b) obszary, na których zobowiązuje się on stosować postanowienia Konwencji ze zmianami i na czym te zmiany polegają;

- c) obszary, na których Konwencji nie daje się zastosować i w tym wypadku powody tego stanu rzeczy;
- d) obszary, co do których zastrzega sobie decyzję po dokładniejszym zbadaniu sytuacji w odniesieniu do tych obszarów.

2. Zobowiązania wymienione w ustępach a) i b) pierwszego paragrafu niniejszego artykułu będą uważane za części składowe ratyfikacji i pociągną za sobą identyczne z nią skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł zrzec się, w drodze nowego oświadczenia, całości lub części zastrzeżeń zawartych w jego poprzednim oświadczeniu, złożonym zgodnie z ustępami b), c) i d) pierwszego paragrafu niniejszego artykułu.

4. Każdy Członek będzie mógł w czasie, kiedy niniejsza Konwencja może być wypowiedziana w myśl postanowień artykułu 11, zakomunikować Dyrektorowi Generalnemu nowe oświadczenie, zmieniające pod jakimkolwiek innym względem jakiegokolwiek innego oświadczenia poprzedniego i przedstawiające sytuację na określonych obszarach.

Artykuł 10

1. Oświadczenia zakomunikowane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z paragrafami 4 i 5 artykułu 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy powinny wskazywać, czy postanowienia Konwencji będą stosowane na danym obszarze ze zmianami lub bez zmian; gdy oświadczenie stwierdza, że postanowienia Konwencji stosują się z zastrzeżeniem zmian, powinno ono wyszczególnić, na czym te zmiany polegają.

2. Zainteresowany Członek lub Członkowie albo władza międzynarodowa będą mogli zrzec się całkowicie lub częściowo, w drodze późniejszego oświadczenia, prawa powoływania się na zmianę wskazaną w jakimś poprzednim oświadczeniu.

3. Zainteresowany Członek lub Członkowie albo władza międzynarodowa będą mogli w czasie, w którym Konwencja może być wypowiedziana zgodnie z postanowieniami artykułu 11, zakomunikować Dyrektorowi Generalnemu nowe oświadczenie, zmieniające pod jakimkolwiek innym względem brzmienie jakiegoś poprzedniego oświadczenia i przedstawiające sytuację w przedmiocie stosowania tej Konwencji.

Artykuł 11

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięcioletniego okresu od daty pierwotnego jej wejścia w życie aktem przesłanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Wypowiedzenie nabierze mocy dopiero w rok po zarejestrowaniu.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w rocznym terminie po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim paragrafie, nie zrobi użytku z możliwości wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, a następnie będzie mógł

wypowiedzieć niniejszą Konwencję po upływie każdego dziesięcioletniego okresu w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 12

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zakomunikuje wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy fakt zarejestrowania wszystkich aktów ratyfikacji i wypowiedzeń przesłanych mu przez Członków Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiego zakomunikowanego mu aktu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę, w jakiej niniejsza konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 13

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poda do wiadomości Sekretarza Generalnego Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, w myśl artykułu 102 Karty Narodów Zjednoczonych, dokładne informacje w sprawie wszystkich ratyfikacji, wszystkich oświadczeń i wszystkich aktów wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z poprzednimi artykułami.

Artykuł 14

Po upływie każdego dziesięcioletniego okresu, począwszy od wejścia w życie niniejszej konwencji, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy powinna złożyć Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej Konwencji i postanowi, czy należy wnieść na porządek obrad Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji Konwencji.

Artykuł 15

1. W razie gdyby Konferencja przyjęła nową Konwencję, wprowadzającą całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji, o ile nowa konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej zrewidowanej konwencji pociągnęłaby za sobą z samego prawa, mimo postanowień artykułu 14, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji pod warunkiem, że nowa zrewidowana konwencja weszła w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej zrewidowanej konwencji, niniejsza Konwencja przestałaby być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostałaby w każdym razie w mocy w swej formie i treści dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowaliby konwencji stanowiącej rewizję.

Artykuł 16

Teksty francuski i angielski niniejszej Konwencji mają jednakową moc obowiązywania.

KONWENCJA NR 100
DOTYCZĄCA JEDNAKOWEGO WYNAGRODZENIA
DLA PRACUJĄCYCH MĘŻCZYŹN I Kobiet ZA PRACĘ JEDNAKOWEJ WARTOŚCI

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
Zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam 6 czerwca 1951 r. na swej 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 obrad sesji,

Postanowiwszy, że wnioski te przyjmą formę konwencji międzynarodowej, przyjmuje w dniu dwudziestym dziewiątym czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku poniższą konwencję pod nazwą Konwencji o 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 o ile 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,
- 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, jaka 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.

Artykuł 5

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji zostaną przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy do zarejestrowania.

Artykuł 6

1. Niniejsza konwencja obowiązywać będzie tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacja została zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji dwóch Członków.

3. Następnie konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 7

1. Oświadczenie, które będzie przesyłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z paragrafem 2 artykułu 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinno podawać do wiadomości:

- a) obszary, do których zainteresowany Członek zobowiązuje się stosować postanowienia konwencji bez zmiany;
- b) obszary, do których obowiązuje się stosować postanowienia konwencji ze zmianami i na czym polegają te zmiany;
- c) obszary, do których konwencja nie daje się zastosować, i w tych wypadkach, z jakich względów nie daje się ona zastosować;
- d) obszary, co do których zastrzega sobie decyzję w celu dokładniejszego zbadania sytuacji co do tych obszarów.

2. Zobowiązania wymienione w ust. a) i b) pierwszego paragrafu niniejszego artykułu będą uznane za część składową ratyfikacji i będą pociągać za sobą identyczne z nią skutki.

3. Każdy Członek będzie mógł zrzec się, drogą nowej deklaracji, wszystkich lub części zastrzeżeń, zawartych w swej poprzedniej deklaracji, złożonej zgodnie z ust. b), c) i d) paragrafu pierwszego niniejszego artykułu.

4. Każdy Członek będzie mógł, podczas okresów, w ciągu których niniejsza konwencja może być wypowiedziana zgodnie z postanowieniami artykułu 9, przesłać Dyrektorowi Generalnemu nową deklarację, zmieniającą pod każdym innym względem brzmienie wszelkiej deklaracji uprzedniej i informując go o sytuacji na określonych obszarach.

Artykuł 8

1. Deklaracje przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z paragrafami 4 i 5 artykułu 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy powinny wskazywać, czy postanowienia konwencji będą stosowane na danym obszarze ze zmianami lub bez zmian; gdy deklaracja wskazuje, że postanowienia konwencji stosuje się z zastrzeżeniem zmian, powinna ona wskazywać, na czym polegają te zmiany.

2. Zainteresowany Członek lub Członkowie lub zainteresowana władza międzynarodowa będą mogli zrzec się całkowicie lub częściowo późniejszą deklaracją prawa powoływania się na zmianę, wskazaną w deklaracji poprzedniej.

3. Zainteresowany Członek lub Członkowie lub zainteresowana władza międzynarodowa będą mogli, podczas okresów, w ciągu których konwencja może być wypowiedziana zgodnie z postanowieniami artykułu 9, przesłać Dyrektorowi Generalnemu nową deklarację, zmieniającą pod każdym innym względem brzmienie deklaracji poprzedniej i informującą o sytuacji co do stosowania tej konwencji.

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie okresu dziesięcioletniego od daty pierwotnego wejścia jej w życie, aktem przesłanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Wypowiedzenie nabierze mocy dopiero w rok po zarejestrowaniu.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, a który w terminie rocznym po upływie okresu dziesięcioletniego wymienionego w paragrafie poprzednim nie zrobi użytku z możliwości wypowiedzenia przewidzianego przez niniejszy artykuł, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, a następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego okresu dziesięcioletniego w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 10

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji, deklaracji i wypowiedzeń, które mu zostały przesłane przez Członków Organizacji.

2. Notyfikując Członkom Organizacji zarejestrowanie drugiej przesłanej sobie ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę członków Organizacji na datę, w której niniejsza konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 11

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy prześle Sekretarzowi Generalnemu Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, dokładne wiadomości o wszelkich ratyfikacjach, wszelkich deklaracjach i wszelkich aktach wypowiedzenia, jakie zarejestrował zgodnie z poprzednimi artykułami.

Artykuł 12

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, za każdym razem, gdy uzna to za potrzebne, złoży Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wnieść na porządek obrad Konferencji sprawę jej rewizji całkowitej lub częściowej.

Artykuł 13

1. W razie gdyby Konferencja przyjęła nową konwencję, stanowiącą całkowitą lub częściową rewizję niniejszej konwencji, i o ile nowa konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji stanowiącej rewizję pociągnęłaby z samego prawa, niezależnie od artykułu 9, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji z zastrzeżeniem, że nowa konwencja stanowiąca rewizję weszła w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji stanowiącej rewizję, niniejsza konwencja przestałaby być otwarta do ratyfikacji Członków.

2. Niniejsza konwencja pozostawałaby w każdym razie obowiązująca w swej formie i treści dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a którzy by nie ratyfikowali konwencji stanowiącej rewizję.

Artykuł 14

Brzmienie francuskie i angielskie tekstu niniejszej konwencji jest jednakowo miarodajne.

KONWENCJA NR 105
DOTYCZĄCA ZNIESIENIA PRACY PRZYMUSOWEJ

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1957 r. na swej czterdziestej sesji;

po rozważeniu sprawy pracy przymusowej, stanowiącej czwarty punkt porządku obrad tej 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 o ochronie 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 konwencji o zniesieniu 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;
- 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 artykule 1 niniejszej konwencji.

Artykuł 3

Formalne akty ratyfikacji niniejszej konwencji będą przesłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy celem zarejestrowania.

Artykuł 4

1. Niniejsza konwencja obowiązywać będzie tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których akty ratyfikacji zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.

2. Niniejsza konwencja wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od chwili zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego aktów ratyfikacji dwóch członków.

3. Następnie niniejsza konwencja nabierze mocy obowiązującej dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania aktu jego ratyfikacji.

Artykuł 5

1. Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie aktem przedłożonym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie wejdzie w życie po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję i który nie skorzysta w ciągu roku po upływie terminu dziesięcioletniego określonego w poprzednim paragrafie z możliwości wypowiedzenia, przewidzianej w niniejszym artykule, będzie związany nią na okres dalszych dziesięciu lat i następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego okresu dziesięcioletniego, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 6

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poda do wiadomości wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy fakt zarejestrowania wszystkich aktów ratyfikacji i wypowiedzeń, które zostaną mu złożone przez Członków Organizacji.

2. Podając do wiadomości Członkom Organizacji fakt zarejestrowania drugiego złożonego mu aktu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci ich uwagę na datę, od której niniejsza konwencja uzyska moc obowiązującą.

Artykuł 7

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Narodów Zjednoczonych, celem zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich aktach ratyfikacji i wypowiedzenia, które zostaną przez niego zarejestrowane zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 8

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy złoży Konferencji Ogólnej w każdym czasie, który uzna za właściwy, sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i zbada, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 9

1. W przypadku przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji i o ile nowa Konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja nowej konwencji wprowadzającej rewizję przez jednego członka pociągnie za sobą z mocy samego prawa, bez względu na treść podanego wyżej artykułu 5, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji, pod warunkiem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję uzyska moc obowiązującą,
- b) od daty uzyskania mocy obowiązującej przez nową konwencję wprowadzającą rewizję niniejsza konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji Członków.

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

Artykuł 10

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji mają jednakową moc obowiązującą.

KONWENCJA NR 111
DOTYCZĄCA DISKRYMINACJI 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 swej czterdziestej drugiej
sesji;

Postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące dyskryminacji w zakresie za-
trudnienia i wykonywania zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku
obrad sesji;

Postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie konwencji międzynaro-
dowej;

Zważywszy, że Deklaracja Filadelfijska stwierdza, iż wszystkie istoty ludzkie,
bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągnięcia postępu mate-
rialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia
ekonomicznego i z równymi szansami;

Zważywszy ponadto, że dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażo-
nych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

Przyjmuje w dniu dwudziestym piątym czerwca tysiąc dziewięćset pięćdzie-
siątego ósmego roku poniższą konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca dys-
kryminacji (w zatrudnieniu i wykonywaniu 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, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.

2. Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację.

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 niemetropolitalnych, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 7

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji będą przesłane do Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania.

Artykuł 8

1. Niniejsza konwencja wiązać będzie tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacja została zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu ratyfikacji dwóch Członków przez Dyrektora Generalnego.

3. Następnie konwencja niniejsza wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie okresu dziesięcioletniego od daty jej pierwotnego wejścia w życie aktem zakomunikowanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, i który w ciągu roku od wygaśnięcia okresu dziesięcioletniego, wymienionego w poprzednim paragrafie, nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia, przewidzianego przez niniejszy artykuł, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, a następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po wygaśnięciu każdego okresu dziesięcioletniego w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 10

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i wypowiedzeń, które mu zakomunikują Członkowie Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zakomunikowanej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę, w której niniejsza konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 11

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poda do wiadomości Sekretarza Generalnego Narodów Zjednoczonych, w celu zarejestrowania, zgodnie

z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, pełne informacje dotyczące wszelkich ratyfikacji i wszelkich aktów wypowiedzenia, jakie zarejestrował zgodnie z poprzedzającymi artykułami.

Artykuł 12

Ilekcć Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy uzna to za potrzebne, złoży ona Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozważy celowość wniesienia na porządek obrad Konferencji sprawy jej rewizji całkowitej lub częściowej.

Artykuł 13

1. W razie gdyby Konferencja przyjęła nową konwencję, stanowiącą całkowitą lub częściową rewizję niniejszej konwencji i o ile nowa konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji stanowiącej rewizję pociągnie za sobą z samego prawa, mimo postanowień artykułu 9, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja stanowiąca rewizję weszła w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji stanowiącej rewizję niniejsza konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji Członków.

2. Niniejsza konwencja pozostanie w każdym razie w mocy zarówno co do formy, jak i treści, dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a którzy by nie ratyfikowali konwencji stanowiącej rewizję.

Artykuł 14

Teksty francuski i angielski niniejszej konwencji mają jednakową moc obowiązującą.

KONWENCJA NR 138
DOTYCZĄCA NAJNIŻSZEGO WIEKU DOPUSZCZENIA DO ZATRUDNIENIA

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy do
Genewy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 roku na swej pięćdziesiątej
ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące najniższego wieku dopusz-
czenia do zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dzien-
nego sesji,

biorąc po uwagę postanowienia Konwencji w sprawie określenia najniższego
wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej z 1919 r., Konwencji określa-
jącej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce z 1920 r., Konwencji
w sprawie wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie z 1921 r., Konwencji
ustalającej najniższy wiek dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach
podpokładowych i w kotłowniach z 1921 r., Konwencji określającej najniższy wiek
dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych z 1932 r., Konwencji
określającej najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (zrewidowa-
nej) z 1936 r., Konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia
dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej) z 1937 r., Konwencji określającej
najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zre-
widowanej) z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do
pracy w rybołówstwie z 1959 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopusz-
czenia 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 zasto-
sowanie do ograniczonych dziedzin ekonomicznych, w celu całkowitego znie-
sienia pracy dzieci,

postanowiwszy, że dokument ten zostanie ujęty w formę konwencji międzyna-
rodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedem-
dziesiątego trzeciego roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę Konwencji
o najniższym wieku, z 1973 r.

Artykuł 1

Każdy Członek, do którego niniejsza konwencja ma zastosowanie, zobowią-
zuje się prowadzić politykę krajową zmierzającą do zapewnienia skutecznego
zniesienia pracy dzieci i do stopniowego podnoszenia najniższego wieku do-
puszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy wieku umożliwiającej młodo-
cianym osiągnięcie jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umy-
słowego.

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 od 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: przemysły wydobywcze, przemysły przetwórcze, 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 pracodawcę; 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 w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej z 1919 r., Konwencji określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce z 1920 r., Konwencji w sprawie wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie z 1921 r., Konwencji ustalającej najniższy wiek dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach z 1921 r., Konwencji określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych z 1932 r., Konwencji określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej) z 1936 r., Konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej) z 1937 r., Konwencji określającej najniższy wiek 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 określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (zrewidowanej) z 1936 r., Konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej) z 1937 r., Konwencji określającej najniższy wiek 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 w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej z 1919 r., Konwencji

określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce z 1920 r., Konwencji w sprawie wieku dopuszczenia dzieci do pracy w rolnictwie z 1921 r., Konwencji ustalającej najniższy wiek 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 w sprawie 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 w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej) z 1937 r.;
- b) jeżeli Członek – strona Konwencji określającej najniższy wiek 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 określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych z 1932 r.;
- c) jeżeli Członek – strona Konwencji określającej najniższy wiek 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 określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej) z 1937 r.;
- d) jeżeli Członek – strona Konwencji określającej najniższy wiek 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 określającej najniższy wiek 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 obowiązków wynikających z niniejszej konwencji spowoduje wypowiedzenie Konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej z 1919 r., zgodnie z jej artykułem 12;
- b) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej konwencji dla rolnictwa spowoduje wypowiedzenie Konwencji w sprawie 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 określającej najniższy wiek dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce z 1920 r., zgodnie z jej artykułem 10, oraz Konwencji ustalającej najniższy wiek dopuszczenia młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach z 1921 r., zgodnie z jej artykułem 12.

Artykuł 11

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

Artykuł 12

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 niniejszej konwencji przez dwóch Członków.

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

Artykuł 13

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 nabierze mocy po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję i który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu wymienionego w poprzednim ustępie nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artyku-

le, będzie związany konwencją na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego okresu dziesięcioletniego, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 14

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia, o których został poinformowany przez Członków Organizacji.

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

Artykuł 15

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

Artykuł 16

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy w każdym wypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji tej konwencji.

Artykuł 17

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

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 13, 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 formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 18

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji są jednakowo autentyczne.

KONWENCJA NR 182
DOTYCZĄCA ZAKAZU I NATYCHMIASTOWYCH DZIAŁAŃ
NA RZECZ ELIMINOWANIA NAJGORSZYCH FORM PRACY DZIECI

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1999 r. na 87 sesji,

uznając potrzebę przyjęcia nowych instrumentów w sprawie zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci, jako główny priorytet działań krajowych i międzynarodowych, w tym współpracy i pomocy międzynarodowej, w celu uzupełnienia Konwencji i Zalecenia dotyczących najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., które pozostają fundamentalnymi instrumentami dotyczącymi pracy dzieci,

uznając, że skuteczne eliminowanie najgorszych form pracy dzieci wymaga natychmiastowego i szerokiego działania, z uwzględnieniem znaczenia bezpłatnego podstawowego kształcenia i potrzeby odsunięcia zainteresowanych dzieci od każdej takiej pracy oraz zapewnienia im rehabilitacji i reintegracji społecznej, przy jednoczesnym zajmowaniu się potrzebami ich rodzin,

przypominając, rezolucję dotyczącą eliminowania pracy dzieci przyjętą przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas 83 sesji w 1996 r.,

uznając, że pracę dzieci powoduje w największym stopniu ubóstwo, a długotrwałe rozwiązanie jest uzależnione od trwałego rozwoju gospodarczego prowadzącego do postępu społecznego, w szczególności łagodzenia ubóstwa i powszechnego nauczania,

przypominając Konwencję Praw Dziecka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w dniu 20 listopada 1989 r.,

przypominając Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej działania następcze, przyjętą przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas 86 sesji w 1998 r.,

przypominając, że niektóre najgorsze formy pracy dzieci są objęte innymi instrumentami międzynarodowymi, w szczególności Konwencją MOP dotyczącą pracy przymusowej, z 1930 r. i Uzupełniającą Konwencją Narodów Zjednoczonych dotyczącą zakazu niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk podobnych do niewolnictwa, z 1956 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy dzieci, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia siedemnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

Artykuł 1

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję podejmie natychmiastowe i skuteczne środki w celu pilnego zapewnienia zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „dziecko” będzie miało zastosowanie do wszystkich osób poniżej 18 roku życia.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji wyrażenie „najgorsze formy pracy dzieci” obejmuje:

- a) wszystkie formy niewolnictwa lub praktyk podobnych do niewolnictwa, takich jak sprzedaż i handel dziećmi, niewolnictwo za długi i pańszczyzna lub praca przymusowa albo obowiązkowa, w tym przymusowe lub obowiązkowe rekrutowanie dzieci do udziału w konflikcie zbrojnym,
- b) korzystanie, angażowanie lub proponowanie dziecka do prostytucji, produkcji pornografii lub przedstawień pornograficznych,
- c) korzystanie, angażowanie lub proponowanie dziecka do nielegalnych działalności, w szczególności do produkcji i handlu narkotyków, jak to określają stosowne traktaty międzynarodowe,
- d) pracę, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest prowadzona, może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

Artykuł 4

1. Rodzaje pracy, o której mowa w Artykule 3d) będą określone w ustawodawstwie krajowym lub przepisach albo przez właściwą władzę, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, z uwzględnieniem stosownych standardów międzynarodowych, w szczególności ustępu 3 i 4 Zalecenia dotyczącego najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.

2. Właściwa władza, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, określi gdzie występują rodzaje pracy w ten sposób zdefiniowane.

3. Lista rodzajów pracy określonych zgodnie z ustępem 1 niniejszego Artykułu będzie okresowo badana i rewidowana, jeżeli to niezbędne, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 5

Każdy Członek, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, ustanowi lub wyznaczy właściwe mechanizmy monitorowania realizowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję.

Artykuł 6

1. Każdy Członek opracuje i będzie realizował programy działania na rzecz eliminowania, jako priorytet, najgorszych form pracy dzieci.

2. Takie programy działania będą opracowane i realizowane w konsultacji ze stosownymi instytucjami rządowymi oraz organizacjami pracodawców i pracowników, z uwzględnieniem poglądów innych zainteresowanych grup, jeżeli to właściwe.

Artykuł 7

1. Każdy Członek podejmie wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skutecznej realizacji i stosowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję, w tym zapewnienia stosowania sankcji karnych i, gdzie to właściwe, innych sankcji.

2. Każdy Członek podejmie, uwzględniając znaczenie kształcenia w eliminowaniu pracy dzieci, skuteczne i określone czasowo środki na rzecz:

- a) zapobiegania angażowaniu dzieci do najgorszych form pracy dzieci,
- b) zapewniania niezbędnej i właściwej bezpośredniej pomocy dla ich odsuwania od najgorszych form pracy dzieci, rehabilitacji i reintegracji społecznej,
- c) zapewniania wszystkim dzieciom odsuniętym od najgorszych form pracy dzieci, dostępu do bezpłatnego kształcenia podstawowego, gdzie to możliwe i właściwe, szkolenia zawodowego,
- d) określania i docierania do dzieci szczególnie zagrożonych, oraz
- e) uwzględniania specyficznej sytuacji dziewcząt.

3. Każdy Członek wyznaczy właściwą władzę odpowiedzialną za realizowanie postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję.

Artykuł 8

Członkowie podejmą kroki, w celu pomagania sobie wzajemnie przy wprowadzaniu w życie postanowień Konwencji poprzez wzmożoną współpracę międzynarodową i/lub pomoc obejmującą wspieranie rozwoju społecznego i gospodarczego, programy likwidowania ubóstwa oraz powszechnego nauczania.

Artykuł 9

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

Artykuł 10

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

2. Wejdzie ona w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.

3. Następnie Konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 11

1. 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 nabierze mocy dopiero po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

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

Artykuł 12

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

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

Artykuł 13

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

Artykuł 14

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej Konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 15

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

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia Artykułu 11 powyżej, 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 aktualnej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 16

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

**KONWENCJA NR 81
DOTYCZĄCA INSPEKCJI PRACY W PRZEMYŚLE I HANDLU**

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 (przemysł i handel), 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 niniejszej konwencji przedsiębiorstwa górnicze i transportowe albo części 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, zatrudnienia 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 federacyjnego określenie „władza centralna” może oznaczać bądź władzę federalną, bądź władzę centralną jednostki wchodzącej w skład federacji.

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 wykształcenie, 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 dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Artykuł 10

Liczba inspektorów pracy będzie wystarczająca dla zapewnienia skutecznego wykonywania zadań służby inspektoratu i będzie ustalona z należyтым uwzględnieniem:

- a) ważności zadań, jakie inspektorzy mają do wykonania, w szczególności:
 - i) ilości, charakteru, wielkości i lokalizacji zakładów pracy, podlegających inspekcji;
 - ii) liczby i kategorii pracowników zatrudnionych w tych zakładach; oraz
 - iii) ilości i złożoności przepisów prawnych, których stosowanie należy zapewnić;
- b) środków materialnych oddanych do dyspozycji inspektorów;
- c) warunków praktycznych, w jakich powinny odbywać się wizytacje inspekcyjne, 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 natychmiastowym 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 ciągu 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 ustępem 1 niniejszego artykułu, wskaże co roku w swoim sprawozdaniu rocznym ze stosowania 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 artykułem 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 artykułem 22 Konstytucji

Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskaże wszystkie regiony, do których zamierza stosować postanowienia niniejszego artykułu, i powody, dla których zamierza to uczynić. Członek będzie mógł, po przedłożeniu swego pierwszego sprawozdania rocznego, korzystać z postanowień niniejszego artykułu 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.

Artykuł 30

1. Jeżeli chodzi o terytoria wymienione w artykule 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy w jej brzmieniu zmienionym przez Akt poprawki Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, z 1946 r., z wyjątkiem terytoriów wymienionych w ustępach 4 i 5 wspomnianego artykułu tak zmienionego, każdy Członek Organizacji, który ratyfikuje niniejszą konwencję, przekaże Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w możliwie najkrótszym czasie, po swej ratyfikacji deklarację określającą:

- a) terytoria, do których zobowiązuje się stosować postanowienia konwencji bez zmian;
- b) terytoria, do których zobowiązuje się stosować postanowienia konwencji ze zmianami, i na czym te zmiany polegają;
- c) terytoria, do których konwencja nie może być stosowana, a w takich wypadkach – powody uniemożliwiające jej stosowanie;
- d) terytoria, co do których zastrzega sobie decyzję.

2. Zobowiązania wymienione w punktach (a) i (b) ustępu 1 niniejszego artykułu będą uważane za części składowe ratyfikacji i będą wywierały identyczne skutki co ratyfikacja.

3. Każdy Członek może w każdym czasie w drodze kolejnej deklaracji unieważnić w całości lub w części jakiegokolwiek zobowiązania zawarte w jego pierwotnej deklaracji, zgodnie z punktami (b), (c) lub (d) ustępu 1 niniejszego artykułu.

4. Każdy Członek będzie mógł w każdym czasie, w którym niniejsza konwencja może być wypowiedziana zgodnie z postanowieniami artykułu 34, przekazać Dyrektorowi Generalnemu nową deklarację, zmieniającą w jakimkolwiek innym zakresie brzmienie każdej deklaracji poprzedniej i informującą o aktualnej sytuacji na określonych terytoriach.

Artykuł 31

1. Gdy sprawy, których dotyczy niniejsza konwencja, wchodzą w zakres kompetencji władz samorządowych jakiegokolwiek terytorium niemetropolitalnego, Członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe tego terytorium będzie mógł w porozumieniu z rządem tego terytorium przekazać Dyrektorowi Generalnemu

Międzynarodowego Biura Pracy deklarację stwierdzającą przyjęcie w imieniu tego terytorium zobowiązań wynikających z niniejszej konwencji.

2. Deklaracja stwierdzająca przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej konwencji może być przekazana Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy:

- a) przez dwóch lub kilku Członków Organizacji w odniesieniu do terytorium będącego pod ich wspólną władzą; lub
- b) przez jakąkolwiek władzę międzynarodową odpowiedzialną za administrację jakiegokolwiek terytorium na podstawie Karty Narodów Zjednoczonych lub jakiegokolwiek innego postanowienia obowiązującego wobec jakiegokolwiek takiego terytorium.

3. Deklaracje przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z poprzednimi ustępami niniejszego artykułu będą stwierdzać, czy postanowienia niniejszej konwencji będą stosowane na danym terytorium ze zmianami, czy bez zmian. Jeśli w deklaracji jest powiedziane, że postanowienia niniejszej konwencji będą stosowane ze zmianami, powinna ona również wyszczególnić, na czym te zmiany polegają.

4. Zainteresowany Członek, Członkowie albo władza międzynarodowa mogą w każdym czasie zrzec się całkowicie lub częściowo na mocy późniejszej deklaracji prawa do jakichkolwiek zmian wskazanych w deklaracji poprzedniej.

5. Zainteresowany Członek, Członkowie lub władza międzynarodowa mogą w każdym czasie, w którym ta konwencja może być wypowiedziana zgodnie z postanowieniami artykułu 34, przekazać Dyrektorowi Generalnemu nową deklarację zmieniającą brzmienie jakiegokolwiek poprzedniej deklaracji, informującą o aktualnej sytuacji w zakresie stosowania niniejszej konwencji.

CZĘŚĆ IV.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 32

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

Artykuł 33

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 niniejszej konwencji przez dwóch Członków.

3. Następnie niniejsza konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 34

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

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

Artykuł 35

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji, oświadczeń i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

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

Artykuł 36

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

Artykuł 37

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać do porządku dziennego Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji tej konwencji.

Artykuł 38

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 artykułu 34, 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 dla Członków.

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

Artykuł 39

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji są jednakowo wiarygodne.

KONWENCJA NR 122 DOTYCZĄCA 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 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 w sprawie służby zatrudnienia, z 1948 r., Zalecenie w sprawie poradnictwa zawodowego, z 1949 r., Zalecenie w sprawie 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 w dniu dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset sześćdziesiątego czwartego roku następującą konwencję, która otrzyma nazwę Konwencji w sprawie polityki zatrudnienia, z 1964 r.;

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 metod 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 artykule 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.

Artykuł 4

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji będą przesyłane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego rejestrowane.

Artykuł 5

1. Niniejsza konwencja będzie obowiązywać tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacja zostanie zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji dwóch Członków.

3. Następnie konwencja ta wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 6

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięcioletniego okresu od daty pierwotnego wejścia jej w życie aktem przesłanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję i który w terminie jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu wymienionego w poprzednim ustępie nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia przewidzianej w niniejszym artykule, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, a następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po upływie każdego dziesięcioletniego okresu na warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 7

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy powiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i wypowiedzeń, które prześlą mu Członkowie Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej przesłanej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę, od której niniejsza konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 8

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Narodów Zjednoczonych, w celu zarejestrowania zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i o wszystkich aktach wypowiedzenia, jakie zarejestruje zgodnie z poprzednimi artykułami.

Artykuł 9

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy w każdym wypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać do porządku dziennego Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 10

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, pociągnie za sobą z samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 6, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji z zastrzeżeniem, że wejdzie w życie nowa konwencja wprowadzająca rewizję;

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 wypadku w mocy w swej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowaliby konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 11

Teksty francuski i angielski niniejszej konwencji są jednakowo miarodajne.

KONWENCJA NR 129 DOTYCZĄCA INSPEKЦИИ 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;
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 niektóre 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, podstawowe przetwarzanie produktów rolnych przez producenta bądź każdy 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.

Artykuł 2

W niniejszej konwencji określenie „przepisy prawne” obejmuje, oprócz ustawodawstwa, orzeczenia arbitrażowe i układy zbiorowe mające moc prawa, 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 pracowników rolnych analogicznych kategorii;
- b) osób zrzeszonych w kolektywnym przedsiębiorstwie gospodarczym, 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 rozszerzenia 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 artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w jakim stopniu zastosował lub zamierza zastosować postanowienia konwencji w odniesieniu do tych kategorii osób, o których mowa w ustępie 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 przepisy dotyczące czasu pracy, płac, cotygodniowego wypoczynku i urlopów, bezpieczeństwa, zdrowia i warunków socjalnych, zatrudniania kobiet, dzieci i młodocianych oraz innych spraw z tym związanych, w takim zakresie, w jakim inspektorzy pracy są zobowiązani do zapewnienia stosowania tych przepisów;
- 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 lub kontroli w zakresie stosowania przepisów prawnych dotyczących warunków bytowych pracowników i ich rodzin.

3. Inspektorom pracy w rolnictwie mogą być powierzone inne obowiązki tylko pod warunkiem, że nie będą one 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 swego 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 wykszolenie 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 należycie wykwalifikowani rzeczoznawcy i specjaliści, mogący pomóc w rozwiązywaniu problemów wymagających wiedzy technicznej, są włączani w działalność inspekcji pracy w rolnictwie w taki sposób, jaki 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 posłankowo 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 między urzędnikami inspekcji pracy w rolnictwie a pracodawcami i pracownikami lub ich organizacjami, jeżeli takie istnieją.

Artykuł 14

Należy zabezpieczyć za pomocą zarządzeń, aby liczba inspektorów pracy w rolnictwie była wystarczająca do zapewnienia skutecznego wykonywania zadań służby inspektoratu i aby została ona ustalona z należyтым uwzględnieniem:

- a) ważności zadań, jakie inspektorzy mają do wykonania, w szczególności:
 - i) ilości, charakteru, wielkości i lokalizacji przedsiębiorstw rolnych podlegających inspekcji;
 - ii) liczby i kategorii pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach; oraz
 - iii) ilości i złożoności 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) lokalnych biur usytuowanych z uwzględnieniem położenia geograficznego przedsiębiorstw rolnych i istniejących ułatwień komunikacyjnych, odpowiednio wyposażonych zgodnie z wymogami służby i – w takim zakresie, jak to możliwe – 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 w rolnictwie wszelkich kosztów przejazdów i wydatków dodatkowych, które mogą być konieczne 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 każdego zakładu podlegającego inspekcji;
- b) wstępu w ciągu dnia do wszelkich pomieszczeń, jeżeli mogą oni mieć uzasadnioną podstawę do przypuszczenia, że pomieszczenia 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 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, okazania wszelkich ksiąg, rejestrów lub innych dokumentów, których prowadzenie jest nakazane przez ustawodawstwo krajowe dotyczące warunków pracy

- i życia, w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami prawnymi, oraz ich kopiowania lub sporządzania z nich wyciągów;
- iii) pobierania lub zabierania do analizy próbek produktów, materiałów i substancji używanych lub obrabianych, pod warunkiem zawiadomienia pracodawcy lub jego przedstawiciela, że produkty, materiały lub substancje zostały pobrane lub zabrane w tym celu.

2. Inspektorzy pracy nie mają wstępu do prywatnego mieszkania użytkownika przedsiębiorstwa rolnego, stosownie do punktów (a) lub (b) ustępu 1 niniejszego artykułu, chyba że za jego zgodą lub na mocy specjalnego upoważnienia wydanego przez właściwą władzę.

3. W przypadku kontroli inspektorzy będą zawiadamiać o swojej obecności pracodawcę lub jego przedstawiciela, a także informować pracowników lub ich przedstawicieli, 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 inspekcji pracy w rolnictwie będzie włączana do wykonywania kontroli zapobiegawczej nowych urządzeń, nowych materiałów lub substancji i nowych metod wytwarzania lub przetwarzania produktów, które mogłyby stanowić groźbę 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 niebezpiecznych materiałów lub substancji, które mogą ze słusznych przyczyn uważać za stanowiące zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

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, lokalach, narzędziach, wyposażeniu lub maszynach, niezbędnych w celu zapewnienia ścisłego stosowania przepisów prawnych dotyczących zdrowia lub bezpieczeństwa;
- b) zastosowanie środków o natychmiastowej wykonalności, aż do zatrzymania pracy łącznie, w razie bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub bezpieczeństwa.

3. Jeżeli procedura ustalona w ustępie 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 ustępem 2 albo proponowane zgodnie z ustępem 3, będą natychmiast podane do wiadomości pracodawcy i przedstawicieli pracowników.

Artykuł 19

1. Inspektorat pracy w rolnictwie będzie zawiadamiany o wypadkach przy pracy i przypadkach chorób zawodowych w rolnictwie, w sytuacjach 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 konieczne 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 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 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 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) ustawodawstwa dotyczącego 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.

Artykuł 28

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

Artykuł 29

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 niniejszej konwencji przez dwóch Członków.

3. Następnie niniejsza konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 30

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie okresu dziesięciu lat od daty jej początkowego wejścia w życie, aktem przekazanym przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

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

Artykuł 31

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

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

Artykuł 32

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

Artykuł 33

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać do porządku dziennego Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej rewizji tej konwencji.

Artykuł 34

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 artykułu 30, 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 dla Członków.

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

Artykuł 35

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji są jednakowo wiarygodne.

KONWENCJA NR 144
DOTYCZĄCA TRÓJSTRONNYCH KONSULTACJI
W ZAKRESIE WPROWADZANIA W ŻYCIE MIĘDZYNARODOWYCH
NORM W SPRAWIE PRACY

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1976 r. na swej sześćdziesiątej pierwszej sesji;

przypominając postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, w szczególności Konwencji o wolności związkowej i ochronie praw związkowych z 1948 r., Konwencji o prawie organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., oraz Zalecenia w sprawie przeprowadzania konsultacji na szczeblu przedsiębiorstwa i krajowym z 1960 r., które potwierdzają prawo pracodawców i pracowników do tworzenia wolnych i niezależnych organizacji oraz wymagają podjęcia środków w celu popierania skutecznych konsultacji na szczeblu krajowym między władzami publicznymi a organizacjami pracodawców i pracowników, jak również przypominając postanowienia wielu międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, które przewidują konsultowanie organizacji pracodawców i pracowników w zakresie środków, jakie należy podjąć dla ich realizacji;

po rozpatrzeniu czwartego punktu porządku dziennego sesji, zatytułowanego „Utworzenie trójstronnych mechanizmów dla popierania wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy”, i po podjęciu decyzji o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących trójstronnych konsultacji mających na celu popieranie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy;

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

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę „Konwencja o trójstronnych konsultacjach w zakresie międzynarodowych norm w sprawie pracy, z 1976 r.”.

Artykuł 1

W niniejszej konwencji określenie „organizacje reprezentatywne” oznacza najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, korzystające z prawa wolności związkowej.

Artykuł 2

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą konwencję, będzie wprowadzał w życie procedury zapewniające skuteczne konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, wymienionych w artykule 5 ustęp 1.

2. Charakter i forma procedur przewidzianych w ustępie 1 niniejszego artykułu będą określone w każdym kraju zgodnie z praktyką krajową, po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji, jeżeli takie organizacje istnieją i gdy takie procedury nie zostały jeszcze ustanowione.

Artykuł 3

1. Dla celów procedur przewidzianych w niniejszej konwencji przedstawiciele pracodawców i pracowników będą swobodnie wybierani przez swoje reprezentatywne organizacje, jeżeli takie organizacje istnieją.

2. Pracodawcy i pracownicy będą reprezentowani na zasadzie równości w ramach każdego organu, za którego pośrednictwem odbywają się konsultacje.

Artykuł 4

1. Właściwa władza przejmie odpowiedzialność za udzielenie poparcia administracyjnego dla procedur przewidzianych w niniejszej konwencji.

2. Właściwa władza i reprezentatywne organizacje, jeżeli takie organizacje istnieją, podejmą odpowiednie działania w zakresie finansowania wszelkiego niezbędnego szkolenia osób uczestniczących w tych procedurach.

Artykuł 5

1. Przedmiotem procedur przewidzianych w niniejszej konwencji będą konsultacje na temat:

- a) odpowiedzi rządu na kwestionariusze dotyczące punktów wpisanych na porządek dzienny obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy oraz uwag rządu w sprawie projektów tekstów, które będą dyskutowane przez Konferencję,
- b) propozycji, jakie będą przedstawione właściwej władzy lub władzom w związku z przedkładaniem konwencji i zaleceń, zgodnie z artykułem 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- c) ponownego rozpatrzenia, w odpowiednich odstępach czasu, nie ratyfikowanych konwencji i zaleceń, które nie zostały jeszcze wprowadzone w życie, w celu rozważenia, jakie środki mogłyby być podjęte, aby poprzeć, jeżeli jest to właściwe, ich realizację i ratyfikację,
- d) zagadnień, jakie mogą wyłonić się ze sprawozdań przedkładanych do Międzynarodowego Biura Pracy na podstawie artykułu 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- e) propozycji dotyczących wypowiedania ratyfikowanych konwencji.

2. W celu zapewnienia odpowiedniego rozpatrzenia zagadnień, o których mowa w ustępie 1 niniejszego artykułu, będą prowadzone konsultacje we właściwych odstępach czasu, ustalonych w drodze porozumienia, jednakże co najmniej raz w roku.

Artykuł 6

Jeżeli okaże się to właściwe, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami, gdy takie organizacje istnieją, właściwa władza będzie opracowywać roczne sprawozdania na temat funkcjonowania procedur przewidzianych w niniejszej konwencji.

Artykuł 7

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji będą przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu ich zarejestrowania.

Artykuł 8

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 niniejszej konwencji przez dwóch Członków.

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

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie wypowiedzieć konwencję aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania. Wypowiedzenie to nabierze mocy po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

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

Artykuł 10

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy notyfikuje wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy zarejestrowanie wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia, o których został poinformowany przez Członków Organizacji.

2. Notyfikując Członkom Organizacji zarejestrowanie drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej konwencji.

Artykuł 11

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy przekaze Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujące informacje o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 12

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 13

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 artykułu 9, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie konwencji wprowadzającej rewizję niniejsza konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

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

Artykuł 14

Teksty angielski i francuski niniejszej konwencji są jednakowo autentyczne.

VI.

Wykaz aktualnych konwencji i zaleceń MOP

Akt prawny	Liczba ratyfikacji	Przeгляд ogólny w roku
<i>Wolność zrzeszania się, rokowania zbiorowe i stosunki pracy</i>		
Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.	150	1994
Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.	160	1994
Zalecenie nr 91 dotyczące układów zbiorowych z 1951 r.	-	1959
Zalecenie nr 113 dotyczące konsultacji i współpracy między władzami publicznymi i organizacjami pracodawców i pracowników na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym z 1960 r.	-	1976
Konwencja nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r.	83	-
Zalecenie nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r.	-	-
Konwencja nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym z 1975 r.	40	1983
Zalecenie nr 149 dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym z 1975 r.	-	1983
Konwencja nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r.	45	-
Zalecenie nr 159 dotyczące procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r.	-	-
Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.	40	-
Zalecenie nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.	-	-
Zalecenie Nr 198 dotyczące stosunku pracy z 2006 r.	-	-
<i>Praca przymusowa</i>		
Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.	174	1979
Zalecenie nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r.	-	1962
Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.	169	1979

Zniesienie pracy dzieci i ochrona dzieci i osób młodych		
Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.	154	1981
Zalecenie nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.	-	1981
Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.	171	-
Zalecenie nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.	-	-
Konwencja nr 77 dotycząca lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych z 1946 r.	43	1960
Konwencja nr 78 dotycząca lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych z 1946 r.	39	1955
Konwencja nr 79 dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych z 1946 r.	20	1955
Konwencja nr 124 dotycząca badania lekarskiego zdatności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach z 1965 r.	41	-
Zalecenie nr 125 dotyczące warunków zatrudnienia młodocianych pod ziemią w kopalniach z 1965 r.	-	-
Równość szans i traktowania		
Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.	167	1986
Zalecenie nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.	-	1986
Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.	169	1996 (specjalny przegląd)
Zalecenie nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.	-	1988
Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.	40	1993
Zalecenie nr 165 dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.	-	1993

Trójstronne konsultacje		
Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r.	123	2000
Zalecenie nr 152 dotyczące trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r.	-	2000
Administracja i inspekcja pracy		
Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r.	141	2006
Zalecenie nr 81 dotyczące inspekcji pracy z 1947 r.	-	2006
Protokół z 1995 r. do Konwencji nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r.	11	2006
Zalecenie nr 82 dotyczące inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych z 1947 r.	-	2006
Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.	48	2006
Zalecenie nr 133 dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.	-	2006
Konwencja nr 150 dotycząca roli, zadań i organizacji administracji pracy z 1978 r.	70	1997
Zalecenie nr 158 dotyczące roli, zadań i organizacji administracji pracy z 1978 r.	-	1997
Konwencja nr 160 dotycząca statystyki pracy z 1985 r.	46	-
Zalecenie nr 170 dotyczące statystyki pracy z 1985 r.	-	-
Polityka i promowanie zatrudnienia		
Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.	101	2004
Zalecenie nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r.	-	1972
Zalecenie nr 1969 r. dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające) z 1984 r.	-	2004
Zalecenie nr 99 dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów z 1955 r.	-	-
Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r.	80	1998
Zalecenie nr 168 dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r.	-	1998
Konwencja nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.	21	-
Zalecenie nr 188 dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.	-	-
Zalecenie nr 193 dotyczące promowania spółdzielni z 2002 r.	-	2004

Poradnictwo i szkolenie zawodowe		
Konwencja nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego z 1974 r.	34	1991
Konwencja nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich z 1975 r.	67	2004
Zalecenie nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie z 2004 r.	-	-
Wynagrodzenia		
Konwencja nr 94 dotycząca postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne z 1949 r.	59	1954 (2008)
Zalecenie nr 84 dotyczące postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne z 1949 r.	-	1954 (2008)
Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy z 1949 r.	96	2003
Zalecenie nr 85 dotyczące ochrony płacy z 1949 r.	-	2003
Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się z 1970 r.	51	1992
Zalecenie nr 135 dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się z 1970 r.	-	-
Konwencja nr 173 dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.	19	-
Zalecenie nr 180 dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.	-	-
Czas pracy		
Konwencja nr 14 dotycząca odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych z 1921 r.	119	1984
Konwencja nr 106 dotycząca cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach z 1957 r.	63	1984
Zalecenie nr 103 dotyczące cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach z 1957 r.	-	1984
Zalecenie nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy z 1962 r.	-	1984
Konwencja nr 171 dotycząca pracy nocnej z 1990 r.	11	-
Protokół z 1990 r. do Konwencji nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r.	3	-

Konwencja nr 175 dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu z 1994 r.	11	-
Zalecenie nr 182 dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu z 1994 r.	-	-
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
Konwencja nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.	48	-
Zalecenie nr 114 dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.	-	-
Konwencja nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach z 1964 r.	51	-
Zalecenie nr 120 dotyczące higieny w handlu i biurach z 1964 r.	-	-
Konwencja nr 139 dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze z 1974 r.	37	-
Zalecenie nr 147 dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze z 1974 r.	-	-
Konwencja nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami z 1977 r.	45	1987
Zalecenie nr 156 dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami z 1977 r.	-	1987
Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.	56	2009
Zalecenie nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.	-	2009
Protokół z 2002 r. do Konwencji nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.	6	2009
Konwencja Nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r.	28	-
Zalecenie nr 171 dotyczące służb medycyny pracy z 1985 r.	-	-
Zalecenie nr 97 dotyczące ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy z 1953 r.	-	1970
Zalecenie nr 102 dotyczące usług socjalnych dla pracowników z 1956 r.	-	1970
Konwencja nr 162 dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.	32	-
Zalecenie nr 172 dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.	-	-

Konwencja nr 167 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	24	-
Zalecenie nr 175 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	-	-
Konwencja Nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r.	17	-
Zalecenie nr 177 dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r.	-	-
Konwencja nr 174 dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.	13	-
Zalecenie nr 181 dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.	-	-
Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.	23	-
Zalecenie nr 183 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.	-	-
Konwencja nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.	12	-
Zalecenie nr 192 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.	-	-
Zalecenie Nr 194 dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych z 2002 r.	-	-
Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.	12	-
Zalecenie nr 198 dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.	-	-
Zabezpieczenie społeczne		
Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.	46	1989
Konwencja nr 118 dotycząca równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z 1962 r.	37	1977
Zalecenie nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu z 1944 r.	-	1950
Konwencja nr 121 dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 1964 r.	24	-
Zalecenie nr 121 dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 1964 r.	-	-
Konwencja nr 128 dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny z 1967 r.	16	1989

Zalecenie nr 131 dotyczące świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny z 1967 r.	-	1989
Konwencja nr 130 dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych z 1969 r.	15	-
Zalecenie nr 134 dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych z 1969 r.	-	-
Konwencja nr 157 dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego z 1982 r.	4	-
Zalecenie nr 167 dotyczące ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego z 1982 r.	-	-
Konwencja nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.	7	-
Zalecenie nr 176 dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.	-	-
<i>Ochrona macierzyństwa</i>		
Konwencja nr 183 dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 2000 r.	17	-
Zalecenie nr 191 dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa z 2000 r.	-	-
<i>Polityka społeczna</i>		
Zalecenie nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych z 1961 r.	-	1970
<i>Pracownicy migrujący</i>		
Konwencja nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) z 1949 r.	49	1999
Zalecenie nr 86 dotyczące pracowników migrujących (zrewidowane) z 1949 r.	-	1999
Konwencja nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących z 1975 r.	23	1999
<i>Marynarze</i>		
Konwencja nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r.	17	-
Zalecenie nr 154 dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r.	-	-
Konwencja nr 146 dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy z 1976 r.	17	-

Konwencja nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r.	55	1990
Zalecenie nr 155 dotyczące poprawy norm na statkach handlowych z 1976 r.	-	1990
Protokół z 1996 r. do Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r.	23	-
Zalecenie nr 153 dotyczące ochrony młodocianych marynarzy z 1976 r.	-	-
Konwencja nr 163 dotycząca udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie 1976 r.	17	-
Zalecenie nr 173 dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie 1976 r.	-	-
Konwencja nr 164 dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy z 1987 r.	14	-
Konwencja nr 165 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana) z 1987 r.	3	-
Konwencja nr 166 dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana) z 1987 r.	13	-
Zalecenie nr 174 dotyczące repatriacji marynarzy z 1987 r.	-	-
Konwencja nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r.	15	-
Zalecenie nr 185 dotyczące inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r.	-	-
Konwencja nr 180 dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach z 1996 r.	21	-
Zalecenie nr 187 dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach z 1996 r.	-	-
Konwencja nr 179 dotycząca rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy z 1996 r.	10	-
Zalecenie nr 186 dotyczące rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy z 1996 r.	-	-
<i>Powyższe konwencje zostały zrewidowane przez:</i>		
Konwencja o pracy na morzu (skonsolidowana) z 2006 r. i po jej wejściu w życie przestaną być uznawane za aktualne	5	-
Konwencja nr 185 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowana) z 2003 r.	14	-
<i>Pracownicy portowi</i>		
Konwencja nr 152 dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych z 1979 r.	26	-
Zalecenie nr 160 dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych z 1979 r.	-	-

Ludność tubylcza i plemienna

Konwencja nr 169 dotycząca ludności tubylczej i plemienną w krajach niezależnych z 1989 r.	20	-
Zalecenie nr 104 dotyczące ochrony i integracji ludności tubylczej i innych grup ludności plemienną i półplemienną w krajach niezależnych z 1957 r.	-	-

Szczególne kategorie pracowników

Konwencja nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.	10	-
Zalecenie nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.	-	-
Protokół z 1982 r. do Konwencji nr 110 dotyczącej warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.	2	-
Zalecenie nr 132 dotyczące poprawy warunków życia i pracy dzierżawców, połowników oraz pracowników rolnych podobnych kategorii z 1968 r.	-	-
Konwencja nr 149 dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego z 1977 r.	40	-
Zalecenie nr 157 dotyczące zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego z 1977 r.	-	-
Konwencja nr 172 dotycząca warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach z 1991 r.	15	-
Zalecenie nr 179 dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach z 1991 r.	-	-
Konwencja nr 177 dotycząca pracy nakładczej z 1996 r.	6	-
Zalecenie nr 184 dotyczące pracy nakładczej z 1996 r.	-	-
Konwencja nr 188 dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r.	0	-
Zalecenie nr 199 dotyczące pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r.	-	-

VII.

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 51, poz. 382).
11. Konwencja nr 14 dotycząca odpoczynku tygodniowego w zakładach przemysłowych z 1921 r. (Dz.U. z 1925 r., Nr 51, 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).
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 45 dotycząca zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach z 1935 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 124). – konwencja wypowiedziana 29.05.2008 r.
31. Konwencja nr 62 dotycząca przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym z 1937 r. (Dz.U. z 1951 r., Nr 11, poz. 83).
32. 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).
33. Konwencja nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 196).
34. Konwencja nr 70 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy z 1946 r. UWAGA: Konwencja nie weszła jeszcze w życie. Polska ratyfikowała Konwencję dnia 4 sierpnia 1956 r.
35. Konwencja nr 73 dotycząca badania lekarskiego marynarzy z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 198).

36. Konwencja nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 200).
37. 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).
38. Konwencja nr 78 dotycząca lekarskiego badania zdatności do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych z 1946 r. (Dz.U. z 1948 r., Nr 46, poz. 339).
39. 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).
40. 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).
41. Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 450).
42. Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125).
43. Konwencja nr 90 dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 259).
44. Konwencja nr 91 dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 39, poz. 277).
45. Konwencja nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 202).
46. Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 234).
47. Konwencja nr 96 dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 236).
48. Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126).
49. Konwencja nr 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie z 1951 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 176).
50. 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).
51. Konwencja nr 101 dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie z 1952 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 123).
52. Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r. (Dz. U z 2005 r., Nr 93, poz. 775)
53. Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana) z 1952 r. (Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99).
54. Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240).
55. Konwencja nr 108 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy z 1958 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 501).

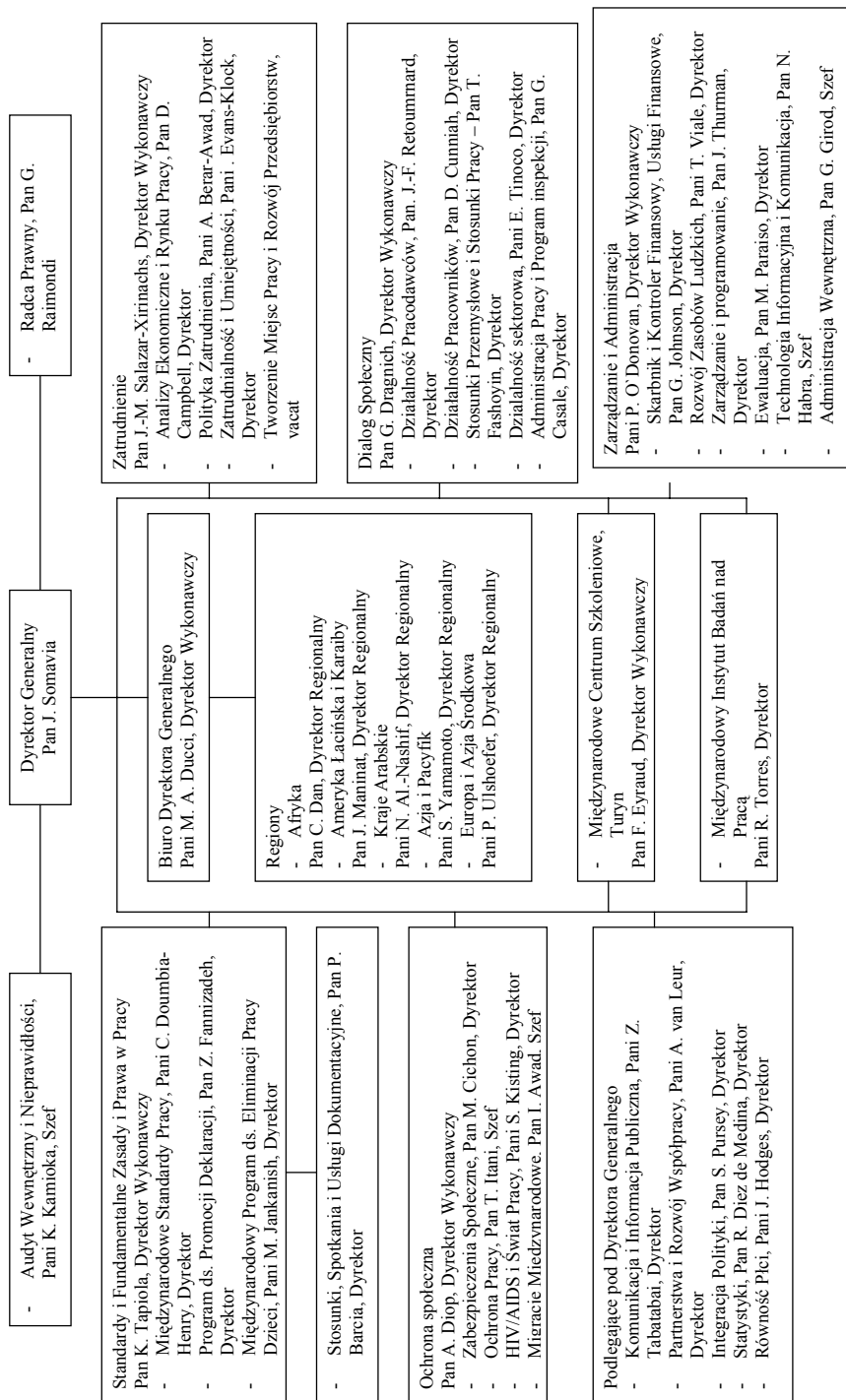
56. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r., Nr 42, poz. 218).
57. Konwencja nr 112 dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie z 1959 r. (Dz.U. z 1966 r., Nr 32, poz. 192).
58. Konwencja nr 113 dotycząca badania lekarskiego rybaków z 1959 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 11, poz. 31).
59. Konwencja nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r. (Dz.U. z 1965 r., Nr 8, poz. 45).
60. 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).
61. Konwencja nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn z 1963 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 14, poz. 53).
62. Konwencja nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach z 1964 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 261).
63. Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r. (Dz.U. z 1967 r., Nr 8, poz. 31).
64. 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).
65. 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).
66. 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).
67. Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 452).
68. Konwencja nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające) z 1970 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 107, poz. 512).
69. Konwencja nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy z 1970 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 28, poz. 117).
70. Konwencja nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178).
71. 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).
72. Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53).
73. Konwencja nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego z 1974 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 16, poz. 100).

74. 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).
75. 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).
76. 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).
77. Konwencja nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 166).
78. Konwencja nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 454).
79. 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).
80. Konwencja nr 149 dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego z 1977 r. (Dz.U. z 1981 r., Nr 2, poz. 4).
81. 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).
82. Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 43, poz. 412).
83. Konwencja nr 160 dotycząca statystyki pracy z 1985 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 60, poz. 264).
84. Konwencja nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 34, poz. 300).
85. Konwencja nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 9, poz. 62).
86. Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r. (Dz.U. z 2003 r., Nr 117, poz. 1105).
87. Konwencja nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 139, poz. 1472)
88. Konwencja nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r. (ratyfikowana 15.09.2008 r.)
89. 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)

UWAGA: Wykaz nie uwzględnia 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.

VIII. Schemat organizacyjny kierownictwa Międzynarodowego Biura Pracy



Źródło: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/staff/ilostructure.pdf>

IX.

POLECANA LITERATURA

1. L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988.
2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994, Warszawa 1996 (wydanie uzupełnione Zestawem uzupełniającym w 1998 r.).
3. R. Kuźniar, Prawa człowieka, prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe, Warszawa 2006.
4. K. Domańska-Mołodawa, Polska w Międzynarodowej Organizacji Pracy, [w:] S. Parzymies, I. Popiuk-Rysińska (red.), Polska w organizacjach międzynarodowych, Warszawa 2002.
5. A. Bieńczyk-Missala, Prawa człowieka w polskiej polityce zagranicznej po 1989 roku, Warszawa 2005.
6. Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations, Genewa 2006.
7. A Fair Globalization – creating opportunities for all, Geneva 2004.
8. International Labour Review nr 2003/2 Special Issue: Measuring Decent Work, Genewa 2003.

