

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD
DOTYCZĄCYCH
PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**



Biblioteka
Dialogu
Społecznego

WARSZAWA 2018

-dialog-

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

**TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD
DOTYCZĄCYCH
PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**



Warszawa 2018

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.), zmieniona na jej sesjach:
279 (listopad 2000 r.), 295 (marzec 2006 r.) i 329 (marzec 2017 r.).*

WSTĘP

Zasady ustanowione w Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (Deklaracja MNE) stanowią wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych, rządów oraz organizacji pracodawców i pracowników w takich dziedzinach jak: zatrudnienie, szkolenie, warunki pracy i życia oraz stosunki przemysłowe. Wytyczne są w znacznym stopniu oparte na zasadach zawartych w międzynarodowych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy. Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej działania następcze, powszechnie uznawana za niezbędną dla realizacji idei godnej pracy dla wszystkich, także stanowi podwaliny dla proponowanych wytycznych. Załącznik I zawiera wykaz międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, istotnych dla Deklaracji MNE.

Utrzymująca się znacząca rola przedsiębiorstw wielonarodowych w procesie społecznej i gospodarczej globalizacji sprawia, że stosowanie zasad Deklaracji MNE jest ważne i konieczne w kontekście zagranicznych bezpośrednich inwestycji i handlu oraz korzystania z globalnego łańcucha dostaw. Zainteresowane strony mają możliwość korzystania z zasad Deklaracji MNE jako wskazówek na rzecz zwiększania pozytywnych społecznych i związanych z pracą skutków ich działalności

i zarządzania wielonarodowymi przedsiębiorstwami, aby osiągnąć godną pracę dla wszystkich, uniwersalny cel uznany w Agendzie 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Niniejsze wytyczne mogą być także wykorzystywane do rozwoju partnerstwa na rzecz sprostania wielu wyzwaniom, którym ani rządy, ani przedsiębiorstwa nie są w stanie same stawić czoła, w tym partnerstwa wielu interesariuszy i inicjatyw w zakresie współpracy międzynarodowej.

Instrument ten zapewnia wytyczne w zakresie polityki społecznej we wrażliwym i bardzo złożonym obszarze działań. Przestrzeganie Deklaracji MNE przez wszystkich zainteresowanych przyczyni się do stworzenia klimatu bardziej sprzyjającego godnej pracy, wzrostowi gospodarczemu i zrównoważonemu rozwojowi. Zachęca się wszystkich do stosowania zasad Deklaracji MNE. W celu stymulowania wdrażania zasad Deklaracji MNE przez wszystkie strony, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy przyjęła dodatkowe narzędzia ujęte w Załączniku II.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), z jej wyjątkową trójstronną strukturą, kompetencjami i długotrwałym doświadczeniem w dziedzinie społecznej, ma do odegrania główną rolę w wypracowaniu zasad określających wytyczne dla rządów, organizacji pracowników i pracodawców oraz samych przedsiębiorstw wielonarodowych.

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy zatwierdziła Trójstronną Deklarację zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej na 204 sesji (listopad 1977 r.) i następnie zmieniła ją na 279 sesji (listopad 2000 r.) i 295 sesji (marzec 2006 r.). Rada Administracyjna na 329 sesji (marzec 2017 r.) decyduje o kolejnej poprawce Deklaracji, biorąc pod uwagę rozwój sytuacji, jaki nastąpił w ramach MOP od poprzedniej aktualizacji w 2006 r., w tym: przyjęcie przez Międzynarodową Konferencję Pracy (MKP) w 2008 r. Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, nowe międzynarodowe standardy pracy, Wnioski MKP dotyczące promowania zrównoważonych przedsiębiorstw (2007 r.) i Wnioski MKP dotyczące godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw (2016 r.), jak również uwzględniając Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (2011 r.) oraz cele i zadania Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju (2015 r.), które mają szczególne znaczenie dla niniejszej Deklaracji; oraz odnotowując Agendę Działań z Addis Abeby na temat finansowania dla rozwoju (2015 r.), Porozumienie Paryskie dotyczące zmian klimatu (2015 r.) i Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielona-

rodowych (ze zmianami w 2011 r.). Rada Administracyjna zatwierdza kolejne zmiany Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej, zwanej dalej Deklaracją MNE, i zwraca się do rządów Państw członkowskich MOP, zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstw wielonarodowych działających na ich obszarach o przestrzeganie zawartych w niej zasad.

CEL I ZAKRES

1. Przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywają ważną rolę w gospodarce większości krajów oraz w międzynarodowych stosunkach gospodarczych. Wzbudza to rosnące zainteresowanie rządów, a także pracodawców i pracowników oraz ich organizacji. Przedsiębiorstwa te mogą, poprzez międzynarodowe inwestycje bezpośrednie, handel i inne środki, przynosić, zarówno krajowi macierzy- stemu, jak i krajowi je goszczącemu, wymierne korzyści, przyczynia- jąc się do skutecznego wykorzystywania kapitału, technologii i siły roboczej. W ramach określonej przez rządy polityki zrównoważonego rozwoju, mogą one również wnieść znaczący wkład do wzrostu dobrobytu gospodarczego i społecznego, poprawy poziomu życia i zaspokajania podstawowych potrzeb, do tworzenia pośrednio czy też bezpośrednio możliwości zatrudnienia oraz do korzystania z praw człowieka, w tym wolności zrzeczania się, na całym świecie. Z drugiej strony, kroki podejmowane przez przed- siębiorstwa wielonarodowe przy organizowaniu swej działalności poza strukturami krajowymi mogą prowadzić do nadużywania koncentracji potęgi gospodarczej i konfliktów z celami polityki kra- jowej oraz z interesami pracowników. Ponadto, złożoność przed- siębiorstw wielonarodowych i trudność właściwego zrozumienia

- ich różnorodnych struktur, działalności i polityki, wywołują czasami niepokój zarówno w krajach macierzystych, jak i w krajach goszczących.
2. Niniejsza Deklaracja ma na celu zachęcenie przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu, jaki mogą one wnieść do postępu gospodarczego i społecznego oraz do realizacji celu godnej pracy dla wszystkich, a także do zmniejszania i rozwiązywania trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań.
 3. Cel ten będzie realizowany przez odpowiednie ustawodawstwo i polityki, środki i działania podjęte przez rządy, w tym w dziedzinach administracji pracy i publicznej inspekcji pracy oraz przez współpracę rządów i organizacji pracodawców i pracowników wszystkich krajów.
 4. Zasady niniejszej Deklaracji mają na celu ukierunkowanie rządów, organizacji pracodawców i pracowników w krajach macierzystych i goszczących oraz przedsiębiorstw wielonarodowych na podejmowanie takich środków i działań oraz przyjmowanie polityk społecznych, włączając te, które są oparte na zasadach ustanowionych w Konstytucji oraz w odpowiednich konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które będą przyśpieszać postęp społeczny i godną pracę.
 5. Celem niniejszych zasad nie jest wprowadzanie czy też utrzymanie nierównego traktowania między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi. Odzwierciedlają one dobre praktyki dla wszystkich. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe, zawsze gdy zasady Deklaracji MNE mają zastosowanie do obu, powinny być przedmiotem tych samych oczekiwań w zakresie prowadzenia ich ogólnej działalności, a w szczególności w zakresie ich praktyk społecznych.
 6. Aby niniejsza Deklaracja mogła spełniać swój cel nie jest konieczna dokładna definicja prawna przedsiębiorstw wielonarodowych. Niniejszy ustęp służy ułatwieniu zrozumienia Deklaracji, ale nie

przedstawia takiej definicji. Przedsiębiorstwa wielonarodowe obejmują przedsiębiorstwa – niezależnie od tego czy są one własnością publiczną, mieszaną lub prywatną – które posiadają lub kontrolują produkcję, dystrybucję, usługi lub inne obiekty poza krajem, który jest ich siedzibą. Przedsiębiorstwa te mogą być duże albo małe i mogą mieć swoją główną siedzibę w każdej części świata. Stopień autonomii jednostek w ramach przedsiębiorstw wielonarodowych wobec siebie jest różny w różnych przedsiębiorstwach, w zależności od charakteru powiązań między tymi jednostkami i dziedzinami ich działalności oraz ze względu na dużą różnorodność form własności, rozmiar, charakter i miejsca działalności tych przedsiębiorstw. O ile nie zostało określone inaczej, termin „przedsiębiorstwo wielonarodowe” jest używany w niniejszej Deklaracji dla oznaczenia różnych jednostek (spółki handlowe macierzyste lub miejscowe jednostki albo obydwie, lub też organizacja jako całość), zgodnie z podziałem między nimi odpowiedzialności, zakładając, że będą one współpracować i pomagać sobie wzajemnie, o ile to będzie potrzebne, aby ułatwić przestrzeganie zasad ustanowionych w tej Deklaracji. W tym względzie uznaje się również, że przedsiębiorstwa wielonarodowe często działają poprzez relacje z innymi przedsiębiorstwami w ramach całego procesu produkcyjnego i w ten sposób mogą przyczyniać się do lepszego osiągnięcia celu Deklaracji MNE.

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

POLITYKA OGÓLNA

8. Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne prawa państw, przestrzegać krajowego ustawodawstwa i przepisów, zwracać należytą uwagę na miejscowe praktyki oraz przestrzegać odpowiednich norm międzynarodowych. Powinny one również dotrzymywać zobowiązań, które dobrowolnie przyjęły, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przyjętymi zobowiązaniami międzynarodowymi. Powinny respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka (1948 r.) oraz związane z nią Pakty Międzynarodowe (1966 r.) przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, a także Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady, zgodnie z którymi wolność słowa i zrzeszania się są niezbędne dla długotrwałego postępu.
9. Wszystkie strony powinny przyczyniać się do realizacji Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej działań następczych, przyjętych w 1998 r. Wszyscy Członkowie, nawet jeśli nie ratyfikowali fundamentalnych Konwencji, mają obowiązek, wynikający z samego faktu członkostwa w MOP, poszanowania, promowania i realizacji, w dobrej wierze i zgodnie z Konstytucją MOP, zasad dotyczących fundamentalnych praw, które są przedmiotem tych konwencji, mianowicie: a) wolności zrzeszania się i skutecznego poszanowania prawa do rokowań zbiorowych, b) zakazu wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej, c) skutecznej likwidacji pracy dzieci, i d) likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Rządy państw, które nie ratyfikowały jeszcze konwencji dotyczących fundamentalnych zasad i praw w pracy ujętych w Deklaracji z 1998 r. zachęca się do zrobienia tego. Wielonarodowe przedsiębiorstwa dzięki swojej działalności, mogą w znaczący sposób przyczynić się do osiągnięcia jej celów.

10. Zasady ustalone w Deklaracji MNE skierowane są do rządów, organizacji pracodawców i pracowników w krajach macierzystych i goszczących oraz samych przedsiębiorstwach wielonarodowych. Zasady te odzwierciedlają zatem fakt, że różne podmioty mają do odegrania szczególną rolę. W tym kontekście dla celów niniejszej Deklaracji:

- a) Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (2011 r.) określają odpowiednie obowiązki i odpowiedzialność państw i przedsiębiorstw w dziedzinie praw człowieka. Zasady te są oparte na uznaniu: i) istniejących obowiązków państw poszanowania, ochrony i realizowania praw człowieka i fundamentalnych wolności („Obowiązek państwa ochrony praw człowieka”), ii) roli przedsiębiorstw jako wyspecjalizowanych organów społeczeństwa wykonujących wyspecjalizowane zadania, od których wymaga się działania zgodnie ze wszystkimi odpowiednimi przepisami prawa i poszanowania praw człowieka („Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka”) oraz iii) potrzeby dopasowania do praw i obowiązków odpowiednich i skutecznych środków zaradczych w razie ich naruszenia („Dostęp do środków zaradczych”).
- b) Wytyczne stosuje się do wszystkich państw i do wszystkich przedsiębiorstw, zarówno wielonarodowych, jak i innych, bez względu na ich wielkość, branżę, rodzaj działalności, formę własności i strukturę.
- c) Odpowiedzialność korporacyjna za poszanowanie praw człowieka wymaga, żeby przedsiębiorstwa, w tym przedsiębiorstwa wielonarodowe, gdziekolwiek działają: i) unikały powodowania lub przyczyniania się do niekorzystnego oddziaływania poprzez swoją działalność, a w przypadku jeśli taki niekorzystny wpływ wystąpi, zajęły się nim oraz ii) dążyły do zapobiegania

niekorzystnym dla praw człowieka skutkom, które są bezpośrednio powiązane z ich działalnością, produktami lub usługami w oparciu o ich relacje biznesowe, bądź dążyły do łagodzenia tych skutków, nawet jeśli nie przyczyniły się do nich.

- d) Przedsiębiorstwa, w tym przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny z należytą starannością oceniać sposób, w jaki uwzględniają swój rzeczywisty i potencjalnie niekorzystny wpływ na uznane w skali międzynarodowej prawa człowieka, rozumiane przynajmniej w sposób określony w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i zasadach dotyczących fundamentalnych praw ustalonych w Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz zapobiegać temu niekorzystnemu wpływowi, łagodzić go i wyjaśniać.
 - e) W celu oceny ryzyka związanego z naruszeniem praw człowieka przedsiębiorstwa, w tym wielonarodowe, powinny zidentyfikować i ocenić wszelkie faktyczne lub potencjalne niekorzystne skutki dla praw człowieka, które mogą wynikać z ich własnej działalności lub z ich relacji biznesowych. Proces ten powinien uwzględniać znaczące konsultacje z potencjalnie dotkniętymi grupami i innymi istotnymi interesariuszami, w tym organizacjami pracowników, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa i charakteru oraz formy jego działalności. Dla osiągnięcia tego celu Deklaracji MNE, powinno się brać pod uwagę zasadniczą rolę wolności zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych oraz stosunki przemysłowe i dialog społeczny, jako nieustający proces.
11. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których działają. Ich działalność powinna być zgodna z ustawodawstwem krajowym, priorytetami rozwoju i celami społecznymi oraz strukturą kraju, w którym działają. W tym celu powinny być prowadzone konsulta-

cje między przedsiębiorstwami wielonarodowymi, rządem a, tam gdzie jest to właściwe, krajowymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

12. Rządy krajów goszczących powinny popierać, zgodnie z niniejszą Deklaracją MNE, dobre praktyki społeczne wśród przedsiębiorstw wielonarodowych działających na ich terytorium. Rządy krajów macierzystych powinny promować, zgodnie z Deklaracją, dobre praktyki społeczne wśród swoich przedsiębiorstw wielonarodowych działających za granicą, mając na uwadze ustawodawstwo w zakresie prawa pracy i spraw społecznych, uregulowania i praktykę kraju goszczącego, a także odpowiednie normy międzynarodowe. Rządy, zarówno krajów goszczących, jak i macierzystych, powinny być przygotowane do wzajemnych konsultacji każdorazowo, gdy wynika taka potrzeba, z inicjatywy jednej lub drugiej strony.

ZATRUDNIENIE

Promocja zatrudnienia

13. W celu pobudzenia zrównoważonego wzrostu gospodarczego i rozwoju, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia, rządy powinny określić i stosować, jako główny cel, aktywną politykę, zmierzającą do promocji pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia i godnej pracy.
14. Jest to szczególnie ważne w przypadku rządów krajów goszczących, gdzie problemy bezrobocia i niepełnego zatrudnienia są najpoważniejsze, a zwłaszcza w rozwijających się rejonach świata. W związku z tym, należy mieć na uwadze Globalną agendę na

rzecz zatrudnienia (2003 r.), Wnioski Międzynarodowej Konferencji Pracy dotyczące promocji zrównoważonych przedsiębiorstw (2007 r.), Globalny pakt na rzecz zatrudnienia (2009 r.) i Cel 8 Celów Zrównoważonego Rozwoju.

15. Ustępy 13 i 14 powyżej ustalają zakres, w jakim powinna być zwrócona należna uwaga na wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie, zarówno w krajach macierzystych, jak i goszczących.
16. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, zwłaszcza gdy działają w krajach rozwijających się, powinny dążyć do zwiększenia możliwości zatrudnienia i poprawy warunków zatrudnienia, biorąc pod uwagę politykę i cele rządów w dziedzinie zatrudnienia, a także bezpieczeństwo zatrudnienia i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.
17. Przed rozpoczęciem działalności przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to stosowne, konsultować się z właściwymi władzami oraz z krajowymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu utrzymania swych planów zatrudnienia, o ile tylko jest to wykonalne, w zgodności z krajową polityką rozwoju społecznego. Konsultacje te, tak jak w przypadku przedsiębiorstw krajowych, powinny być kontynuowane między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym organizacjami pracowników.
18. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dawać pierwszeństwo zatrudnieniu, rozwojowi, awansowaniu i doskonaleniu zawodowemu obywateli kraju goszczącego na wszystkich szczeblach, we współpracy, jeżeli jest to właściwe, z przedstawicielami pracowników przez nich zatrudnionych lub ich organizacjami i z władzami rządowymi.
19. W przypadku inwestowania w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny brać pod uwagę znaczenie stosowania technologii, które wpływają bezpośrednio lub po-

średnio na wzrost zatrudnienia. W stopniu, w jakim pozwalają charakter procesu i warunki przeważające w danym dziale gospodarki, powinny one dostosować technologie do potrzeb i specyfiki krajów goszczących. Powinny one także, gdzie jest to możliwe, brać udział w rozwoju odpowiednich technologii w krajach goszczących.

20. W kontekście rozwijającej się gospodarki światowej, w celu popierania zatrudnienia w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, tam gdzie jest to wykonalne, starać się zawierać z przedsiębiorstwami krajowymi umowy o produkcję części lub urządzeń, używać surowców lokalnych oraz stopniowo popierać przetwarzanie surowców na miejscu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe nie mogą wykorzystywać takich porozumień w celu uniknięcia odpowiedzialności wynikającej z zasad niniejszej Deklaracji.
21. Rządy powinny opracować i wdrażać zintegrowane założenia polityczne ułatwiające przejście do gospodarki formalnej, mając na uwadze, że najmniej godnej pracy jest w szarej strefie. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i inne również powinny przyczyniać się do osiągnięcia tego celu.

Zabezpieczenie społeczne

22. Rządy powinny tworzyć i utrzymywać, w stosownych przypadkach, minimalne normy zabezpieczenia społecznego, jako podstawowy element krajowych systemów zabezpieczenia społecznego i wdrażać je w ramach strategii na rzecz rozszerzenia systemu zabezpieczenia społecznego, w taki sposób, żeby stopniowo zapewniać wyższy poziom tego zabezpieczenia dla coraz większej liczby osób, kierując się standardami MOP w tym zakresie. W promowaniu tej

polityki mogliby uczestniczyć partnerzy społeczni. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i inne mogłyby uzupełniać publiczne systemy zabezpieczenia społecznego oraz pomagać w stymulowaniu ich rozwoju, w tym przez programy sponsorowane przez pracodawców.

Eliminowanie pracy przymusowej i obowiązkowej

23. Rządy powinny podejmować skuteczne działania w celu zapobiegania i wyeliminowania pracy przymusowej, zapewnienia poszkodowanym ochrony i dostępu do odpowiednich i skutecznych środków zaradczych, takich jak odszkodowanie i rehabilitacja oraz nakładać sankcje wobec winnych stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej. Rządy powinny tworzyć krajową politykę i plan działania w drodze konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników. Będzie to wymagać systematycznych działań odpowiednich organów i, jeśli to właściwe, współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi zainteresowanymi grupami.
24. W celu wykorzenienia pracy przymusowej lub obowiązkowej rządy powinny udzielać wytycznych i wsparcia pracodawcom i przedsiębiorstwom w podejmowaniu skutecznych działań w celu identyfikacji, w jaki sposób zapobiegają ryzyku pracy przymusowej i obowiązkowej w swojej działalności bądź produktach, usługach lub działaniach, z którymi mogą być bezpośrednio powiązani oraz zapobiegania temu ryzyku, łagodzenia i wyjaśniania go.
25. Przedsiębiorstwa wielonarodowe oraz krajowe powinny podejmować niezwłoczne i skuteczne środki w ramach swoich kompetencji w celu zapewnienia zakazu i wyeliminowania pracy przymusowej lub obowiązkowej w prowadzonej działalności.

Skuteczna likwidacja pracy dzieci. Najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia i najgorsze formy pracy dzieci

26. Rządy powinny wypracować krajową politykę zmierzającą do skutecznej likwidacji pracy dzieci, podejmować niezwłoczne i skuteczne działania w celu zapewnienia zakazu i wyeliminowania najgorszych form pracy dzieci, jako niezwykle pilnej kwestii oraz stopniowo podnosić minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do poziomu zgodnego z pełnym rozwojem fizycznym i umysłowym młodych osób.
27. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe powinny przestrzegać najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy w celu zapewnienia skutecznej eliminacji pracy dzieci w swojej działalności oraz powinny podjąć natychmiastowe i skuteczne środki w ramach swoich kompetencji, aby zagwarantować przestrzeganie zakazu i wyeliminowanie najgorszych form pracy dzieci, jako niezwykle pilnej sprawy.

Równość szans i traktowania

28. Rządy powinny prowadzić politykę zmierzającą do promowania równości szans i traktowania w zatrudnieniu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.
29. Rządy powinny promować jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.
30. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny kierować się w swojej działalności zasadą niedyskryminacji, nie naruszając środków przewidzianych w ustępie 18 lub polityki rządu mającej na celu zmianę historycznych wzorów dyskryminacji i tym samym rozwijać rów-

ność szans i traktowania w zatrudnieniu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, w związku z tym, uznać kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz doświadczenie za podstawowe kryteria podczas rekrutacji, obsadzania stanowisk, szkolenia i awansu zawodowego swojego personelu na wszystkich szczeblach.

31. Rządy nie powinny nigdy wymagać od przedsiębiorstw wielonarodowych stosowania dyskryminacji z powodów wymienionych w ustępie 28 ani do niej zachęcać. Tam, gdzie jest to właściwe, zachęca się również do korzystania z doradztwa rządów w zakresie sposobów unikania takiej dyskryminacji w zatrudnieniu.

Stabilność zatrudnienia

32. Rządy powinny uważnie badać wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie w różnych sektorach przemysłu. Rządy wszystkich krajów, a także przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny podjąć odpowiednie kroki, aby radzić sobie z wpływem działalności przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie i rynek pracy.
33. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak również przedsiębiorstwa krajowe powinny, poprzez aktywne planowanie zatrudnienia, dążyć do zapewnienia stałego zatrudnienia swoim pracownikom i przestrzegać swobodnie wynegocjowanych zobowiązań dotyczących stabilności zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Zważywszy na elastyczność, jaką mogą mieć przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny one starać się przejąć wiodącą rolę w popieraniu stabilności zatrudnienia, w szczególności w krajach, w których zaprzestanie działalności może uwydatnić długotrwale bezrobocie.
34. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z fuzji przedsiębiorstw, przejścia lub przeniesienia produkcji), które miałyby

zasadniczy wpływ na zatrudnienie, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny z odpowiednim wyprzedzeniem zawiadamiać o tych zmianach właściwe władze rządowe oraz przedstawicieli zatrudnianych przez nich pracowników i ich organizacje, aby umożliwić wspólne zbadanie ich następstw i zmniejszenie – w możliwie największym stopniu – ich niekorzystnych skutków. Jest to szczególnie ważne w przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, powodującego grupowe zwolnienia pracowników.

35. Należy unikać arbitralnych zwolnień.
36. Rządy, we współpracy z przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi, powinny zabezpieczyć w takiej lub innej formie ochronę dochodu pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy.

SKOLENIE

37. Rządy, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, powinny rozwijać krajową politykę szkolenia i poradnictwa zawodowego, ściśle związane z zatrudnieniem. W tych ramach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny prowadzić swoją politykę szkoleniową.
38. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w swojej działalności zapewnić odpowiednie szkolenie swoim pracownikom wszystkich szczebli zatrudnionym w kraju goszczącym, stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa i polityki rozwojowej danego kraju. Szkolenie takie powinno, w miarę możliwości, rozwijać umiejętności ogólne i popierać możliwości kariery zawodowej oraz uczenia się przez całe życie. Obowiązek taki powinien być realizowany, tam gdzie jest to stosowne, we współpracy z władzami kraju, organizacjami pracodawców i pracowników oraz właściwymi instytucjami lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi.

39. Przedsiębiorstwa wielonarodowe działające w krajach rozwijających się powinny uczestniczyć, razem z przedsiębiorstwami krajowymi, w programach, włączając fundusze specjalne, promowanych przez rządy krajów goszczących i popieranych przez organizacje pracodawców i pracowników. Programy te powinny mieć na celu zachęcanie do kształtowania kwalifikacji zawodowych, uczenia się przez całe życie, a także zapewnienie poradnictwa zawodowego i powinny być zarządzane wspólnie przez wspierające je strony. Tam, gdzie jest to możliwe, przedsiębiorstwa wielonarodowe, jako wkład do rozwoju gospodarczego danego kraju, powinny udostępniać swoje wykwalifikowane kadry szkolące, w celu wspierania programów szkolenia organizowanych przez rządy.
40. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, we współpracy z rządami i w zakresie zgodnym z potrzebami efektywnej działalności przedsiębiorstwa, tworzyć w ramach całego przedsiębiorstwa możliwości poszerzenia doświadczeń lokalnej kadry kierowniczej w odpowiednich dziedzinach, takich jak stosunki przemysłowe.

WARUNKI PRACY I ŻYCIA

Płace, świadczenia i warunki pracy

41. Płace, świadczenia i warunki pracy oferowane pracownikom przez przedsiębiorstwa wielonarodowe w toku ich działalności nie powinny być mniej korzystne od oferowanych przez porównywalnych pracodawców w danym kraju goszczącym. Jeśli w danym kraju nie ma porównywalnych pracodawców, to przedsiębiorstwa powinny zapewnić pracownikom możliwie najlepsze płace, świadczenia i warunki pracy. Powinno się brać pod uwagę następujące

elementy: a) potrzeby pracowników i ich rodzin, uwzględniając ogólny poziom płac w danym kraju, koszty utrzymania, świadczenia z zabezpieczenia społecznego i odpowiedni poziom życia innych grup społecznych oraz b) czynniki gospodarcze, w tym warunki rozwoju gospodarczego, poziomy produktywności i potrzebę osiągnięcia oraz utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia. W przypadku, gdy pracodawca zapewnia pracownikom podstawowe udogodnienia takie jak: mieszkanie, opiekę lekarską lub żywność, udogodnienia te powinny być dobrej jakości.

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

Bezpieczeństwo i higiena pracy

43. Rządy powinny zapewnić, że zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe gwarantują odpowiednie normy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i przyczyniają się do budowy kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, stopniowo tworząc bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Odnosi się to również do działań mających na celu zwalczanie przemocy wobec kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz zwracanie uwagi na budowanie bezpieczeństwa. Należy brać pod uwagę odpowiednie międzynarodowe normy dotyczące pracy, w tym listę chorób zawodowych, kodeksy dobrych praktyk i wytyczne MOP ujęte w wykazie publikacji MOP na temat bhp w miejscu pracy. Osoby poszkodowane z powodu wypadków przy pracy i chorób zawodowych powinny mieć zapewnione z tego tytułu odszkodowanie.

44. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachowywać najwyższe normy bezpieczeństwa i higieny, zgodnie z wymogami krajowymi, mając na uwadze doświadczenie w tym zakresie zdobyte w ramach działalności całego przedsiębiorstwa, w tym wiedzę o szczególnych zagrożeniach. Powinny one również udostępniać przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie, a na ich życzenie, właściwym władzom oraz organizacjom pracowników i pracodawców we wszystkich krajach, w których działają, informacje o normach bezpieczeństwa i higieny dotyczących ich lokalnej działalności, których przestrzegają w innych krajach. W szczególności powinny informować wszystkich zainteresowanych o wszelkich szczególnych zagrożeniach i odpowiadających im środkach ochronnych, pozostających w związku z nowymi produktami i procesami. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa te, podobnie jak porównywalne przedsiębiorstwa krajowe, będą odgrywać wiodącą rolę w badaniu przyczyn zagrożeń przemysłowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w stosowaniu wynikających z tego usprawnień w ramach całego przedsiębiorstwa.
45. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny uczestniczyć w pracach międzynarodowych organizacji zajmujących się przygotowaniem i przyjmowaniem międzynarodowych norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny.
46. Zgodnie z praktyką krajową, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni współpracować z właściwymi władzami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami, a także z uznanymi organizacjami zajmującymi się bezpieczeństwem i higieną pracy. Tam gdzie jest to właściwe, sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być włączane do porozumień zawieranych z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.

STOSUNKI PRZEMYSŁOWE

47. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, w trakcie swojej działalności, przestrzegać norm w zakresie stosunków przemysłowych.

Wolność związkowa i prawo do organizowania się

48. Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, a także ci zatrudnieni przez przedsiębiorstwa krajowe, powinni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mieć prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Powinni także korzystać z odpowiedniej ochrony przed aktami dyskryminacji antyzwiązkowej w zakresie swojego zatrudnienia.
49. Organizacje reprezentujące przedsiębiorstwa wielonarodowe lub zatrudnionych przez nich pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich, przez nich samych, bądź przez ich przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.
50. Tam, gdzie jest to właściwe w lokalnych warunkach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny wspierać reprezentatywne organizacje pracodawców.
51. Wzywa się rządy, które tego jeszcze nie czynią, do stosowania zasad zawartych w artykule 5 Konwencji nr 87, mając na uwadze znaczenie, jakie w odniesieniu do tych przedsiębiorstw wielonarodowych ma zezwolenie organizacjom reprezentującym je lub zatrudnionym w nich pracownikom, na przystępowanie do międzynarodowych organizacji pracodawców i pracowników według ich uznania.

52. Jeśli rządy krajów goszczących stwarzają szczególne zachęty, aby przyciągnąć inwestycje zagraniczne, nie powinny one obejmować jakiegokolwiek ograniczania wolności związkowej pracowników ani prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych.
53. Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych i krajowych nie wolno przeszkadzać w spotkaniach organizowanych w celu konsultacji i wymiany poglądów, pod warunkiem, że nie przynoszą one szkody działalności przedsiębiorstwa i zwykłym procedurom regulującym stosunki z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.
54. Rządy nie powinny ograniczać prawa przyjazdu przedstawicielom organizacji pracodawców i pracowników, przybywającym z innych krajów na zaproszenie zainteresowanych organizacji lokalnych lub krajowych w celu konsultacji w sprawach wzajemnego zainteresowania, jedynie z powodu ubiegania się o prawo przyjazdu w tym celu.

Rokowania zbiorowe

55. Pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwa wielonarodowe powinni mieć prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, do uznania ich swobodnie wybranych reprezentatywnych organizacji dla celów rokowań zbiorowych.
56. Należy podjąć środki odpowiadające warunkom krajowym na rzecz zachęcania i popierania pełnego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań między pracodawcami lub organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników w celu uregulowania warunków zatrudnienia w drodze układów zbiorowych pracy.
57. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak również przedsiębiorstwa krajowe, powinny zapewniać przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, jakie mogą być niezbędne dla wsparcia rozwoju skutecznych układów zbiorowych pracy.

58. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny umożliwić należycie upoważnionym przedstawicielom pracowników zatrudnionych przez nich w każdym z krajów, w których działają, prowadzenie rokowań z przedstawicielami kierownictwa upoważnionymi do podejmowania decyzji w sprawach stanowiących przedmiot rokowań.
59. W ramach rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników w sprawie warunków zatrudnienia, czy też podczas realizacji przez pracowników ich prawa do organizowania się, przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny uciekać się do groźby skorzystania z możliwości przeniesienia z danego kraju części lub całego przedsiębiorstwa, w celu nieuczciwego wpływania na te rokowania lub przeszkadzania w realizacji prawa do organizowania się. Nie powinny również przenosić pracowników z filii w innym kraju w celu podważenia prowadzonych w dobrej wierze rokowań z przedstawicielami pracowników lub realizacji przez pracowników prawa do organizowania się.
60. Układy zbiorowe pracy powinny zawierać postanowienia dotyczące rozwiązywania sporów wynikających z ich interpretacji i stosowania oraz zapewnienia wzajemnie respektowanych praw i obowiązków.
61. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dostarczyć przedstawicielom pracowników informacji niezbędnych dla konstruktywnych rokowań z jednostką zaangażowaną w te rokowania, a gdy jest to zgodne z lokalnym ustawodawstwem i praktyką, powinny również dostarczyć informacji umożliwiających im uzyskanie prawdziwego i rzetelnego obrazu działalności tej jednostki lub, gdzie jest to właściwe, całego przedsiębiorstwa.
62. Gdy pozwala na to ustawodawstwo i praktyka krajowa, rządy powinny dostarczyć przedstawicielom organizacji pracowników, na ich wniosek, informacji na temat gałęzi przemysłu, w których działa przedsiębiorstwo, co pomoże określić obiektywne kryteria w pro-

cesie rokowań zbiorowych. W tym kontekście, zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe, powinny konstruktywnie odpowiadać na prośbę rządów o odpowiednie informacje w sprawie ich działalności.

Konsultacje

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

Dostęp do środków zaradczych i rozpatrywanie skarg

64. Rządy, w ramach obowiązku ochrony przed naruszaniem praw człowieka w biznesie, powinny podejmować odpowiednie działania za pomocą środków sądowych, administracyjnych, ustawodawczych lub innych, żeby w sytuacjach kiedy takie naruszenia wystąpią na ich terytoriach i/lub pod ich jurysdykcją, pracownik lub pracownicy, których te naruszenia dotyczyły, mieli dostęp do skutecznych środków zaradczych.
65. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, korzystając ze swej pozycji społecznej, zachęcać partnerów biznesowych do podejmowania skutecznych środków, umożliwiających naprawę nadużyć dotyczących praw człowieka uznanych w skali międzynarodowej.

66. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe, powinny szanować prawo zatrudnionych przez nich pracowników do rozpatrywania wszystkich skarg w sposób zgodny z następującym postanowieniem: każdy pracownik, który – działając indywidualnie lub wspólnie z innymi pracownikami – uważa, że ma podstawy do skargi, powinien mieć prawo do złożenia takiej skargi bez ponoszenia z tego tytułu żadnych szkód oraz do tego, by jego skarga została rozpatrzona zgodnie z odpowiednią procedurą. Jest to szczególnie ważne, gdy przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach, których nie wiążą zasady konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących wolności związkowej, prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych, dyskryminacji, pracy dzieci oraz pracy przymusowej.

Rozwiązywanie sporów zbiorowych

67. Rządy powinny zapewnić, że dobrowolne pojednawstwo i mechanizm dobrowolnego arbitrażu, właściwe dla warunków krajowych, są dostępne w celu pomocy w zapobieganiu i rozwiązywaniu sporów zbiorowych między pracodawcami i pracownikami. Powyższe procedury powinny być bezpłatne i sprawne.
68. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe powinny, wraz z przedstawicielami i organizacjami pracowników, których zatrudniają, dążyć do utworzenia mechanizmu dobrowolnego pojednawstwa, właściwego dla warunków krajowych, który mógłby przewidywać stosowanie dobrowolnego arbitrażu – w celu pomocy w zapobieganiu i rozwiązywaniu sporów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami. Mechanizm dobrowolnego pojednawstwa powinien obejmować równą reprezentację pracodawców i pracowników.

ZAŁĄCZNIK I

Lista deklaracji MOP, międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, kodeksów praktyk, wytycznych i innych dokumentów zawierających wskazówki związanych z Trójstronną Deklaracją zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej

A. Deklaracje MOP

- Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej działania następcze
- Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji¹

B. Międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy² Praca przymusowa

Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. oraz Protokół do niej z 2014 r.

Zalecenie nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r.

Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.

Zalecenie nr 203 dotyczące pracy przymusowej (postanowienia uzupełniające) z 2014 r.

¹ teksty obu Deklaracji są dostępne na stronie
<http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/r.lemieszewska/dokumenty%20MOP/MOP.%20Konstytucja%20i%20inne%20dokumenty.pdf>

² teksty konwencji i zaleceń są dostępne na stronach
http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/tom%20I.pdf
http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/tom%20II.pdf

Praca dzieci

Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.

Zalecenie nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.

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

Zalecenie nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

Niedyskryminacja

Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.

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

Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

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

Wolność związkowa i rokowania zbiorowe

Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.

Konwencja nr 98 dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.

Zalecenie nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.

Stosunki przemysłowe

Konwencja nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r.

Zalecenie nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu z 1951 r.

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

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

Zalecenie nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie z 1967 r.

Promocja zatrudnienia

Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.

Zalecenie nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r.

Konwencja nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.

Zalecenie nr 176 dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.

Zalecenie nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające) z 1984 r.

Zalecenie nr 189 dotyczące ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach z 1998 r.

Zalecenie nr 193 dotyczące promowania spółdzielni z 2002 r.

Równość szans i traktowania

Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.

Zalecenie nr 165 dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r.

Zalecenie nr 200 dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy z 2010 r.

Stabilność zatrudnienia

Konwencja nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r.

Zalecenie nr 166 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r.

Szkolenie

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

Zalecenie nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie z 2004 r.

Warunki pracy

Konwencja nr 173 dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.

Zalecenie nr 180 dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy z 1992 r.

Zalecenie nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych z 1961 r.

Zalecenie nr 116 dotyczące czasu pracy z 1962 r.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Konwencja nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami z 1977 r.

Zalecenie nr 156 dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami z 1977 r.

Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. oraz Protokół do niej z 2002 r.

Zalecenie nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.

Konwencja nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r.

Zalecenie nr 171 dotyczące służb medycyny pracy z 1985 r.

Konwencja nr 162 dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.

Zalecenie nr 172 dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.

Konwencja nr 167 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.

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.

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.

Zalecenie nr 181 dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.

Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.

Zalecenie nr 183 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.

Konwencja nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.

Zalecenie nr 192 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.

Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

Zalecenie nr 114 dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.

Zalecenie nr 118 dotyczące zabezpieczenia maszyn z 1963 r.

Zalecenie nr 144 dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem z 1971 r.

Zalecenie nr 147 dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego, spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze z 1974 r.

Zalecenie nr 194 dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych z 2002 r.

Zabezpieczenie społeczne

Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.

Konwencja nr 121 dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 1964 r. (Tabela I zmieniona w 1980 r.).

Konwencja nr 130 dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych z 1969 r.

Zalecenie nr 134 dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych z 1969 r.

Zalecenie nr 202 dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej z 2012 r.

Zarządzanie

Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r.

Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.

Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r.

Ludność tubylcza i plemienna

Konwencja nr 169 dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych z 1989 r.

Szczególne kategorie pracowników

Konwencja nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.

Zalecenie nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji z 1958 r.

Konwencja o pracy na morzu z 2006 r.

C. Kodeksy praktyk, wytyczne i inne przewodniki MOP

MOP opracowała kodeksy praktyk, wytyczne i inne przewodniki odnoszące się do konkretnych kwestii w bardziej szczegółowy sposób. Listę tych instrumentów i linki do nich można znaleźć na stronie internetowej Biura Wsparcia MOP dla Biznesu (*ILO Helpdesk for Business*) – www.ilo.org/business.

ZAŁĄCZNIK II

Dodatkowe narzędzia

1. Promocja³

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy ponosi ogólną odpowiedzialność za promocję Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (Deklaracja MNE). Rada dokonuje regularnych przeglądów ogólnej strategii i działań mających na celu promowanie Deklaracji MNE wspólnie z rządami, organizacjami pracodawców i pracowników we wszystkich Państwach członkowskich MOP.

a) Regionalne działania następcze⁴

Na poziomie regionów Państwa członkowskie MOP w ramach działań następczych opracowują regionalne raporty na temat promocji i stosowania Deklaracji MNE. Bazą tych raportów są w pierwszym rzę-

³ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 317 sesji (marzec 2013 r.) i 320 sesji (marzec 2014 r.).

⁴ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 320 sesji (marzec 2014 r.).

dzie dane otrzymywane od rządów, organizacji pracodawców i pracowników w tych krajach, na podstawie kwestionariusza i podczas specjalnych sesji Spotkań Regionalnych MOP, stanowiących platformę trójstronnego dialogu na temat dalszych działań promocyjnych w regionach. Regionalne raporty obejmują okresy 4-letnie i są prezentowane Radzie Administracyjnej na koniec każdego okresu.

b) Promocja na poziomie krajowym/promocja dokonywana przez powołane w tym celu trójstronne krajowe punkty kontaktowe⁵

Uznając, że zwiększanie wpływu i wkładu zasad Deklaracji MNE w rozwój wewnętrzny kraju i godną pracę, wymaga silnego zaangażowania struktur trójstronnych, zachęca się krajowych partnerów – rządy, pracodawców i pracowników – do powołania trójstronnych krajowych punktów kontaktowych (wzorując się na Konwencji nr 144), w celu promowania stosowania Deklaracji MNE i jej zasad, kiedy jest to właściwe i ma znaczenie w kontekście krajowym.

Tam, gdzie istnieją podobne narzędzia i procesy związane z zasadami Deklaracji MNE zachęca się rządy, żeby umożliwiały partnerom społecznym uczestniczenie w nich.

Wysiłki podejmowane przez krajowe punkty kontaktowe w celu aktywnego promowania zasad Deklaracji MNE na poziomie krajowym mogą obejmować: podnoszenie świadomości ministerstw i agencji, przedsiębiorstw wielonarodowych oraz organizacji pracodawców i pracowników, organizowanie wydarzeń związanych z budowaniem potencjału, tworzenie internetowych platform przekazywania informacji i dialogu, jeśli to możliwe w językach danych krajów.

Krajowe punkty kontaktowe o ograniczonych zasobach lub zdolnościach mogłyby stopniowo rozszerzać swój zasięg i działania.

⁵ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 317 sesji (marzec 2013 r.) i zrewidowane na 329 sesji (marzec 2017 r.).

Krajowe punkty kontaktowe mogą chcieć organizować platformy dialogu w formule trójstronnej-plus dla ciał trójstronnych i przedsiębiorstw wielonarodowych w celu dyskusji nad możliwościami i zidentyfikowaniem wyzwań powstałych w wyniku działalności przedsiębiorstw wielonarodowych w kontekście krajowym. Tego typu dialogi mogłyby opierać się na dotychczasowych doświadczeniach, podobnych przypadkach oraz najlepszych praktykach; mogłyby to być także dialogi między państwami macierzystymi a goszczącymi, tak jak to wynika z ustępu 12 Deklaracji MNE.

Krajowe punkty kontaktowe powinny dążyć do promowania zasad Deklaracji MNE i umożliwiać prowadzenie dialogu w sposób przejrzysty, dostępny i odpowiedzialny wobec wszystkich trzech stron. Zachęca się krajowe punkty kontaktowe do komunikowania się i współpracy ze swymi odpowiednikami w innych krajach, w celu wymiany pomysłów i podnoszenia świadomości w zakresie Deklaracji MNE na całym świecie. Zachęca się do regularnego informowania Międzynarodowego Biura Pracy o swoich działaniach. Biuro proponuje wsparcie Państwowemu członkowskim MOP w tworzeniu krajowych punktów kontaktowych oraz rozwoju działań promocyjnych dotyczących Deklaracji MNE i ułatwiania dialogu w tym zakresie.

c) Promocja prowadzona przez Międzynarodowe Biuro Pracy:

i) Pomoc techniczna⁶

Ogólna strategia i działania na rzecz promowania Deklaracji MNE obejmują również pomoc na poziomie krajowym dla rządów, pracodawców i pracowników.

ii) Informacje i wytyczne⁷

⁶ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 317 sesji (marzec 2013 r.) i 320 sesji (marzec 2014 r.).

⁷ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 301 sesji (marzec 2008 r.).

Dalsze informacje i wytyczne na temat stosowania zasad Deklaracji MNE w działalności firm albo zasad zawartych w międzynarodowych normach dotyczących pracy są dostępne za pośrednictwem Biura Wsparcia MOP dla Biznesu w zakresie Międzynarodowych Standardów Pracy (*ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards*). Usługi MOP świadczone w ramach pomocy dla biznesu są bezpłatne i niejawne; obejmują odpowiedzi na indywidualne pytania, a także stronę internetową, na której przedsiębiorstwa, związki zawodowe i inni mogą znaleźć informacje, praktyczne narzędzia, możliwość szkolenia oraz pytania i odpowiedzi pomocne dla nich przy stosowaniu w praktyce Deklaracji MNE: www.ilo.org/business oraz assistance@ilo.org

2. Dialog: przedsiębiorstwo – związek⁸

Uznając, że dialog jest sercem Deklaracji MNE, procedura ta realizuje potrzebę wspierania dialogów z udziałem przedsiębiorstw wielonarodowych i przedstawicieli pracowników, których to dotyczy, w szczególności związków zawodowych, na temat stosowania zasad Deklaracji MNE. MOP, jako światowy autorytet w dziedzinie międzynarodowych standardów pracy, zajmuje unikalną pozycję we wspieraniu lub ułatwianiu takich dialogów, jako części ogólnej strategii dotyczącej promocji stosowania zasad Deklaracji MNE przez różne podmioty, do których jest ona skierowana.

W przypadkach, gdy przedsiębiorstwo i związek zgadzają się skorzystać z ułatwień Międzynarodowego Biura Pracy, żeby się spotkać i porozmawiać, bez uprzedzeń, MBP stwarza im neutralne miejsce do dyskusji o sprawach dotyczących zarówno przedsiębiorstwa, jak i związku. W tym celu Biuro ustali i będzie prowadziło listę wykwalifikowanych mediatorów i, jeśli to konieczne, udzieli im wsparcia, żeby mogli skutecznie wywiązywać się ze swoich funkcji.

⁸ Przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na 317 sesji (marzec 2013 r.) i zrewidowane na 329 sesji (marzec 2017 r.).

Biuro i uczestnicy dialogu powinni podczas jego przebiegu przestrzegać zasady ścisłej poufności. Kwestie związane z poufnością będą uzgodnione wcześniej przez uczestników. Z tego względu, Biuro opracuje, w drodze konsultacji z sekretariatami grup pracodawców i pracowników w MOP, kryteria poufności i praktyk, jakie będą brane pod uwagę przez uczestników dialogu w czasie jego trwania. O tym, kto będzie uczestnikiem dialogu, zdecydować przedsiębiorstwo i związek.

W zależności od charakteru wniosku, Biuro zapewniając zaplecze dla prowadzenia dialogu na linii przedsiębiorstwo – związek, może:

- a) udostępnić neutralne miejsce dla stron prowadzących konstruktywny dialog,
- b) zapewnić podczas dialogu między przedsiębiorstwem a związkiem technicznych doradców lub ekspertów,
- c) ułatwić prowadzenie dialogu.

Powyższy dialog powinien opierać się na konsensusie stron, a nie stanowić wiążącej procedury.

Biuro na koniec dialogu informuje sekretariaty grup pracowników i pracodawców o jego zakończeniu.

Niniejsza procedura może być promowana za pośrednictwem: Biura Wsparcia MOP dla Biznesu (*ILO Helpdesk for Business*), sekretariatów grup pracodawców i pracowników, krajowych punktów kontaktowych albo podobnych narzędzi i procesów w Państwach członkowskich MOP.

3. Procedura rozpatrywania sporów dotyczących stosowania Trójstronnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej w drodze interpretacji jej postanowień (procedura interpretacji)

1. Celem procedury jest interpretacja postanowień Deklaracji MNE, kiedy jest to potrzebne dla rozwiązania nieporozumienia

- na tle ich znaczenia, wynikłego z zaistniałej sytuacji między stronami, których Deklaracja dotyczy.
2. Niniejsza procedura w żaden sposób nie powinna dublować obowiązujących procedur (krajowych lub MOP) ani też pozostać z nimi w sprzeczności. Dlatego nie można z niej korzystać:
 - a) w odniesieniu do krajowego prawa i praktyki,
 - b) w odniesieniu do międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy,
 - c) w odniesieniu do spraw podlegających procedurze dotyczącej wolności związkowej.

Powyższe oznacza, że sprawy dotyczące krajowego ustawodawstwa i praktyki powinny być rozpatrywane przez właściwe mechanizmy krajowe; sprawy dotyczące międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy powinny być rozpatrywane przy zastosowaniu różnych procedur określonych w artykułach 19, 22, 24 i 26 Konstytucji MOP lub wniosków rządów kierowanych do Biura w sprawie nieformalnej interpretacji; kwestie dotyczące wolności związkowej powinny być rozpatrywane przy użyciu specjalnych procedur MOP mających zastosowanie w tej dziedzinie.

3. Międzynarodowe Biuro Pracy po otrzymaniu wniosku o interpretację Deklaracji potwierdza jego odbiór i przedkłada go najpierw Prezydium Rady Administracyjnej. Biuro informuje rząd oraz zainteresowane centralne organizacje pracodawców i pracowników o każdym wniosku o interpretację, otrzymanym bezpośrednio od organizacji, zgodnie z ustępem 5 b) i c).
4. Prezydium Rady Administracyjnej decyduje jednomyślnie po konsultacji w grupach, o tym, czy wniosek jest zgodnie z procedurą możliwy do przyjęcia. Jeśli nie będą mogli osiągnąć porozumienia, wniosek zostanie odesłany do Rady Administracyjnej, która podejmie stosowną decyzję.

5. Wnioski o interpretację mogą być kierowane do Biura:
 - a) z reguły przez rząd Państwa członkowskiego albo z jego własnej inicjatywy, albo na wniosek krajowej organizacji pracodawców lub pracowników,
 - b) przez krajową organizację pracodawców lub pracowników, reprezentatywną na krajowym i/lub branżowym poziomie, na warunkach ustalonych w ustępie 6. Takie wnioski powinny być z reguły przekazywane za pośrednictwem centralnych organizacji w danym kraju,
 - c) przez międzynarodową organizację pracodawców lub pracowników w imieniu reprezentatywnego członka krajowego.
6. W przypadkach przewidzianych w ustępie 5 b) i c), wnioski można składać, jeśli możliwe jest wykazanie, że:
 - a) zainteresowany rząd odmówił złożenia wniosku do Biura, lub
 - b) upłynęły trzy miesiące odkąd organizacja zwróciła się do rządu i nie uzyskała jego stanowiska.
7. Jeśli wnioski spełniają kryteria ich przyjęcia, Biuro przygotowuje projekt odpowiedzi w drodze konsultacji z Prezydium Rady Administracyjnej. Wykorzystane zostaną wszelkie właściwe źródła informacji, w tym rządowe oraz pracodawców i pracowników w danym kraju. Prezydium może prosić Biuro o wskazanie terminu, w jakim należy przesłać informacje.
8. Projekt odpowiedzi na wniosek, który jest możliwy do przyjęcia, będzie rozpatrzony i zatwierdzony przez Radę Administracyjną.
9. Odpowiedź, po jej zatwierdzeniu, zostanie przekazana zainteresowanym stronom i opublikowana w Oficjalnym Biuletynie Międzynarodowego Biura Pracy.