MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY 100 LAT 1919–2019

„Jeśli chcesz pokoju, pielęgnuj sprawiedliwość"

Biblioteka Dialogu Społecznego

WARSZAWA 2019

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

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY
100 LAT
1919–2019

INFORMATOR

„JEŚLI CHCESZ POKOJU, PIELĘGNUJ SPRAWIEDLIWOŚĆ”

Warszawa 2019

Opracowano w Wydziale Koordynacji Współpracy Międzynarodowej
Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS

Naczelnik Wydziału – Magdalena Wysocka-Madej
Główny Specjalista – Renata Lemieszewska
Główny Specjalista – Ewa Rybicka
Starszy Specjalista – Maria Niewiadomska

Nadzór merytoryczny
Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego – Agata Oklińska

Łamanie i druk: ZWP MRPiPS. Zam. 542/19.

Si vis pacem, cole iustitiam

(Jeśli chcesz pokoju, pielęgnuj sprawiedliwość)

Ta łacińska sentencja stanowi myśl przewodnią Międzynarodowej Organizacji Pracy od momentu jej powstania w 1919 r. Istotą MOP, jednej z najdłużej działających organizacji międzyrządowych zajmującą się sprawami społecznymi, był i jest postęp społeczny, zwiększanie dobrobytu pracowników, a co za tym idzie społeczeństw państw członkowskich.

Myśl ta jest dzisiaj powtarzana nie tylko z okazji obchodów stulecia powstania Organizacji, ale również w kontekście przyszłości pracy.

Niniejsza publikacja jest jej drugim poprawionym i uzupełnionym wydaniem. Ma nie tylko przybliżać historię i dokonania Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz współpracę Polski z Organizacją w stulecie jej powstania, ale także pokazać jej perspektywiczne myślenie, zdolność przewidywania i reagowania na wyzwania zmieniającego się świata pracy w drugim stuleciu.

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne 9
1.1. Charakterystyka 9
1.2. Konstytucja 10
1.3. Organy MOP 12
a. Konferencja Ogólna (Międzynarodowa Konferencja Pracy) 12
b. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy 13
c. Międzynarodowe Biuro Pracy 14
d. Spotkania regionalne 16
e. Instytucje pomocnicze MBP 17
1.3. Zadania 18
1.4. Program 18
1.5. Budżet 19
1.6. Współpraca techniczna 20

2. Międzynarodowe standardy pracy 22
2.1. Konwencje i zalecenia – informacje ogólne 22
2.2. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy 23
2.3. Aktualizacja międzynarodowych standardów pracy 25
2.4. Konsolidacja międzynarodowych standardów pracy 26
2.5. Konwencje i zalecenia MOP w obszarze zbiorowego prawa pracy 27

3. System kontrolny 40
3.1. Regularny system kontrolny 40
3.2 Procedury specjalne 42
3.2.1 Procedura składania zażaleń 42
3.2.2. Procedura składania skarg 43
3.2.3. Komitet Wolności Związkowej 44

4. Polska a MOP 46
4.1. Informacje ogólne 46

4.2. Skarga na rząd polski w związku z wprowadzeniem stanu wojennego 48
4.3. Współpraca techniczna Polski z MOP po 1989 r. 50
4.4. Zespół Rady Dialogu Społecznego do spraw międzynarodowych 53

5. Międzynarodowa Organizacja Pracy wobec wyzwań współczesnego świata 56
5.1. Godna praca (Decent work) 56
5.2 Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji 58
5.3 Przeciwdziałanie negatywnym społecznym skutkom kryzysu finansowego i gospodarczego 60

6. Inicjatywy Stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy 64
6.1. Inicjatywa na rzecz przyszłości pracy 64
6.1.1. Deklaracja Stulecia MOP o przyszłości pracy 65
6.2. Inicjatywa na rzecz standardów 68
6.3. Inicjatywa na rzecz zarządzania 71
6.4. Inicjatywa na rzecz wyeliminowania ubóstwa 73
6.5. Inicjatywa na rzecz kobiet w pracy 74
6.6. Zielona inicjatywa 74
6.7. Inicjatywa na rzecz przedsiębiorstw 75

Załączniki 77
I. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy 79
II. Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. 105
III. Deklaracja dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r. 111
IV. Deklaracja Stulecia MOP o przyszłości pracy z 2019 r. 124
V. Globalny Pakt na rzecz zatrudnienia 132
VI. Fundamentalne konwencje MOP 144
Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. 144

Protokół z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. ... 158
Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. ... 164
Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. ... 172
Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. ... 178
Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. ... 183
Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. ... 187
Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. ... 192
Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. ... 203
VII. Konwencje MOP związane z zarządzaniem ... 209
Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r. ... 209
Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r. ... 223
Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r. ... 228
Konwencja nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. ... 242
VIII. Wykaz aktualnych konwencji i zaleceń MOP ... 247
IX. Wykaz konwencji MOP ratyfikowanych przez Polskę ... 260
X. Struktura Międzynarodowego Biura Pracy ... 267
XI. Polecana literatura ... 268

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 zapobieganie 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 187 członków. Polska jest członkiem-założycielem Organizacji, zaś ostatnim państwem, które wstąpiło do MOP są Wyspy Cooka (czerwiec 2015 r.).

Cechą charakterystyczną, wyróżniającą MOP wśród innych organizacji systemu 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 przed-

stawiciele pracodawców i pracowników (partnerzy społeczni). 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 Środkowo-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 wchodzą wszyscy członkowie UE oraz Australia, USA, Kanada, Szwajcaria, Norwegia, Islandia, Japonia, Korea Płd., Nowa Zelandia, Turcja i Izrael).

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

kwestie 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 w formie Aktu poprawki. Zgodnie z art. 36 Konstytucji MOP do wejścia w życie Aktu poprawki wymagana jest duża liczba ratyfikacji – 2/3 członków Organizacji (czyli obecnie 125 państw), w tym 5 stałych członków Rady Administracyjnej (członków odgrywających główną rolę w przemyśle).

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 30 listopada 2019 r. Akt poprawki z 1986 r. ratyfikowało jednak tylko 111 państw, w tym 2 stałych członków Rady. Poprawka nie weszła jeszcze w życie i jest to 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, a zapewnienie demokratyzacji organów MOP jest jednym z celów Deklaracji Stulecia o przyszłości pracy.

Pozostałe Poprawki weszły w życie.

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. Zgodnie z Konstytucją 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), Komitet finansowy – składający się wyłącznie z przedstawicieli rządów i 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 lub zalecenia bądź przeprowadzenie dyskusji ogólnej w danej sprawie lub dyskusji okresowej) umieszczonych w programie przez Radę Administracyjną.

Do głównych zadań Konferencji należy:

- opracowywanie i przyjmowanie konwencji i zaleceń,
- kontrola stosowania konwencji i zaleceń,
- przeprowadzanie dyskusji okresowych na temat celów strategicznych Organizacji (od czasu przyjęcia *Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.*),
- 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 oraz 66 zastępców członków, z których 28 zasiada w ławach rządowych, a po 19 w szeregach 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 2017 r. W wyborach tych rząd polski został wybrany na członka tytularnego RA (do czerwca 2020 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).

Rada Administracyjna obraduje w podziale na następujące sekcje problemowe:

– Sekcja instytucjonalna.
– Sekcja kształtowania polityki, która dzieli się na trzy segmenty: 1) zatrudnienie i ochrona socjalna, 2) dialog społeczny i 3) współpraca rozwojowa.
– Sekcja spraw prawnych i międzynarodowych standardów pracy, która dzieli się na dwa segmenty: 1) sprawy prawne i 2) międzynarodowe standardy pracy i prawa człowieka.
– Sekcja programu, finansów i administracji, która dzieli się na trzy segmenty: 1) program, finanse i administracja, 2) audyt i nadzór i 3) personel.

Sprawy o dużym znaczeniu politycznym są omawiane przez RA w ramach Sekcji wysokiego szczebla. W ramach RA została też utworzona Grupa

robocza do spraw funkcjonowania RA i Międzynarodowej Konferencji Pracy, której zadaniem jest przegląd funkcjonowania organów MOP oraz propozycji i reformy lub usprawnienia ich działania. RA może też utworzyć Grupę roboczą ds. społecznego wymiaru globalizacji.

Szczególnym ciałem powołanym przez Radę jest Komitet Wolności Związkowej[1].

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.

Obecna struktura MBP wynika z reformy przeprowadzonej od 2013 r. przez Dyrektora Generalnego. Reforma ta miała na celu poprawę skuteczności osiągania celów Organizacji, wynikających z *Agendy na rzecz godnej pracy*, jak i zwiększenie spójności z kierunkami wyznaczonymi w *Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.* Nowa struktura Organizacji obejmuje następujące działy:

1. Polityka – skupiający departamenty zajmujące się takimi kwestiami jak: międzynarodowe standardy pracy, polityka zatrudnienia, przedsiębiorstwa, polityka sektorowa, zabezpieczenie społeczne, zarządzanie i trójstronność, warunki zatrudnienia i równouprawnienie oraz statystyka.
2. Zarządzanie i reformy – obejmujący departamenty odpowiedzialne za renowację budynków, komunikację i informację publiczną, sprawozdania administracyjne, usługi wewnętrzne i administrację, zarządzanie finansowe, ICT, rozwój zasobów ludzkich, programowanie i zarządzanie strategiczne oraz oficjalne spotkania, dokumentację i kontakty zewnętrzne.
3. Partnerstwa i działalność w terenie – nadzorujący biura regionalne, Biuro w Nowym Jorku przy ONZ i Międzynarodowe Centrum Szkolenia w Turynie.

---

[1] Patrz punkt 3.2.3.

MBP ma 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 Środkowo-Wschodniej, mieszczące się w Budapeszcie i Subregionalne Biuro Europy Wschodniej i Azji Środkowej z siedzibą w Moskwie.

Dyrektor Generalny sprawuje swoją funkcję 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:

– Deborah Greenfield (USA) – odpowiedzialna za politykę, badania i statystykę w zakresie zatrudnienia,
– Moussa Oumarou (Nigeria) – odpowiedzialny za dział programy i działalność w terenie,
– Greg Vines (Australia) – odpowiedzialny za zarządzanie i reformy.

W skład wyższego kierownictwa MBP wchodzą także dyrektorzy regionalni, w przypadku Europy i Azji Środkowej jest to Heinz Koller (Niemcy).

Osoby pełniące funkcję
Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy

Dyrektor Generalny	Kadencja	Państwo
Guy Ryder	Od października 2012 r.	Wielka Brytania
Juan Somavia	1999–2012	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 spotkania regionalne, w których udział biorą trójstronne delegacje (podobnie jak delegacje na MKP) krajów danego obszaru świata. Zadaniem spotkań regionalnych jest promocja celów Organizacji w regionie i dyskusja nad głównymi problemami pracy i polityki społecznej państw danego obszaru. Spotkania regionalne nie mają prawa uchwalać konwencji i zaleceń. Spotkania takie odbywają się zazwyczaj co 4 lata (ze względów organizacyjnych MBP stara się, żeby w jednym roku odbywało się jedno spotkanie regionalne).

Dotychczas odbyło się dziesięć Europejskich Spotkań Regionalnych. Piąte z nich (20–27 września 1995 r.), jako pierwsze w historii Organizacji regionalne spotkanie europejskie, miało miejsce poza Genewą, w Warszawie. Jego program obejmował umacnianie trójstronnych struktur w Europie, aktywną politykę zatrudnienia, programy ubezpieczeń społecznych i opieki zdrowotnej oraz świadczenia dla bezrobotnych i pomoc społeczną.

Siódme spotkanie odbyło się na początku 2005 r. w Budapeszcie i było poświęcone zarządzaniu zmianą na rzecz godnej pracy (managing transitions for decent work), ósme – w Lizbonie (luty 2009 r.) dotyczyło globalnego kryzysu finansowego i ekonomicznego. Podczas dziewiątego – w Oslo (kwiecień 2013 r.), przyjęta została deklaracja, której celem była pomoc krajom dotkniętych kryzysem w pokonaniu jego ekonomicznych, społecznych i politycznych konsekwencji i przywrócenie zaufania społecznego w Europie. Dziesiąte spotkanie odbyło się w Stambule (październik 2017 r.) i było poświęcone tematyce przyszłości pracy. Z uwagi na napiętą sytuację polityczną w Turcji i oskarżenia o naruszanie przez rząd turecki fundamentalnej dla MOP zasady wolności zrzeszania się, międzynarodowe organizacje związkowe zdecydowały, że nie wezmą udziału w dziesiątym ESR oraz wezwały swoje organizacje członkowskie do bojkotu spotkania. W wyniku tego wezwania 35 na 42 delegacje krajowe na dziesiąte ESR nie miało w swoim składzie przedstawicieli organizacji związkowych, a aż osiem delegacji składało się tylko z przedstawicieli rządów.

e. Instytucje pomocnicze MBP[2]

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 i usługi doradcze. W ośrodku szkoleniowym odbywa się obecnie około 50% szkoleń. Druga połowa to szkolenia z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym szkolenia on-line. Rocznie organizowanych jest ponad 450 szkoleń, a liczba ich uczestników wynosi około 11 tys. osób ze 180 krajów.

Wśród kursów organizowanych regularnie wymienić należy szkolenia z zakresu międzynarodowych standardów pracy i społecznej odpowiedzialności 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

[2] Do 2013 r. instytucją pomocniczą MBP był Międzynarodowy Instytut Badań nad Pracą (International Institute for Labour Studies), utworzony w 1960 r. Jego zadaniem było promowanie badań, publicznych debat oraz szerzenie wiedzy na tematy interesujące dla MOP i jej członków. Zadania Instytutu przejęło MBP.

1.3. Zadania MOP

Do podstawowych zadań MOP należy:

1. tworzenie międzynarodowego prawa pracy (nazywanego często międzynarodowym kodeksem pracy) w formie zawierających minimalne standardy konwencji i zaleceń, 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.

Wytycznymi dla Programu na lata 2020–2021 są rezultaty jubileuszowej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (czerwiec 2019 r.), a w szczególności

Deklaracja Stulecia MOP o przyszłości pracy[3]. Dlatego właśnie program ten wspiera skoncentrowane na człowieku podejście do przyszłości pracy, a poza celami strategicznymi MOP ma także przyczyniać się do realizacji *Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*.

1.5. Budżet

Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy jest finansowana ze środków pochodzących z trzech źródeł:

– obowiązkowych składek krajów członkowskich,
– rachunku dodatkowego do budżetu stałego tzw. Regular Budget Supplementary Account (RBSA),
– pozabudżetowych środków na współpracę techniczną.

Wpłaty ze składek członkowskich tworzą tzw. budżet stały MOP, który przyjmowany jest przez Międzynarodową Konferencję Pracy na okres dwóch lat. Obecnie budżet stały MOP na lata 2020–2021 wynosi 790 640 000 USD. Największymi płatnikami są Stany Zjednoczone – 22% budżetu, Chiny – 12,01%, Japonia – 8,5%, Niemcy – 6%, Wielka Brytania – 4,5% i Francja – 4,4%. Składka Polski wynosi obecnie 0,802%.

Do RBSA dotacje mogą uiszczać tylko rządy państw członkowskich, a ich celem jest wspieranie zadań przewidzianych przyjętym programem Organizacji, ale bez wskazania konkretnego przeznaczenia. Ofiarodawcą do pozabudżetowych środków na współpracę techniczną może być każdy zainteresowany podmiot, również państwo członkowskie. Wpłata przeznaczana jest na konkretne projekty, niekoniecznie musi dotyczyć zadania objętego programem Organizacji, musi natomiast 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. W latach 2016–2017 wpłaty dobrowolne państw członkowskich wynosiły w sumie 601 mln USD, a do RBSA wpłynęło 29,29 mln USD. MBP szacuje, że w kolejnym biennium wpływy do RBSA wyniosą 36,4 mln USD.

[3] Patrz punkt 6.1.1.

Wpływy do RBSA

Darczyńca	2012–13	2014–15	2016–17	2018–2019*
Belgia	5,606	11,208	8,155	3,512
Dania	7,015	8,534	2,928	1,441
Niemcy	814	2,341	2,641	1,165
Włochy	612	485	447	232
Luksemburg	–	1,949	2,140	1,170
Holandia	11,650	6,784	5,464	5,854
Norwegia	10,335	5,942	3,307	3,831
Szwecja		3,050	4,215	3,678
Suma	36,032	40,293	29,297	20,887

* według stanu na 31 grudnia 2018 r.
Na początku funkcjonowania RBSA (2008–2009) jednorazowych wpłat, które zasiliły to konto na kwotę w sumie 17 728 000 USD dokonały Wielka Brytania, Hiszpania, Kuwejt, Irlandia, Brazylia i Polska.

1.6. Współpraca techniczna

Od wczesnych lat 50 XX w. jednym z zadań MOP jest oferowanie pomocy technicznej państwom na wszystkich kontynentach i na każdym etapie rozwoju. MOP realizuje obecnie ponad 700 programów i projektów współpracy technicznej w ponad 100 krajach (najwięcej w Azji – 195 i Afryce – 190) ze wsparciem 120 partnerów rozwojowych. Współpraca techniczna udzielana przez MOP wpisuje się w realizację celów zrównoważonego rozwoju określonych w Agendzie 2030, w szczególności, ale nie wyłącznie, celu 8 „Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi".[4]

Aby lepiej i skuteczniej świadczyć pomoc techniczną i dostosować ją do potrzeb realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz wymogów zmieniającego się świata pracy, pomoc techniczna świadczona przez MOP zyskała od 2015 r. szczególną formę ustrukturyzowania w pięć programów flagowych[5]:

[4] Patrz też punkt 5.1 Godna pracy.
[5] Więcej informacji na stronie https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/flagships/lang--en/index.htm

– Lepsza praca (Better Work): program realizowany w partnerstwie z organizacją grupy Banku Światowego – Międzynarodową Korporacją Finansową. Jego celem jest walka z ubóstwem poprzez godną pracę, wspieranie kobiet, przyczynianie się do konkurencyjności biznesu i promowanie inkluzywnego wzrostu gospodarczego. Program jest realizowany w 8 krajach, gdzie obejmuje 2 400 000 pracowników w 1 700 fabrykach (więcej informacji betterwork.org).
– Minimalny zakres ochrony socjalnej dla wszystkich: realizowany w 21 krajach Azji i Pacyfiku (m.in. Indie, Pakistan i Mjanma), Ameryki Łacińskiej (np. Kolumbia, Paragwaj) i Afryki (m.in. Niger i Senegal), ma na celu opracowanie i wdrożenie krajowych systemów ochrony socjalnej.
– Międzynarodowy program na rzecz eliminacji pracy dzieci i pracy przymusowej (IPEC +), którego celem jest działanie na rzecz eliminacji pracy dzieci do 2025 r. i pracy przymusowej do 2030 r. zgodnie z celem 8 (zadanie 8.7) Agendy 2030. Działania w ramach tego programu realizowane są w 32 państwach (przede wszystkim Afryki, Azji i Ameryki Łacińskiej), skupiają się w trzech obszarach: rolnictwo i gospodarka nieformalna, globalne i krajowe łańcuchy dostaw oraz sytuacje kryzysowe i państwa niestabilne.
– Miejsca pracy na rzecz pokoju i odporności: realizowany w 21 krajach (m.in. w Afganistanie, Iraku, Jemenie, Sudanie Południowym czy na Ukrainie) program ukierunkowany na tworzenie zatrudnienia (zwłaszcza dla ludzi młodych) w krajach dotkniętych konfliktami i katastrofami naturalnymi, co ma przyczyniać się do budowania pokoju, zgody i spójności społecznej.
– Bezpieczeństwo i higiena pracy – Globalna Akcja na rzecz przeciwdziałania (Occupational Safety and Health – Global Action for Prevention): program realizowany w 11 państwach (najwięcej z Azji), ma na celu zmniejszenie liczby wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych oraz przypadków chorób zawodowych. Ukierunkowany szczególnie na rolnictwo i budownictwo, pracowników szczególnie narażonych na wypadki przy pracy (młodych, kobiety i pracowników migrujących), małe i średnie przedsiębiorstwa oraz globalne łańcuchy dostaw.

Programy flagowe stanowią ponad połowę pomocy technicznej świadczonej przez MBP.

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 prawnie 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, obejmującym sprawy, które z różnych powodów nie mogą być uregulowane w konwencji.

Do 2019 r. MOP przyjęła 190 konwencji i 6 protokołów do nich oraz 206 zaleceń. Spośród wszystkich przyjętych konwencji, osiem uznawanych jest za tzw. **konwencje fundamentalne**:

- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. wraz z Protokołem z 2014 r.
- Konwencja 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 związane z zarządzaniem (wcześniej zwane konwencjami priorytetowymi)**. 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 określa się jako techniczne, co nie oznacza, że są one dla ochrony pracowników nieistotne. Ich techniczny charakter wskazuje na to, iż dotyczą one 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, że w MOP uznano za konieczne dokonanie głębszego 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 oraz jednym protokole. 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 wraz z Protokołem z 2014 r. 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.

Konwencja	**Liczba ratyfikacji – stan na:**		
	31 grudnia 1996 r.	**15 grudnia 2009 r.**	**15 listopada 2019 r.**
K. 29	140	174	178
Protokół do K.29 z 2014 r.	–	–	42
K. 87	118	150	155
K. 98	132	160	167
K. 100	126	167	173
K. 105	119	169	175
K. 111	122	169	175
K. 138	50	154	172
K. 182	–	171	186

Deklaracja uzyskała bardzo szeroki oddźwięk, stała się punktem odniesienia dla dokumentów międzynarodowych i inicjatyw międzynarodowych w obszarze spraw społecznych, a także dotyczących społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. 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 np. ani Indie, ani Chiny.

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 zalecenia[6]. W odniesieniu do pozostałych zaproponowała jedno z czterech rozwiązań: uchylenie (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 zawierała przepisów umożliwiających uchylenie,

[6] Pełny wykaz aktualnych konwencji i zaleceń MOP w załączniku.

wycofanie lub zmianę przestarzałego standardu oraz nie określała w tym względzie stosownych procedur. Problem nieobowiązujących konwencji zdezaktualizowanych rozwiązano przez włączenie do regulaminów Konferencji Ogólnej i Rady Administracyjnej postanowień umożliwiających ich wycofanie. Na podstawie tych zmian w 2000 r. MKP wycofała siedem konwencji (nr 28, 31, 46, 51, 60, 61 i 66). Natomiast wejście w życie Aktu poprawki do Konstytucji MOP z 1997 r. umożliwiło uchylenie przestarzałych, obowiązujących konwencji. Procedura uchylenia została dotychczas zastosowana wobec dziesięciu konwencji (nr 4, 15, 21, 41, 50, 64, 65, 67, 86 i 104).

Ambicją Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej członków jest zapewnienie, żeby MOP posiadała klarowny, solidny i aktualny zbiór międzynarodowych standardów pracy. W tym celu w listopadzie 2011 r. Rada Administracyjna powołała Mechanizm Przeglądu Standardów, który zaczął funkcjonować od 2015 r. wraz z utworzeniem w jego ramach Trójstronnej Grupy Roboczej (SRM TWG). Jej zadaniem jest dokonanie przeglądu międzynarodowych standardów pracy oraz wskazanie:

– statusu standardów poddanych przeglądowi (standardy aktualne, standardy wymagające rewizji i standardy przestarzałe),
– luk w międzynarodowych standardach pracy i potrzeb w zakresie opracowania nowych standardów,
– praktycznych i określonych czasowo działań następczych, jeśli nastąpi taka potrzeba[7].

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

[7] Funkcjonowanie SRM TWG jest szczegółowo opisane w punkcie 6.5.

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 o 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 zmieniających się warunków pracy 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. Konwencje i zalecenia 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 przypadła Komitetowi Wolności Związkowej (Committee on Freedom of Association).

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 przystępować 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 powstrzymywać 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 powstrzymywać 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.

Granicę 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 najszerszego 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:

- <u>w zakresie wolności zrzeszania się i ochrony praw związkowych:</u>

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 charakter ich 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 przedsiębiorstwa 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 z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję władczą 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., Zalecenie nr 155 dotyczące poprawy norm na statkach handlowych z 1976 r. oraz rewidująca je Konwencja o pracy na morzu z 2006 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 dotycząca 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 są jednak przez MOP uznawane 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 stanowi-

skach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję władczą 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, należycie 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 roko-*

wań 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 dla 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 prawa do strajku.

W Konwencji nr 154, która nakłada na państwa, które ją ratyfikowały zobowiązanie do popierania rokowań zbiorowych m.in. poprzez *„zachęcanie 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 z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcję władczą 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.

Uzupełniające 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 rozciągniecie 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 rozstrzygania sporów w służbie publicznej Konwencja nr 151 stanowi: *„Do rozstrzygania 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 MOP związane z zarządzaniem (priorytetowe) 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 ujednolicenia zróżnicowanych praktyk krajowych w zakresie współpracy z Organizacją. Zaproponowany w Konwencji mechanizm współpracy ma charakter trójstronny, co odpowia-

da 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 rożnych formach, np.: specjalnego komitetu do spraw dotyczących działalności MOP, w ramach organu posiadającego 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.

Niełatwy 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 walor 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 nowo przyjętych konwencji i zaleceń właściwej władzy, czyli w praktyce organowi ustawodawczemu. Państwa mają 12 (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 postępem 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

Po ratyfikowaniu konwencji przez państwo członkowskie ma ono obowiązek regularnego składania sprawozdań na temat działań podjętych w celu jej implementacji. Co trzy lata rządy składają sprawozdania z realizacji w ustawodawstwie i praktyce postanowień konwencji fundamentalnych oraz konwencji związanych z zarządzaniem (tzw. priorytetowych). Z pozostałych konwencji sprawozdania są wymagane co sześć lat. Rządy zobowiązane są do przesłania kopii takich sprawozdań do najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników (art. 23 ust. 2 Konstytucji). Mogą one zgłaszać komentarze do otrzymanych sprawozdań i przesyłać je bezpośrednio do Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie.

Sprawozdania złożone przez państwo wraz z uwagami zgłoszonymi przez partnerów społecznych są badane przez **Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń**. Komitet powstał w 1926 r. W jego skład

wchodzi dziś 20 niezależnych ekspertów w dziedzinie prawa i nauk społecznych, pochodzących z różnych krajów, systemów prawnych i kultur, 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 stosowania międzynarodowych standardów pracy przez państwa członkowskie.

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 nowo przyjętych 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 adresowane wprost do zainteresowanego rządu, nie są publikowane w raporcie Komitetu. Dotyczą kwestii technicznych lub przekazania dodatkowych informacji. Uwagi zawierają komentarze na temat fundamentalnych kwestii wynikających ze stosowania przez państwo danej konwencji. Publikuje się je w corocznym raporcie Komitetu, przekazywanym wszystkim członkom Organizacji. Raport ten stanowi następnie podstawę dyskusji w trójstronnym **Komitecie Konferencji ds. stosowania konwencji i zaleceń**. Jest to stały Komitet Konferencji, w którego skład wchodzą przedstawiciele rządów, pracodawców i pracowników. Zajmuje się on dyskusją nad Raportem Komitetu Ekspertów oraz nad tzw. przypadkami indywidualnymi wybranymi z tego Raportu (co roku jest ich około 25), uznanymi 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

3.2.1. Procedura składania zażaleń

Procedurę tę określają art. 24–25 Konstytucji MOP, zgodnie z którymi organizacje pracodawców i pracowników mają możliwość złożenia do Międzynarodowego Biura Pracy zażalenia przeciwko jakiemukolwiek państwu członkowskiemu, które ich zdaniem nie zapewnia przestrzegania jakiejkolwiek konwencji, której jest stroną.

Aby zażalenie mogło być przyjęte przez Radę Administracyjną musi spełniać następujące warunki:

a. musi być 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 ratyfikowanej przez państwo członkowskie, przeciwko któremu jest ono wniesione, oraz
f. musi wskazywać pod jakim względem państwo, przeciwko któremu zażalenie jest wniesione, zaniechało zapewnienia skutecznego stosowania w ramach jego jurysdykcji, rzeczonej Konwencji.

Takie zażalenie jest kierowane do Rady Administracyjnej, która może powołać do jego rozpatrzenia trzyosobowy trójstronny komitet. Bada on zgłoszone zażalenie, jak również wyjaśnienia rządu, o które może się zwrócić. Komitet w swoim raporcie przedkładanym RA przedstawia prawne i praktyczne aspekty sprawy, dokonuje analizy dostępnego materiału oraz formułuje wnioski i zalecenia. Przed rokiem 2000, RA miała prawo do publikacji raportu jedynie w sytuacji, gdy wyjaśnienia rządu zostały uznane za niewystarczające. W ostatnich latach raporty trójstronnych komitetów są systematycznie upubliczniane na stronie internetowej MOP. Ponadto, jeżeli rząd nie podejmie niezbędnych kroków, Komitet Ekspertów może być proszony o monitorowanie sprawy lub, w najbardziej rażących przypadkach, może mieć miejsce złożenie skargi, a wówczas RA może zdecydować o utworzeniu Komisji Śledczej.

3.2.2. Procedura składania skarg

Zgodnie z art. 26 Konstytucji MOP skarga na państwo członkowskie MOP, które nie przestrzega zapisów ratyfikowanej przez siebie konwencji, może być złożona przez inne państwo członkowskie Organizacji, które ratyfikowało tę konwencję, delegata na Międzynarodową Konferencję Pracy lub z własnej inicjatywy przez Radę Administracyjną. Po otrzymaniu skargi Rada Administracyjna ma prawo utworzyć, składającą się z trzech niezależnych członków, Komisję Śledczą. Jej zadaniem jest przeprowadzenie pełnego dochodzenia w sprawie skargi, ustalenie wszystkich faktów sprawy i sformułowanie zaleceń dotyczących środków, jakie należy podjąć w celu rozwiązania problemów podniesionych w skardze. Jest to najwyższego szczebla procedura śledcza MOP i stosowana jest wówczas, gdy państwo oskarżane jest o uporczywe i poważne naruszenia oraz wielokrotnie odmawia zajęcia się nimi. Dotychczas w historii skorzystano z niej 13 razy.

Procedura powyższa miała zastosowanie wobec Polski. Polska ratyfikowała zarówno Konwencję Nr 87 dot. wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., jak i Konwencję Nr 98 dot. zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1957 r. Kiedy w kraju w 1981 r. został wprowadzony stan wojenny, rząd zawiesił działalność NSZZ „Solidarność" i zatrzymał lub zwolnił wielu jego liderów i członków. Po zbadaniu sprawy przez Komitet Wolności Związkowej, delegaci na sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1982 r. złożyli przeciwko Polsce skargę na podstawie artykułu 26 Konstytucji MOP. Powołana do zbadania sprawy Komisja Śledcza stwierdziła poważne naruszenia obu konwencji. Na podstawie wniosków Komisji, MOP oraz wiele krajów i organizacji wzywało Polskę do naprawy sytuacji[8].

Jeżeli państwo odmawia wykonania zaleceń Komisji Śledczej, Rada Administracyjna może podjąć działania na podstawie art. 33 Konstytucji MOP, tzn. zalecić Międzynarodowej Konferencji Pracy podjęcie takiego postępowania, jakie wyda się jej właściwe i skuteczne dla zapewnienia wykonania tych zaleceń.

Artykuł 33 był zastosowany po raz pierwszy – i jak na razie jedyny w historii MOP – w 2000 r., kiedy to RA zwróciła się do Międzynarodowej Konferencji Pracy o podjęcie działań w celu zaprzestania korzystania przez

[8] Szczegóły patrz: 4.1. Skarga na rząd polski w związku z wprowadzeniem stanu wojennego.

Mjanmę z pracy przymusowej. Skarga na podstawie artykułu 26 Konstytucji MOP o łamanie postawień Konwencji nr 29 z 1930 r. została złożona przeciwko Mjanmie w 1996 r., a Komisja Śledcza wykazała „powszechne i systematyczne stosowanie" pracy przymusowej w tym kraju.

3.2.3. Komitet Wolności Związkowej

Wyjątkowym organem kontroli, zajmującym się wyłącznie jedną kategorią praw, jest Komitet Wolności Związkowej, utworzony przez Radę Administracyjną w 1951 r. Składa się z dziewięciu członków pochodzących z grupy rządowej, pracodawców i pracowników oraz 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. Skargi mogą być wnoszone zarówno przeciwko państwom, które ratyfikowały stosowne konwencje, jak i tym, które ich nie ratyfikowały.

Aby skarga mogą być przyjęta musi spełnić określone warunki. Skarżący musi wyraźnie wskazać, że skarga jest kierowana do Komitetu Wolności Związkowej. Skarga musi być składana przez organizację pracodawców lub pracowników. Musi być sporządzona na piśmie i podpisana przez przedstawiciela organu uprawnionego do złożenia skargi. Do złożenia skargi uprawnione są także organizacje pozarządowe posiadające status konsultacyjny w MOP. Zarzuty zawarte w skardze nie mogą mieć charakteru czysto politycznego, należy je jasno i należycie poprzeć dowodami. Nie jest konieczne wyczerpanie wszystkich procedur krajowych, ale Komitet może wziąć pod uwagę fakt, że sprawa jest rozpatrywana przez jurysdykcję krajową.

Jeśli Komitet zdecyduje przyjąć sprawę, rozpoczyna od ustalenia, we współpracy z zainteresowanym rządem, stanu faktycznego sprawy. Jeżeli stwierdzi naruszenie standardów lub zasad wolności związkowej, przygotowuje raport i kieruje go do Rady Administracyjnej przedstawiając zalecenia dotyczące sposobu naprawy sytuacji. Rządy są następnie proszone o składanie sprawozdań z realizacji tych zaleceń. W przypadku państwa, które ratyfi-

kowało stosowne instrumenty, aspekty prawne sprawy mogą być skierowane do rozpatrzenia przez Komitet Ekspertów.

Komitet Wolności Związkowej może również zaproponować zorganizowanie misji bezpośredniej do zainteresowanego państwa i przedyskutowanie problemu na miejscu z urzędnikami państwowymi i partnerami społecznymi. W ciągu prawie 70 lat pracy Komitet zbadał ponad 3300 przypadków.

* * *

W praktyce 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 ostatnich 100 lat w dość zawiły sposób łączyły się i przeplatały. Jednocześnie Polska była jednym z dziewięciu państw, których przedstawiciele wchodzili w skład Komisji Międzynarodowego Ustawodawstwa Pracy i opracowali Konstytucję MOP[9].

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

[9] W pracach Komisji Polskę reprezentowali kolejno: Jan hrabia Żółtowski (członek Polskiego Komitetu Narodowego), Stanisław Patek (członek Sądu Najwyższego) i – jako jego zastępca – Franciszek Sokal (Główny Inspektor Pracy).

w Radzie, przez pierwsze trzy lata w charakterze zastępcy członka i w drugiej kadencji jako członek tytularny. W latach 2005–2008 rząd polski zasiadał w RA w charakterze członka tytularnego, a Ambasador RP w Genewie, Zdzisław Rapacki, pełnił w kadencji 2008–2009 r. funkcję Przewodniczącego RA. W obecnej kadencji – która zakończy się w czerwcu 2020 r. rząd polski zasiada w Radzie w charakterze członka tytularnego. Przedstawiciel ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w Stałym Przedstawicielstwie RP pełni funkcję koordynatora grupy Europy Środkowo-Wschodniej.

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. do 2014 r. w Radzie Administracyjnej w charakterze zastępcy członka zasiadał 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 Międzynarodowej Konferencji Pracy w 2003 r.

Polska, ratyfikowawszy 92 konwencji i jeden protokół (z czego w mocy jest 66) i będąc stroną wszystkich konwencji fundamentalnych i związanych z zarządzaniem, 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.

W 1995 r. odbyła się w Warszawie V Europejska Konferencja Regionalna MOP, po raz pierwszy poza Genewą. W październiku 2004 r. Polskę odwiedził Juan Somavia Dyrektor Generalny MBP. Przy okazji tej wizyty MPiPS wraz z Kancelarią Prezydenta zorganizowało konferencję *Reforma „państwa opiekuńczego: dążenie Międzynarodowej Organizacji Pracy do sprawiedliwej globalizacji*. Polska brała też udział w pracach powołanej przez MOP Światowej Komisji ds. społecznego wymiaru globalizacji, była jednym z 27 państw MOP w których odbyły się dialogi krajowe w ramach prac komisji. W ramach tego projektu MPiPS zorganizowało w lutym 2003 r. konferencję *Społeczny wymiar globalizacji: szanse, wyzwania i zagrożenia dla Polski*. W 2014 r. Polskę odwiedził – na zaproszenie Pracodawców RP w związku z obchodami 25. rocznicy powstania tej organizacji – Guy Ryder, Dyrektor Generalny MBP. Wziął on udział w konfe-

rencji międzynarodowej pt.: *Od transformacji do globalizacji, a* podczas uroczystej Gali 25-lecia Pracodawców RP Dyrektorowi Generalnemu wręczono statuetkę Super Wektora, przyznawaną za osiągnięcia wybitne, których konsekwencje wykraczają daleko w przyszłość. Guy Ryder podczas swojego pobytu spotkał się również z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej.

W ramach przygotowań do 100. rocznicy powstania MOP, w odpowiedzi na Inicjatywę Stulecia na rzecz przyszłości pracy, 7 grudnia 2016 r. MRPiPS we współpracy z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych zorganizowało Krajowy dialog o przyszłości pracy z udziałem przedstawiciela MOP. W setną rocznicę powstania MOP zorganizowana została (3 kwietnia 2019 r.) konferencja *Międzynarodowa Organizacja Pracy 1919–2019: wspólna przeszłość – lepsza przyszłość (pracy)*, podczas której trójstronni partnerzy dyskutowali raport Globalnej Komisji ds. przyszłości pracy.[10] W czasie tej konferencji Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oznaczył Międzynarodową Organizację Pracy nagrodą „Primus in agendo" (Pierwszy w działaniu) przyznawaną za szczególne działania lub zasługi na rzecz rynku pracy, polityki społecznej albo rodziny.

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

Szczególną rolę MOP odegrała w polskiej historii na początku lat 80. XX wieku. 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 internowa-

[10] Patrz punkt 6.1.

nych działaczy związkowych. Dyrektor Generalny niezwłocznie skontaktował się z władzami polskimi i zaproponował wysłanie misji, w celu zapoznania się na miejscu z sytuacją, ale Polska w dniu 28 grudnia 1981 r. odrzuciła 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 sporządzonym 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 sprawozdawanie 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, a 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. XX wieku 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 nadużywaniu 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 zakresie 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 *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, Mołdawią 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 oraz Państwową Inspekcję Pracy w dalszych szkoleniach.

W 2014 r. rząd polski wystąpił do Międzynarodowego Biura Pracy o udzielenie pomocy technicznej w zakresie praw związkowych. Główną przyczyną wystąpienia z wnioskiem była skarga złożona do Komitetu Wolności Związkowej (KWZ) przez NSZZ „Solidarność" (sprawa nr 2888). KWZ uznał, że polskie ustawodawstwo wymagało dostosowania do postanowień Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., ponieważ m.in. nie umożliwiało osobom zatrudnionym na podstawie innej niż stosunek pracy tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich. Ponadto, do Trybunału Konstytucyjnego zostały skierowane

wnioski o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustaw: o związkach zawodowych (prawo zrzeszenia się osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionych) i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (prawo do strajku pracowników służby cywilnej).

Eksperci Międzynarodowego Biura Pracy gościli w Polsce z misją pomocy technicznej w dniach 14–16 maja 2014 r. Spotkali się z przedstawicielami rządu i partnerów społecznych podczas spotkań trójstronnych i dwustronnych, a następnie przedstawili rządowi raport zawierający m.in. wskazówki w kwestii zmiany ustawodawstwa. Tematyka misji dotyczyła:

– Prawa koalicji osób pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy.
– Uregulowań dotyczących uprawnień związków zawodowych w szczególności mechanizmów ochrony osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (ochrona trwałości zatrudnienia a specyfika umów cywilnoprawnych).
– Ochrony przed dyskryminacją antyzwiązkową.
– Weryfikacji liczebności związków zawodowych.
– Prawa do strajku pracowników służby cywilnej i administracji publicznej nie pełniących funkcji władczych.

Głównym efektem misji pomocy technicznej była zmiana ustawy o związkach zawodowych, która umożliwia osobom wykonującym pracę na podstawie innej niż stosunek pracy tworzenie związków zawodowych i przystępowania do nich.

4.4. Zespół Rady Dialogu Społecznego do spraw międzynarodowych

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 organizacje 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 w 1990 r. na mocy Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów. W związku z wejściem w życie Konstytucji RP z 1997 r. i następnie przy-

jęciem ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych Zarządzenie Nr 1 przestało obowiązywać. W związku w 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 dniu 24 lipca 2015 r. przyjęto ustawę o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240). RDS zastąpiła Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Rada Dialogu Społecznego powołała osiem Zespołów problemowych, w tym **Zespół do spraw międzynarodowych**, do zadań którego należy w szczególności, w obszarze współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy:

1. Przeprowadzanie wspólnych konsultacji w kwestiach objętych porządkiem dziennym obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy, omawianie składu delegacji na kolejne sesje Konferencji oraz wypowiadanie się we wspólnych sprawach dotyczących udziału delegacji Polski w tych sesjach.
2. Opiniowanie projektów konwencji i zaleceń przygotowywanych do uchwalenia przez Międzynarodową Konferencję Pracy.
3. Opiniowanie propozycji wniosków, jakie będą przedstawiane odpowiednim organom w związku z przedkładaniem konwencji i zaleceń zgodnie z art. 19 Konstytucji MOP.
4. Opiniowanie projektów sprawozdań przedstawianych przez rząd do Międzynarodowego Biura Pracy na podstawie art. 22 Konstytucji MOP.
5. Występowanie, z własnej inicjatywy z propozycjami ponownego rozpatrzenia nieratyfikowanych konwencji i zaleceń, które nie zostały jeszcze wprowadzone w życie, w celu rozważenia, jakie środki mogłyby być podjęte, aby w razie potrzeby przyspieszyć ich ratyfikację i realizację, a także występowanie z propozycjami wypowiedzenia ratyfikowanych konwencji.
6. Inicjowanie uzgodnionych propozycji rozwijania trójstronnych stosunków Polski z MOP, w tym opiniowanie wieloletnich programów rozwoju współpracy Polski z Międzynarodowym Biurem Pracy i jego instytucjami.
7. Popularyzowanie na forum krajowym idei Konstytucji MOP oraz celów i założeń programowych MOP.

W skład Zespołu, wchodzą:

– Po stronie rządowej: przedstawiciele ministra rodziny, pracy i polityki społecznej oraz ministra spraw zagranicznych.

– Po stronie związkowej: 2 przedstawicieli Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność" i obserwator reprezentujący tę Organizację, 2 przedstawicieli Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i 2 przedstawicieli Forum Związków Zawodowych.
– Po stronie pracodawców: 2 przedstawicieli Konfederacji Lewiatan, 2 przedstawicieli Związku Rzemiosła Polskiego, 2 przedstawicieli Pracodawców RP, 2 przedstawicieli Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz 1 przedstawiciel Związku Pracodawców Business Centre Club.

Od grudnia 2015 r. funkcję przewodniczącego Zespołu – na czteroletnią kadencję – pełni przedstawiciel NSZZ „Solidarność".

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 przedefiniowania 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 przedefiniowania 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 punkt 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 celów 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. oraz zostały wpisane do *Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*.

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: Bahrain, Bangladesz, Dania, Filipiny, Ghana, Kazachstan, Maroko i Panama. W każdym z tych krajów opracowano odmienny program wynikający z różnych uwarunkowań 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 funkcjonuje 49 takich programów, najwięcej w Afryce (18) i Azji (15) – w Europie obejmują Albanię, Azerbejdżan, Czarnogórę, Macedonię Północną, Mołdawię, Serbię i Ukrainę.

5.2. Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji

Szczególnym obszarem zainteresowania MOP pod koniec XX w. i w pierwszych latach nowego tysiąclecia był społeczny wymiar globalizacji. W 2001 r. powołano Światową Komisję ds. społecznego wymiaru globalizacji pod wspólnym przewodnictwem Prezydent Finlandii Tarji Halonen i Prezydenta Tanzanii Benjamina Mkapy. Komisja składała się z 26 członków. Wśród nich znaleźli się przedstawiciele świata polityki, biznesu i wielonarodowych korporacji, związków zawodowych, świata nauki oraz społeczeństwa obywatelskiego.

Celem utworzenia Komisji była pomoc w dostosowaniu do zmian spowodowanych globalizacją, wywierającą wpływ na ludzkie życie, na rodzinę i na społeczeństwo. Komisja uczestniczyła w 27 spotkaniach krajowych i regionalnych (w tym w dialogu krajowym w Polsce), które przyczyniły się do zidentyfikowania głównych problemów i sformułowania zaleceń. Zalecenia zostały opublikowane w lutym 2004 r. w raporcie zatytułowanym *Sprawiedliwa globalizacja: jak stworzyć szanse dla wszystkich*. W raporcie zaprezentowano diagnozę wpływu procesów globalizacyjnych na świat pracy i codzienne życie ludzi we wszystkich regionach, na ich aspiracje i możliwość ich realizacji. Raport stanowił próbę przełamania ówczesnego impasu w kształtowaniu sprawiedliwej globalizacji, koncentrując się na obawach i aspiracjach ludzi oraz poszukiwaniu sposobów lepszego wykorzystania potencjału kryjącego się w globalizacji. Dzięki nadaniu globalizacji silnego wymiaru społecznego, oparciu na powszechnie uznawanych wartościach oraz szacunku dla praw człowieka i jego godności, proces ten będzie sprawiedliwy, obejmie wszystkich ludzi oraz będzie podlegał demokratycznemu zarządzaniu.

W listopadzie 2005 r. Rada Administracyjna zdecydowała, że Międzynarodowa Konferencja Pracy rozpocznie dyskusję nad wzmocnieniem kompetencji MOP w celu pomocy państwom członkowskim 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 osiągania strategicznych celów na poziomie krajowym, regionalnym i międzynarodowym.

W odniesieniu do wewnętrznego zarządzania MOP, próbowano znaleźć możliwe ulepszenia w sposobie 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 państwom członkowskim skutecznej pomocy przynoszącej mierzalne rezultaty.

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 instytucjami 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).

5.3. 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 przestawiła się na tryb awaryjny, angażując większość swoich zasobów na rzecz walki z kryzysem. Działalność ta polegała 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 śledziła sytuację w krajach i przedsiębiorstwach oraz informowała o działalności swojej i innych organizacji w walce z kryzysem (ILO Global Jobs Crisis Observatory).

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 Guerríi. 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 swojego 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. Podkreślali 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 pozwalały chronić ludzi, wspierać produktywne przedsiębiorstwa i chronić miejsca pracy. W stanowisku tym stwierdzali również, że MOP jest gotowa do pomocy państwom członkowskim w podejmowanych przez nie działaniach.

Negatywny wpływ globalnego kryzysu finansowego na zatrudnienie i jego skutki społeczne 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 2009 r. 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 na rzecz miejsc pracy, zrównoważonych przedsiębiorstw, ochrony pracowników przy jednoczesnym zagwarantowaniu im praw i możliwości wyrażania opinii, co przyczyni się do rewitalizacji gospodarki, sprawiedliwej globalizacji, poprawy 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 gospodarki i rozwoju, który prowadzi do tworzenia miejsc pracy i zrównoważonych przedsiębiorstw, a jej ramy wyznacza *Agenda na rzecz godnej pracy*.

Cześć 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. Opcje te są podzielone na cztery grupy: 1) Przyspieszenie tworzenia miejsc pracy, ożywienia na rynku pracy i zrównoważonych przedsiębiorstw, skupiająca się na polityce rynku pracy, wpieraniu małych i średnich przedsiębiorstw oraz zielonej gospodarce, 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 najsłabiej rozwiniętym.

Ostatnia część dokumentu określa rolę MOP w walce z kryzysem, podkreślając wiedzę i doświadczenie MOP w zbieraniu i analizowaniu danych społeczno-gospodarczych oraz zobowiązuje Organizację do zapewniania odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych oraz współpracy z innymi organizacjami tak, by wpierać państwa członkowskie chcące wykorzystać Globalny Pakt na rzecz zatrudnienia.

6. INICJATYWY STULECIA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY

Międzynarodowa Organizacja Pracy obchodzi w 2019 r. 100-lecie powstania. W okresie poprzedzającym jubileusz wdrożone zostały tzw. Inicjatywy Stulecia. Stanowią one część sytemu działań mających na celu ułatwienie podejmowania wyzwań związanych z wypełnianiem mandatu w zakresie sprawiedliwości społecznej w drugim stuleciu działalności Organizacji.

Dyrektor Generalny MBP Guy Ryder w swoim raporcie *W stronę stulecia MOP: aktualna sytuacja, odnowienie mandatu i trójstronne zaangażowanie* z 2013 r. określił wyzwania stojące przed Organizacją oraz przedstawił siedem Inicjatyw Stulecia:

1. Inicjatywa na rzecz przyszłości pracy (The Future of Work Initiative).
2. Inicjatywa na rzecz standardów (The Standards Initiative).
3. Inicjatywa na rzecz zarządzania (The Governance Initiative).
4. Inicjatywa na rzecz wyeliminowania ubóstwa (The End to Poverty Initiative).
5. Inicjatywa na rzecz kobiet w pracy (The Women at Work Initiative).
6. Zielona Inicjatywa (The Green Initiative).
7. Inicjatywa na rzecz przedsiębiorstw (The Enterprises Initiative).

6.1. Inicjatywa na rzecz przyszłości pracy

Za najważniejszą z Inicjatyw Stulecia Rada Administracyjna uznała Inicjatywę na rzecz przyszłości pracy. Jest ona szczególnie istotna, ponieważ wraz ze zmianami w świecie pracy wynikającymi z digitalizacji, automatyzacji i robotyzacji pracy, zmian technologicznych, klimatycznych i demograficznych (w szczególności starzenie się społeczeństw), powstają nowe wyzwania takie jak rosnące nierówności społeczne, nowe formy zatrudnienia i związane z nimi problemy w obszarze praw pracowniczych i zabezpieczenia społecznego, gospodarka nieformalna, zanikanie zawodów i pojawianie się nowych, wymagających kwalifikacji cyfrowych. Wyzwania te zmuszają do podejmowania zdecydowanych i jednocześnie rozważnych działań.

Celem tej Inicjatywy jest rozpoczęcie i prowadzenie globalnego dialogu dotyczącego przyszłości pracy w celu wspierania działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej trójstronnych członków, dla lepszego zrozumienia i skutecznego reagowania na wyzwania związane ze zmianami następującymi w świecie pracy.

Pierwszym etapem realizacji Inicjatywy było przeprowadzenie trójstronnych dialogów krajowych i regionalnych oraz dialogu globalnego, który odbył się w Genewie w kwietniu 2017 r. Drugi etap obejmował powołanie w sierpniu 2017 r. Globalnej Komisji Wysokiego Szczebla ds. przyszłości pracy pod przewodnictwem Premiera Szwecji, Stefana Löfvena i Prezydenta RPA Cyrila Ramaphosy. W skład Komisji wchodziło 27 niezależnych członków, reprezentujących biznes, związki zawodowe, ośrodki analityczne (think thanki), rządy oraz organizacje pozarządowe.

Efektem prac było opublikowanie w styczniu 2019 r. raportu *Praca na rzecz lepszej przyszłości*[11]. Następnie Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zwrócił się do wszystkich państw członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy o przeprowadzenie trójstronnych dyskusji nad raportem Komisji i wnioskami z niego płynącymi. Debata podczas jubileuszowej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (czerwiec 2019 r.) stanowiła trzeci etap Inicjatywy na rzecz przyszłości pracy oraz wstęp do przyjęcia *Deklaracji Stulecia o przyszłości pracy* i roli Międzynarodowej Organizacji Pracy w drugim stuleciu działalności. Podstawą opracowania i przyjęcia Deklaracji Stulecia był Raport Globalnej Komisji, w szczególności zaproponowana w nim odnowiona globalna umowa społeczna i agenda na rzecz przyszłości pracy skoncentrowana na ludziach.

6.1.1. Deklaracja Stulecia MOP o przyszłości pracy

Podczas 108 sesji, 21 czerwca 2019 r., Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła *Deklarację Stulecia MOP o przyszłości pracy*. Deklaracja składa się z preambuły i czterech części. Towarzyszy jej krótka rezolucja. Preambuła zawiera odwołanie do najważniejszych osiągnięć MOP – ale też problemów, które pozostały do rozwiązania bądź powstały ostatnio – oraz dokumentów statutowych (*Konstytucji, Deklaracji Filadelfijskiej, Deklaracji dotyczącej funda-*

[11] [ang. *Work for a brighter future*] https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm

mentalnych zasad i praw w pracy i *Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*). Podkreśla znaczenie dialogu społecznego, rolę zrównoważonych przedsiębiorstw oraz wyraża przekonanie, że w zasięgu możliwości rządów, pracodawców i pracowników leży odnowienie Organizacji i kształtowanie przyszłości pracy, zgodnie z zasadami, które legły u podstaw MOP. Preambuła potwierdza również zasadę wyrażoną w *Deklaracji Filadelfijskiej*, że praca nie jest towarem oraz zawiera zobowiązanie do zapewnienia świata pracy wolnego od przemocy i molestowania. Ważnym elementem preambuły jest też stwierdzenie o konieczności demokratyzacji ciał zarządzających MOP poprzez zapewnienie wszystkim regionom uczciwej reprezentacji zgodnie z zasadą równości między państwami członkowskimi.

W Części pierwszej wymienia się aktualne trendy (zmiany technologiczne, demograficzne, środowiskowe i klimatyczne, globalizację oraz utrzymujące się nierówności), które mają głęboki wpływ na świat pracy oraz wskazuje na konieczność pilnego działania na rzecz kształtowania uczciwej, inkluzywnej i bezpiecznej przyszłości pracy opierającej się na pełnym, produktywnym i swobodnie wybranym zatrudnieniu oraz godnej pracy dla wszystkich, która w tym kształcie jest fundamentalna dla zrównoważonego rozwoju i walki z ubóstwem. Cel ten ma być osiągnięty przez skoncentrowane na człowieku podejście do przyszłości pracy (human-centred approach to the future of work), które umieszcza prawa pracowników i ich potrzeby oraz aspiracje i prawa wszystkich ludzi w sercu polityk gospodarczych, społecznych i środowiskowych.

Cześć druga wskazuje siedemnaście obszarów, na które Międzynarodowa Organizacja Pracy musi skierować swoje działania, żeby rozwijać skoncentrowane na człowieku podejście do przyszłości pracy (w tym promowanie zdobywania umiejętności i kwalifikacji przez wszystkich pracowników przez całe życie, osiągniecie równości płci, równe szanse i traktowanie dla niepełnosprawnych, likwidacja pracy dzieci, wzmacnianie inspekcji pracy, rozwój systemów zabezpieczenia społecznego, pogłębianie i rozszerzanie działań MOP w obszarze międzynarodowych migracji pracowniczych oraz zintensyfikowanie zaangażowania i współpracy w ramach systemu wielostronnego). W części tej podkreśla się też znaczenie dialogu społecznego i trójstronnej współpracy, jako podstawy funkcjonowania MOP oraz metody przyczyniającej się do skuteczności polityki. W części drugiej znajduje się też jeden z najważniejszych elementów Deklaracji: uznanie, że bezpieczne i zdrowe warunki

pracy są fundamentalne dla godnej pracy, co otwiera możliwość uznania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy za prawo fundamentalne zgodnie z Deklaracją MOP z 1998 r.

Cześć trzecia jest skierowana do członków MOP (nie tylko rządów, ale i partnerów społecznych) i wskazuje działania, które powinni oni podjąć – indywidulanie i wspólnie, w tym w drodze dialogu społecznego i trójstronnie – na rzecz skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy – w podziale na trzy obszary. Są to: wzmocnienie możliwości wszystkich ludzi, żeby mogli korzystać z szans, jakie daje zmieniający się świat; wzmocnienie instytucji pracy przez zapewnienie odpowiedniej ochrony wszystkim pracownikom oraz promowanie trwałego, inkluzywnego i zrównoważonego wzrostu, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich.

W Części czwartej wskazane są narzędzia potrzebne do realizacji skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy. Podstawowym są międzynarodowe standardy pracy: ich ustanawianie, promowanie, ratyfikacja i kontrolowanie ich przestrzegania. W części tej wymienia się również wzmocnienie możliwości trójstronnych partnerów, współpracę techniczną, zbieranie danych statystycznych, badań i zarządzanie wiedzą oraz rolę MOP w systemie wielostronnym.

Przyjęta wraz z Deklaracją rezolucja ma charakter techniczny i jest skierowana przede wszystkim do Rady Administracyjnej, którą wzywa do:

– rozważenia włączenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w poczet fundamentalnych zasad i praw w pracy,
– uwzględnienia priorytetów określonych w Deklaracji przy formułowaniu programu i budżetu Organizacji,
– przeprowadzania okresowego przeglądu wdrażania Deklaracji.

Rezolucja zobowiązuje Dyrektora Generalnego do przedłożenia RA propozycji mającej na celu promowanie większej spójności w systemie wielostronnym.

Wzywa także państwa członkowskie do zakończenia procesu ratyfikacji Poprawki do Konstytucji MOP z 1986 r. w celu zdemokratyzowania funkcjonowania i składu ciał zarządzających MOP.

6.2. Inicjatywa na rzecz standardów

U podstaw Inicjatywy na rzecz standardów leżał kryzys systemu kontrolnego, który rozpoczął się w 2012 r. W tym roku Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń opublikował Przegląd ogólny na temat konwencji związkowych, który zawierał jego uwagi dotyczące prawa do strajku. Ze stanowiskiem Komitetu Ekspertów nie zgadzała się strona pracodawców, która kwestionowała również jego mandat w zakresie interpretacji konwencji MOP. W rezultacie, Komitet ds. stosowania konwencji i zaleceń, który obraduje podczas każdej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, a którego podstawą działania jest dokument przygotowany przez Komitet Ekspertów, po raz pierwszy od momentu powstania w 1927 r., nie był w stanie przyjąć listy przypadków indywidualnych[12]. Sytuacja ta doprowadziła do dyskusji wewnątrz MOP na temat funkcjonowania systemu kontrolnego.

Pierwszym krokiem w procesie trójstronnego porozumienia dotyczącego systemu kontrolnego był przygotowany przez przewodniczącego Komitetu Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń i przewodniczącego Komitetu Wolności Związkowej, wspólny raport na temat współzależności, funkcjonowania i możliwych ulepszeń w procedurach kontrolnych Międzynarodowej Organizacji Pracy wynikających z art. 22, 23, 24 i 26 Konstytucji MOP oraz w mechanizmie związanym z wolnością związkową.

Został on przedstawiony podczas 326 sesji Rady Administracyjnej w marcu 2016 r. Dyskusja w Radzie Administracyjnej potwierdziła poparcie wszystkich trzech stron dla wzmacniania systemu kontrolnego MOP oraz wolę włączenia się w ten proces.

Na swojej 329 sesji w marcu 2017 r. Rada Administracyjna przyjęła plan i harmonogram działań na rzecz wzmacniania systemu kontrolnego. Obejmują one szerokie spektrum zagadnień, takich jak: współzależność między organami kontrolnymi MOP, usprawnienie systemu sprawozdawczości, dzielenie się informacjami z organizacjami oraz pewność prawna.

Rada zwróciła się także do Biura o podjęcie niezbędnych działań na rzecz implementacji planu działań, monitorowanie sytuacji i okresowe przedkładanie sprawozdań na sesjach RA MBP.

---

[12] Patrz punkt 3.1.

Działania w ramach Inicjatywy na rzecz standardów mają przyczyniać się do zwiększania znaczenia międzynarodowych standardów pracy poprzez usprawnienie systemu kontrolnego MOP oraz ustanowienie mechanizmu przeglądu standardów.

- Mechanizm Przeglądu Standardów (Standards Review Mechanism – SRM)[13]

Najbardziej rozwiniętym elementem Inicjatywy na rzecz standardów jest Mechanizm Przeglądu Standardów. Celem SRM jest dokonanie przeglądu międzynarodowych standardów pracy przyjętych dotychczas przez Międzynarodową Organizację Pracy i wskazanie instrumentów nieaktualnych bądź przestarzałych, tak żeby międzynarodowe standardy pracy stanowiły zwartą, aktualną i silną całość, a jednocześnie odpowiadały na zmieniającą się sytuację w świecie pracy, chroniły pracowników i uwzględniały potrzeby zrównoważonych przedsiębiorstw. SRM został utworzony przez Radę Administracyjną w listopadzie 2011 r., ale zaczął funkcjonować dopiero w 2015 r. wraz z powołaniem Trójstronnej Grupy Roboczej Mechanizmu Przeglądu Standardów (TGR). TGR ma 32 członków – 16 przedstawicieli rządów oraz po 8 przedstawicieli pracodawców i pracowników.

Mandat Trójstronnej Grupy Roboczej obejmuje przegląd międzynarodowych standardów pracy przyjętych przez MOP i wypracowanie dla Rady Administracyjnej rekomendacji na temat statusu konwencji i zaleceń podlegających przeglądowi, zidentyfikowanie luk, wskazanie ewentualnej potrzeby przyjęcia nowych standardów oraz propozycji dalszych działań.

Trójstronna Grupa Robocza Mechanizmu Przeglądu Standardów (TGR) odbyła dotychczas 5 posiedzeń.

Celem pierwszego spotkania TGR SRM (luty 2016 r.) było ustalenie programu prac. Grupa założyła, że dokona przeglądu 231 instrumentów (konwencji i protokołów oraz zaleceń), pogrupowanych w 20 bloków tematycznych według celów strategicznych MOP.

Na drugim spotkaniu (październiku 2016 r.) Grupa Robocza ustaliła dalsze działania w odniesieniu do 63 instrumentów (36 konwencji i 27 zaleceń) uznanych wcześniej za nieaktualne. Propozycje te zostały zaakceptowane przez Radę Administracyjną na jej 328 sesji w październiku 2016 r. W konse-

[13] więcej na stronie https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_449687/lang--en/index.htm

kwencji Rada Administracyjna umieściła na porządku obrad 107 sesji MKP punkt dotyczący uchylenia lub wycofania dziewięciu nieaktualnych instrumentów oraz zwróciła się do MBP z prośbą o przygotowanie propozycji nowego standardu dotyczącego stażystów w związku ze zidentyfikowaną przez TGR luką prawną.

Podczas trzeciego spotkania (wrzesień 2017 r.) Grupa Robocza poddała przeglądowi 19 instrumentów dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (postanowienia ogólne i szczególne zagrożenia). Ponadto, TGR podjęła decyzję, że wszystkie analizowane instrumenty, zostaną podzielone na trzy kategorie: aktualne, wymagające dalszych działań w celu zapewnienia ich aktualności oraz nieaktualne. Grupa Robocza uznała, że 8 z 19 instrumentów poddanych przeglądowi pozostaje aktualnych, dziesięć wymaga podjęcia dalszych działań, a jeden instrument jest nieaktualny i wymaga ewentualnego wycofania. W wyniku zidentyfikowanych luk Grupa zaleciła podjęcie działań mających na celu opracowanie standardu dotyczącego ergonomii i zagrożeń biologicznych w odniesieniu do wąglika, jak również ustanowienie standardu konsolidującego instrumenty dotyczące substancji i preparatów chemicznych i bezpieczeństwa maszyn. Dodatkowo, Grupa Robocza zasugerowała działania o charakterze pozanormotwórczym, np. kampanie promocyjne i pomoc techniczną, w sprawie azbestu i zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym oraz wydanie publikacji zawierającej wytyczne techniczne.

W czasie czwartego spotkania (wrzesień 2018 r.) Trójstronna Grupa Robocza poddała przeglądowi 9 instrumentów dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, statystyki pracy i inspekcji pracy. W wyniku zaleceń Grupy, Rada Administracyjna zadecydowała o przedłożeniu w 2024 r. Międzynarodowej Konferencji Pracy wniosku o uchylenie czterech przestarzałych konwencji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (przyjętych przed II wojną światową i w 1947 r.). Jeśli Międzynarodowa Konferencja Pracy zadecyduje o ich uchyleniu, nie będą dłużej wchodziły w skład zbioru norm Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Piąte spotkanie Grupy Roboczej (wrzesień 2019 r.) było poświęcone przeglądowi konwencji dotyczących zatrudnienia.

Uruchomienie mechanizmu przeglądu standardów, wraz z wejściem w życie w październiku 2015 r. Aktu poprawki do Konstytucji MOP przyjętego w 1997 r., umożliwiającego Międzynarodowej Konferencji Pracy uchylanie

konwencji nieaktualnych lub nieprzyczyniających się do osiągania celów Organizacji, wzmocniło skuteczność działania Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz zapewniania silnego i aktualnego zbioru międzynarodowych standardów pracy.

6.3. Inicjatywa na rzecz zarządzania

Inicjatywa ta zakłada ocenę funkcjonowania struktur zarządzających Międzynarodowej Organizacji Pracy w celu ich dostosowania do potrzeb drugiego stulecia działalności Organizacji oraz ocenę wpływu *Deklaracji na rzecz sprawiedliwości społecznej z 2008 r.*

Na Inicjatywę składają się cztery komponenty: reforma Rady Administracyjnej, reforma funkcjonowania Międzynarodowej Konferencji Pracy, ocena wpływu *Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji* oraz reforma spotkań regionalnych.

- reforma Rady Administracyjnej

Jej celem było zwiększenie zaangażowania wszystkich członków Rady w jej obrady i proces decyzyjny, a także zwiększanie transparentności poprzez regularne konsultacje i poprawę działań podejmowanych w następstwie decyzji Rady Administracyjnej. W marcu 2011 r. został przyjęty pakiet reform, który był następnie poddany przeglądowi w 2014 i 2015 r. Reforma obejmuje usprawnienie struktur Rady Administracyjnej oraz mechanizmu przyjmowania agendy, zwiększanie transparentności i wsparcie partnerów społecznych zapleczem biurowym, a także lepsze zarządzanie czasem oraz poprawę sposobu prezentacji dokumentów.

- reforma funkcjonowania Międzynarodowej Konferencji Pracy

Głównym celem reformy Międzynarodowej Konferencji Pracy było wzmocnienie roli Konferencji jako najwyższego organu decyzyjnego Organizacji, lepsze zaspokajanie potrzeb członków Organizacji i społeczności międzynarodowej, jak również zapewnienie, że Międzynarodowa Konferencja Pracy działa skutecznie, transparentnie i spójnie. Reforma miała także na celu zwiększenie autorytetu Międzynarodowej Konferencji Pracy poprzez poddawanie podczas jej obrad pod dyskusję pilnych i aktualnych kwestii, istotnych z punktu widzenia świata pracy.

W trakcie sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w 2013 i 2014 r. wprowadzono pilotażowo szereg rozwiązań techniczno-organizacyjnych oraz skrócono czas trwania Konferencji z trzech do dwóch tygodni. Rozwiązania te były udoskonalane w trakcie kolejnych sesji i są z powodzeniem stosowane.

- ocena wpływu *Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*

Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r., przedstawia współczesną i dynamiczną wizję mandatu i celów MOP w kontekście globalizacji. W 2016 r. Międzynarodowa Konferencja Pracy oceniła kroki podjęte w celu promowania realizacji Deklaracji i jej wpływ oraz przyjęła Rezolucję w sprawie wspierania sprawiedliwości społecznej poprzez godną pracę. Jest ona wyrazem trójstronnego poparcia Deklaracji i stałego zaangażowania w *Agendę na rzecz godnej pracy*. W Rezolucji tej Organizacja i jej trójstronni członkowie potwierdzili, że cztery cele strategiczne – zatrudnienie, ochrona socjalna, dialog społeczny i trójstronność, a także podstawowe zasady i prawa w pracy, w tym kwestie równości płci i niedyskryminacji, stanowią istotę mandatu MOP we współczesnym świecie. Rezolucja podkreśla kluczowe znaczenie dalszego zintegrowanego podejścia do godnej pracy i wzywa do zwiększenia wysiłków Organizacji, Międzynarodowego Biura Pracy i trójstronnych członków na rzecz pełnego wykorzystania potencjału Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej.

W listopadzie 2017 r. Rada Administracyjna przyjęła nowy, pięcioletni cykl dyskusji okresowych, z zachowaniem następującej kolejności celów strategicznych: dialog społeczny i trójstronność w 2018 r., ochrona socjalna (zabezpieczenie społeczne) w 2020 r., zatrudnienie w 2021 r., ochrona socjalna (ochrona pracowników) w 2022 r., fundamentalne zasady i prawa w pracy w 2023 r.

- reforma spotkań regionalnych

Rada Administracyjna rozważyła szereg aspektów takich jak rola i mandat spotkań regionalnych, skład, prawo udziału, czas trwania, częstotliwość i miejsce spotkań, format i metody pracy, a także forma i charakter dokumentu końcowego. Przebieg dotychczasowej dyskusji wskazuje na ogólne zadowolenie członków z obecnego formatu i funkcjonowania spotkań regionalnych. Istnieje również szerokie poparcie dla utrzymania czterodniowego czasu trwania i zachowania niezbędnej elastyczności w zakresie terminów i częstotliwości spotkań.

Na swojej listopadowej sesji w 2017 r. Rada Administracyjna zadecydowała, że każde państwo może brać udział w jednym spotkaniu regionalnym w charakterze członka, przy czym Rada Administracyjna ma możliwość zaproszenia jakiegokolwiek państwa na spotkanie regionalne w charakterze obserwatora[14]. Na swojej marcowej sesji w 2018 r., Rada Administracyjna rozpatrzyła i przyjęła skonsolidowaną wersję Regulaminu spotkań regionalnych, który był następnie przedłożony i przyjęty na 107 sesji MKP w 2018 r.

6.4. Inicjatywa na rzecz wyeliminowania ubóstwa[15]

Inicjatywa na rzecz wyeliminowania ubóstwa została opracowana jako narzędzie kontynuowania prac Międzynarodowej Organizacji Pracy w kierunku wdrażania *Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Agenda 2030 uznaje eliminację ubóstwa, w tym skrajnego, we wszelkich jego przejawach i formach, za największe wyzwanie na poziomie globalnym i nieodłączny wymóg zrównoważonego rozwoju.

Pod wieloma względami Agenda 2030 nawiązuje do *Deklaracji Filadelfijskiej* z 1944 r., która stanowi, że „ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich; walkę z niedostatkiem należy prowadzić niestrudzenie w każdym kraju, jak też ciągłymi i wspólnymi działaniami międzynarodowymi". Niniejsza przestroga Międzynarodowej Organizacji Pracy i wezwanie do działań są tak samo istotne i aktualne dziś, jak i w dniu jej ukonstytuowania.

Inicjatywa na rzecz eliminacji ubóstwa będzie przewodziła wysiłkom MOP na rzecz realizacji Agendy 2030 i wszystkich 17 celów zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem celu 8 – promowanie stabilnego, zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi.

---

[14] Przed tą zmianą państwa, które posiadają terytoria niemetropolitalne (jak Francja) lub zależne (jak np. Holandia czy Wielka Brytania) oraz państwa, których terytoria rozciągają się na więcej niż jednym kontynencie (jak Turcja czy Rosja) mogły uczestniczyć w więcej niż jednym spotkaniu regionalnym. Pozwalało to tym państwom brać udział w kilku spotkaniach regionalnych i spotykało się z krytyką państw należących tylko do jednego regionu i zarzutami o ingerowanie w jego sprawy.

[15] Więcej informacji na stronie https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480305/lang--en/index.htm

6.5. Inicjatywa na rzecz kobiet w pracy[16]

Inicjatywa na rzecz kobiet w pracy ma na celu lepsze zrozumienie i wyjaśnienie, dlaczego postęp w zapewnianiu godnej pracy kobiet jest tak powolny i co należy zrobić, aby zapewnić pracującym kobietom lepszą przyszłość. Inicjatywa obejmuje, zidentyfikowane na podstawie badań i konsultacji, cztery obszary problemowe:

– dyskryminacja, w tym stereotypy ograniczające dostęp do godnej pracy,
– niskie płace i brak równych wynagrodzeń,
– nieuznawanie, nierówny podział i niedocenianie pracy opiekuńczej,
– przemoc i molestowanie.

Powyższe kwestie są podkreślone również w *Agendzie na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Inicjatywa zawiera w sobie zarówno elementy regionalne, jak i krajowe oraz odniesienia do innych Inicjatyw Stulecia MOP, w szczególności Inicjatywy na rzecz przyszłości pracy.

6.6. Zielona Inicjatywa[17]

Celem Zielonej Inicjatywy jest zwiększenie wiedzy i zdolności Międzynarodowej Organizacji Pracy do zarządzania zmianami prowadzącymi do bardziej „zielonych gospodarek" i zrównoważonej przyszłości.

Inicjatywa prowadzi również do zmiany w kierunku bardziej „zielonego" funkcjonowania siedziby Międzynarodowego Biura Pracy oraz biur regionalnych, w oparciu o zrównoważoną środowiskowo politykę oraz system zarządzania. W centrum Zielonej Inicjatywy znajdują się trzy obszary o kluczowym znaczeniu:

– gruntowne zbadanie i zrozumienie wyzwań i możliwości dla świata pracy, związanych z przechodzeniem w kierunku „zielonych gospodarek",
– wypracowanie rozwiązań politycznych dla zapewnienia godnej pracy i sprawiedliwości społecznej dla wszystkich i we wszystkich sektorach,

[16] Więcej informacji na stronie https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480301/lang--en/index.htm

[17] Więcej informacji na stronie https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_467270/lang--en/index.htm

– zbudowanie partnerstw o charakterze strategicznym na poziomie krajowym, regionalnym i międzynarodowym.

Zielona Inicjatywa ma na celu umożliwienie zrozumienia wyzwań i szans jakie dają nadchodzące zmiany oraz pomoc w podjęciu aktywnej roli w zarządzaniu tymi zmianami. Inicjatywa przewiduje utworzenie platformy wiedzy i badań dla dalszego budowania okoliczności, w których godna praca i dialog społeczny są niezbędnymi elementami w procesie zmian.

6.7. Inicjatywa na rzecz przedsiębiorstw[18]

Międzynarodowa Organizacja Pracy angażuje się we współpracę z przedsiębiorstwami różnej wielkości (zarówno z wielkimi korporacjami międzynarodowymi, jak i małymi czy średnimi) na rzecz realizacji celów Organizacji we wszystkich rejonach świata. Inicjatywa opiera się na wspólnym zaangażowaniu na rzecz wzajemnego uczenia się. W efekcie współpracy przedsiębiorstwa zyskują pełniejszą wiedzę na temat odpowiednich instrumentów i wiedzy specjalistycznej Międzynarodowej Organizacji Pracy, z drugiej strony Organizacja ma możliwość lepszego zrozumienia realiów przedsiębiorstw zmagających się z problemami związanymi z godną pracą. Inicjatywa obejmuje trzy obszary: polityka i praktyki dotyczące łańcuchów dostaw i przedsiębiorstw, budowanie wiedzy i kontaktów zewnętrznych oraz międzynarodowe inicjatywy dotyczące postępowania przedsiębiorstw.

[18] Więcej informacji na stronie https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480336/lang--en/index.htm

Załączniki

I. KONSTYTUCJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY[19]

Preambuła

Zważywszy, że powszechny i trwały pokój 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 zagrażające pokojowi i powszechnej harmonii i że niezwykle pilna jest poprawa powyższych warunków, na przykład poprzez uregulowanie czasu pracy, w tym ustalenie maksymalnego dziennego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, rekrutacji pracowników, walki z bezrobociem, zagwarantowanie zarobku zapewniającego godne utrzymanie, ochronę pracowników na wypadek choroby w ogóle lub chorób zawodowych i nieszczęśliwych wypadków w pracy, ochronę dzieci, młodzieży i kobiet, ubezpieczenie na wypadek starości i niezdolności do pracy, ochronę interesów pracowników pracujących za granicą, uznanie zasady równej płacy za pracę równej wartości, uznanie zasady wolności zrzeszania się, organizację kształcenia zawodowego i technicznego oraz inne temu podobne działania,

zważywszy, że nieuwzględnianie humanitarnych warunków pracy przez któryś z narodów stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów pragnących poprawy losu pracowników w ich własnych krajach,

Wysokie Umawiające się Strony, kierując się poczuciem sprawiedliwości i humanitaryzmu, jak również chęcią zapewnienia trwałego pokoju na świecie oraz mając na względzie osiąganie celów, wymienionych w niniejszej Preambule, uzgadniają następującą Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy.

[19] Dz.U. 1948 Nr 43, poz. 308 z późn. zm.

Rozdział I
ORGANIZACJA

Artykuł 1

Utworzenie

1. Niniejszym tworzy się stałą organizację w celu realizacji programu przedstawionego w Preambule do niniejszej Konstytucji i w Deklaracji dotyczącej celów oraz zamierzeń Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętej w Filadelfii w dniu 10 maja 1944 r., której tekst stanowi załącznik do niniejszej Konstytucji.

Członkostwo

2. Członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy są państwa, które były Członkami Organizacji w dniu 1 listopada 1945 r. oraz wszelkie inne państwa, które mogą zostać Członkami stosownie do przepisów ustępów 3 i 4 niniejszego artykułu.

3. Każdy pierwotny Członek Organizacji Narodów Zjednoczonych i każde państwo, dopuszczone do członkostwa w Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwałą Zgromadzenia Ogólnego stosownie do postanowień Karty, może zostać Członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy przez powiadomienie Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o formalnym przyjęciu zobowiązań wynikających z Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

4. Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy może także przyjąć Członków do Organizacji głosami dwóch trzecich ogólnej liczby delegatów uczestniczących w sesji, w tym dwóch trzecich obecnych i głosujących delegatów rządowych. Przyjęcie takie stanie się skuteczne po powiadomieniu Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy przez rząd nowego Członka o formalnym przyjęciu zobowiązań wynikających z Konstytucji Organizacji.

Wystąpienie

5. Żaden z Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy nie może wystąpić z Organizacji bez uprzedniego powiadomienia o swym zamiarze Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy. Powiadomienie to

nabierze mocy po upływie dwóch lat od daty otrzymania go przez Dyrektora Generalnego pod warunkiem, że dany Członek wypełni w tym czasie wszystkie wynikające z członkostwa zobowiązania finansowe. 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 przestało 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 określonym w artykule 7 oraz
c) Międzynarodowego Biura Pracy działającego pod kierunkiem Rady Administracyjnej.

Artykuł 3
Konferencja

Sesje i delegaci

1. Konferencja Ogólna przedstawicieli Członków będzie odbywała posiedzenia w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz w roku. Składa się ona z czterech przedstawicieli każdego Członka, w tym dwóch delegatów rządu i dwóch delegatów reprezentujących odpowiednio pracodawców i pracowników każdego z Członków.

Doradcy techniczni

2. Każdemu delegatowi może towarzyszyć nie więcej niż dwóch doradców technicznych do każdego punktu porządku obrad. Jeżeli podczas

Konferencji ma być poddana dyskusji sprawa szczególnie interesująca kobiety, co najmniej jednym z doradców technicznych powinna być kobieta.

Doradcy z terytoriów niemetropolitalnych

3. Każdy Członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe terytoriów niemetropolitalnych może wyznaczyć dodatkowo na doradców technicznych swoich delegatów:

a) osoby wyznaczone na przedstawicieli danego terytorium do pewnych kwestii wchodzących w zakres kompetencji wewnętrznej władz danego terytorium,
b) osoby wyznaczone do pomocy swoim delegatom w zakresie spraw dotyczących terytoriów niemetropolitalnych.

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 takie organizacje istnieją.

Status doradców technicznych

6. Doradcy techniczni mogą zabierać głos jedynie na wniosek zgłoszony przez delegata, któremu towarzyszą i po specjalnym upoważnieniu Przewodniczącego Konferencji; nie mogą oni jednak brać udziału w głosowaniu.

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

8. Nazwiska delegatów oraz ich doradców technicznych powinny być podawane do wiadomości Międzynarodowego Biura Pracy przez rząd każdego z Członków.

Pełnomocnictwa

9. Pełnomocnictwa delegatów i ich doradców technicznych sprawdzane będą przez Konferencję, która może większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów odmówić przyjęcia każdego delegata lub doradcy technicznego, który nie został jej zdaniem wyznaczony zgodnie z przepisami niniejszego artykułu.

Artykuł 4

Prawo do głosowania

1. Każdy delegat ma prawo głosować indywidualnie we wszystkich sprawach rozpatrywanych przez Konferencję.

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

3. Jeżeli zgodnie z artykułem 3 Konferencja odmówi dopuszczenia jednego z delegatów któregoś Członka, postanowienia niniejszego artykułu stosuje się tak, jakby dany delegat nie został wyznaczony.

Artykuł 5

Miejsce posiedzeń Konferencji

Sesje Konferencji odbywają się, z zastrzeżeniem wszelkich ewentualnych decyzji podjętych przez Konferencję na jednej z poprzednich sesji, w miejscu ustalonym przez Radę Administracyjną.

Artykuł 6

Siedziba Międzynarodowego Biura Pracy

Decyzja o zmianie siedziby Międzynarodowego Biura Pracy będzie podejmowana przez Konferencję większością dwóch trzecich 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 główną 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 dotyczących wyznaczenia Członków odgrywających główną rolę w przemyśle, zanim Rada Administracyjna podejmie decyzję w tej sprawie. Wszelkie odwołanie się Członka od decyzji Rady Administracyjnej ustalającej, którzy Członkowie odgrywają główną rolę w przemyśle, rozstrzyga Konferencja, lecz odwołanie wniesione na Konferencję nie zawiesza stosowania decyzji, dopóki Konferencja nie podejmie decyzji w sprawie odwołania.

Przedstawiciele pracodawców i pracowników

4. Osoby reprezentujące pracodawców i pracowników wybierane są odpowiednio przez delegatów pracodawców i delegatów pracowników na Konferencję.

Kadencja Rady Administracyjnej

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 miejsc wakujących, wyznaczania zastępców i inne podobne kwestie reguluje Rada Administracyjna, pod warunkiem uzyskania aprobaty Konferencji.

Prezydium

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

Procedura

8. Rada Administracyjna ustala swój regulamin wewnętrzny i terminy spotkań. Sesja specjalna odbywa się na pisemny wniosek zgłoszony w tej sprawie przez co najmniej szesnastu członków Rady Administracyjnej.

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 prawidłowe działanie Biura oraz za wykonanie wszystkich powierzonych mu zadań.

2. Dyrektor Generalny lub jego zastępca uczestniczy we wszystkich posiedzeniach Rady Administracyjnej.

Artykuł 9
Personel

Mianowanie

1. Personel Międzynarodowego Biura Pracy jest wyznaczany przez Dyrektora Generalnego zgodnie z przepisami zatwierdzonymi przez Radę Administracyjną.

2. W miarę możliwości Dyrektor Generalny powinien wybierać osoby różnej narodowości, mając na uwadze wydajność pracy Biura.

3. Pewną liczbę tych osób powinny stanowić kobiety.

Międzynarodowy charakter obowiązków

4. Obowiązki Dyrektora Generalnego i personelu mają wyłącznie charakter międzynarodowy. Wykonując swoje obowiązki, Dyrektor Generalny i personel nie zwracają się o instrukcje ani ich nie przyjmują od żadnego rządu ani żadnej władzy spoza Organizacji. Powstrzymują się oni od wszelkich działań mogących wpływać na ich stanowisko funkcjonariuszy międzynarodowych odpowiedzialnych wyłącznie wobec Organizacji.

5. Każdy Członek Organizacji zobowiązuje się uznawać wyłącznie międzynarodowy charakter obowiązków Dyrektora Generalnego i personelu i starać się nie wpływać na wykonywanie przez nich obowiązków.

Artykuł 10

Funkcje Biura

1. Działalność Międzynarodowego Biura Pracy obejmuje zbieranie i rozpowszechnianie wszelkiego rodzaju informacji dotyczących spraw z zakresu międzynarodowego uregulowania warunków życia i pracy pracowników, w szczególności badanie tematów, które mają być przedłożone Konferencji w celu przyjęcia konwencji międzynarodowych oraz przeprowadzanie wszelkich specjalnych badań zleconych przez Konferencję lub Radę Administracyjną.

2. Z zastrzeżeniem takich wskazówek, jakich może udzielić Rada Administracyjna, Biuro:

a) przygotowuje dokumenty, dotyczące różnych kwestii porządku obrad sesji Konferencji,

b) dostarcza rządom, na ich prośbę i w granicach swoich możliwości, wszelkiej odpowiedniej pomocy przy opracowywaniu ustaw i przepisów na podstawie decyzji Konferencji oraz doskonaleniu praktyk administracyjnych i systemów inspekcji,
c) wypełnia, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konstytucji, obowiązki związane ze skutecznym przestrzeganiem konwencji,
d) redaguje i wydaje w takich językach, jakie Rada Administracyjna uzna za właściwe, publikacje traktujące o mających znaczenie międzynarodowe zagadnieniach przemysłu i pracy.

3. Poza obowiązkami wymienionymi w niniejszym artykule Biuro ma wszelkie inne uprawnienia i obowiązki, jakie Konferencja lub Rada Administracyjna uzna za stosowne mu powierzyć.

Artykuł 11

Stosunki z rządami

Ministerstwa Członków zajmujące się sprawami przemysłu i zatrudnienia mogą kontaktować się bezpośrednio z Dyrektorem Generalnym przez przedstawiciela swego rządu w Radzie Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy albo też, w przypadku braku takiego przedstawiciela, za pośrednictwem innego wykwalifikowanego urzędnika wyznaczonego w tym celu przez rząd.

Artykuł 12

Stosunki z organizacjami międzynarodowymi

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

* międzyrządowych (przyp. tłumacza)

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy może podejmować wszelkie właściwe działania, aby umożliwić przedstawicielom międzynarodowych organizacji publicznych branie udziału, bez prawa do głosowania, w jej posiedzeniach.

3. Międzynarodowa Organizacja Pracy może podejmować odpowiednie działania, jakie uzna za pożądane, w celu konsultacji z uznanymi międzynarodowymi organizacjami pozarządowymi, w tym międzynarodowymi organizacjami pracodawców, pracowników, rolników i spółdzielców.

Artykuł 13

Porozumienia finansowe i budżetowe

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy może zawierać z Organizacją Narodów Zjednoczonych takie porozumienia finansowe i budżetowe, jakie uzna za właściwe.

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

a) każdy Członek pokrywa koszty podróży i pobytu swoich delegatów i ich doradców technicznych oraz swoich przedstawicieli uczestniczących odpowiednio w sesjach Konferencji lub Rady Administracyjnej,

b) wszystkie inne koszty Międzynarodowego Biura Pracy oraz sesji Konferencji lub Rady Administracyjnej pokrywa Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy z ogólnych funduszy Międzynarodowej Organizacji Pracy,

c) decyzje dotyczące przyjmowania budżetu Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz alokacji i zbierania składek podejmowane są przez Konferencję większością dwóch trzecich głosów obecnych delegatów i winny określać kwestie przyjmowania budżetu i rozwiązania dotyczące rozdzielenia wydatków między Członków Organizacji zaproponowane przez komitet przedstawicieli rządowych.

3. Wydatki Międzynarodowej Organizacji Pracy obciążają Członków stosownie do porozumień pozostających w mocy na podstawie ustępu 1 lub 2c) 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 zaległości równa się albo przewyższa sumę należności przypadającą na niego za okres dwóch poprzedzających pełnych lat. Konferencja może jednak, w drodze głosowania większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, zezwolić 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 przed Radą Administracyjną za właściwe wydatkowanie funduszy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Rozdział II
DZIAŁALNOŚĆ

Artykuł 14

Porządek obrad Konferencji

1. Rada Administracyjna ustala porządek obrad wszystkich sesji Konferencji po rozpatrzeniu wszystkich propozycji dotyczących porządku obrad zgłoszonych przez rządy poszczególnych Członków albo jakąkolwiek reprezentatywną organizację wskazaną w artykule 3 lub jakąkolwiek publiczną organizację międzynarodową.

Przygotowania do Konferencji

2. Rada Administracyjna ustala zasady w celu zapewnienia, przed przyjęciem przez Konferencję konwencji lub zalecenia, gruntownego, technicznego przygotowania i właściwych konsultacji z Członkami szczególnie zainteresowanymi, w drodze konferencji przygotowawczej lub w każdy inny sposób.

Artykuł 15

Przekazywanie porządku obrad i raportów na Konferencję

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

2. Raporty dotyczące każdego z punktów porządku obrad powinny być wysłane do Członków w terminie umożliwiającym im dokładne zapoznanie się z nimi przed Konferencją. Rada Administracyjna określi zasady stosowania niniejszego postanowienia.

Artykuł 16

Kwestionowanie porządku obrad

1. Rząd każdego Członka ma prawo formalnie zakwestionować wniesienie na porządek obrad sesji jakiejkolwiek sprawy lub spraw. Powody takiego sprzeciwu powinny być wyjaśnione w stanowisku skierowanym do Dyrektora Generalnego, który przekaże je wszystkim Członkom Organizacji.

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

Wniesienie nowych spraw na porządek obrad przez Konferencję

3. Jeżeli Konferencja zadecyduje (inaczej niż to jest przewidziane w poprzednim ustępie) większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, że sprawa będzie rozpatrzona przez Konferencję, będzie ona włączona na porządek obrad kolejnej sesji.

Artykuł 17

Prezydium Konferencji, działalność i komisje

1. Konferencja wybiera przewodniczącego i trzech wiceprzewodniczących. Jeden z wiceprzewodniczących powinien być delegatem rządowym, jeden delegatem pracodawców i jeden delegatem pracowników. Konferencja określa zasady swojego działania i wyznacza komitety do rozpatrzenia każdej sprawy i złożenia sprawozdania.

Głosowanie

2. O ile niniejsza Konstytucja, jakakolwiek konwencja lub inny akt udzielający Konferencji pełnomocnictw albo przepisy finansowe lub budżetowe przyjęte na mocy artykułu 13 nie stanowią wyraźnie inaczej, o wszystkich sprawach Konferencja decyduje zwykłą większością głosów oddanych przez obecnych delegatów.

Quorum

3. Głosowanie jest ważne, jeżeli ogólna liczba oddanych głosów jest równa połowie liczby delegatów uczestniczących w Konferencji.

Artykuł 18

Eksperci techniczni

Konferencja może zezwolić na udział w tworzonych przez nią komitetach, ekspertów technicznych, którzy nie mają prawa do głosowania.

Artykuł 19
Konwencje i zalecenia

Decyzje Konferencji

1. Jeśli Konferencja zdecyduje o przyjęciu projektów dotyczących jednego z punktów porządku obrad, określi, czy przyjmą one formę:

a) konwencji międzynarodowej lub

b) zalecenia, gdy rozpatrywana sprawa lub jeden z jej aspektów nie pozwala na natychmiastowe przyjęcie konwencji.

Wymagana większość

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

Modyfikacje związane ze specyficznymi warunkami krajowymi

3. Przygotowując konwencję lub zalecenie o ogólnym zastosowaniu, Konferencja będzie miała wzgląd na kraje, w których warunki klimatyczne, niedostateczny rozwój organizacji zawodowych lub inne szczególne okoliczności sprawiają, że warunki przemysłu są zasadniczo odmienne oraz zaproponuje modyfikacje, jakie uzna za niezbędne w celu uwzględnienia warunków właściwych tym krajom.

Teksty autentyczne

4. Dwa egzemplarze konwencji lub zalecenia podpisuje Przewodniczący Konferencji i Dyrektor Generalny. Jeden egzemplarz jest składany w archiwach Międzynarodowego Biura Pracy, drugi przekazywany jest Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych. Dyrektor Generalny przesyła każdemu Członkowi uwierzytelnioną kopię konwencji lub zalecenia.

Obowiązki Członków dotyczące konwencji

5. W przypadku konwencji:

a) konwencję przekazuje się wszystkim Członkom do ratyfikacji,

b) każdy Członek, w ciągu roku od daty zamknięcia sesji Konferencji (lub gdyby wskutek wyjątkowych okoliczności wykonanie tego w ciągu roku było niemożliwe z chwilą, gdy będzie to możliwe, jednak nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od daty zamknięcia sesji Konferencji) przedłoży konwencję władzy lub władzom, do których kompetencji dana sprawa należy w celu podjęcia przez nią działań ustawodawczych lub wszelkiego innego rodzaju,

c) Członkowie powiadomią Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach podjętych na podstawie niniejszego artykułu w celu przedłożenia konwencji właściwej władzy lub władzom, podając szczegóły na temat władzy lub władz uznawanych za właściwe oraz działań przez nie podjętych,
d) Członek, który otrzyma zgodę władzy lub władz, do których kompetencji sprawa należy, poinformuje Dyrektora Generalnego o formalnej ratyfikacji konwencji i podejmie środki niezbędne dla wprowadzenia w życie przepisów tej konwencji,
e) jeżeli Członek nie uzyska zgody władzy lub władz, do których kompetencji sprawa należy, nie będzie na nim ciążył inny obowiązek poza składaniem Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna, sprawozdania na temat stanu ustawodawstwa i praktyki, w zakresie spraw objętych konwencją, w tym wskazania, w jakim zakresie wprowadzono w życie lub planuje się wprowadzić w życie postanowienia konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, układów zbiorowych lub w jakikolwiek inny sposób i określenia trudności uniemożliwiających lub opóźniających ratyfikację takiej konwencji.

Obowiązki Członków dotyczące zaleceń

6. W przypadku zalecenia:
a) zalecenie przekazuje się wszystkim Członkom w celu zbadania możliwości jego wprowadzenia w życie w drodze ustawodawstwa krajowego lub w jakikolwiek inny sposób,
b) każdy Członek, w ciągu roku od daty zamknięcia sesji Konferencji (lub gdyby wskutek wyjątkowych okoliczności wykonanie tego w ciągu roku było niemożliwe z chwilą, gdy będzie to możliwe, jednak nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od daty zamknięcia sesji Konferencji) przedłoży zalecenie władzy lub władzom, do których kompetencji dana sprawa należy w celu podjęcia przez nie działań ustawodawczych lub wszelkiego innego rodzaju,
c) Członkowie powiadomią Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o krokach podjętych na podstawie niniejszego

artykułu w celu przedłożenia zalecenia właściwej władzy lub władzom, podając szczegóły na temat władzy lub władz uznawanych za właściwe oraz działań przez nie podjętych,

d) poza obowiązkiem przedłożenia zalecenia właściwej władzy lub władzom, na Członkach nie ciąży żaden inny obowiązek poza składaniem Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w odpowiednich terminach, zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna, sprawozdania na temat stanu ustawodawstwa i praktyki, w zakresie spraw objętych zaleceniem, w tym wskazania, w jakim zakresie wprowadzono w życie lub planuje się wprowadzić w życie postanowienia zalecenia oraz takie zmiany, jakie zostały uznane lub mogą być uznane za niezbędne dla ich przyjęcia lub stosowania.

Obowiązki państw federalnych

7. W przypadku państwa federalnego stosuje się następujące postanowienia:

a) w stosunku do konwencji i zaleceń, co do których rząd federalny uważa, że zgodnie z jego ustrojem konstytucyjnym, właściwe jest działanie na szczeblu federalnym, 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, działanie ze strony państw związkowych, prowincji lub kantonów jest bardziej właściwe niż działanie na szczeblu federalnym, rząd federalny:

   i) ustali zgodnie ze swoją konstytucją oraz konstytucjami zainteresowanych państw związkowych, prowincji lub kantonów, przedłożenie konwencji i zalecenia, najpóźniej w ciągu osiemnastu miesięcy od zamknięcia sesji Konferencji, właściwym władzom federalnym, związkowym, prowincji lub kantonu w celu podjęcia działań ustawodawczych lub jakichkolwiek innych,

   ii) zorganizuje, z zastrzeżeniem uzyskania zgody rządów związkowych, prowincji lub kantonów, okresowe konsultacje mię-

dzy władzami federalnymi a władzami państw związkowych, prowincji lub kantonów w celu promowania na szczeblu federalnym skoordynowanych działań na rzecz realizacji postanowień takich konwencji i zaleceń,

iii) powiadomi Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o środkach, podjętych na podstawie niniejszego artykułu w celu przedłożenia tych konwencji i zaleceń właściwym władzom federalnym, państw związkowych, prowincji lub kantonów, wskazując szczegóły dotyczące władz uważanych za właściwe oraz podjęte przez nie działania,

iv) w przypadku konwencji, która nie została ratyfikowana, składa Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich terminach zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna – sprawozdania na temat stanu ustawodawstwa i praktyki federacji, państw związkowych, prowincji lub kantonów, wskazując w jakim zakresie wprowadzono w życie lub planuje się wprowadzenie w życie postanowień konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, układów zbiorowych lub w jakikolwiek inny sposób,

v) w przypadku zalecenia, składa Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w odpowiednich terminach zgodnie z tym, co postanowi Rada Administracyjna, sprawozdania na temat stanu ustawodawstwa i praktyki federacji, jej państw związkowych, prowincji lub kantonów w zakresie spraw objętych zaleceniem, wskazując w jakim zakresie zastosowano lub planuje się zastosowanie postanowień zalecenia oraz takie zmiany, jakie zostały uznane lub mogą być uznane za niezbędne dla ich przyjęcia lub stosowania.

Wpływ konwencji i zaleceń na bardziej korzystne postanowienia

8. W żadnym przypadku przyjęcie przez Konferencję konwencji lub zalecenia albo ratyfikacja konwencji przez Członka nie mogą mieć wpływu na jakąkolwiek ustawę, decyzję, zwyczaj lub porozumienie zapewniające zainteresowanym pracownikom warunki korzystniejsze niż przewidziane w konwencji lub zaleceniu.

Uchylenie przestarzałych konwencji

9. Działając na wniosek Rady Administracyjnej, Konferencja może, większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, uchylić każdą konwencję przyjętą zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu, jeżeli wydaje się, że konwencja utraciła swój cel lub nie przyczynia się dłużej do skutecznego osiągania celów Organizacji.

Artykuł 20

Rejestracja w Organizacji Narodów Zjednoczonych

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

Artykuł 21

Konwencje nieprzyjęte przez Konferencję

1. Konwencja, która w ostatecznym głosowaniu nie uzyska większości dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, może obowiązywać tych Członków Organizacji, którzy wyrażą na to zgodę.

2. Każda w ten sposób uzgodniona konwencja będzie przekazana przez zainteresowane rządy Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu jej zarejestrowania zgodnie z postanowieniami artykułu 102 Karty Narodów Zjednoczonych.

Artykuł 22

Coroczne sprawozdania z ratyfikowanych konwencji

Każdy Członek zobowiązuje się przedkładać do Międzynarodowego Biura Pracy coroczne sprawozdania na temat środków podjętych w celu wy-

konania postanowień konwencji, których jest stroną. Sprawozdania te będą sporządzone według formularza i zawierać szczegółowe informacje, których wymaga Rada Administracyjna.

Artykuł 23

Analizowanie i podawanie sprawozdań do wiadomości

1. Dyrektor Generalny przedkłada na najbliższym posiedzeniu Konferencji streszczenie informacji i sprawozdań przekazanych mu przez Członków zgodnie z artykułami 19 i 22.

2. Każdy Członek przekazuje organizacjom reprezentatywnym, uznanym za takie w rozumieniu artykułu 3, kopie informacji i sprawozdań przekazanych Dyrektorowi Generalnemu zgodnie z artykułami 19 i 22.

Artykuł 24

Zażalenia na nieprzestrzeganie konwencji

W przypadku zażalenia złożonego do Międzynarodowego Biura Pracy przez organizację zawodową pracodawców lub pracowników, według którego jeden z Członków nie zapewnił w granicach swojej władzy skutecznego przestrzegania jakiejkolwiek konwencji, której jest stroną, Rada Administracyjna przekazuje takie zażalenie zainteresowanemu rządowi i zwraca się o przedstawienie w tej sprawie wyjaśnień, jakie uzna on za stosowne.

Artykuł 25

Publikowanie zażalenia

Jeżeli zainteresowany rząd nie przekaże w odpowiednim terminie żadnego wyjaśnienia lub jeżeli Rada Administracyjna uzna złożone wyjaśnienie za niewystarczające, Rada będzie miała prawo opublikować zażalenie oraz ewentualne wyjaśnienia złożone w odpowiedzi na nie.

Artykuł 26

Skargi na nieprzestrzeganie konwencji

1. Każdy z Członków ma prawo złożyć skargę do Międzynarodowego Biura Pracy przeciw innemu Członkowi, który jego zdaniem, nie zapewnia w sposób dostateczny przestrzegania konwencji przez nich obu ratyfikowanej zgodnie z powyższymi przepisami.

2. Rada Administracyjna może, jeżeli uzna za stosowne, jeszcze przed przekazaniem takiej skargi do Komisji Śledczej, według procedury poniżej podanej, przekazać ją zainteresowanemu rządowi w sposób wskazany w artykule 24.

3. Jeżeli Rada Administracyjna nie uważa za konieczne przekazania skargi zainteresowanemu rządowi lub jeżeli po jej przekazaniu nie otrzyma w odpowiednim terminie zadawalającej odpowiedzi, Rada Administracyjna będzie mogła utworzyć Komisję Śledczą do zbadania sprawy i złożenia raportu na ten temat.

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

5. W przypadku, gdy Rada Administracyjna rozpatruje jakąkolwiek sprawę z artykułów 25 i 26, zainteresowany rząd, jeśli nie jest reprezentowany w Radzie Administracyjnej, ma prawo wyznaczyć przedstawiciela do 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 przypadku przekazania skargi na mocy artykułu 26 do Komisji Śledczej, bez względu na to, czy są bezpośrednio skargą zainteresowani czy nie, Członkowie zgadzają się przekazać do dyspozycji Komisji wszelkie posiadane informacje dotyczące przedmiotu skargi.

Artykuł 28

Raport Komisji Śledczej

Komisja Śledcza, po gruntownym zbadaniu skargi, sporządza raport, w którym przedstawia ustalenia we wszystkich kwestiach mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy między stronami oraz formułuje zalecenia, jakie uważa za właściwe, na temat środków, jakie należy podjąć, żeby uczynić zadość rządowi skarżącemu oraz terminu, w którym środki te powinny być podjęte.

Artykuł 29

Postępowanie z raportem Komisji Śledczej

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy przekazuje raport Komisji Śledczej Radzie Administracyjnej i każdemu rządowi zainteresowanemu skargą i zapewnia jego opublikowanie.

2. Każdy z tych rządów w ciągu trzech miesięcy poinformuje Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy czy przyjmuje zalecenia zawarte w raporcie Komisji, a jeżeli nie, czy proponuje przekazanie sporu do Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości.

Artykuł 30

Nieprzekazanie konwencji lub zalecenia właściwym władzom

W przypadku, gdy jeden z Członków nie podejmie działań przewidzianych w ustępach 5b), 6b) lub 7b)i) artykułu 19 w stosunku do jakiejś konwencji lub zalecenia, każdy inny Członek ma prawo zgłoszenia sprawy Radzie Administracyjnej. Jeżeli Rada Administracyjna stwierdzi tego rodzaju zaniechanie, poinformuje o tym Konferencję.

Artykuł 31

Decyzje Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości

Decyzja Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości dotycząca skargi lub sprawy przekazanej 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

W przypadku, gdy którykolwiek z Członków nie wykona w określonym czasie ewentualnych zaleceń zawartych w raporcie Komisji Śledczej lub w orzeczeniu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości, Rada Administracyjna może zalecić Konferencji podjęcie takiego postępowania, jakie wyda się jej właściwe i skuteczne dla zapewnienia wykonania tych zaleceń.

Artykuł 34

Wypełnienie zaleceń Komisji Śledczej i MTS

Obwiniony rząd może w każdej chwili poinformować Radę Administracyjną, że podjął środki konieczne do realizacji zaleceń Komisji Śledczej lub zaleceń zawartych w orzeczeniu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i prosić Radę o utworzenie Komisji Śledczej w celu sprawdzenia jego oświadczenia. W takim przypadku mają zastosowanie postanowienia artykułów 27, 28, 29, 31 i 32 i jeżeli raport Komisji Śledczej lub orzeczenie Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości będzie korzystne dla obwinionego rządu, Rada Administracyjna zaleci natychmiastowe zaniechanie wszelkich działań podjętych w myśl artykułu 33.

Rozdział III
PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 35

Zastosowanie konwencji do terytoriów niemetropolitalnych

1. Członkowie zobowiązują się stosować konwencję, którą ratyfikowali, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konstytucji do terytoriów niemetropo-

litalnych, za których stosunki międzynarodowe ponoszą odpowiedzialność, włącznie z wszelkimi obszarami powierniczymi, w stosunku do których są władzą zarządzającą, z wyjątkiem przypadków, gdy przedmiot konwencji leży w granicach kompetencji samorządowych danego terytorium albo gdy konwencja nie może być stosowana wskutek warunków lokalnych, z zastrzeżeniem, że będą wprowadzone zmiany potrzebne do przystosowania konwencji do warunków lokalnych.

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, wskazujące, w jakim zakresie zobowiązuje się do stosowania postanowień konwencji i zawierające informacje wymagane 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 przedstawiającą aktualną sytuację dotyczącą takich terytoriów.

4. W przypadku, gdy sprawy będące przedmiotem konwencji leżą w granicach kompetencji samorządowych terytorium niemetropolitalnego, Członek odpowiedzialny za stosunki międzynarodowe tego terytorium poda konwencję jak najszybciej do wiadomości rządu danego terytorium, w celu przyjęcia przez ten rząd działań ustawodawczych lub innych. Następnie, Członek w porozumieniu z rządem tego terytorium, złoży Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy deklarację o przyjęciu zobowiązań wynikających z konwencji w imieniu tego terytorium.

5. Deklaracja o przyjęciu zobowiązań jakiejkolwiek 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 zawiera przyjęcie, w imieniu zainteresowanego terytorium, obowiązków wynikających z konwencji oraz zobowiązań, które według brzmienia Konsty-

tucji Organizacji stosują się do ratyfikowanych konwencji. W każdej deklaracji 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 na temat stanu ustawodawstwa i praktyki tego terytorium w zakresie kwestii objętych konwencją. Sprawozdanie to winno wykazywać, w jakim zakresie wprowadzono lub planuje się wprowadzenie w życie postanowień konwencji w drodze ustawodawczej, administracyjnej, układów zbiorowych lub w jakikolwiek inny sposób oraz wskazać trudności, jakie stoją na przeszkodzie lub opóźniają przyjęcie takiej konwencji.

Artykuł 36

Poprawki do Konstytucji

Poprawki do niniejszej Konstytucji uchwalone przez Konferencję większością dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów, wchodzą w życie z chwilą, gdy zostaną ratyfikowane lub przyjęte przez dwie trzecie Członków Organizacji, w tym 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

Interpretacja Konstytucji i konwencji

1. Wszelkie kwestie lub spory dotyczące interpretacji niniejszej Konstytucji oraz konwencji później zawartej przez Członków na podstawie posta-

nowień 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 zasady dotyczące utworzenia trybunału celem szybkiego rozstrzygania wszelkich sporów lub pytań dotyczących interpretacji 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 rozpowszechniana jest wśród Członków Organizacji, a wszelkie uwagi, jakie mogą oni mieć, przedkładane są Konferencji.

Artykuł 38

Konferencje regionalne

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy może zwoływać takie konferencje regionalne oraz ustanawiać takie instytucje regionalne, jakie mogą być wskazane dla osiągania celów i zamierzeń Organizacji.

2. Uprawnienia, funkcje i tryb postępowania konferencji regionalnych normują regulaminy opracowane 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 i rozporządzania majątkiem ruchomym i nieruchomym,
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 niezbędne do osiągania jej celów.

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

3. Przywileje te i immunitety będą określone w odrębnym porozumieniu, jakie zostanie przygotowane przez Organizację celem przedłożenia go do przyjęcia Państwom członkowskim.

II. DEKLARACJA DOTYCZĄCA FUNDAMENTALNYCH ZASAD I PRAW W PRACY Z 1998 R.

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 stworzenie zrównoważonego rozwoju opartego na szerokich podstawach,

zważywszy, że MOP powinna zwracać szczególną uwagę na problemy osób mających specjalne potrzeby społeczne, a zwłaszcza 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 w dążeniu do zachowania więzi między postępem społecznym a wzrostem gospodarczym, szczególne znaczenie ma zagwarantowanie fundamentalnych zasad i praw w pracy, ponieważ umożliwia zainteresowanym osobom swobodne i oparte na zasadach równości szans ubieganie się o należny udział w dochodzie, do powstania którego się przyczyniły, 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 powszech-

nym 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,

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 osiągania 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 osiągania 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 niniejszej 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 przewagi komparatywnej jakiegokolwiek państwa.

ZAŁĄCZNIK

(zmieniony 15 czerwca 2010 r.)

DZIAŁANIA W NASTĘPSTWIE DEKLARACJI

I. Cel ogólny

1. Celem działań opisanych 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, działania w następstwie Deklaracji pozwolą na określenie dziedzin, w których pomoc Organizacji, poprzez współpracę techniczną, może okazać się przydatna Członkom w realizacji tych fundamentalnych praw i zasad. Działania następcze nie zastępują ustanowionych mechanizmów kontrolnych ani też nie utrudniają 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 nieratyfikowanych fundamentalnych konwencji spowodują jedynie częściowe dostosowanie obecnych sposobów stosowania artykułu 19 ustęp 5e) Konstytucji; a raport globalny na temat promowania fundamentalnych zasad i praw w pracy będzie służył jako wkład do dyskusji okresowych podczas Konferencji informując o potrzebach Członków, działaniach podjętych przez MOP oraz osiągniętych rezultatach w zakresie promowania fundamentalnych zasad i praw w pracy.

II. Coroczne działania następcze dotyczące nieratyfikowanych fundamentalnych konwencji

A. Cel i zakres

1. Celem jest stworzenie możliwości dokonywania każdego roku przeglądu przy pomocy uproszczonych procedur, wysiłków podejmowanych zgodnie z Deklaracją przez Członków, którzy jeszcze nie ratyfikowali wszystkich fundamentalnych konwencji.

2. Działania następcze obejmą 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 5e) Konstytucji. Formularze sprawozdawcze 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, z właściwym uwzględnieniem art. 23 Konstytucji i ustalonej praktyki.

2. Sprawozdania te opracowane przez Biuro będą poddawane przeglądowi przez Radę Administracyjną.

3. Należy przeanalizować istniejące procedury Rady Administracyjnej, 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. Raport globalny dotyczący fundamentalnych zasad i praw w pracy

A. Cel i zakres

1. Celem raportu globalnego jest przedstawienie dynamicznego, całościowego obrazu w zakresie czterech kategorii fundamentalnych zasad i praw odnotowanego podczas poprzedniego czteroletniego okresu, i stanowienie podstawy dla oceny skuteczności pomocy udzielonej przez Organizację oraz określenie 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.

B. Sposoby stosowania

1. Za opracowanie raportu odpowiedzialny jest Dyrektor Generalny, który opiera się na oficjalnych informacjach lub informacjach zebranych i ocenionych zgodnie z ustalonymi procedurami. W przypadku państw, które nie ratyfikowały fundamentalnych konwencji, raport będzie oparty przede

wszystkim na wnioskach z wyżej wymienionych corocznych działań następczych.

W przypadku Członków, którzy ratyfikowali wymienione konwencje, raport powstanie w oparciu o sprawozdania opracowane zgodnie z artykułem 22 Konstytucji. Będzie się również odnosił do doświadczeń zdobytych podczas współpracy technicznej i związanych z nią działań MBP.

2. Raport ten zostanie przedłożony podczas Konferencji na potrzeby dyskusji okresowej na temat celu strategicznego dotyczącego fundamentalnych zasad i praw w pracy w oparciu o metodykę ustaloną przez Radę Administracyjną. Do Konferencji będzie należało opracowanie wniosków z tej dyskusji na temat dostępnych MOP sposobów działania, w tym określenie priorytetów i planów działania dotyczących współpracy technicznej jaka ma być realizowana w następnym okresie oraz poinstruowanie Rady Administracyjnej i Biura o zakresie ich odpowiedzialności.

IV. Przyjmuje się, iż:

1. 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 osiągnięty.

III. DEKLARACJA DOTYCZĄCA SPRAWIEDLIWOŚCI SPOŁECZNEJ NA RZECZ UCZCIWEJ GLOBALIZACJI Z 2008 R.

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, dokonać postępu 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,
  - uznaje poważny obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania, wśród różnych narodów świata, programów zapewniających osiąganie 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 w następstwie Deklaracji 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 szczeblu 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 efektywności,
– 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,
– produktywne, rentowne 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 wymagają od Organizacji 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 osiąganiu celów MOP w kontekście globalizacji, Organizacja musi:

– zapewnić spójność i współpracę w ramach swojej strategii mające na celu rozwój podejścia globalnego i zintegrowanego, zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy oraz czterema celami strategicz-

nymi MOP, wykorzystując w tym celu występującą między nimi synergię,

– dostosować swoje praktyki instytucjonalne oraz zarządzanie, żeby zwiększać efektywność i wydajność, 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 osiągania konstytucyjnych celów Organizacji,

przyjmuje dnia dziesiątego czerwca dwa tysiące 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 ochrony*,

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

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

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 osiągania czterech celów strategicznych oraz
   – naruszenie fundamentalnych zasad i praw w pracy nie może stanowić pretekstu ani być wykorzystane w jakikolwiek inny sposób jako uzasadniona przewaga komparatywna, a standardy pracy nie powinny być wykorzystywane dla protekcjonistycznych celów handlowych.

B. Cztery cele strategiczne są nierozłączne, współzależne i wzajemnie się wspierają. Brak wsparcia dla któregokolwiek z nich groziłby postępowi w osiąganiu 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 osiągania 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 należytym uwzględnieniem między innymi:

i) warunków i okoliczności krajowych, a także potrzeb i priorytetów wyrażanych przez reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników,
ii) współzależności, 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, a także
   - 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 osiągania, na zasadzie trójstronnej, postępu w realizacji wszystkich celów strategicznych, jeśli stosowne, w drodze krajowych programów na rzecz godnej pracy i w ramach systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz
   - wspomagania, gdziekolwiek to niezbędne, zdolności instytucjonalnych Państw członkowskich oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, aby ułatwiać 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 współpracę 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 implementacji 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 pracowników 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 osiągane postępy,
iii) dokonanie przeglądu 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 stosownych 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 na szczeblu krajowym lub regionalnym inicjatyw 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 i 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.

ZAŁĄCZNIK
DZIAŁANIA W NASTĘPSTWIE DEKLARACJI

I. OGÓLNY CEL I ZAKRES

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

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

II. DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ORGANIZACJĘ W CELU UDZIELANIA 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 wydajnego 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 systemu wielostronnego w celu zwięk-

szenia 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 zarządzania*.

Zrozumienie realiów i potrzeb Członków oraz reagowanie na nie

B. Organizacja wprowadzi na porządek obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy okresowe dyskusje 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 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 osiągania 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,

---

* 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 w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r. oraz standardy zidentyfikowane w uaktualnionych w późniejszym terminie wykazach.

iii) opracowanie odpowiednich narzędzi umożliwiających efektywną ocenę osiągniętych 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 i 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 przygotuje na Konferencję, w celu oceny wpływu Deklaracji, raport, który 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. DEKLARACJA STULECIA MOP O PRZYSZŁOŚCI PRACY Z 2019 R.

Międzynarodowa Konferencja Pracy, zebrana w Genewie na swojej sto ósmej sesji z okazji setnej rocznicy powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),

biorąc po uwagę, że doświadczenia ubiegłego stulecia potwierdziły, iż ciągłe i wspólne działania rządów oraz przedstawicieli pracodawców i pracowników są zasadnicze dla osiągniecia sprawiedliwości społecznej, demokracji i promowania powszechnego i trwałego pokoju,

uznając, że działania te przyczyniły się do historycznego postępu w rozwoju gospodarczym i społecznym, którego efektem są bardziej humanitarne warunki pracy,

biorąc również pod uwagę, że utrzymujące się ubóstwo, nierówności i niesprawiedliwości, konflikty, katastrofy i inne kryzysy humanitarne w wielu częściach świata stanowią zagrożenie dla tych postępów i dla zapewnienia wspólnego dobrobytu i godnej pracy dla wszystkich,

przypominając i potwierdzając cele, powody, zasady i mandat zawarte w Konstytucji MOP i Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r.,

podkreślając znaczenie Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. oraz Deklaracji dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji z 2008 r.,

powodowana imperatywem sprawiedliwości społecznej, który dał początek stworzeniu MOP sto lat temu, i przekonaniem, że w zasięgu rządów, pracodawców i pracowników z całego świata leży ożywienie Organizacji i kształtowanie przyszłości pracy, która realizuje jej założycielskie wizje,

uznając, że dialog społeczny przyczynia się do ogólnej spójności społeczeństw i ma kluczowe znaczenie dla dobrze funkcjonującej i produktywnej gospodarki,

uznając również znaczenie roli zrównoważonych przedsiębiorstw w tworzeniu miejsc pracy i promowaniu innowacji i godnej pracy,

potwierdzając, że praca nie jest towarem,

zobowiązując się do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania,

podkreślając również znaczenie promowania multilateralizmu, zwłaszcza w kształtowaniu przyszłości pracy jakiej pragniemy i w zmaganiu się z wyzwaniami świata pracy,

wzywając wszystkich trójstronnych Członków MOP do ponownego potwierdzenia ich niezachwianego zobowiązania i wzmożenia wysiłków na rzecz osiągania sprawiedliwości społecznej oraz powszechnego i trwałego pokoju, na co zgodzili się w 1919 r. i 1944 r., i

pragnąc zdemokratyzować sposób zarządzania MOP, poprzez zapewnienie sprawiedliwej reprezentacji wszystkich regionów i ustanowienie zasady równości między Państwami członkowskimi,

przyjmuje w dniu dwudziestego pierwszego czerwca dwa tysiące dziewiętnastego roku Deklarację o przyszłości pracy.

I

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Stulecie MOP przypada na czas transformacji świata pracy, zmian napędzanych przez innowacje technologiczne, przemiany demograficzne, środowiskowe i klimatyczne oraz globalizację, jak również w dobie utrzymujących się nierówności, które wywierają głęboki wpływ na charakter i przyszłość pracy oraz miejsce i godność ludzi w niej.

B. Konieczne jest podjęcie pilnych działań w celu wykorzystania możliwości i sprostania wyzwaniom związanym z kształtowaniem uczciwej, sprzyjającej włączeniu społecznemu i bezpiecznej przyszłości pracy przy pełnym, produktywnym i swobodnie wybranym zatrudnieniu oraz godnej pracy dla wszystkich.

C. Taka przyszłość pracy jest fundamentalna dla zrównoważonego rozwoju, który kładzie kres ubóstwu i nie pozostawia nikogo w tyle.

D. MOP musi wkroczyć w swoje drugie stulecie z niesłabnącą mocą przyznanego jej konstytucyjnego mandatu na rzecz sprawiedliwości społecznej poprzez dalsze rozwijanie swojego skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, które w centrum polityki gospodarczej, spo-

łecznej i środowiskowej stawia prawa pracowników i ich potrzeby oraz aspiracje i prawa wszystkich ludzi.

E. Rozwój Organizacji w ciągu ostatnich 100 lat w kierunku powszechnego członkostwa oznacza, że sprawiedliwość społeczną można osiągnąć we wszystkich rejonach świata i że pełny wkład Członków MOP w to przedsięwzięcie może być osiągnięty jedynie poprzez pełny, równy i demokratyczny udział w jej trójstronnym zarządzaniu.

II

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Biorąc pod uwagę głębokie przemiany w świecie pracy i dalsze rozwijanie swojego skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, wypełniając swój konstytucyjny mandat, MOP musi ukierunkować swoje wysiłki na:

i) zapewnianie sprawiedliwego przejścia ku przyszłości pracy, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym,
ii) wykorzystanie pełnego potencjału postępu technologicznego i wzrostu wydajności, w tym poprzez dialog społeczny, w celu osiągnięcia godnej pracy i zrównoważonego rozwoju, które gwarantują godność, samorealizację i sprawiedliwy podział korzyści dla wszystkich,
iii) promowanie nabywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji przez wszystkich pracowników w ciągu całego życia zawodowego jako wspólnej odpowiedzialności rządów i partnerów społecznych w celu:
    – niwelowania istniejących i przewidywanych braków w umiejętnościach,
    – przykładania szczególnej uwagi do zapewniania, że systemy kształcenia i szkolenia odpowiadają na potrzeby rynku pracy, biorąc pod uwagę ewolucję pracy, i
    – zwiększania potencjału pracowników do korzystania z możliwości, jakie oferuje godna praca,
iv) rozwijanie skutecznych polityk mających na celu tworzenie pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia oraz

dostępu do godnej pracy dla wszystkich, w szczególności ułatwianie przejścia od kształcenia i szkolenia do pracy, z naciskiem na skuteczną integrację osób młodych ze światem pracy,

v) wspieranie środków mających na celu pomoc starszym pracownikom w poszerzaniu ich wyborów, optymalizowaniu szans na pracę w dobrej jakości, produktywnych i zdrowych warunkach aż do przejścia na emeryturę oraz umożliwienia aktywnego starzenia się,

vi) promowanie praw pracowniczych jako kluczowego elementu osiągania włączającego i zrównoważonego wzrostu, z naciskiem na wolność zrzeszania się oraz skuteczne uznanie prawa rokowań zbiorowych jako praw umożliwiających realizację innych praw,

vii) osiąganie równouprawnienia płci w pracy poprzez program powodujący głęboką zmianę, z regularną oceną postępów, który:
   - zapewnia równe szanse, równy udział i równe traktowanie, w tym równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości,
   - umożliwia bardziej zrównoważony podział obowiązków rodzinnych,
   - przewiduje możliwość osiągania większej równowagi między życiem prywatnym a pracą poprzez zapewnienie pracownikom i pracodawcom wypracowywania rozwiązań, w tym dotyczących czasu pracy, które uwzględniają odpowiednio ich potrzeby i korzyści, i
   - promuje inwestycje w sektor opiekuńczy,

viii) zapewnianie równych szans i traktowania w świecie pracy osób z niepełnosprawnościami, jak również innych osób w niekorzystnej sytuacji,

ix) wspieranie roli sektora prywatnego jako głównego źródła wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy poprzez promowanie sprzyjającego otoczenia dla przedsiębiorczości i zrównoważonych przedsiębiorstw, w szczególności mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw, jak również spółdzielni oraz gospodarki społecznej i solidarnej, w celu tworzenia godnej pracy, produktywnego zatrudnienia i poprawy jakości życia dla wszystkich,

x) wspieranie roli sektora publicznego jako znaczącego pracodawcy i dostawcy wysokiej jakości usług publicznych,

xi) wzmacnianie administracji i inspekcji pracy,
xii) zapewnianie, że różnorodne formy organizacji pracy, produkcji i modeli biznesowych, w tym w krajowych i globalnych łańcuchach dostaw, zwiększają możliwości postępu społecznego i gospodarczego, zapewniają godną pracę i sprzyjają pełnemu, produktywnemu i swobodnie wybranemu zatrudnieniu,
xiii) likwidowanie pracy przymusowej i pracy dzieci oraz promowanie godnej pracy dla wszystkich i wspieranie współpracy transgranicznej, w tym w obszarach lub sektorach wysokiej integracji międzynarodowej,
xiv) promowanie przejścia od gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, przy jednoczesnym poświęceniu należytej uwagi obszarom wiejskim,
xv) rozwijanie i ulepszanie systemów ochrony socjalnej, które są odpowiednie, zrównoważone i dostosowane do rozwoju w świecie pracy,
xvi) pogłębianie i poszerzanie prac w obszarze międzynarodowych migracji pracowniczych w odpowiedzi na potrzeby trójstronnych członków i podjęcie wiodącej roli w obszarze godnej pracy w migracjach pracowniczych, i
xvii) zwiększanie zaangażowania i współpracy w ramach systemu wielostronnego w celu wzmacniania spójności polityki, zgodnie z przekonaniem, że:
    – godna praca jest kluczowa dla zrównoważonego rozwoju, przeciwdziałania ubóstwu i nierówności wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów dotkniętych konfliktem, kataklizmem i innymi kryzysami humanitarnymi, i
    – w warunkach globalizacji, porażka jakiegokolwiek państwa w przyjęciu humanitarnych warunków pracy stanowi większą niż dotąd przeszkodę w rozwoju wszystkich pozostałych krajów.

B. Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe i współpraca trójstronna, stanowi zasadniczą podstawę wszystkich działań MOP oraz przyczynia się do skutecznej polityki i podejmowania decyzji w Państwach członkowskich MOP.

C. Skuteczna współpraca w miejscu pracy jest narzędziem, które pomaga zapewnić bezpieczne i produktywne miejsca pracy w taki sposób, który respektuje rokowania zbiorowe i ich wyniki oraz nie podważa roli związków zawodowych.

D. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy są fundamentalne dla godnej pracy.

III

Konferencja wzywa wszystkich Członków do indywidualnej i zbiorowej pracy w oparciu o trójstronność i dialog społeczny oraz przy wsparciu MOP, przy uwzględnieniu uwarunkowań krajowych, w celu dalszego rozwijania skoncentrowanego na ludziach podejścia do przyszłości pracy przez:

A. Wzmacnianie zdolności wszystkich ludzi do korzystania z szans zmieniającego się świata pracy poprzez:

i) skuteczną realizację równouprawnienia płci w obszarze równych szans i traktowania,
ii) skuteczne uczenie się przez całe życie i dobrej jakości edukację dla wszystkich,
iii) powszechny dostęp do kompleksowej i zrównoważonej ochrony socjalnej, i
iv) skuteczne środki wsparcia ludzi w przechodzeniu przez różne etapy w ciągu ich całego życia zawodowego.

B. Wzmacnianie instytucji pracy w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony wszystkich pracowników i potwierdzenie stałego znaczenia stosunku pracy jako środka zapewniającego pracownikom pewność i ochronę prawną, przy jednoczesnym uwzględnianiu skali nieformalności i konieczności zapewnienia skutecznych działań w celu osiągnięcia przejścia do gospodarki formalnej. Wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnioną odpowiednią ochronę zgodnie z Agendą na rzecz godnej pracy, biorąc pod uwagę:

i) poszanowanie dla ich fundamentalnych praw,
ii) odpowiednią płacę minimalną, ustawową lub negocjowaną,
iii) maksymalny dopuszczalny czas pracy, i
iv) bezpieczeństwo i higienę pracy.

C. Promowanie trwałego, sprzyjającego włączeniu społecznemu i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich przez:

i) polityki makroekonomiczne, które mają te zamierzenia jako swoje główne cele,
ii) politykę handlową, przemysłową i sektorową, które promują godną pracę i zwiększają produktywność,
iii) inwestycje w infrastrukturę i sektory o strategicznym znaczeniu, żeby zająć się czynnikami transformacji w świecie pracy,
iv) polityki i zachęty promujące zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy, tworzenie i rozwijanie zrównoważonych przedsiębiorstw, innowacje oraz przejście od gospodarki nieformalnej do formalnej, a także promujące dostosowanie praktyk biznesowych do celów niniejszej Deklaracji, i
v) polityki i środki zapewniające odpowiednią prywatność i ochronę danych osobowych oraz reagowanie na wyzwania i szanse w świecie pracy związane z cyfrową transformacją pracy, w tym z pracą za pośrednictwem platform.

IV

Międzynarodowa Konferencja Pracy deklaruje, że:

A. Ustanawianie, promowanie, ratyfikacja i kontrola nad stosowaniem międzynarodowych standardów pracy ma fundamentalne znaczenie dla MOP. Wymaga to od Organizacji posiadania i promowania klarownego, solidnego, aktualnego zbioru międzynarodowych standardów pracy oraz dalszego zwiększania transparentności. Międzynarodowe standardy pracy muszą również reagować na zmieniające się wzorce w świecie pracy, chronić pracowników i uwzględniać potrzeby zrównoważonych przedsiębiorstw oraz podlegać miarodajnej i skutecznej kontroli. MOP będzie pomagać swoim członkom w ratyfikacji i skutecznym stosowaniu standardów.

B. Wszyscy Członkowie powinni pracować na rzecz ratyfikacji i stosowania fundamentalnych konwencji MOP i systematycznie rozpatrywać, w konsultacji z organizacjami pracowników i pracodawców, możliwość ratyfikacji pozostałych standardów MOP,

C. Obowiązkiem MOP jest wzmocnienie zdolności jej trójstronnych członków do:

i) zachęcania do rozwijania silnych i reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych,

ii) angażowania się wspólnie z instytucjami rynku pracy, we wszystkie właściwe programy i polityki, na poziomie krajowych i transnarodowym, i

iii) uwzględniania wszystkich fundamentalnych zasad i praw w pracy na wszystkich poziomach, w stosownych przypadkach poprzez silne, wpływowe i włączające mechanizmy dialogu społecznego

w przekonaniu, że taka reprezentacja i dialog przyczyniają się do ogólnej spójności społeczeństw i stanowią kwestię interesu publicznego oraz są kluczowe dla dobrze funkcjonującej i produktywnej gospodarki.

D. Usługi, które MOP oferuje swoim Państwom członkowskim i partnerom społecznym, zwłaszcza poprzez współpracę rozwojową, muszą być zgodne z jej mandatem i opierać się na dogłębnym zrozumieniu i zwracaniu uwagi na ich zróżnicowaną sytuację, potrzeby, priorytety i poziomy rozwoju, w tym poprzez rozszerzoną współpracę południe-południe i współpracę trójstronną.

E. MOP powinna zachować najwyższy poziom umiejętności zarządzania wiedzą, statystyką i badaniami oraz wiedzą specjalistyczną w celu dalszego wzmacniania jakości opartego na faktach doradztwa w zakresie polityk.

F. Mając na uwadze mandat konstytucyjny, MOP musi odgrywać ważną rolę w systemie wielostronnym poprzez wzmacnianie współpracy i rozwijanie porozumień instytucjonalnych z innymi organizacjami w celu promowania spójności polityki w dążeniu do realizacji skoncentrowanego na człowieku podejścia do przyszłości pracy, uznając silne, złożone i kluczowe związki pomiędzy polityką społeczną, handlową, finansową, gospodarczą i środowiskową.

V. 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 równouprawnienie 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 protekcjonistycznych, 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 konstruktywny proces 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 prawnego i regulacyjnego środowiska, która umożliwia 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 ograni-

czonymi 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 jednymi 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 zatrudnial-

ności, 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 tworzenia 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 płciami.

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 systemów silniejszych i wydajniejszych.

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, pobudzanie 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 przezwyciężania 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 powin-

na 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 wie-

lostronne 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.

VI. FUNDAMENTALNE KONWENCJE MOP

KONWENCJA NR 29
DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ Z 1930 R.

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 jakiejkolwiek 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, powodzie, 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 wypowiadania 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 dlań w życie niniejszej konwencji.

Artykuł 5

1. Żadna koncesja udzielona jednostkom, spółkom lub stowarzyszeniom prywatnym nie będzie mogła pociągnąć za sobą nakazywania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej lub obowiązkowej w celu wytwarzania lub zbierania produktów, jakich te jednostki, spółki lub stowarzyszenia prywatne używają lub którymi handlują.

2. Jeżeli istnieją koncesje zawierające postanowienia pociągające za sobą taką pracę przymusową lub obowiązkową, postanowienia te powinny być możliwie najszybciej unieważnione celem dostosowania się do przepisów artykułu pierwszego niniejszej konwencji.

Artykuł 6

Urzędnicy administracji, nawet gdy będą mieli za zadanie zachęcać podlegającą im ludność do podejmowania jakiejkolwiek 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 stanowić nadmiernego ciężaru dla ludności, uwzględniając rozporządzalne siły robocze i ich zdatność do podjęcia danej pracy.

Artykuł 10

1. Należy stopniowo znieść pracę przymusową lub obowiązkową wymaganą z tytułu podatku i pracę przymusową lub obowiązkową nakazaną ze względu na roboty o charakterze użyteczności publicznej przez kierowników, którzy spełniają czynności administracyjne.

2. Zanim nastąpi to zniesienie i w wypadkach, w których praca przymusowa lub obowiązkowa będzie wymagana z tytułu podatku oraz kiedy praca przymusowa lub obowiązkowa będzie nakazana przez kierowników sprawujących funkcje administracyjne w celu wykonania robót o charakterze użyteczności publicznej, zainteresowane władze powinny przed tym upewnić się:

a) że usługi lub praca, które mają być wykonane, przedstawiają bezpośredni i doniosły interes dla społeczności, która ma je wykonać;

b) że te usługi lub praca mają charakter bezpośredniej lub bliskiej konieczności;

c) że ta praca lub te usługi nie będą nadmiernym ciężarem dla zainteresowanej ludności ze względu na rozporządzalną siłę roboczą i jej zdatność do wykonania danej pracy;

d) że wykonywanie tych usług lub tej pracy nie będzie zmuszało pracowników do 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 jakiejkolwiek choroby zakaźnej oraz stwierdzenie zdatności fizycznej zainteresowanych do wytrzymania nakazanej pracy i warunków, w jakich ona będzie wykonywana;
b) wyłączenie personelu szkolnego, uczniów i nauczycieli, jak też w ogólności personelu administracyjnego;
c) utrzymanie w każdej społeczności zdrowych dorosłych mężczyzn w ilości potrzebnej do życia rodzinnego i społecznego;
d) poszanowanie więzów małżeńskich i rodzinnych.

2. Dla celów wskazanych powyżej w 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 uwzględniać gęstość zaludnienia, rozwój społeczny i fizyczny tej ludności, porę roku i stan robót, które mają do wykonania zainteresowani na miejscu i na własny rachunek; ogólnie biorąc powinny one uszanować konieczności gospodarcze i społeczne normalnego życia danej społeczności.

Artykuł 12

1. Maksymalny okres, podczas którego jakakolwiek osoba będzie mogła być zmuszona do wykonywania pracy przymusowej lub obowiązkowej w różnych jej postaciach nie będzie mógł przekraczać sześćdziesięciu dni w ciągu dwunastu miesięcy, przy czym dni dla odbycia drogi na miejsce pracy i z powrotem powinny być wliczone do tych 60 dni.

2. Każdy pracownik, na którego nałożono pracę przymusową lub obowiązkową, powinien być zaopatrzony w świadectwo, wykazujące okresy pracy przymusowej lub obowiązkowej, którą wykonał.

Artykuł 13

1. Normalne godziny pracy każdej osoby, na którą nałożono pracę przymusową lub obowiązkową, powinny być takie same jak te, które są

w użyciu dla pracy wolnej, a godziny prac wykonywane ponad normalny czas pracy powinny być wynagradzane według tych samych stawek, jakie są w użyciu przy godzinach nadliczbowych pracowników wolnych.

2. Wszystkim osobom podlegającym jakiejkolwiek formie pracy przymusowej lub obowiązkowej powinien być udzielany jeden dzień odpoczynku tygodniowo i dzień ten powinien, w miarę możności, 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 jakiejkolwiek 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 jakiekolwiek zastosowanie pracy przymusowej lub obowiązkowej przy robotach budowlanych lub konserwacyj-

nych, 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 uwzględniać różne czynniki, w szczególności zdatność fizyczną ludności, która ma być zwerbowana, charakter drogi, którą będzie ona musiała przebyć, jak również warunki klimatyczne.

3. Właściwe władze powinny ponadto zastosować odpowiednie środki, aby codzienna normalna droga tragarzy nie przekraczała odległości odpowiadającej przeciętnemu trwaniu ośmiogodzinnej dniówki, przy czym dla jej ustalenia powinno się uwzględnić nie tylko noszony ciężar i odległość do przebycia, ale również stan drogi, porę roku i wszelkie inne czynniki, które powinny być uwzględnione; gdyby zachodziła potrzeba nałożenia na tragarzy dodatkowych godzin marszu, powinny one być uwzględniane według stawek wyższych od normalnych.

Artykuł 19

1. Właściwe władze powinny zezwolić na stosowanie obowiązkowych upraw jedynie w celu zapobieżenia klęsce głodu lub braku produktów żywnościowych i to zawsze z zastrzeżeniem, że artykuły żywnościowe lub produkty tak otrzymane pozostaną własnością jednostek lub społeczności, która je wyprodukowała.

2. W wypadkach gdy produkcja zorganizowana jest zgodnie z prawem i zwyczajem na podstawie pracy wspólnoty i gdy produkty lub zyski ze sprzedaży tych produktów pozostają własnością ogółu, niniejszy artykuł nie będzie mógł pociągnąć za sobą zniesienia dla członków społeczności obowiązku wywiązywania się z pracy tak nałożonej.

Artykuł 20

Ustawodawstwa przewidujące zbiorową karę w stosunku do całej społeczności za przewinienia popełnione przez niektórych z jego członków nie powinny obejmować, jako jednej z form kary, pracy przymusowej lub obowiązkowej tej społeczności.

Artykuł 21

Nie będzie stosowana praca przymusowa lub obowiązkowa dla wykonywania prac podziemnych w kopalniach.

Artykuł 22

Sprawozdania roczne, jakie Członkowie ratyfikujący niniejszą konwencję zobowiązują się składać Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z postanowieniami 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 możność 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.

---

[*] Postanowienia końcowe wszystkich konwencji przyjętych podczas pierwszych 32 sesji MKP zostały zastąpione postanowieniami zawartymi w Konwencji nr 116 (Dz.U. z 1964 r. Nr 21, poz. 31 – zał.).

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 możności 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.

PROTOKÓŁ Z 2014 R. DO KONWENCJI NR 29 DOTYCZĄCEJ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ Z 1930 R.

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 28 maja 2014 r. na swojej sto trzeciej sesji,

uznając, że zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej stanowi część praw fundamentalnych i że praca przymusowa lub obowiązkowa łamie prawa człowieka oraz narusza godność milionów kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców, przyczynia się do utrwalania ubóstwa i stanowi przeszkodę w osiąganiu godnej pracy dla wszystkich,

uznając zasadnicze znaczenie Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej, z 1930 r. zwanej dalej „Konwencją" oraz Konwencji nr 105 dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r. w zwalczaniu wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, ale uznając, że luki w ich stosowaniu wymagają dodatkowych działań,

przypominając, że definicja pracy przymusowej lub obowiązkowej zgodnie z artykułem 2 Konwencji obejmuje wszelkie formy i przejawy pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz że ma ona zastosowanie do wszystkich osób bez wyjątku,

podkreślając pilność wyeliminowania wszelkich form i przejawów pracy przymusowej i obowiązkowej,

przypominając zobowiązanie Członków, którzy ratyfikowali Konwencję do uznania pracy przymusowej lub obowiązkowej za czyn karalny oraz zapewnienia, że kary nakładane na mocy prawa są rzeczywiście adekwatne i ściśle stosowane,

odnotowując, że okres przejściowy, o którym mowa w Konwencji upłynął i że postanowienia artykułu 1 ustępy 2 i 3 oraz artykuły 3–24 nie mają dłużej zastosowania,

uznając, że podłoże i formy pracy przymusowej lub obowiązkowej uległy zmianie, a handel ludźmi dla celów pracy przymusowej lub obowiązkowej, która może obejmować wykorzystywanie seksualne, stanowi przedmiot

rosnącej troski międzynarodowej oraz wymaga pilnych działań na rzecz jej skutecznego wyeliminowania,

odnotowując rosnącą liczbę pracowników wykonujących pracę przymusową lub obowiązkową w sektorze prywatnym, że pewne sektory gospodarki są szczególnie podatne i że pewne grupy pracowników są bardziej narażone na stanie się ofiarami pracy przymusowej lub obowiązkowej, szczególnie migranci,

odnotowując, że skuteczna i trwała likwidacja pracy przymusowej lub obowiązkowej przyczynia się do zapewnienia sprawiedliwej konkurencji pracodawców jak również ochrony pracowników,

przypominając stosowne międzynarodowe standardy pracy, w tym w szczególności Konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, z 1951 r., Konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencję nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencję nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r., Konwencję nr 97 dotyczącą pracowników migrujących (zrewidowaną), z 1949 r., Konwencję nr 143 dotyczącą pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r., Konwencję nr 189 dotyczącą pracowników domowych, z 2011 r., Konwencję nr 181 dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r., Konwencję nr 81 dotyczącą inspekcji pracy, z 1947 r., Konwencję nr 129 dotyczącą inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r. jak również Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy, z 1998 r. oraz Deklarację MOP dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, z 2008 r.,

odnotowując inne stosowne dokumenty międzynarodowe w szczególności Powszechną Deklarację Praw Człowieka, z 1948 r., Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, z 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, z 1966 r., Konwencję w sprawie niewolnictwa, z 1926 r., Konwencję uzupełniającą w sprawie zakazu niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk podobnych do niewol-

nictwa, z 1956 r., Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, z 2000 r., Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, z 2000 r., Protokół przeciwko przemytowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną, z 2000 r., Międzynarodową Konwencję dotyczącą ochrony praw migrantów i członków ich rodzin, z 1990 r., Konwencję w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania, z 1984 r., Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, z 1979 r. i Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, z 2006 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w celu usunięcia luk w implementacji Konwencji i potwierdzając, że środki w zakresie zapobiegania, ochrony i środki zaradcze takie jak odszkodowanie i rehabilitacja, są niezbędne dla osiągnięcia skutecznej i trwałej likwidacji pracy przymusowej i obowiązkowej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę protokołu do konwencji,

przyjmuje w dniu jedenastym czerwca dwa tysiące czternastego roku następujący Protokół, który otrzyma nazwę Protokół z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej, z 1930 r.

Artykuł 1

1. Wypełniając nałożone przez Konwencję obowiązki na rzecz likwidacji pracy przymusowej lub obowiązkowej, każdy Członek podejmie skuteczne środki dla zapobiegania i eliminowania korzystania z niej, zapewnienia jej ofiarom ochrony i dostępu do odpowiednich i skutecznych środków zaradczych, takich jak odszkodowanie, oraz karania sprawców pracy przymusowej lub obowiązkowej.

2. Każdy Członek będzie opracowywał, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, krajową politykę i plan działania na rzecz skutecznej i trwałej likwidacji pracy przymusowej lub obowiązkowej, które będą obejmowały systematyczne działania podejmowane przez właściwe władze, w koordynacji z organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli to właściwe, jak również z innymi zainteresowanymi grupami.

3. Potwierdza się definicję pracy przymusowej lub obowiązkowej zawartą w Konwencji i dlatego też środki, o których mowa w niniejszym Protokole będą obejmować konkretne działania przeciwko handlowi ludźmi dla celów pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Artykuł 2

Środki podejmowane w celu zapobiegania pracy przymusowej lub obowiązkowej będą obejmowały:

a) edukowanie i informowanie ludzi, zwłaszcza uznawanych za szczególnie narażonych, w celu przeciwdziałania stania się przez nich ofiarami pracy przymusowej lub obowiązkowej,
b) edukowanie i informowanie pracodawców w celu przeciwdziałania angażowaniu się przez nich w pracę przymusową lub obowiązkową,
c) podejmowanie wysiłków w celu zapewnienia, że:
    i) ustawodawstwo dotyczące zapobiegania pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym w odpowiednich przypadkach prawo pracy, obejmuje wszystkich pracowników i wszystkie sektory gospodarki i w takim samym zakresie jest egzekwowane,
    ii) wzmacniane będą służby inspekcji pracy i inne służby odpowiedzialne za implementację tego ustawodawstwa,
d) ochronę osób, szczególnie pracowników migrujących, przed ewentualnymi nadużyciami i nieuczciwymi praktykami podczas procesów rekrutacji i zatrudnienia,
e) wspieranie należytej staranności zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego w zapobieganiu zagrożeniom pracą przymusową lub obowiązkową i reagowaniu na takie zagrożenia,
f) przeciwdziałanie podstawowym przyczynom pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz czynnikom zwiększającym zagrożenie taką pracą.

Artykuł 3

Każdy Członek podejmie skuteczne środki na rzecz rozpoznawania, uwalniania i ochrony wszystkich ofiar pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz umożliwienia im odzyskania zdrowia i rehabilitacji jak również zapewniania innych form pomocy i wsparcia.

Artykuł 4

1. Każdy Członek zapewni, że wszystkie ofiary pracy przymusowej lub obowiązkowej, bez względu na ich obecność lub status prawny na terytorium kraju, mają dostęp do właściwych i skutecznych środków naprawczych, takich jak odszkodowanie.

2. Każdy Członek podejmie, zgodnie z podstawowymi zasadami swojego systemu prawnego, niezbędne kroki w celu zapewnienia, że właściwe władze są upoważnione do odstąpienia od ścigania lub karania ofiar pracy przymusowej lub obowiązkowej za udział w nielegalnych działaniach, których musiały się dopuścić w bezpośredniej konsekwencji wykonywania pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Artykuł 5

Członkowie będą ze sobą współpracować w celu prewencji i eliminowania wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Artykuł 6

Środki podjęte w celu stosowania postanowień Protokołu i Konwencji, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, będą określone w ustawodawstwie i przepisach krajowych lub przez właściwą władzę.

Artykuł 7

Skreśla się przepisy przejściowe Artykułu 1 ustępy 2 i 3 oraz Artykułów 3–24 Konwencji.

Artykuł 8

1. Członek może ratyfikować niniejszy Protokół równocześnie lub w każdym czasie po ratyfikowaniu Konwencji, poprzez poinformowanie Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy o formalnej ratyfikacji w celu jej zarejestrowania.

2. Protokół wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji przez dwóch Człon-

ków. Następnie Protokół wejdzie z życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji, a Konwencja będzie wiążąca dla zainteresowanego Członka włącznie z Artykułami 1–7 niniejszego Protokołu.

Artykuł 9

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszy Protokół, może go wypowiedzieć kiedy Konwencja jest otwarta do wypowiadania zgodnie z jej Artykułem 30, aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym.

2. Wypowiedzenie Konwencji zgodnie z jej Artykułem 30 lub 32 będzie *ipso jure* oznaczało wypowiedzenie niniejszego Protokołu.

3. Jakiekolwiek wypowiedzenie zgodne z ustępami 1 lub 2 niniejszego Artykułu nie nabierze mocy wcześniej niż po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

Artykuł 10

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

2. Zawiadamiając Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszego Protokołu.

Artykuł 11

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, deklaracjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował.

Artykuł 12

Teksty angielski i francuski niniejszego Protokołu są jednakowo autentyczne.

KONWENCJA NR 87
DOTYCZĄCA WOLNOŚCI ZWIĄZKOWEJ
I OCHRONY PRAW ZWIĄZKOWYCH Z 1948 R.

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 wypowiadania 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 niemetropolitalnego, 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 Pra-

* Postanowienia końcowe wszystkich konwencji przyjętych podczas pierwszych 32 sesji MKP zostały zastąpione postanowieniami zawartymi w Konwencji nr 116 (Dz.U. z 1964 r. Nr 21, poz. 31 – zał.).

cy 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 powinna 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 Z 1949 R.

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 jakiejkolwiek 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;

---

* Postanowienia końcowe wszystkich konwencji przyjętych podczas pierwszych 32 sesji MKP zostały zastąpione postanowieniami zawartymi w Konwencji nr 116 (Dz.U. z 1964 r. Nr 21, poz. 31 – zał.).

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 wyszczególniać, 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 możności 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 MĘŻCZYZN I KOBIET ZA PRACĘ JEDNAKOWEJ WARTOŚCI Z 1951 R.

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 możności 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 Z 1957 R.

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 stosowa-

niu 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 DYSKRYMINACJI W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I WYKONYWANIA ZAWODU Z 1958 R.

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 zatrudnienia i wykonywania zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku obrad sesji;

Postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie konwencji międzynarodowej;

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

Zważywszy ponadto, że dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

Przyjmuje w dniu dwudziestym piątym czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku poniższą konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca dyskryminacji (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 możności 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

Ilekroć 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 Z 1973 R.

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 dopuszczenia do zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

biorąc po uwagę postanowienia 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 dopuszczania 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., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach z 1965 r.,

uznając, że nadszedł czas, aby przyjąć ogólny dokument obejmujący to zagadnienie, który stopniowo zastąpiłby istniejące obecnie akty, mające zastosowanie do ograniczonych dziedzin ekonomicznych, w celu całkowitego zniesienia pracy dzieci,

postanowiwszy, że dokument ten zostanie ujęty w formę konwencji międzynarodowej,

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

Artykuł 1

Każdy Członek, do którego niniejsza konwencja ma zastosowanie, zobowiązuje się prowadzić politykę krajową zmierzająca do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci i do stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy do granicy wieku umożliwiającej młodocianym osiągnięcie jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umysłowego.

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 zainte-

resowanymi 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 możności 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 zobowiązań 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 artykule, 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 sprawoz-

danie 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 Z 1999 R.

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 następująca 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.

VII. KONWENCJE MOP ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM

KONWENCJA NR 81
DOTYCZĄCA INSPEKCJI PRACY W PRZEMYŚLE I HANDLU Z 1947 R.

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 jakiekolwiek 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 wyszkolenie, 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 należytym 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 jakiejkolwiek 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 jakiekolwiek 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 jakiejkolwiek 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 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 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, wyczerpują-

cych 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 Z 1964 R.

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 osiągania 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 po-

przednim ustępie nie skorzysta z możności 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 postano-

wienia 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 INSPEKCJI PRACY W ROLNICTWIE Z 1969 R.

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 wyszkolenie potrzebne do wykonywania swych obowiązków; należy też zastosować środki w celu zapewnienia, we właściwy sposób, podnoszenia ich kwalifikacji w czasie trwania zatrudnienia.

Artykuł 10

W skład personelu inspekcji pracy w rolnictwie mogą wchodzić zarówno mężczyźni, jak i kobiety; w razie potrzeby specjalne zadania mogą być powierzone odpowiednio inspektorom i inspektorkom.

Artykuł 11

Każdy Członek będzie podejmował niezbędne środki w celu zapewnienia, że 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 posiłkowo 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 należytym 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 warun-

kiem 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 włącznie, 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 możności, 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 jakiejkolwiek skargi, jaka doszła do ich wiadomości, wskazującej na wady, na niebez-

pieczeństwo 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 przestrzeganie 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 Z 1976 R.

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 wprowadzania 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 wypowiadania 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 przekaże Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestro-

wania, 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.

VIII. WYKAZ AKTUALNYCH KONWENCJI I ZALECEŃ MOP

Akt prawny	Liczba ratyfikacji	Przegląd ogólny w roku*
Wolność zrzeszania się, rokowania zbiorowe i stosunki pracy		
Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.	155	1994 (2012)
Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.	167	1994 (2012)
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.	85	–
Zalecenie nr 143 dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r.	–	2013
Konwencja nr 141 dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym z 1975 r.	41	1983 (2015)
Zalecenie nr 149 dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym z 1975 r.	–	1983 (2015)

* Przeglądy ogólne (General Surveys) są przygotowywane przez Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń na podstawie sprawozdań z konwencji nieratyfikowanych i publikowane jako raport III (part B).

Konwencja nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r.	57	2013
Zalecenie nr 159 dotyczące procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 1978 r.	–	2013
Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.	49	2013
Zalecenie nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych z 1981 r.	–	2013
Zalecenie Nr 198 dotyczące stosunku pracy z 2006 r.	–	2020
Praca przymusowa		
Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.	178	1979 (2012)
Zalecenie nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy z 1930 r.	–	1962
Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.	175	1979 (2012)
Protokół z 2014 r. do Konwencji nr 29	42	
Zalecenie nr 203 dotyczące środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej z 2014 r.	–	–
Zniesienie pracy dzieci i ochrona dzieci i osób młodych		
Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.	172	1981 (2012)
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.	186	(2012)
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.	–	–
Zalecenie nr 79 dotyczące lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych z 1946 r.		
Równość szans i traktowania		
Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.	173	1986 (2012)
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.	175	1996 (specjalny przegląd) (2012)
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.	45	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.	150	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.	148	2006
Zalecenie nr 81 dotyczące inspekcji pracy z 1947 r.	–	2006
Protokół z 1995 r. do Konwencji nr 181 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r.	12	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.	54	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.	77	1997
Zalecenie nr 158 dotyczące roli, zadań i organizacji administracji pracy z 1978 r.	–	1997
Konwencja nr 160 dotycząca statystyki pracy z 1985 r.	50	–
Zalecenie nr 170 dotyczące statystyki pracy z 1985 r.	–	–
Polityka i promowanie zatrudnienia		
Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r.	113	2004 (2010/2020)
Zalecenie nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia z 1964 r.	–	1972

Zalecenie nr 169 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.	84	1998 (2020)
Zalecenie nr 168 dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r.	–	1998 (2020)
Konwencja nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.	34	2010
Zalecenie nr 188 dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.	–	2010
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.	–	2004 (2010)
Zalecenie nr 204 dotyczące przechodzenia z gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej z 2015 r.	–	2010
Zalecenie nr 205 dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i budowy odporności z 2017 r.	–	2020
Poradnictwo i szkolenie zawodowe		
Konwencja nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego z 1974 r.	35	1991
Konwencja nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich z 1975 r.	68	2004 (2010)
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.	63	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.	98	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.	54	1992 (2014)
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.	21	–
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.	120	1984 (2018)
Konwencja nr 106 dotycząca cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach z 1957 r.	63	1984 (2018)
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 (2018)
Konwencja nr 171 dotycząca pracy nocnej z 1990 r.	17	2018
Protokół z 1990 r. do Konwencji nr 89 dotyczącej pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r.	3 (5)*	2018
Konwencja nr 175 dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu z 1994 r.	18	2018
Zalecenie nr 178 dotyczące pracy nocnej z 1990 r.	–	2018

Zalecenie nr 182 dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu z 1994 r.	–	2018
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
Konwencja nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r.	50	–
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.	41	–
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.	46	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.	69	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.	13	2009
Konwencja nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r.	33	–

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.	35	–
Zalecenie nr 172 dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r.	–	–
Konwencja nr 167 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	32	2017
Zalecenie nr 175 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie z 1988 r.	–	2017
Konwencja nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r.	22	–
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.	18	–
Zalecenie nr 181 dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym z 1993 r.	–	–
Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.	33	2017
Zalecenie nr 183 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r.	–	2017
Konwencja nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.	18	2017
Zalecenie nr 192 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2001 r.	–	2017
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.	49	2017
Zalecenie nr 197 dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.	–	2017
Zalecenie nr 200 dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy z 2010 r.		
Konwencja nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z 2019 r.		
Zalecenie nr 206 dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z 2019 r.		

Zabezpieczenie społeczne

Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.	58	1989 (2011)
Konwencja nr 118 dotycząca równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z 1962 r.	38	1977
Zalecenie nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu z 1944 r.	–	1950 (2011)
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.	17	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.	16	–
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.	8	2011
Zalecenie nr 176 dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.	–	–
Zalecenie nr 202 dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej z 2012 r.	–	2019
Ochrona macierzyństwa		
Konwencja nr 183 dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 2000 r.	38	–
Zalecenie nr 191 dotyczące rewizji zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa z 2000 r.	–	–
Polityka społeczna		
Zalecenie nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych z 1961 r.	–	1970
Pracownicy migrujący		
Konwencja nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) z 1949 r.	50	1999 (2016)
Zalecenie nr 86 dotyczące pracowników migrujących (zrewidowane) z 1949 r.	–	1999 (2016)
Konwencja nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących z 1975 r.	25	1999 (2016)
Zalecenie nr 151 dotyczące pracowników migrujących z 1975 r.	–	1999 (2016)

Marynarze

Konwencja nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r.	5 (17)*	–
Zalecenie nr 154 dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r.	–	–
Konwencja nr 146 dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy z 1976 r.	4 (17)*	–
Konwencja nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r.	13 (56)*	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.	0 (24)*	–
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.	5 (18)*	–
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.	4 (15)*	–
Konwencja nr 165 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana) z 1987 r.	0 (3)*	–
Konwencja nr 166 dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana) z 1987 r.	6 (14)*	–
Zalecenie nr 174 dotyczące repatriacji marynarzy z 1987 r.	–	–
Konwencja nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r.	2 (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.	0 (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.	0 (10)*	–
Zalecenie nr 186 dotyczące rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy z 1996 r.	–	–
Powyższe konwencje zostały zrewidowane przez: Konwencja o pracy na morzu (skonsolidowana) z 2006 r., *a jej ratyfikacja oznaczała automatyczne wypowiedzenie powyższych konwencji przez państwa które były nimi związane*	95	–
Konwencja nr 185 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowana) z 2003 r.	35	–
Pracownicy portowi		
Konwencja nr 152 dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych z 1979 r.	27	–
Zalecenie nr 160 dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych z 1979 r.	–	–
Ludność tubylcza i plemienna		
Konwencja nr 169 dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych z 1989 r.	23	–
Zalecenie nr 104 dotyczące ochrony i integracji ludności tubylczej i innych grup ludności plemiennej i półplemiennej 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.	41	–
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.	16	–
Zalecenie nr 179 dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach z 1991 r.	–	–
Konwencja nr 177 dotycząca pracy nakładczej z 1996 r.	10	2020
Zalecenie nr 184 dotyczące pracy nakładczej z 1996 r.	–	2020
Konwencja nr 188 dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r.	14	–
Zalecenie nr 199 dotyczące pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r.	–	–
Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych z 2011 r.	29	2021
Zalecenie nr 201 dotyczące pracowników domowych z 2011 r.	–	2021

* w nawiasie podano liczbę wszystkich ratyfikacji, a przed nawiasem liczbę państw obecnie związanych postanowieniami konwencji

IX. 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. Protokół z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz. U. z 2017, poz. 1418).
24. 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).
25. 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).
26. 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).
27. 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).
28. 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).

29. 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).
30. Konwencja nr 42 dotycząca odszkodowania za choroby zawodowe (zrewidowana) z 1934 r. (Dz.U. z 1949 r., Nr 31, poz. 235).
31. 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.
32. Konwencja nr 62 dotycząca przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym z 1937 r. (Dz.U. z 1951 r., Nr 11, poz. 83).
33. 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).
34. Konwencja nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 196).
35. 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.
36. Konwencja nr 73 dotycząca badania lekarskiego marynarzy z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 198).
37. Konwencja nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy z 1946 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 200).
38. 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).
39. 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).
40. 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).
41. 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).

42. Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 450).
43. Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125).
44. Konwencja nr 90 dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 259).
45. Konwencja nr 91 dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 39, poz. 277).
46. Konwencja nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1954 r., Nr 44, poz. 202).
47. Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 234).
48. Konwencja nr 96 dotycząca płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowana) z 1949 r. (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 236).
49. Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126).
50. Konwencja nr 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie z 1951 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 176).
51. 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).
52. Konwencja nr 101 dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie z 1952 r. (Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 123).
53. Konwencja nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r. (Dz.U z 2005 r., Nr 93, poz. 775).
54. Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana) z 1952 r. (Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99).
55. Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240).
56. Konwencja nr 108 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy z 1958 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 501).
57. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r., Nr 42, poz. 218).
58. Konwencja nr 112 dotycząca najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie z 1959 r. (Dz.U. z 1966 r., Nr 32, poz. 192).

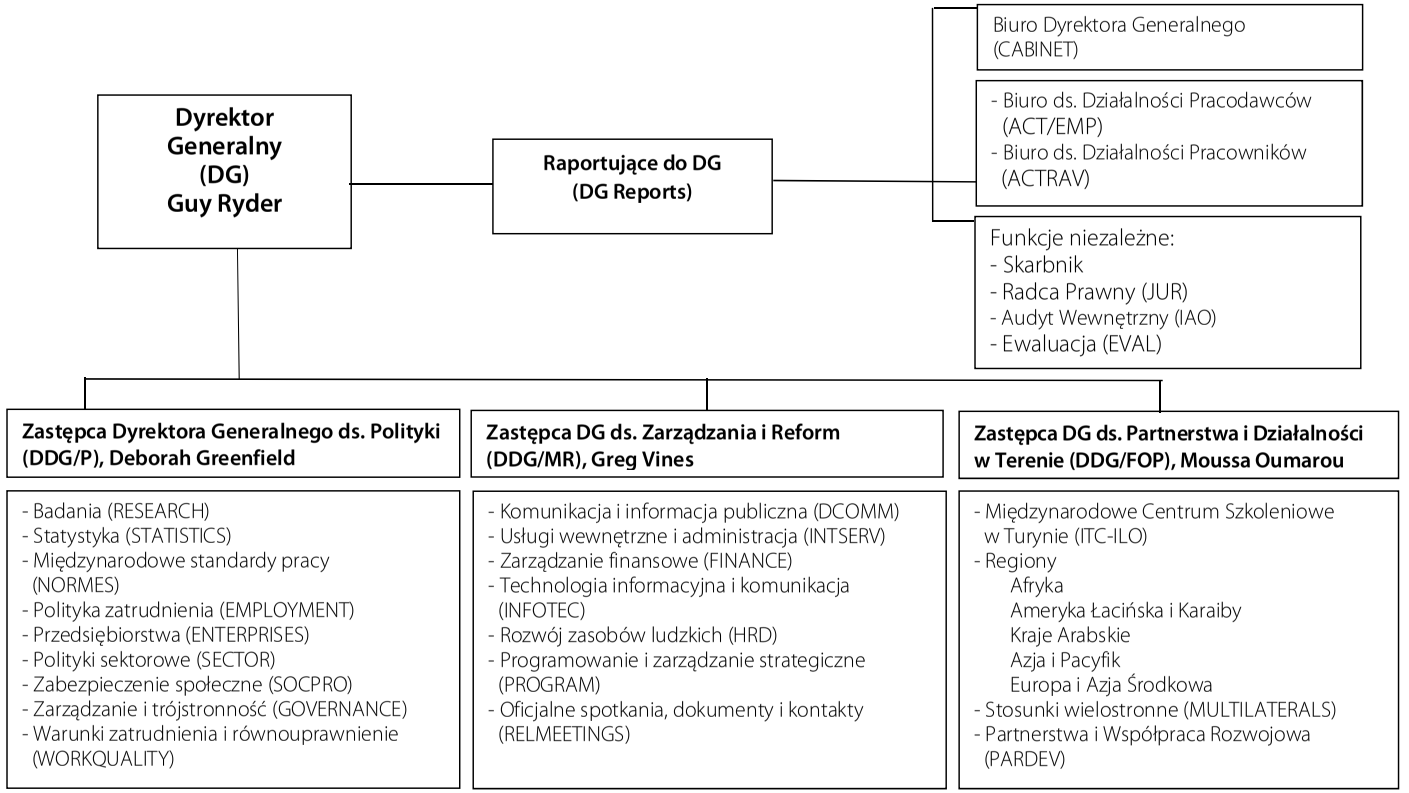
59. Konwencja nr 113 dotycząca badania lekarskiego rybaków z 1959 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 11, poz. 31).
60. Konwencja nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym z 1960 r. (Dz.U. z 1965 r., Nr 8, poz. 45).
61. Konwencja nr 116 dotycząca częściowej rewizji konwencji przyjętych przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na pierwszych trzydziestu dwóch sesjach, mająca na celu ujednolicenie 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).
62. Konwencja nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn z 1963 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 14, poz. 53).
63. Konwencja nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach z 1964 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 261).
64. Konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia z 1964 r. (Dz.U. z 1967 r., Nr 8, poz. 31).
65. 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).
66. Konwencja nr 124 dotycząca badania lekarskiego zdatności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach z 1965 r. (Dz.U. z 1968 r., Nr 37, poz. 263).
67. 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).
68. Konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 452).
69. Konwencja nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające) z 1970 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 107, poz. 512).
70. Konwencja nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy z 1970 r. (Dz.U. z 1980 r., Nr 28, poz. 117).
71. 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).
72. 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).

73. Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53).
74. Konwencja nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego z 1974 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 16, poz. 100).
75. 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).
76. 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).
77. 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).
78. Konwencja nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r. (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 166).
79. Konwencja nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 454).
80. 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).
81. Konwencja nr 149 dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego z 1977 r. (Dz.U. z 1981 r., Nr 2, poz. 4).
82. 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).
83. Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r. (Dz. U. z 2005 r., Nr 43, poz. 412).
84. Konwencja nr 160 dotycząca statystyki pracy z 1985 r. (Dz.U. z 1994 r., Nr 60, poz. 264).
85. Konwencja nr 161 dotycząca służb medycyny pracy z 1985 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 34, poz. 300).
86. 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).
87. Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r. (Dz. U. z 2003 r., Nr 117, poz. 1105).

88. Konwencja nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r. (Dz.U. z 2004 r., Nr 139, poz. 1472).
89. Konwencja nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r. (Dz.U. z 2008 r., Nr 222 poz. 1448).
90. 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).
91. Konwencja o pracy na morzu z 2006 r. (Dz.U. 2013 poz. 845).
92. Konwencja nr 188 dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r.

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.
Konwencje nr 8, 9, 16, 22, 23, 68, 69, 70, 73, 74, 91, 92, 133, 134, 145, 147, 178 zostały zrewidowane przez Konwencję o pracy na morzu (skonsolidowaną) z 2006 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 845), a jej ratyfikacja oznaczała automatyczne wypowiedzenie powyższych konwencji przez państwa które były nimi związane.

X. STRUKTURA MIĘDZYNARODOWEGO BIURA PRACY



XI. POLECANA LITERATURA

1. L. Florek, M. Seweryński, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988.
2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012, wydanie II, Warszawa 2014.*
3. Międzynarodowa Organizacji Pracy. Konstytucja i inne dokumenty, Warszawa 2017.*
3. R. Kuźniar, Prawa człowieka, prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe, Warszawa 2006.
4. K. Domańska-Mołdawa, Polska w Międzynarodowej Organizacji Pracy, [w:] S. Parzymies, I. Popiuk-Rysińska (red.), Polska w organizacjach międzynarodowych, Warszawa 2002.
5. P. Marcinkowska, Polska w Międzynarodowej Organizacji Pracy, [w:] S. Parzymies, I. Popiuk-Rysińska (red.) Udział Polski w organizacjach międzynarodowych, Warszawa 2012.
5. A. Bieńczyk-Missala, Prawa człowieka w polskiej polityce zagranicznej po 1989 r., Warszawa 2005.
6. Rules of the game. An introduction to the standards-related work of the International Labour Organizationn, Centenary Edition, Genewa 2019.
7. Work for a brighter future, Raport Globalnej Komisji ds. przyszłości pracy, Genewa 2019.
8. International Labour Review nr 2003/2 Special Issue: Measuring Decent Work, Genewa 2003.
9. M. Wysocka-Madej, Polska a Międzynarodowa Organizacja Pracy w latach 1919–1939 [w:] E. Haliżak et al. (red.) Polska w instytucjach międzynarodowych w latach 1918–2018, Warszawa 2019.

* dostępne w wersji elektronicznej na stronie www.dialog.gov.pl w zakładce publikacje

– dialog