
Konwencje i zalecenia
Międzynarodowej Organizacji Pracy
1919–2012

Międzynarodowa Organizacja Pracy Genewa
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Warszawa

Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy

1919–2012

Tom II
1974–2012

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

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

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

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

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

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

ISBN 978-83-64309-29-8 t. II
ISBN 978-83-64309-33-5 t. I–II

Wszystkie prawa zastrzeżone
Wydanie II uzupełnione

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

Konwencja Nr 139

dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1974 r. na pięćdziesiątej dziewiątej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Konwencji i Zalecenia dotyczących ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r. i Konwencji i Zalecenia dotyczących benzenu, z 1971 r.,

zważywszy, że jest pożądane ustanowienie międzynarodowych norm dotyczących ochrony przed substancjami lub czynnikami rakotwórczymi, biorąc pod uwagę odpowiedzialność innych organizacji międzynarodowych, zwłaszcza Światowej Organizacji Zdrowia i Międzynarodowego Ośrodka Badań nad Rakiem, z którymi Międzynarodowa Organizacja Pracy współpracuje,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje lub czynniki rakotwórcze, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego czwartego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca raka zawodowego, z 1974 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie okresowo określał te substancje i czynniki rakotwórcze, na które narażenie jest zakazane lub podlega reglamentacji albo kontroli oraz te, do których mają zastosowanie postanowienia niniejszej Konwencji.

2. Zgoda na wyjątki od zakazu może być udzielona tylko na podstawie dokumentu precyzującego w każdym wypadku warunki, jakie mają być spełnione.

3. Celem określenia, stosownie do ust. 1, tych substancji i czynników, należałoby wziąć pod uwagę najnowsze dane zawarte w zbiorach wskazówek praktycznych lub w przewodnikach, które Międzynarodowe Biuro Pracy mogłoby opracować, jak również informacje pochodzące od innych właściwych organów.

¹ Data wejścia w życie: 10 czerwca 1976 r.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie się starał zastąpić substancje i czynniki rakotwórcze, na które mogą być narażeni pracownicy w czasie pracy, przez substancje lub czynniki nierakotwórcze, albo przez substancje lub czynniki mniej szkodliwe; przy wyborze substancji lub czynników zastępczych zostaną wzięte pod uwagę ich właściwości rakotwórcze, toksyczne lub inne.

2. Liczba pracowników narażonych na substancje lub czynniki rakotwórcze, jak również czas trwania i zasięg narażenia, będą zmniejszone do minimum gwarantującego bezpieczeństwo.

Artykuł 3

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi środki, jakie należy podjąć celem ochrony pracowników przed ryzykiem narażenia na substancje lub czynniki rakotwórcze, i ustanowi odpowiedni system rejestrowania danych.

Artykuł 4

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, podejmie kroki, aby pracownicy, którzy są lub byli, albo będą narażeni na substancje lub czynniki rakotwórcze, otrzymali wszelkie dostępne informacje odnośnie do niebezpieczeństwa, jakie powodują te substancje i czynniki oraz odnośnie do środków, jakie należy podjąć.

Artykuł 5

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, podejmie kroki, aby pracownicy korzystali podczas zatrudnienia i później z badań lekarskich lub biologicznych, albo z innych testów lub badań koniecznych do oceny ich narażenia oraz czuwania nad stanem ich zdrowia odnośnie do ryzyka zawodowego.

Artykuł 6

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję:

- a) podejmie w drodze ustawodawstwa lub w każdy inny sposób, zgodny z praktyką i warunkami krajowymi oraz po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, konieczne środki w celu realizacji postanowień niniejszej Konwencji;
- b) określi, zgodnie z praktyką krajową, osoby lub organy, na których spoczywać będzie obowiązek zapewnienia przestrzegania postanowień niniejszej Konwencji;
- c) zobowiąże odpowiednie służby inspekcji do kontroli stosowania niniejszej Konwencji lub sprawdzania, czy zapewniona jest właściwa inspekcja.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe²

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 147

dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego, spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1974 r. na pięćdziesiątej dziewiątej sesji,

wziąwszy pod uwagę brzmienie Konwencji i Zalecenia dotyczących ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących benzenu, z 1971 r.,

zważywszy, że jest pożądane ustanowienie międzynarodowych norm dotyczących ochrony przed substancjami lub czynnikami rakotwórczymi,

biorąc pod uwagę odpowiednią działalność innych organizacji międzynarodowych, zwłaszcza Światowej Organizacji Zdrowia i Międzynarodowego Ośrodka Badań nad Rakiem, z którymi Międzynarodowa Organizacja Pracy współpracuje,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania lub kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego czwartego roku, następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Należy dokonać wszelkich wysiłków celem zastąpienia substancji lub czynników rakotwórczych, na które mogą być narażeni pracownicy w czasie pracy, przez substancje lub czynniki nierakotwórcze albo przez substancje lub czynniki mniej szkodliwe. Przy wyborze substancji lub czynników zastępczych należy brać pod uwagę ich właściwości rakotwórcze, toksyczne i inne.

2. Liczba pracowników narażonych na substancje lub czynniki rakotwórcze, jak również czas trwania i zasięg narażenia, powinny być zmniejszone do minimum gwarantującego bezpieczeństwo.

3.1) Właściwe władze powinny określić środki, jakie należy podjąć celem ochrony pracowników przed ryzykiem narażenia się na substancje lub czynniki rakotwórcze.

2) Właściwe władze powinny utrzymywać te środki na bieżąco, z uwzględnieniem zbiorów praktycznych wskazówek lub przewodników, które Międzynarodowe Biuro Pracy mogłoby opracować, wniosków z posiedzeń rzeczoznawców, które mogłyby być zwolowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy, jak również wszelkich informacji pochodzących od innych właściwych organów.

4.1) Pracodawcy powinni dokładać starań w celu stosowania takich metod pracy, które nie powodują tworzenia się, a zwłaszcza wydzielania w środowisku pracy substancji lub czynników rakotwórczych, jako produktu głównego, pośredniego, ubocznego, odpadu lub innego.

2) Jeżeli całkowite wyeliminowanie substancji lub czynników rakotwórczych nie jest możliwe, pracodawcy powinni, w konsultacji z pracownikami i ich organizacjami oraz uwzględniając opinie pochodzące ze źródeł autorytatywnych – a zwłaszcza z ośrodków medycyny pracy – zastosować wszelkie odpowiednie środki celem zlikwidowania narażenia lub zmniejszenia do minimum liczby narażonych osób, czasu trwania i zasięgu narażenia.

3) W przypadkach określonych przez właściwe władze – pracodawcy powinni podjąć środki celem systematycznego nadzorowania czasu trwania i zakresu narażenia na substancje lub czynniki rakotwórcze w środowisku pracy.

4) Jeżeli substancje lub czynniki rakotwórcze są przenoszone lub gromadzone, należy podjąć odpowiednie kroki w celu zapobieżenia jakimkolwiek ich wydostawaniu się lub zatruciu przez nie.

5. Pracownicy oraz wszelkie inne osoby biorące udział w pracy, w której może nastąpić ryzyko narażenia na substancje lub czynniki rakotwórcze, powinni podporządkować się ustalonym wymogom bezpieczeństwa i dokonać właściwego użytku z wszelkiego wyposażenia dostarczonego dla ich ochrony lub ochrony osób trzecich.

II. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE

6. Właściwe władze powinny okresowo określać substancje i czynniki rakotwórcze, na które narażenie powinno być zakazane lub poddane reglamentacji albo kontroli oraz te, do których miałyby zastosowanie inne postanowienia niniejszego Zalecenia.

7. Celem określenia tych substancji właściwe władze powinny wziąć pod uwagę najnowsze dane zawarte w zbiorach wskazówek praktycznych lub w przewodnikach, które Międzynarodowe Biuro Pracy mogłoby opracować, oraz we wnioskach ze spotkań rzeczoznawców, które mogłoby zwoływać Międzynarodowe Biuro Pracy, jak również informacje pochodzące od innych właściwych organów.

8. Właściwe władze mogą wyrazić zgodę na wyjątki od zakazu na podstawie dokumentu precyzującego w każdym wypadku:

- a) środki techniczne, środki higieny i środki ochrony indywidualnej, jakie należy zastosować;
- b) wymagany nadzór lekarski oraz mające być wykonywane sprawdziany i badania;
- c) informacje, które winny być rejestrowane;
- d) kwalifikacje zawodowe wymagane od osób obowiązanych do czuwania nad ryzykiem narażenia się na te substancje lub czynniki.

9.1) Jeśli chodzi o substancje i czynniki poddane reglamentacji lub kontroli, właściwe władze powinny:

- a) uzyskać niezbędne opinie zwłaszcza co do istnienia zastępczych procesów lub metod, środków technicznych, środków higieny i środków ochrony indywidualnej, jakie należy podjąć, oraz co do nadzoru lekarskiego lub innych sprawdzianów albo badań, które powinny być przeprowadzane przed, podczas i po przydzieleniu do pracy powodującej narażenie na substancje lub czynniki, o których mowa;
- b) wymagać podjęcia odpowiednich środków.

2) Ponadto właściwe władze powinny ustalić kryteria umożliwiające określenie stopnia narażenia na substancje lub czynniki, o których mowa, i ustalenia w odpowiednich przypadkach poziomu, który należy uznać za wskaźnik dla nadzoru nad środowiskiem pracy w związku z technicznymi wymogami odnośnie do zabezpieczania.

10. Właściwe władze powinny utrzymywać na bieżąco określenia substancji i czynników rakotwórczych, podjęte przez te władze na podstawie niniejszej części Zalecenia.

III. NADZÓR NAD ZDROWIEM PRACOWNIKÓW

11. Należy przewidzieć, w drodze ustawodawstwa krajowego lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, że każdy pracownik przydzielony do pracy powodującej narażenie go na określone substancje lub czynniki rakotwórcze powinien być poddany, w zależności od potrzeb:

- a) badaniu lekarskiemu poprzedzającemu przydział do pracy;
- b) okresowym badaniom lekarskim w odpowiednich odstępach czasu;
- c) badaniom lub sprawdzianom z zakresu biologii lub innym niezbędnym dla oceny jego narażenia oraz do czuwania nad stanem jego zdrowia w zakresie ryzyka zawodowego.

12. Właściwe władze powinny zapewnić, aby podjęte zostały zarządzenia, by pracownicy, po zakończeniu pracy, o której mowa w ust. 11 niniejszego Zalecenia, mogli nadal korzystać z odpowiednich badań lekarskich lub biologicznych, albo innych sprawdzianów lub badań.

13. Badania i sprawdziany przewidziane w ustępach 11 i 12 niniejszego Zalecenia powinny, w miarę możliwości, odbywać się w czasie pracy i nie powodować żadnych wydatków dla pracowników.

14. Jeśli na skutek jakiegokolwiek akcji, podjętej na podstawie niniejszego Zalecenia, jest niewskazane dalsze narażenie pracownika na substancje lub czynniki rakotwórcze z tytułu jego normalnego zatrudnienia, należy podjąć wszelkie rozsądne wysiłki, aby przesunąć pracownika do innego odpowiedniego zatrudnienia.

15.1) Jeśli to możliwe, właściwe władze powinny ustanowić i utrzymywać, we współpracy z pracodawcami indywidualnymi i przedstawicielami pracowników, system zapobiegający i kontrolujący narażenie na raka zawodowego obejmujący:

- a) rejestrowanie danych, ich utrzymywanie na bieżąco, przechowywanie i przekazywanie;
- b) wymianę informacji.

2) Celem zorganizowania takiego systemu rejestrowania danych i wymiany informacji należy wziąć pod uwagę pomoc, jakiej mogą udzielić międzynarodowe i krajowe organizacje, w tym również organizacje pracodawców i pracowników oraz pracodawcy indywidualni.

3) W przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, z danymi i informacjami zebranymi w zastosowaniu niniejszego ustępu należy postąpić zgodnie ze wskazówkami właściwych władz.

4) W jakimkolwiek kraju, w którym właściwe władze nie zorganizowały takiego systemu rejestrowania danych i informacji, pracodawcy, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, powinni dokonać wszelkich wysiłków celem zastosowania postanowień niniejszego ustępu.

IV. INFORMACJA I KSZTAŁCENIE

16.1) Właściwe władze powinny popierać studia epidemiologiczne i inne, jak również gromadzić i rozpowszechniać informacje dotyczące ryzyka raka zawodowego przy współdziałaniu, w razie potrzeby, organizacji międzynarodowych i krajowych, łącznie z organizacjami pracodawców i pracowników.

2) Powinny one starać się ustalić kryteria celem określenia mocy rakotwórczej substancji i czynników.

17. Właściwe władze powinny opracować zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, odpowiednie podręczniki szkoleniowe odnośnie do substancji i czynników mogących spowodować raka zawodowego.

18. Gdy substancje lub czynniki są lub mają być użyte w przedsiębiorstwie, pracodawcy powinni poinformować się, w szczególności u właściwych władz, o ryzyku raka, które może się ujawnić. Gdy zachodzi przypuszczenie ryzyka raka, pracodawcy powinni podjąć decyzję, w konsultacji z właściwymi władzami, o przeprowadzeniu dodatkowych badań.

19. Pracodawcy powinni zapewnić, aby we wszystkich przypadkach, w których użyte są jakiekolwiek substancje lub czynniki rakotwórcze, każdy pracownik narażony na niebezpieczeństwo był o nim w odpowiedni sposób poinformowany w miejscu pracy.

20. Pracodawcy powinni instruować swych pracowników przed przydzieleniem ich do pracy, a następnie regularnie, jak również z chwilą wprowadzenia nowej substancji lub nowego czynnika rakotwórczego, o ryzyku wynikającym z narażenia na substancje lub czynniki rakotwórcze oraz o środkach, jakie należy podjąć.

21. Organizacje pracodawców i pracowników powinny podjąć konkretne środki celem zastosowania programów informacyjnych i szkoleniowych odnośnie do ryzyka raka zawodowego, i powinny zachęcać swych członków do pełnego uczestniczenia w programach zapobiegawczych i kontrolnych.

V. ŚRODKI STOSOWANIA

22. Każdy Członek powinien:

- a) podjąć w drodze ustawodawstwa, lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, konieczne środki, w tym odpowiednie sankcje, w celu realizacji postanowień niniejszego Zalecenia;
- b) określić, zgodne z praktyką krajową, osoby lub organy, na których spoczywa obowiązek zapewnienia przestrzegania postanowień niniejszego Zalecenia;
- c) zobowiązać odpowiednie służby inspekcji do kontroli stosowania postanowień niniejszego Zalecenia, lub sprawdzania, czy zapewniona jest właściwa inspekcja.

23. Realizując niniejsze Zalecenie właściwe władze powinny konsultować się z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Konwencja Nr 140

dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam dnia 5 czerwca 1974 r. na swej pięćdziesiątej dziewiątej sesji,

biorąc pod uwagę, że art. 26 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stwierdza, iż każdy ma prawo do nauki,

biorąc poza tym pod uwagę postanowienia zawarte w istniejących międzynarodowych zaleceniach w sprawie pracy, dotyczących szkolenia zawodowego i ochrony przedstawicieli pracowników, a odnoszące się do czasowego zwolnienia pracowników z pracy lub przyznania im wolnego czasu umożliwiającego im uczestniczenie w programach kształcenia lub szkolenia,

uznając, że potrzeba stałego kształcenia i szkolenia odpowiadającego rozwojowi nauki i techniki oraz przemianom stosunków gospodarczych i społecznych wymaga podjęcia odpowiednich środków w zakresie urlopu dla celów kształcenia i szkolenia, aby móc sprostać nowym dążeniom, potrzebom i celom o charakterze społecznym, gospodarczym, technologicznym i kulturalnym,

uznając, że płatny urlop szkoleniowy powinien być uważany za jeden ze środków umożliwiających sprostanie rzeczywistym potrzebom każdego pracownika we wspólnym społeczeństwie,

uznając, że płatny urlop szkoleniowy powinien być ujmowany w powiązaniu z polityką stałego kształcenia i szkolenia, tak aby jego realizacja przebiegała w sposób progresywny i skuteczny,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego czwartego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.

Artykuł 1

W niniejszej Konwencji określenie „płatny urlop szkoleniowy” oznacza urlop przyznany pracownikowi do celów szkoleniowych na ustalony okres podczas godzin pracy, z zapewnieniem odpowiednich świadczeń finansowych.

¹ Data wejścia w życie: 23 września 1976 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1979 r., Nr 16, poz. 100 – zał.).

Artykuł 2

Każdy Członek opracuje i będzie stosował politykę zmierzającą do popierania, za pomocą metod przystosowanych do warunków i zwyczajów krajowych, a w razie potrzeby etapami udzielania płatnego urlopu szkoleniowego w celu:

- a) szkolenia obejmującego wszystkie szczeble;
- b) kształcenia ogólnego, społecznego lub obywatelskiego;
- c) kształcenia po linii związków zawodowych.

Artykuł 3

Polityka wspomniana w poprzednim artykule będzie miała na celu przyczynianie się, w miarę potrzeby, różnymi sposobami do:

- a) zdobywania, udoskonalania i przystosowywania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu lub zajęcia i do podnoszenia poziomu pracy i jej bezpieczeństwa, uwzględniając rozwój nauki i techniki oraz przemiany gospodarcze i strukturalne;
- b) fachowego i aktywnego uczestniczenia pracowników i ich przedstawicieli w życiu przedsiębiorstwa i kolektywu;
- c) awansowania pracowników w zakresie spraw osobistych, społecznych i kulturalnych;
- d) ogólnie biorąc, do popierania odpowiedniego, stałego kształcenia i szkolenia, pomagając pracownikom w przystosowaniu się do współczesnych wymagań.

Artykuł 4

Polityka ta uwzględni stadium rozwoju i specyficzne potrzeby danego kraju oraz różnych dziedzin działalności i będzie skoordynowana z ogólną polityką odnośnie do zatrudnienia, kształcenia, szkolenia oraz czasu trwania pracy i weźmie pod uwagę w odpowiednich przypadkach zmiany sezonowe czasu trwania pracy lub jej zakresu.

Artykuł 5

Przyznanie płatnego urlopu szkoleniowego będzie określone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 6

Władze publiczne, organizacje pracodawców i pracowników, instytucje lub organy kierujące kształceniem i szkoleniem połączą swe wysiłki w sposób dostosowany do krajowych warunków i praktyki w celu wypracowania i zastosowania polityki zmierzającej do popierania płatnego urlopu szkoleniowego.

Artykuł 7

Przyznawanie środków finansowych na płatny urlop szkoleniowy będzie zapewnione w sposób regularny, odpowiedni i zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 8

Nie będzie się odmawiać płatnego urlopu szkoleniowego pracownikom ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub pochodzenie społeczne.

Artykuł 9

W razie potrzeby będą przyjęte specjalne postanowienia dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego:

- a) jeżeli poszczególne kategorie pracowników mają trudności z wykorzystaniem ogólnych udogodnień, np. pracownicy małych przedsiębiorstw, pracownicy rolni lub inni przebywający w odległych miejscowościach, pracownicy zmianowi lub pracownicy mający obowiązki rodzinne;
- b) jeżeli poszczególne rodzaje przedsiębiorstw, np. małe przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sezonowe, miałyby trudności w realizacji ogólnych udogodnień, zakładając, że pracownicy zatrudnieni w tych przedsiębiorstwach nie byłoby pozbawieni korzyści wynikających z płatnego urlopu szkoleniowego.

Artykuł 10

Warunki, jakie mają spełnić pracownicy, aby móc korzystać z płatnego urlopu szkoleniowego, mogą być zróżnicowane, w zależności od tego, czy urlop jest udzielony w celu:

- a) szkolenia obejmującego wszystkie szczeble;
- b) kształcenia ogólnego, społecznego lub obywatelskiego;
- c) kształcenia po linii związków zawodowych.

Artykuł 11

Okres płatnego urlopu szkoleniowego będzie wliczony do okresu efektywnej pracy stanowiącej podstawę do przyznania prawa do świadczeń socjalnych i innych uprawnień wynikających ze stosunku pracy stosownie do ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub wszelkich innych metod zgodnych z praktyką krajową.

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 148

dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1974 r. na pięćdziesiątej dziewiątej sesji,

biorąc pod uwagę, że art. 26 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stwierdza, iż każdy ma prawo do nauki,

biorąc poza tym pod uwagę postanowienia zawarte w istniejących międzynarodowych zaleceniach w sprawie pracy, dotyczących szkolenia zawodowego i ochrony przedstawicieli pracowników, a odnoszące się do czasowego zwolnienia pracowników z pracy lub przyznania im wolnego czasu umożliwiającego im uczestniczenie w programach kształcenia lub szkolenia,

uznając, że potrzeba stałego kształcenia i szkolenia odpowiadającego rozwojowi nauki i techniki oraz przemianom stosunków gospodarczych i społecznych wymaga podjęcia odpowiednich środków w zakresie urlopu dla celów kształcenia i szkolenia, aby móc sprostać nowym dążeniom, potrzebom i celom o charakterze społecznym, gospodarczym, technologicznym i kulturalnym,

uznając, że płatny urlop szkoleniowy powinien być uważany za jeden ze środków umożliwiających sprostanie rzeczywistym potrzebom każdego pracownika we współczesnym społeczeństwie,

uznając, że płatny urlop szkoleniowy powinien być ujmowany w powiązaniu z polityką stałego kształcenia i szkolenia, tak aby jego realizacja przebiegała w sposób progresywny i skuteczny,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.

I. DEFINICJA

1. W niniejszym Zaleceniu określenie „płatny urlop szkoleniowy” oznacza urlop przyznany pracownikowi do celów szkoleniowych na ustalony okres podczas godzin pracy, z zapewnieniem odpowiednich świadczeń finansowych.

II. OPRACOWANIE ZASAD POLITYKI I METOD REALIZACJI

2. Każdy Członek powinien opracować i stosować politykę zmierzającą do popierania, za pomocą metod przystosowanych do warunków i zwyczajów krajowych, a w razie potrzeby etapami, udzielania płatnego urlopu szkoleniowego dla celów:

- a) szkolenia obejmującego wszystkie szczeble;
- b) kształcenia ogólnego, społecznego i obywatelskiego;
- c) kształcenia po linii związków zawodowych.

3. Polityka wspomniana w poprzednim ustępie powinna starać się przyczynić, w miarę potrzeby, różnymi sposobami do:

- a) zdobywania, udoskonalania i przystosowania niezbędnych kwalifikacji do wykonywania zawodu lub zajęcia, i do podnoszenia poziomu pracy i jej bezpieczeństwa, uwzględniając rozwój nauki i techniki oraz przemiany gospodarcze i strukturalne;
- b) fachowego i aktywnego uczestniczenia pracowników i ich przedstawicieli w życiu przedsiębiorstwa i kolektywu;
- c) awansowania pracowników w zakresie spraw osobistych, społecznych i kulturalnych;
- d) ogólnie biorąc, do popierania odpowiedniego, stałego kształcenia i szkolenia, pomagając pracownikom w przystosowaniu się do współczesnych wymogów.

4.1) Polityka ta powinna uwzględniać stadium rozwoju i specyficzne potrzeby danego kraju oraz różnych dziedzin działalności, jak również inne cele społeczne o priorytetach krajowych.

2) Powinna ona być skoordynowana z ogólną polityką zatrudnienia, kształcenia, szkolenia oraz czasu trwania pracy, i wziąć pod uwagę, w odpowiednich przypadkach, zmiany sezonowe czasu trwania pracy lub jej zakresu.

5. Przyznanie płatnego urlopu szkoleniowego powinno być określone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

6. Powinno być uznane, że płatny urlop szkoleniowy nie stanowi namiastki właściwego kształcenia i szkolenia młodzieży i że jest to jedynie środek zapewniający stałe kształcenie i szkolenie.

III. ŚRODKI SŁUŻĄCE DO POPIERANIA PŁATNEGO URLOPU SZKOLENIOWEGO

7. Władze publiczne, organizacje pracodawców i pracowników, instytucje lub organy kierujące kształceniem i szkoleniem powinny połączyć swe wysiłki w sposób dostosowany do krajowych warunków i praktyki, w celu wypracowania i zastosowania polityki zmierzającej do popierania płatnego urlopu szkoleniowego.

8. Na podstawie planów dostosowanych do celów tej polityki należy podjąć środki:

- a) w celu poznania i zaplanowania obecnych i przyszłych potrzeb pracowników, w zakresie kształcenia i szkolenia, które można by zaspokoić przez płatny urlop szkoleniowy;

- b) w celu całkowitego wykorzystania wszystkich istniejących ułatwień w zakresie kształcenia i szkolenia oraz stworzenia nowych urządzeń do osiągnięcia tych celów kształcenia i szkolenia, które zakłada płatny urlop szkoleniowy;
- c) aby metody nauczania oraz programy kształcenia i szkolenia uwzględniały te cele i warunki płatnego urlopu szkoleniowego, które są odbiciem nowych potrzeb;
- d) w celu zachęcenia pracowników do jak najlepszego wykorzystywania ułatwień w zakresie kształcenia i szkolenia, będących do ich dyspozycji;
- e) w celu zachęcenia pracodawców do przyznawania pracownikom płatnego urlopu szkoleniowego.

9. Należy stworzyć odpowiednie systemy informacji i poradnictwa odnośnie do możliwości płatnego urlopu szkoleniowego.

10. Należy podjąć odpowiednie środki, zapewniające, aby udzielane kształcenie i szkolenie były na odpowiednim poziomie.

IV. FINANSOWANIE

11. Przyznawanie środków finansowych na płatny urlop szkoleniowy powinno być zapewnione w sposób regularny, odpowiedni i zgodny z praktyką krajową.

12. Należy uznać, że:

- a) pracodawcy zbiorowo lub indywidualnie;
- b) władze publiczne i instytucje lub organy oświatowe i szkoleniowe; oraz
- c) organizacje pracodawców i pracowników;

mogą być zobowiązani do udziału w finansowaniu środków przeznaczonych na płatny urlop szkoleniowy stosownie do zakresu ich odpowiedzialności.

V. WARUNKI UDZIELANIA URLOPU SZKOLENIOWEGO

13. Nie powinno się odmawiać płatnego urlopu szkoleniowego pracownikom ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub pochodzenie społeczne.

14. Pracownicy powinni mieć swobodę w decydowaniu, w których programach nauczania lub szkolenia pragną uczestniczyć.

15. W razie potrzeby, powinny być przyjęte specjalne postanowienia dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego:

- a) jeżeli poszczególne kategorie pracowników mają trudności z wykorzystaniem ogólnych udogodnień, np. pracownicy małych przedsiębiorstw, pracownicy rolni lub inni przebywający w odległych miejscowościach, pracownicy zmianowi lub pracownicy mający obowiązki rodzinne;
- b) jeżeli poszczególne rodzaje przedsiębiorstw, np. małe przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sezonowe miałyby trudności w realizacji ogólnych udogodnień, zakła-

dając, że pracownicy zatrudnieni w tych przedsiębiorstwach nie byłoby pozbawieni korzyści wynikających z płatnego urlopu szkoleniowego.

16. Warunki, jakie mają spełniać pracownicy, aby móc korzystać z płatnego urlopu szkoleniowego mogą być zróżnicowane, w zależności od tego, czy urlop jest udzielany w celu:

- a) szkolenia obejmującego wszystkie szczeble;
- b) kształcenia ogólnego, społecznego lub obywatelskiego;
- c) kształcenia po linii związków zawodowych.

17.1) Warunki, jakie powinni spełniać pracownicy, aby móc korzystać z płatnego urlopu szkoleniowego, powinny być ustalone z uwzględnieniem istniejących rodzajów programów kształcenia i szkolenia, potrzeb pracowników i ich organizacji oraz potrzeb przedsiębiorstw i interesu publicznego.

2) Odpowiedzialność za wybór kandydatów na płatny urlop szkoleniowy, w celu kształcenia po linii związków zawodowych, powinna należeć do organizacji zainteresowanych pracowników.

3) Sposób, w jaki pracownicy spełniający warunki niezbędne do przyznania im płatnego urlopu szkoleniowego będą z niego korzystali, powinien być przedmiotem porozumienia między przedsiębiorstwami lub organizacjami zainteresowanych pracodawców, z jednej strony, a organizacjami zainteresowanych pracowników, z drugiej, i tak ustalony, aby zapewnić dobre funkcjonowanie przedsiębiorstw, o których mowa.

18.1) Jeżeli programy kształcenia po linii związków zawodowych są organizowane przez same organizacje związkowe, powinny one być odpowiedzialne za opracowanie, przyjęcie i realizację tych programów.

2) Jeżeli takie programy są organizowane przez inne instytucje lub organy kształcenia, powinny być one opracowane w uzgodnieniu z zainteresowanymi organizacjami związkowymi.

19. Biorąc pod uwagę warunki krajowe lub lokalne oraz sytuację przedsiębiorstwa, niektóre kategorie pracowników albo niektóre zawody lub prace, w których szczególnie pilne są potrzeby kształcenia i szkolenia, powinny korzystać z priorytetu w przyznawaniu płatnego urlopu szkoleniowego.

20. Świadczenia finansowe wypłacane pracownikom w czasie płatnego urlopu szkoleniowego powinny:

- a) utrzymywać poziom ich dochodów przez nieprzerwane płacenie im płac i innych świadczeń lub przez przyznanie odpowiedniego zasiłku stosownie do ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub wszelkich innych środków zgodnych z praktyką krajową;
- b) brać pod uwagę wszelkie dodatkowe koszty kształcenia lub szkolenia.

21. Okres płatnego urlopu szkoleniowego powinien być wliczony do okresu efektywnej pracy stanowiącej podstawę do przyznania prawa do świadczeń socjalnych i innych uprawnień wynikających ze stosunku pracy, stosownie do ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub wszelkich innych metod zgodnych z praktyką krajową.

Konwencja Nr 141

dotycząca organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam dnia 4 czerwca 1975 r. na swej sześćdziesiątej sesji,

uznając, że znaczenie pracowników rolnych w świecie czyni sprawą pilną włączenie ich do procesu rozwoju gospodarczego i społecznego w celu polepszenia w sposób trwały i skuteczny warunków ich pracy i życia,

biorąc pod uwagę, że w wielu krajach świata, a zwłaszcza w krajach rozwijających się, ziemia i siła robocza są wykorzystywane w sposób niedostateczny i że fakty te wymagają zachęcenia pracowników rolnych do rozwijania niezależnych i aktywnych organizacji, zdolnych do ochrony i obrony interesów swych członków i do zapewnienia im efektywnego udziału w procesie rozwoju gospodarczego i społecznego,

uznając, że istnienie takich organizacji może i powinno przyczynić się do złagodzenia uporczywego niedostatku artykułów żywnościowych w różnych częściach świata,

uznając, że reforma rolna jest w wielu krajach rozwijających się zasadniczym czynnikiem wpływającym na polepszenie warunków pracy i życia pracowników rolnych i że z tej przyczyny organizacje pracowników rolnych powinny czynnie współpracować i uczestniczyć w procesie jej przeprowadzania,

przypominając postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w zakresie pracy, a w szczególności Konwencji dotyczącej prawa zrzeszania się (rolnictwo) z 1921 r., Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochronie praw związkowych z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., które przyznają wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom rolnym, prawo do zakładania wolnych i niezależnych organizacji, jak również postanowienia licznych Konwencji i zaleceń międzynarodowych w zakresie pracy, mających zastosowanie do pracowników rolnych, które nawołują m. in. do uczestniczenia organizacji pracowników w ich realizacji,

uznając, że Organizacja Narodów Zjednoczonych i organizacje wyspecjalizowane, a zwłaszcza Międzynarodowa Organizacja Pracy i Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa, są zainteresowane reformą rolną i rozwojem wsi,

¹ Data wejścia w życie: 24 listopada 1977 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 22, poz. 76).

uznając, że podane niżej normy zostały opracowane przy współpracy z Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa i że w celu uniknięcia podwójnych wysiłków będzie kontynuowana współpraca z tą Organizacją oraz z Organizacją Narodów Zjednoczonych, zmiierzająca do rozwoju i zabezpieczenia stosowania tych norm,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego piątego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca organizacji pracowników rolnych, z 1975 r.

Artykuł 1

Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich rodzajów organizacji pracowników rolnych, łącznie z organizacjami, które nie zrzeszają wyłącznie tych pracowników, ale ich reprezentują.

Artykuł 2

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „pracownicy rolni” oznacza wszystkie osoby wykonujące na obszarach rolnych zajęcia rolne, rzemieślnicze lub inne, zrównane z nimi lub z nimi związane, niezależnie od tego, czy chodzi o pracowników najemnych, czy też, z zastrzeżeniem ust. 2 niniejszego artykułu, o osoby pracujące na własny rachunek, jak np. dzierżawców, połowników lub drobnych właścicieli ziemskich.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie tylko do tych dzierżawców, połowników lub drobnych właścicieli ziemskich, których głównym źródłem dochodu jest rolnictwo i którzy uprawiają ziemię sami tylko przy pomocy swych rodzin lub korzystają z pomocy osób trzecich jedynie okresowo oraz którzy:

- a) nie zatrudniają stale siły roboczej; lub
- b) nie zatrudniają dużej liczby pracowników sezonowych; albo
- c) nie zlecają uprawy swojej ziemi połownikom lub dzierżawcom.

Artykuł 3

1. Wszystkie grupy pracowników rolnych, zarówno pracownicy najemni, jak i osoby pracujące na własny rachunek, mają prawo – bez potrzeby uzyskiwania na to poprzedniego zezwolenia – do tworzenia organizacji według swego wyboru, jak również prawo do przyłączenia się do tych organizacji tylko pod jednym warunkiem – przestrzegania statutu tych organizacji.

2. Zasady wolności związkowej będą w pełni przestrzegane, organizacje pracowników rolnych będą niezależne, tworzone na zasadzie dobrowolności i nie będą podlegały żadnej ingerencji, przymusowi lub środkom represyjnym.

3. Uzyskanie osobowości prawnej przez organizacje pracowników rolnych nie może być uzależnione od takich warunków, które ograniczałyby stosowanie postanowień ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu.

4. Pracownicy rolni i ich organizacje będą zobowiązane, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane kolektywy, do przestrzegania obowiązujących w kraju przepisów prawnych przy realizacji swych uprawnień przewidzianych w niniejszym artykule.

5. Ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać ani być stosowane w sposób naruszający gwarancje przewidziane w niniejszym artykule.

Artykuł 4

Jednym z celów polityki krajowej dotyczącej rozwoju wsi będzie ułatwianie tworzenia i rozwoju, na zasadzie dobrowolności, silnych i niezależnych organizacji pracowników rolnych jako skutecznego środka zapewniającego tym pracownikom, bez jakiegokolwiek dyskryminacji – w myśl Konwencji dotyczącej dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r. – uczestniczenie w rozwoju gospodarczym i społecznym oraz w korzyściach z tego wypływających.

Artykuł 5

1. W celu umożliwienia organizacjom pracowników rolnych odgrywania należytej roli w rozwoju gospodarczym i społecznym każdy członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, przyjmie i będzie stosował aktywną politykę popierania tych organizacji, zwłaszcza w celu usuwania przeszkód przy ich tworzeniu, rozwoju i wykonywaniu ich legalnej działalności, jak również dyskryminacji o charakterze ustawowym i administracyjnym, które mogłyby być stosowane wobec organizacji pracowników rolnych i ich członków.

2. Każdy członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zapewni, aby ustawodawstwo krajowe, uwzględniając specyficzne warunki sektora rolnego, nie stwarzało przeszkód w tworzeniu i rozwoju organizacji pracowników rolnych.

Artykuł 6

Będą podjęte środki w celu uzyskania możliwie jak najszerszego zrozumienia dla konieczności rozwoju organizacji pracowników rolnych i dla udziału, jaki mogą one wnieść dla polepszenia możliwości zatrudnienia i ogólnych warunków pracy i życia na obszarach wiejskich, jak również dla zwiększenia i lepszego podziału dochodu narodowego.

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 149

dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1975 r. na sześćdziesiątej sesji,

uznając, że znaczenie pracowników rolnych w świecie czyni sprawą pilną włączenie ich do procesu rozwoju gospodarczego i społecznego w celu polepszenia, w sposób trwały i skuteczny, warunków ich pracy i życia,

biorąc pod uwagę, że w wielu krajach świata, a zwłaszcza w krajach rozwijających się, ziemia i siła robocza są wykorzystywane w sposób niedostateczny, i że fakty te wymagają zachęcenia pracowników rolnych do rozwijania niezależnych i żywotnych organizacji, zdolnych do obrony i popierania interesów swych członków oraz do zapewnienia im efektywnego wkładu do procesu rozwoju gospodarczego i społecznego,

uznając, że istnienie takich organizacji może i powinno przyczynić się do złagodzenia uporczywego niedostatku artykułów żywnościowych w różnych częściach świata,

uznając, że reforma rolna jest w wielu krajach rozwijających się zasadniczym czynnikiem wpływającym na polepszenie warunków pracy i życia pracowników rolnych i że z tej przyczyny organizacje pracowników rolnych powinny czynnie współpracować i uczestniczyć w procesie jej przeprowadzania,

przypominając postanowienia istniejących konwencji i zaleceń dotyczących pracy, a w szczególności Konwencji dotyczącej prawa zrzeszania się (rolnictwo), z 1921 r., Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., które przyznają wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom rolnym, prawo do zakładania wolnych i niezależnych organizacji, jak również postanowienia licznych konwencji i zaleceń międzynarodowych dotyczących pracy, mających zastosowanie do pracowników rolnych, które nawołują m.in. do uczestnictwa organizacji pracowników w ich realizacji,

uznając, że Organizacja Narodów Zjednoczonych i organizacje wyspecjalizowane, a zwłaszcza Międzynarodowa Organizacja Pracy i Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa są zainteresowane reformą rolną i rozwojem wsi,

uznając, że podane niżej normy zostały opracowane we współpracy z Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa i że w celu uniknięcia podwójnych wysiłków będzie kontynuowana współpraca z tą Organizacją oraz z Orga-

nizacją Narodów Zjednoczonych, zmierzająca do rozwoju i zabezpieczenia stosowania tych norm,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące organizacji pracowników rolnych, z 1975 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich rodzajów organizacji pracowników rolnych, łącznie z organizacjami, które nie zrzeszają wyłącznie tych pracowników, ale ich reprezentują.

2) Zalecenie dotyczące spółdzielni (kraje rozwijające się), z 1966 r., ma zastosowanie do organizacji pracowników rolnych, których dotyczy.

2.1) W rozumieniu niniejszego Zalecenia określenie „pracownicy rolni” oznacza wszystkie osoby wykonujące na obszarach wiejskich prace rolne, zajęcia rzemieślnicze lub inne, z nimi związane, niezależnie od tego, czy chodzi o pracowników najemnych, czy też, z zastrzeżeniem pkt. 2) niniejszego ustępu, o osoby pracujące na własny rachunek, tj. dzierżawcy, połownicy lub drobni właściciele ziemscy.

2) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie tylko do tych dzierżawców, połowników lub drobnych właścicieli ziemskich, których głównym źródłem dochodu jest rolnictwo, i którzy uprawiają ziemię sami, tylko z pomocą swych rodzin lub korzystają z pomocy osób trzecich jedynie okresowo, oraz którzy:

- a) nie zatrudniają stale siły roboczej; lub
- b) nie zatrudniają dużej liczby pracowników sezonowych; albo
- c) nie zlecają uprawy swojej ziemi połownikom lub dzierżawcom.

3. Wszystkie grupy pracowników rolnych, zarówno pracownicy najemni, jak i osoby pracujące na własny rachunek, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jednym tylko zastrzeżeniem – stosowania się do ich statutów.

II. ROLA ORGANIZACJI PRACOWNIKÓW ROLNYCH

4. Jednym z celów polityki krajowej dotyczącej rozwoju wsi powinno być ułatwienie tworzenia i rozwoju, na zasadzie dobrowolności, silnych i niezależnych organizacji pracowników rolnych, jako skutecznego środka zapewniającego tym pracownikom, bez jakiegokolwiek dyskryminacji – w myśl Konwencji dotyczącej dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r., uczestniczenia w rozwoju gospodarczym i społecznym oraz w korzyściach z tego wpływających.

5. W zależności od przypadku, organizacje te powinny być w stanie:

- a) reprezentować, popierać i bronić interesów pracowników rolnych, na przykład przez prowadzenie zbiorowo, w ich imieniu, negocjacji i konsultacji na wszystkich szczeblach;
- b) reprezentować pracowników rolnych w trakcie opracowywania, realizacji i oceny programów rozwoju wsi, na wszystkich etapach i szczeblach planowania ogólnokrajowego;
- c) uaktywniać różne grupy pracowników rolnych, zgodnie z interesami każdej z nich, we wszystkich stadiach realizacji:
 - i) programów rozwoju rolnictwa, łącznie z polepszeniem techniki produkcji, magazynowania, przetwórstwa, przewozów i handlu;
 - ii) programów reformy rolnej, osadnictwa wiejskiego i uprawy ziemi;
 - iii) programów dotyczących prac publicznych, przemysłu i rzemiosła wiejskiego;
 - iv) programów rozwoju wsi, łącznie z programami realizowanymi we współpracy z Organizacją Narodów Zjednoczonych, Międzynarodową Organizacją Pracy i innymi organizacjami wyspecjalizowanymi;
 - v) programów informowania i kształcenia oraz innych działań wymienionych w ust. 15 niniejszego Zalecenia;
- d) popierać i zapewniać dostęp pracowników rolnych do takich usług, jak kredyty, zaopatrzenie, handel, transport, jak również do usług technologicznych;
- e) czynnie uczestniczyć w doskonaleniu nauczania powszechnego i zawodowego na obszarach wiejskich, w szkoleniu dotyczącym rozwoju wspólnot, spółdzielni i innych działaniach organizacji pracowników rolnych oraz w szkoleniu w zakresie kierowania nimi;
- f) przyczyniać się do poprawy warunków pracy i życia pracowników rolnych, łącznie z poprawą warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;
- g) zachęcać do rozwijania zabezpieczenia społecznego i podstawowych usług społecznych w takich dziedzinach, jak mieszkanie, zdrowie i wypoczynek.

III. ŚRODKI WSPIERANIA ROZWOJU ORGANIZACJI PRACOWNIKÓW ROLNYCH

6. Aby organizacje pracowników rolnych mogły odegrać swoją rolę w rozwoju gospodarczym i społecznym, Państwa Członkowskie powinny przyjąć i stosować aktywną politykę zachęcania tych organizacji, w szczególności w celu:

- a) usunięcia przeszkód utrudniających ich tworzenie, rozwój i wykonywanie ich legalnej działalności, jak również istniejącej dyskryminacji o charakterze ustawowym i administracyjnym, która mogłaby być stosowana wobec organizacji pracowników rolnych i ich członków;
- b) umożliwienia organizacjom pracowników rolnych i ich członkom korzystania z tych samych możliwości w dziedzinie nauczania i szkolenia zawodowego, z jakich korzystają inne organizacje pracowników i ich członkowie;
- c) umożliwienia im prowadzenia polityki zmierzającej do zapewnienia pracownikom rolnym opieki społecznej i ekonomicznej oraz świadczeń socjalnych odpowiadają-

cych tym, z jakich korzystają pracownicy przemysłu lub, odpowiednio, pracownicy wykonujący zawody nieprzemysłowe.

7.1) Zasady wolności związkowej powinny być w pełni przestrzegane, organizacje pracowników rolnych powinny być niezależne, tworzone na zasadzie dobrowolności i nie powinny podlegać żadnej ingerencji, przymusowi lub środkom represyjnym.

2) Uzyskanie osobowości prawnej przez organizację pracowników rolnych nie może być uzależnione od takich warunków, które by ograniczały stosowanie postanowień ust. 3 oraz pkt. 1) niniejszego ustępu.

3) W wykonywaniu uprawnień przyznanych im w ust. 3 i w niniejszym ustępie, pracownicy rolni i ich właściwe organizacje będą zobowiązani, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujące w kraju przepisy prawne.

4) Ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w ust. 3 i w niniejszym ustępie, ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje.

A. ŚRODKI USTAWOWE I ADMINISTRACYJNE

8.1) Państwa Członkowskie powinny zapewnić, aby ustawodawstwo krajowe, biorąc pod uwagę specyficzne warunki sektora rolnego, nie stwarzało przeszkód w tworzeniu i rozwoju organizacji.

2) W szczególności:

- a) zasady dotyczące prawa zrzeszania się i rokowań zbiorowych, w sposób, w jaki są wyrażone zwłaszcza w Konwencji dotyczącej prawa zrzeszania się (rolnictwo), z 1921 r., w Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., i Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., powinny być realizowane w sektorze wiejskim w całości, z właściwym uwzględnieniem potrzeb każdej grupy pracowników rolnych, przez stosowanie odpowiedniego ustawodawstwa ogólnego lub drogą uchwalenia specjalnego ustawodawstwa;
- b) odpowiednie ustawodawstwo powinno być w pełni przystosowane do specjalnych warunków istniejących w strefach wiejskich, w szczególności w następujący sposób:
 - i) minimalne wymagania w zakresie członkostwa, poziomu nauczania i zasobów finansowych nie powinny stanowić przeszkody w rozwoju organizacji na obszarach wiejskich, gdzie ludność jest rozproszona, słabo wykształcona i biedna;
 - ii) problemy, jakie mogą wynikać w związku ze sposobem kontaktowania się organizacji pracowników rolnych ze swymi członkami powinny być rozwiązane w sposób umożliwiający poszanowanie praw wszystkich zainteresowanych i zgodnie z postanowieniami Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., i Konwencji dotyczącej przedstawicieli pracowników, z 1971 r.;
 - iii) zainteresowani pracownicy rolni powinni być skutecznie chronieni przed zwolnieniem i wyłączeniem, spowodowanymi ich funkcjami lub działalnością kierowniczą lub uczestnictwem w charakterze członków w organizacjach pracowników rolnych.

9. Powinny być powołane odpowiednie systemy kontroli w formie inspekcji pracy, służb specjalnych lub w innej formie, w celu zapewnienia skutecznej realizacji ustawodawstwa dotyczącego organizacji pracowników rolnych i członkostwa w tych organizacjach.

10.1) Jeżeli pracownicy rolni w istniejących warunkach natrafiają na trudności w podjęciu inicjatywy zmierzającej do utworzenia i kierowania swoją własną organizacją, należy zachęcić istniejące organizacje do udzielenia pracownikom rolnym, na ich prośbę, pomocy i właściwych porad, odpowiadających ich zainteresowaniom.

2) W razie potrzeby pomoc taka może być na życzenie uzupełniona konsultacjami udzielanymi przez osoby wykwalifikowane do udzielania porad prawnych i technicznych i do prowadzenia działalności szkoleniowej.

11. Powinny być podjęte właściwe środki w celu zapewnienia skutecznej konsultacji i dialogu z organizacjami pracowników rolnych we wszystkich sprawach, związanych z warunkami pracy i życia na obszarach wiejskich.

12.1) Jeśli chodzi o tworzenie, a ewentualnie także o realizowanie planów i programów gospodarczych i społecznych, i wszystkich innych środków o charakterze ogólnym dotyczącym rozwoju gospodarczego, społecznego czy kulturalnego obszarów wiejskich, organizacje pracowników rolnych powinny być włączone w proces planowania i funkcjonowania właściwych instytucji, takich jak publiczne urzędy i komisje, organy odpowiedzialne za rozwój oraz rady gospodarcze i społeczne.

2) W szczególności, powinny być podjęte odpowiednie środki w celu umożliwienia skutecznego uczestnictwa tych organizacji w formułowaniu, realizacji i ocenie programów reformy rolnej.

13. Państwa Członkowskie powinny zachęcać do ustanowienia procedur i do tworzenia instytucji, które sprzyjałyby nawiązaniu kontaktów między organizacjami pracowników rolnych a pracodawcami i ich organizacjami, jak również właściwymi władzami.

B. POWSZECHNA INFORMACJA

14. Powinny być podjęte środki, w szczególności przez właściwe władze, w celu popierania:

- a) lepszego zrozumienia przez ośrodki bezpośrednio zainteresowane, takie jak władze centralne, lokalne i inne, pracodawcy wiejscy i właściciele ziemscy, wkładu, jaki mogą wnieść organizacje pracowników rolnych w powiększenie i lepszy podział dochodu narodowego, w rozszerzenie możliwości produktywnego i wynagradzanego zatrudnienia w sektorze wiejskim, w podniesieniu ogólnego poziomu wykształcenia i przygotowania zawodowego różnych grup pracowników rolnych, jak również w poprawę ogólnych warunków pracy i życia na obszarach wiejskich;
- b) lepszego zrozumienia przez społeczeństwo, w szczególności w pozarolniczych sektorach gospodarki, znaczenia, jakie posiada utrzymanie należytej równowagi między rozwojem obszarów wiejskich i miejskich oraz interesu w popieraniu rozwoju organizacji pracowników rolnych, jako czynnika wpływającego na tę równowagę.

15. Środki te mogłyby obejmować:

- a) akcje informowania i uświadamiania, obejmujące w szczególności dostarczenie pracownikom rolnym pełnych i praktycznych informacji o ich prawach, aby w razie potrzeby mogli z nich korzystać;

- b) programy radiowe, telewizyjne i filmowe, jak również artykuły publikowane periodycznie w prasie lokalnej i ogólnokrajowej, opisujące warunki życia i pracy na obszarach wiejskich, wyjaśniające cele organizacji pracowników rolnych oraz rezultaty uzyskane w wyniku ich działalności;
- c) organizowania na szczeblu lokalnym seminariów i zebrań, z udziałem przedstawicieli różnych grup pracowników rolnych, pracodawców i właścicieli ziemskich, grup ludności innych sektorów gospodarki oraz władz lokalnych;
- d) organizowanie wyjazdów do obszarów wiejskich dziennikarzy, przedstawicieli pracodawców i pracowników różnych dziedzin przemysłu i handlu, uczniów szkół i studentów wyższych uczelni w towarzystwie swych wykładowców oraz innych przedstawicieli różnych grup ludności;
- e) przygotowanie programów nauczania odpowiednich dla różnych typów i poziomów szkół, które w sposób właściwy odzwierciedlałyby problemy produkcji rolnej i życia pracowników na wsi.

C. OŚWIATA I SZKOLENIE

16. W celu zapewnienia harmonijnego rozwoju organizacji pracowników rolnych i umożliwienia im szybkiego przejęcia wszystkich zadań, wynikających dla nich z rozwoju gospodarczego i społecznego, powinny być podjęte środki, między innymi przez właściwą władzę w celu:

- a) dostarczenia przywódcom i członkom tych organizacji informacji na temat:
 - i) ustawodawstwa krajowego i norm międzynarodowych w sprawach bezpośrednio dotyczących działalności tych organizacji, w szczególności prawa zrzeszania się;
 - ii) zasad stanowiących podstawę do tworzenia i do funkcjonowania organizacji pracowników rolnych;
 - iii) problemów rozwoju wsi, jako części ogólnokrajowego rozwoju gospodarczego i społecznego, łącznie z produkcją rolną i rzemiosłem, magazynowaniem, przetwórstwem, transportem, komercjalizacją produkcji i wymianą handlową;
 - iv) zasad techniki planowania ogólnokrajowego na różnych szczeblach;
 - v) podręczników i programów szkolenia, które zostały opublikowane lub przygotowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych, Międzynarodową Organizację Pracy albo inne organizacje wyspecjalizowane, i które są przeznaczone do szkolenia i nauczania pracowników rolnych;
- b) doskonalenia kształcenia pracowników rolnych we wszystkich kierunkach: ogólnym, technicznym, ekonomicznym i społecznym, aby lepiej ich przygotować do rozwijania ich organizacji i do uświadomienia im ich praw, a także do aktywnego uczestnictwa w rozwoju wsi; szczególną uwagę należy zwrócić na szkolenie pracowników będących całkowitymi lub częściowymi analfabetami, przez organizowanie programów zwalczania analfabetyzmu związanych z praktycznym rozwojem ich działalności;
- c) popierania programów uwzględniających rolę, jaką kobiety mogą i powinny spełniać w społeczności wiejskiej, i stanowiących nieodłączną część powszechnego programu nauczania i szkolenia, które powinny być tak samo dostępne dla kobiet, jak i dla mężczyzn;

- d) zorganizowania szkolenia, przeznaczonego przede wszystkim dla nauczycieli pracowników rolnych, aby przygotować ich, na przykład, do udzielenia pomocy w organizowaniu spółdzielni lub innego rodzaju odpowiednich usług, mających na celu zaspokojenie potrzeb członków organizacji pracowników rolnych, dążąc jednocześnie do wzmocnienia niezależności tych organizacji przez ich gospodarczą samowystarczalność;
- e) popierania programów obejmujących wszystkie aspekty rozwoju młodzieży wiejskiej.

17.1) W celu zapewnienia skutecznego szkolenia i nauczania, wymienionych w poprzednim ustępie, powinny być opracowane i stosowane programy nauczania robotników lub nauczania dorosłych, specjalnie dostosowane do warunków krajowych i lokalnych, jak również do potrzeb społecznych, gospodarczych i kulturalnych różnych grup pracowników rolnych, i do specjalnych potrzeb kobiet i młodocianych.

2) Biorąc pod uwagę ich wiedzę i doświadczenia w tej dziedzinie, ruch związkowy oraz organizacje już istniejące i reprezentujące interesy pracowników rolnych mogłyby być ściśle włączone do opracowania i realizacji tych programów.

D. POMOC FINANSOWA I MATERIALNA

18.1) Jeżeli organizacje pracowników rolnych uznają, że potrzebują, zwłaszcza na początku swej działalności, pomocy finansowej lub materialnej, na przykład w celu wdrożenia programów nauczania i szkolenia, i jeżeli zabiegają o nią i uzyskają taką pomoc, powinna ona być im udzielona z poszanowaniem niezależności i interesów tych organizacji oraz ich członków. Taka pomoc powinna stanowić uzupełnienie inicjatywy i wysiłków pracowników rolnych w finansowaniu swych własnych organizacji.

2) Zasady, wymienione wyżej, mają zastosowanie do każdej pomocy finansowej i materialnej, łącznie z przypadkiem, gdy zgodnie ze swoją polityką Państwo Członkowskie udziela takiej pomocy.

Konwencja Nr 142

dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam dnia 4 czerwca 1975 r. na swej sześćdziesiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: poradnictwo i kształcenie zawodowe, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca 1975 roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek przyjmie i będzie rozwijał wszechstronną i skoordynowaną politykę oraz programy poradnictwa i kształcenia zawodowego, tworząc ścisły związek między poradnictwem i kształceniem zawodowym a zatrudnieniem, w szczególności poprzez publiczne urzędy zatrudnienia.

2. Polityka i programy będą uwzględniały:

- a) potrzeby, możliwości i problemy w dziedzinie zatrudnienia, zarówno na szczeblu regionalnym, jak i krajowym;
- b) stadium i poziom rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego;
- c) związki zachodzące między celami rozwoju zasobów ludzkich a innymi celami gospodarczymi, społecznymi i kulturalnymi.

3. Polityka i programy będą realizowane za pomocą metod dostosowanych do warunków krajowych.

4. Polityka i programy będą zmierzały do ułatwienia jednostce zrozumienia środowiska pracy i środowiska społecznego, jak i wywierania na nie wpływu indywidualnie lub zbiorowo.

5. Polityka i programy będą zachęcały wszystkie osoby i pomagały wszystkim na zasadzie równości i bez jakiegokolwiek dyskryminacji w rozwijaniu i wykorzystywaniu ich uzdolnień zawodowych w ich własnym interesie i zgodnie z ich aspiracjami, mając stale na uwadze potrzeby społeczeństwa.

¹ Data wejścia w życie: 19 lipca 1977 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 164 – zał.).

Artykuł 2

Dla osiągnięcia wyżej wymienionych celów każdy Członek opracuje i będzie doskonalił dostępne i elastyczne systemy uzupełniające systemy nauczania ogólnego, technicznego i zawodowego, poradnictwa szkolnego i zawodowego oraz kształcenia zawodowego, zarówno w ramach systemu szkolnego, jak i poza nim.

Artykuł 3

1. Każdy Członek będzie stopniowo rozszerzał systemy poradnictwa zawodowego i systemy ciągłej informacji o zatrudnieniu w celu zapewnienia pełnej informacji i możliwie jak najszerszego poradnictwa dla dzieci, młodocianych i dorosłych, włączając w to odpowiednie programy dla osób upośledzonych.

2. Informacja i poradnictwo będą obejmowały wybór zawodu, kształcenie zawodowe i związane z tym możliwości nauki, sytuację w zatrudnieniu i jego perspektywy, możliwości awansu, warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz inne aspekty czynnego życia w różnych dziedzinach działalności gospodarczej, społecznej i kulturalnej i na wszystkich szczeblach stanowisk.

3. Informacja i poradnictwo będą uzupełniane informacją o ogólnych aspektach układów zbiorowych oraz praw i obowiązków wszystkich zainteresowanych stron zgodnie z ustawodawstwem pracy, ta ostatnia informacja będzie dostarczana zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, z uwzględnieniem odpowiednich funkcji i zadań zainteresowanych organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 4

Każdy Członek będzie stopniowo rozszerzał, przystosowywał i harmonizował różne systemy kształcenia zawodowego, aby sprostać potrzebom młodocianych i dorosłych w ciągu całego ich życia, we wszystkich sektorach gospodarki i we wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej oraz na wszystkich poziomach kwalifikacji zawodowych i szczeblach stanowisk.

Artykuł 5

Polityka oraz programy poradnictwa i kształcenia zawodowego będą opracowywane i stosowane przy współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników oraz – w miarę potrzeby i stosownie do ustawodawstwa i praktyki krajowej – z innymi zainteresowanymi instytucjami.

* * *

Artykuły 6–13: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 150

dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1975 r. na sześćdziesiątej sesji,

zważywszy znaczenie poradnictwa i kształcenia zawodowego w realizacji polityki i programów zatrudnienia,

wziąwszy pod uwagę brzmienie istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, związanych bezpośrednio z polityką zatrudnienia, a w szczególności Konwencję i Zalecenie dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. oraz Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.,

wziąwszy pod uwagę, że Konferencja Generalna Organizacji Narodów Zjednoczonych do Spraw Wychowania, Nauki i Kultury przyjęła na osiemnastej sesji w 1974 r. Zalecenie dotyczące nauczania technicznego i zawodowego,

wziąwszy pod uwagę, że Międzynarodowa Organizacja Pracy i Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Wychowania, Nauki i Kultury ściśle współpracowały w zharmonizowaniu celów i unikaniu podwójnych wysiłków oraz sprzeczności między odpowiednimi aktami międzynarodowymi, oraz że będą kontynuowały ścisłą współpracę mającą na celu skuteczną realizację tych aktów,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: poradnictwo i kształcenie zawodowe, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do poradnictwa i kształcenia zawodowego młodocianych i dorosłych we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, społecznego i kulturalnego oraz do wszystkich poziomów kwalifikacji i stanowisk zawodowych.

2.1) W niniejszym Zaleceniu określenie „zawodowe”, precyzyjne wyrażenia „poradnictwo” lub „kształcenie”, oznacza, że poradnictwo lub kształcenie mają na celu

utożsamienie i rozwój zdolności ludzkich w związku z aktywnym i satysfakcjonującym życiem i pracą, a przez powiązanie różnych form nauczania zmierzają do ułatwienia jednostce zrozumienia warunków pracy i środowiska społecznego, jak i wywierania na nie wpływu indywidualnie lub zbiorowo.

2) Określenie zawarte w pkt. 1) niniejszego ustępu ma zastosowanie do poradnictwa, kształcenia początkowego, doskonalenia, kształcenia w celu przekwalifikowania, niezależnie od sposobu ich przeprowadzenia oraz od poziomu kwalifikacji i stanowisk.

3. Przy realizacji niniejszego Zalecenia Państwa – Członkowie powinni brać pod uwagę uzupełniające wskazówki, jakie mogą być sformułowane przez konferencje regionalne, komisje przemysłowe, spotkania ekspertów lub konsultantów, organizowane przez Międzynarodową Organizację Pracy lub inne właściwe organy.

II. POLITYKA I PROGRAMY

4.1) Członkowie powinni przyjąć i rozwijać wszechstronną i uzgodnioną politykę oraz odpowiednie programy dotyczące poradnictwa i kształcenia zawodowego, tworząc ścisły związek między poradnictwem i kształceniem zawodowym a zatrudnieniem, w szczególności poprzez publiczne urzędy zatrudnienia.

2) Polityka ta i programy powinny uwzględniać:

- a) potrzeby, możliwości i problemy w dziedzinie zatrudnienia, zarówno na szczeblu regionalnym, jak i krajowym;
- b) stadium i poziom rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego;
- c) związki zachodzące między celami rozwoju zasobów ludzkich a innymi celami gospodarczymi, społecznymi i kulturalnymi.

3) Polityka ta i programy powinny być realizowane za pomocą metod przystosowanych do warunków krajowych.

4) Polityka ta i programy powinny zachęcać wszystkie osoby i pomagać im, na zasadzie równości i bez jakiegokolwiek dyskryminacji, w rozwijaniu i wykorzystywaniu ich zawodowych uzdolnień w ich własnym interesie i zgodnie z ich aspiracjami, mając stale na uwadze potrzeby społeczeństwa.

5) Polityka ta i programy powinny również zachęcać przedsiębiorstwa do przyjmowania odpowiedzialności za kształcenie zatrudnianych przez siebie pracowników. Przedsiębiorstwa te powinny współpracować z przedstawicielami swych pracowników przed opracowaniem form działalności w zakresie kształcenia oraz powinny dążyć, aby, jeśli to możliwe, program ten był zgodny z systemem kształcenia powszechnego.

6) Polityka ta i programy powinny zmierzać do:

- a) zapewnienia dostępu do produktywnego zatrudnienia zarobkowego lub niezależnego, które odpowiadałoby uzdolnieniom i osobistym aspiracjom pracowników oraz ułatwienia mobilności zawodowej;
- b) popierania i rozwijania twórczej inicjatywy, dynamiki i wynalazczości, w celu utrzymania lub zwiększania wydajności pracy;
- c) chronienia pracowników przed bezrobociem albo jakimikolwiek innymi stratami zarobku lub możliwości zysku, spowodowanymi brakiem zapotrzebowania na ich kwalifikacje, jak również przed niepełnym zatrudnieniem;

- d) chronienia pracowników przed jakimkolwiek nadmiernym napięciem fizycznym lub psychicznym w zatrudnieniu;
- e) chronienia pracowników przed niebezpieczeństwami zawodowymi, przez włączenie do programu kształcenia, każdego zajęcia lub zawodu, przedmiotu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy;
- f) udzielenia pomocy pracownikom w ich dążeniu do uzyskania zadowolenia z pracy, do realizacji ich osobistych zamierzeń i do samookreślenia oraz pomocy w poprawieniu ich losu dzięki ich własnym wysiłkom zmierzającym do polepszenia zakresu lub zmiany rodzaju ich udziału w życiu gospodarczym;
- g) osiągnięcia postępu społecznego, kulturalnego i gospodarczego oraz ciągłego przystosowania do zmian, zapewniając udział wszystkich zainteresowanych w zmianach wymagań pracy;
- h) przyciągnięcia wszystkich grup społecznych do uczestniczenia w procesie rozwoju i w korzyściach, jakie z niego wynikają.

5.1) Dla osiągnięcia wyżej wymienionych celów Członkowie powinni opracowywać i udoskonalać otwarte, elastyczne i uzupełniające systemy nauczania ogólnego, technicznego i zawodowego, poradnictwa szkolnego i zawodowego oraz kształcenia zawodowego, zarówno w ramach systemu szkolnego, jak i poza nim.

2) W szczególności Członkowie powinni dążyć do:

- a) zapewnienia całkowicie równego dostępu do poradnictwa i kształcenia zawodowego;
- b) zorganizowania, na użytek różnych grup społecznych, stałego poradnictwa zawodowego ujętego szeroko i rzeczowo, obejmującego wszystkie dziedziny działalności gospodarczej;
- c) opracowania wszechstronnych systemów kształcenia, obejmujących wszystkie aspekty pracy produkcyjnej we wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej;
- d) ułatwienia płynności między różnymi kierunkami kształcenia, w ramach jednego zawodu lub jednego określonego sektora gospodarki oraz między tymi zawodami a różnymi dziedzinami działalności gospodarczej, jak również między różnymi szczeblami stanowisk;
- e) skoordynowania kształcenia zawodowego, przewidzianego dla jakiegoś sektora gospodarki lub dla jakiejś dziedziny działalności gospodarczej, z kształceniem przewidzianym dla innych sektorów lub innych dziedzin;
- f) opracowania struktury systematycznego kształcenia zawodowego we wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej, obejmującego wszystkie rodzaje pracy i wszystkie poziomy kwalifikacji zawodowych oraz stanowisk;
- g) zapewnienia wszystkim pracownikom realnych możliwości włączenia się do systemu nauczania na poziomie uwzględniającym ich doświadczenia zawodowe;
- h) zorganizowania współpracy i ścisłej koordynacji między poradnictwem i kształceniem zawodowym udzielanym poza systemem kształcenia szkolnego, z jednej strony, a poradnictwem szkolnym i systemem nauczania szkolnego, z drugiej strony;
- i) stworzenia warunków umożliwiających robotnikom uzupełnienie ich kształcenia zawodowego kształceniem związkowym, udzielanym przez organizacje ich reprezentujące;

- j) prowadzenia badań i przystosowania zarządzeń administracyjnych i metod niezbędnych do realizacji programów poradnictwa i kształcenia zawodowego.
6. Polityka i programy poradnictwa i kształcenia zawodowego powinny:
- a) być skoordynowane z polityką i podstawowymi programami rozwoju społecznego i gospodarczego takimi, jak rozwój zatrudnienia, integracja społeczna, rozwój wsi, rozwój rzemiosła i przemysłu, przystosowanie metod i organizacji pracy do potrzeb ludzkich i poprawa warunków pracy;
 - b) uwzględniać międzynarodowe współdziałanie i współpracę w dziedzinie gospodarczej i technologicznej;
 - c) podlegać okresowym analizom w związku z bieżącym i zaplanowanym rozwojem społecznym i gospodarczym;
 - d) popierać działalność, która zachęcałaby pracowników do wniesienia wkładu do poprawy stosunków międzynarodowych;
 - e) przyczyniać się do lepszego zrozumienia zagadnień technicznych, naukowych, gospodarczych, społecznych i kulturalnych;
 - f) tworzyć i rozwijać właściwą strukturę wewnętrzną, w celu zapewnienia odpowiedniego kształcenia uwzględniającego podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

III. PORADNICTWO ZAWODOWE

7.1) Członkowie powinni stopniowo rozszerzać systemy poradnictwa zawodowego i systemy ciągłej informacji o zatrudnieniu, w celu zapewnienia pełnej informacji i możliwie jak najszerszego poradnictwa dla dzieci, młodocianych i dorosłych, włączając w to odpowiednie programy dla wszystkich osób upośledzonych i niepełnosprawnych.

2) Informacja i poradnictwo powinny obejmować wybór zawodu, kształcenie zawodowe i związane z tym możliwości nauki, sytuację w zatrudnieniu i jego perspektywy, możliwości awansu, warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz inne aspekty czynnego życia w różnych dziedzinach działalności gospodarczej, społecznej i kulturalnej, i na wszystkich szczeblach stanowisk.

3) Informacja i poradnictwo powinny być uzupełniane informacją o ogólnych aspektach układów zbiorowych oraz praw i obowiązków wszystkich zainteresowanych stron zgodnie z ustawodawstwem pracy; ta ostatnia informacja powinna być dostarczana zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, z uwzględnieniem odpowiednich funkcji i zadań zainteresowanych pracowników i pracodawców.

8.1) Program poradnictwa zawodowego powinien mieć następujące cele podstawowe:

- a) zapewnienie dzieciom i dorosłym, którzy nie są jeszcze włączeni do działalności zawodowej, bazy umożliwiającej wybór rodzaju nauczania i kształcenia zawodowego, odpowiadającego ich uzdolnieniom, umiejętnościom i zainteresowaniom, uwzględniając możliwości zatrudnienia;
- b) udzielanie pomocy osobom korzystającym z programów nauczania i kształcenia zawodowego, aby wyniosły z nich możliwie jak najwięcej korzyści i aby przygoto-

wały się bądź do uzupełnienia nauki lub kształcenia zawodowego, bądź też podjęły działalność zawodową korzystając w pełni z dalszej nauki i kształcenia zawodowego, wymaganych w czasie pracy zawodowej;

- c) udzielanie pomocy osobom, które rozpoczynają pracę, jak również tym, które pragną zmienić działalność zawodową lub są bezrobotne, w wyborze zawodu, uzyskaniu odpowiedniej nauki i kształcenia zawodowego;
- d) informowanie osób zatrudnionych o możliwości poprawy szans ich rozwoju zawodowego, poziomu ich kompetencji, zarobków i pozycji, jak również na warunki nauki i kształcenia zawodowego, niezbędnego do tego celu i na dostępne środki praktyczne;
- e) doprowadzenie opinii publicznej do lepszego zrozumienia wkładu, jaki wnoszą do ogólnego rozwoju i zwiększenia zatrudnienia sektory gospodarcze i dziedziny działalności gospodarczej różnego rodzaju, łącznie z tymi, które tradycyjnie nie cieszą się wysokim prestiżem;
- f) pomoc współpracującym instytucjom w dostarczeniu informacji w sprawie skuteczności poszczególnych programów kształcenia, jako nierozłącznej części poradnictwa zawodowego.

2) Członkowie powinni zapewnić, aby realizacja tych programów była zgodna z prawem swobodnego wyboru zawodu i z właściwymi szansami awansu, jak również z prawem do nauki.

9. Rozszerzając zakres organizowanych przez siebie systemów poradnictwa zawodowego Członkowie powinni w szczególności czuwać, aby:

- a) ułatwiać zrozumienie przez dzieci i młodocianych, uczęszczających do szkoły, jaka jest wartość i znaczenie pracy, i zapoznać ich z warunkami pracy w możliwie dużej ilości rodzajów zawodów – uwzględniając możliwości zatrudnienia i kariery, jakie im można zaoferować, jak również z warunkami, jakie należy spełnić, aby móc korzystać z tych możliwości;
- b) dostarczać dzieciom i młodocianym, którzy nigdy nie chodzili do szkoły lub którzy ją przedwcześnie opuścili, informacji o możliwie dużej ilości rodzajów zatrudnienia, o możliwościach zatrudnienia w tych zawodach i o sposobie dostępu do nich;
- c) informować dorosłych, wykonujących działalność zarobkową lub prowadzących własną działalność gospodarczą, o tendencjach i celach rozwoju, jeśli ich to dotyczy, a w szczególności o skutkach, jakie w ich dziedzinie działalności mogą spowodować zmiany społeczne, techniczne i gospodarcze;
- d) dostarczać bezrobotnym i osobom częściowo zatrudnionym wszelkich niezbędnych informacji i wskazówek dotyczących możliwości znalezienia zatrudnienia lub poprawy ich zatrudnienia, jak również o posiadanych do tych celów środkach;
- e) udzielać w zakresie środków ogólnych, związanych z postępem społecznym, osobom, które muszą pokonać specjalne problemy w dziedzinie nauczania, kształcenia zawodowego lub zatrudnienia, pomocy umożliwiającej im przezwyciężenie tych trudności.

10.1) Dla osób, posiadających takie same potrzeby zawodowe powinny być dostępne programy zbiorowego poradnictwa zawodowego, to znaczy rozpowszechnianie konkretnych informacji i usług w zakresie poradnictwa, jak również porady indywidualne.

2) Wymienione porady indywidualne powinny w szczególności być dostępne dla młodocianych i dla dorosłych, którzy potrzebują pomocy specjalistycznej, aby mogli zdać sobie sprawę ze swych uzdolnień, umiejętności i zainteresowań zawodowych, poznać możliwości, jakie mogłyby otworzyć się przed nimi w dziedzinie nauki, kształcenia zawodowego i zatrudnienia oraz wybrać określony kierunek nauki, kształcenia zawodowego i zatrudnienia.

3) Porady indywidualne – ewentualnie działalność w zakresie zbiorowego poradnictwa zawodowego – powinny uwzględniać specyficzne potrzeby każdej osoby w zakresie informacji i pomocy, oraz specjalną uwagę otoczyć osoby upośledzone i niepełnosprawne, jak również osoby – w niekorzystnej sytuacji społecznej i edukacyjnej. Mogłyby one zawierać próby badania i oceny informacji oraz podejmowania decyzji, jak również próby selekcji w ramach dużych możliwości wyboru i celów awansu, co pozwoli na rozwój zdolności do przemyślanego wyboru. Powinny one zawsze uwzględniać prawo, jakie posiada jednostka do dokonania swego własnego wyboru, opierając się na pełnych, stosownych informacjach.

4) Porady indywidualne powinny, w razie potrzeby, być uzupełnione poradami dotyczącymi środków zaradczych i innymi formami pomocy, jakie mogłyby być użyteczne w celu przygotowania zawodowego.

11. Członkowie, których programy poradnictwa zawodowego są jeszcze słabo rozwinięte, powinni przede wszystkim skoncentrować się na następujących celach:

- a) zwracać uwagę młodocianym na znaczenie wyboru programu nauki i kształcenia zawodowego, uwzględniając w pełni perspektywy zatrudnienia i rozwoju gospodarczego i społecznego, programu odpowiadającego ich osobistym zainteresowaniom i uzdolnieniom;
- b) pomagać grupom ludności, które potrzebują pomocy, w przezwyciężeniu tradycyjnych trudności, ograniczających je w swobodnym wyborze nauki, kształcenia zawodowego lub zawodu;
- c) wychodzić naprzeciw potrzebom tych, którzy posiadają szczególne uzdolnienia w dziedzinach zawodowych o poważnym znaczeniu.

12. Członkowie powinni w swych programach poradnictwa zawodowego wykorzystać w pełni wszystkie możliwości i wszystkie środki informacji, jakimi dysponują, co pozwoli im na najbardziej skuteczne dotarcie do zainteresowanych grup ludności.

13.1) Jeśli to jest możliwe, byłyby wskazane wykorzystanie odpowiednich testów umiejętności i uzdolnień dotyczących charakterystycznych cech fizjologicznych i psychologicznych oraz innych metod badań dla celów poradnictwa zawodowego, zgodnie z potrzebami w indywidualnych przypadkach.

2) Wymienione testy i inne metody badań powinny być wykorzystane tylko za zgodą osób zwracających się o poradnictwo, i powinny być połączone z innymi sposobami zbadania indywidualnych cech charakterystycznych. Powinny one być przeprowadzane tylko przez specjalistów.

3) Rezultaty tych testów i innych badań mogą być przekazane osobom trzecim tylko za uprzednią zgodą osoby badanej.

14.1) Jeżeli testy lub inne metody badań mają zastosowanie w poradnictwie zawodowym, powinny one być znormalizowane według grup wieku, kategorii grup lud-

ności i kultury, o jakie chodzi, a ich ważność powinna być weryfikowana w zależności od szczególnych celów, do których są one używane.

2) Powinien istnieć stały program rozwijania i standaryzacji tych testów oraz innych metod badania, w celu uwzględnienia przemian warunków i stylu życia.

IV. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE

A. POSTANOWIENIA OGÓLNE

15.1) Członkowie powinni stopniowo rozszerzać, przystosowywać i harmonizować systemy kształcenia zawodowego swego kraju, aby sprostać potrzebom młodocianych i dorosłych w ciągu całego ich życia, we wszystkich sektorach gospodarki, we wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej, na wszystkich poziomach kwalifikacji zawodowych i szczeblach stanowisk.

2) W związku z tym należy poświęcić szczególną uwagę:

- a) możliwościom awansu, jakie powinny być dane osobom, które tego pragną i które są zdolne do osiągnięcia wyższego poziomu kwalifikacji zawodowych i stanowiska, w każdym przypadku, gdy pozwolą na to warunki;
- b) poprawianiu kształcenia zawodowego w tym sektorze gospodarki i w tych wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej, gdzie kształcenie jest szczególnie niesystematyczne i gdzie przeważają przestarzałe metody i technika pracy;
- c) zapewnianiu kształcenia zawodowego dla tych grup ludności, którym dotychczas nie poświęcono dostatecznej uwagi, w szczególności grupom pokrzywdzonym w dziedzinie gospodarczej i społecznej;
- d) skutecznej koordynacji powszechnego nauczania i kształcenia zawodowego, teoretycznej nauki i nauki praktycznej, wstępnego kształcenia i doskonalenia.

3) Programy kształcenia zawodowego powinny być ujęte w taki sposób, aby zapewniały pełne zatrudnienie i rozwój uzdolnień jednostki.

16. Programy kształcenia zawodowego dotyczące różnych zawodów i dziedzin działalności gospodarczej powinny, ewentualnie, być organizowane etapami, w sposób progresywny, aby mogły dać następujące możliwości:

- a) podstawowe kształcenie dla młodocianych i dorosłych, którzy posiadają niewiele doświadczenia zawodowego z poprzednich prac lub wcale go nie posiadają;
- b) doskonalenie, które pozwoliłoby osobom wykonującym już jakiś zawód:
 - i) poprawić swoją wydajność w pracy, rozszerzyć zakres czynności, które mogą podejmować, rozpocząć pracę na wyższym szczeblu lub otrzymać awans;
 - ii) przystosować na bieżąco swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe w związku z przemianami w swoim zawodzie;
- c) ponowne kształcenie w celu umożliwienia dorosłym uzyskania nowych kwalifikacji w odmiennej dziedzinie zawodowej;
- d) uzupełnienie nauki, która jest konieczna do zakończenia kształcenia;
- e) kształcenie w dziedzinie higieny i bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności dla młodocianych i dorosłych, nie posiadających dużego doświadczenia zawodowego;

f) uzyskanie informacji na temat praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia, łącznie z systemem zabezpieczenia społecznego.

17.1) Należy dołożyć wszelkich wysiłków, aby rozwijać i w pełni wykorzystywać, w razie potrzeby z pomocą dofinansowania publicznego, wszystkie możliwości kształcenia zawodowego istniejące lub przysze, łącznie z zasobami przedsiębiorstw, w celu organizowania stałych programów kształcenia zawodowego.

2) Programy kształcenia powinny, w miarę potrzeb i możliwości, móc korzystać ze środków masowego przekazu, z ruchomych punktów nauczania, z kursów korespondencyjnych i innych środków samokształcenia.

18. Programy kształcenia podstawowego przeznaczone dla młodocianych, posiadających małe lub nie posiadających wcale doświadczenia zawodowego, powinny, w szczególności, obejmować:

- a) nauczanie ogólne powiązane z kształceniem praktycznym i uzupełniającym nauczaniem teoretycznym;
- b) kształcenie podstawowe obejmujące wiadomości teoretyczne i praktyczne, wspólne dla kilku pokrewnych zawodów, które może być udzielane w zakładzie nauczania, w instytucji kształcenia zawodowego lub w przedsiębiorstwie, w czasie pracy lub poza nią;
- c) specjalizację teoretyczną i praktyczną bezpośrednio użyteczną w odniesieniu do istniejących rodzajów zatrudnienia lub do tych, które mają być utworzone;
- d) wprowadzenie, pod kontrolą, w rzeczywiste warunki pracy.

19.1) Kursy kształcenia początkowego w pełnym wymiarze godzin powinny, każdorazowo, gdy na to pozwolą warunki, przewidywać odpowiednią synchronizację między nauczaniem teoretycznym udzielanym w instytucjach kształcenia a kształceniem udzielanym w pracy w przedsiębiorstwach w taki sposób, aby nauczanie teoretyczne odpowiadało rzeczywistym warunkom pracy; podobnie kształcenie praktyczne, które nie jest udzielane w pracy, powinno, w miarę możliwości, odpowiadać rzeczywistym warunkom pracy.

2) Kształcenie w pracy, połączone z nauczaniem udzielanym w instytucjach kształcenia, powinno być zorganizowane według planu, wspólnie opracowanego przez przedsiębiorstwa, instytucje i przedstawicieli zainteresowanych pracowników w celu:

- a) umożliwienia stażystom sprawdzenia w praktyce, w czasie wykonywania zawodu, wiadomości nabytych poza pracą;
- b) zapoznawania ich z tymi aspektami zawodu, jakie można poznać tylko w przedsiębiorstwie;
- c) zapoznania młodocianych, posiadających małe lub nie posiadających wcale doświadczenia zawodowego, z wymaganiami i warunkami, jakie mogą napotkać w swej pracy, jak również z ich odpowiedzialnością w pracy w grupie.

20. Osoby, które podjęły swoje pierwsze zatrudnienie po zakończeniu kursów w pełnym wymiarze godzin, wymienionych w ust. 19, powinny korzystać:

- a) z wprowadzenia zapoznającego ich z charakterem i celami przedsiębiorstwa oraz warunkami, w jakich wykonuje się pracę;

- b) z uzupełniającego kształcenia udzielanego systematycznie w miejscu pracy, wraz z niezbędnymi wykładami teoretycznymi;
- c) w miarę możliwości, ze stażu obejmującego różne dziedziny działalności i funkcje posiadające wartość dydaktyczną, łącznie z przystosowaniem do stanowiska pracy.

21. Właściwe władze powinny, zgodnie z planowaniem i ustawodawstwem krajowym oraz po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, opracować ogólnokrajowe lub regionalne plany doskonalenia kadr, związane z sytuacją w dziedzinie zatrudnienia.

22.1) Przedsiębiorstwa powinny, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, z osobami zainteresowanymi i z odpowiedzialnymi za ich pracę, ustalać i w regularnych odstępach analizować plany doskonalenia przewidziane dla ich personelu na wszystkich szczeblach kwalifikacji i stanowisk. W tym celu można utworzyć wspólny komitet.

2) Wymienione plany powinny:

- a) dawać możliwości zdobycia umiejętności niezbędnych do awansu, jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe i stanowiska;
- b) dotyczyć równocześnie kształcenia technicznego, innych rodzajów kształcenia oraz doświadczenia zawodowego, jakie należy przekazać osobom zainteresowanym;
- c) uwzględniać ich uzdolnienia i zainteresowania tak samo, jak wymagania pracy.

3) Osoby odpowiedzialne za pracę innych powinny być obowiązane do uczestniczenia w skutecznej realizacji planów doskonalenia kadr.

4) Stanowiska organizacyjne, odpowiedzialne za ustanowienie, realizację i analizę planów doskonalenia kadr, powinny być jasno określone i, w miarę możliwości, powinny być zlecane bądź specjalnej jednostce, bądź jednej lub więcej jednostkom wykonującym swoją działalność na poziomie mającym powiązania z tymi stanowiskami.

23.1) Pracownicy podlegający kształceniu w przedsiębiorstwie powinni:

- a) otrzymywać zapłatę lub odpowiednie wynagrodzenie;
- b) korzystać z tego samego systemu zabezpieczenia społecznego co stały personel danego przedsiębiorstwa.

2) Pracownicy podlegający kształceniu poza miejscem pracy powinni korzystać z urlopu szkoleniowego zgodnie z postanowieniami Konwencji i Zalecenia dotyczących płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.

B. ZASADY I DYREKTYWY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

24.1) Podstawowe kształcenie zawodowe i doskonalenie umożliwiające uzyskanie uznanych kwalifikacji zawodowych powinny, jeśli to możliwe, być podporządkowane ogólnym zasadom wydanym lub zatwierdzonym przez właściwy organ, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2) Zasady te powinny wskazywać na:

- a) poziom kwalifikacji zawodowych i wiadomości wymaganych od kandydatów na różne kursy kształcenia zawodowego;
- b) poziom umiejętności, jakie należy uzyskać na kursie, na każdym etapie kształcenia, w każdej z podstawowych dziedzin działalności i funkcji danego zawodu, jak rów-

niez, w miarę możliwości, treści i czas trwania kształcenia, urządzenia i wyposażenie niezbędne do zdobycia tego poziomu umiejętności;

- c) część kształcenia zawodowego, jaka powinna być zapewniona przez system szkolny, instytucje kształcenia zawodowego, przedsiębiorstwa, miejsce pracy lub inne środki;
- d) charakter i czas trwania każdego praktycznego stażu, jaki może być wymagany podczas kształcenia zawodowego;
- e) treść kształcenia opartego na zasadzie wielostronnego kształcenia i mobilności zawodowej;
- f) metodologię, jaką należy zastosować, uwzględniając cele kształcenia i cechy charakterystyczne uczniów;
- g) egzaminy i inne środki pozwalające na kontrolowanie uzyskanych rezultatów;
- h) świadectwa wydawane po pomyślnym zakończeniu kształcenia zawodowego.

25.1) Jeżeli istnieją między różnymi sektorami gospodarki lub różnymi dziedzinami działalności gospodarczej lub wreszcie między przedsiębiorstwami poważne różnice w czynnościach, jakich potrzeba do wykonania tego samego zawodu i w warunkach, w jakich jest on wykonywany, do tego zawodu może odnosić się więcej niż jedna zasada kształcenia zawodowego i to przez tak długi czas, jak długo istnieją te różnice.

2) Zasady dotyczące tego samego zawodu powinny być skoordynowane w celu ułatwienia zmiany czynności w ramach tego zawodu, rozumie się przy tym, że kwalifikacje zawodowe i zdobyte doświadczenia będą w pełni uznane.

26.1) Należałoby ustanowić dyrektywy wskazujące, w jaki sposób powinno być zorganizowane kształcenie zawodowe i jaka powinna być jego treść w odniesieniu do zawodów oraz poziom kwalifikacji zawodowych i wiadomości, jak również szczeble stanowisk, w stosunku do których dowiedziono, że zasady wymienione w ust. 24 niniejszego Zalecenia nie są dla nich odpowiednie.

2) Takie dyrektywy mogłyby być użyteczne, w szczególności do:

- a) kształcenia przyszłego personelu nadzoru, specjalistów i członków personelu kierowniczego lub osób pełniących już takie funkcje;
- b) kształcenia wykładowców, kierowników, inspektorów i instruktorów kształcenia zawodowego;
- c) kształcenia zawodowego w tych dziedzinach działalności gospodarczej, gdzie istnieje duża liczba osób pracujących na własny rachunek lub małych przedsiębiorstw;
- d) poprawy kształcenia zawodowego zarówno w tych dziedzinach działalności gospodarczej, gdzie nie jest zapewnione w ogóle lub w niewielkim stopniu niezbędne systematyczne kształcenie zawodowe, jak i w przedsiębiorstwach stosujących przestarzałą technikę i metody pracy.

3) Takie dyrektywy byłyby również wskazane w odniesieniu do pierwszego kształcenia przy zatrudnianiu osób, które właśnie ukończyły kurs kształcenia początkowego w pełnym wymiarze godzin w zakładach nauczania lub w instytucjach kształcenia zawodowego.

27. Zasady i dyrektywy kształcenia zawodowego powinny być okresowo oceniane i zmieniane, z udziałem organizacji pracodawców i pracowników, i przystosowane do

przemian w zakresie wymogów. Częstotliwość tych ocen zależna byłaby od rytmu przemian w danym zawodzie.

28.1) Członkowie powinni stopniowo ustanawiać zasady i dyrektywy albo, ewentualnie, rozszerzać zasięg zastosowania tych, które już przyjęli, dopóki będą one miały zastosowanie do wszystkich głównych zawodów i do wszystkich poziomów kwalifikacji zawodowych i stanowisk.

2) Kształcenie zawodowe dotyczące tych zawodów i poziomów kwalifikacji zawodowych oraz stanowisk, które mają decydujące znaczenie dla postępu gospodarczego i społecznego, powinno uzyskać pierwszeństwo.

V. KSZTAŁCENIE DLA KIEROWNIKÓW I OSÓB PRACUJĄCYCH NA WŁASNY RACHUNEK

29.1) Osoby odpowiedzialne za pracę innych, pracownicy nadzoru i specjaliści współpracujący z dyrekcją przedsiębiorstw, jak również osoby, które mają objąć funkcje kierownicze lub nadzoru powinny korzystać z kształcenia dla kierowników i personelu nadzoru.

2) Właściwe władze powinny, w zakresie ogólnokrajowego planowania i ustawodawstwa i po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, opracować plany kształcenia dla kierowników i personelu nadzoru oraz dla osób pracujących na własny rachunek.

30.1) Ustalając treść programu kształcenia dla kierowników i personelu nadzoru, należy uwzględnić aktualny i przewidywany poziom stanowisk dla osób, które mają być kształcone.

2) Programy te powinny zmierzać w szczególności do:

- a) rozwijania odpowiednich wiadomości i zrozumienia gospodarczych i społecznych aspektów podejmowania decyzji;
- b) rozwijania umiejętności i predyspozycji wymaganych do kierowania i pobudzania innych ludzi, w poszanowaniu ludzkiej godności i w celu stworzenia zdrowych stosunków międzyludzkich;
- c) rozwijania inicjatywy i pozytywnego stosunku do zmian, jak również umiejętności oceny skutków tych zmian u innych ludzi;
- d) rozwijania umiejętności zajmowania nowych stanowisk w pracy;
- e) uświadamiania osobom korzystającym z kształcenia, jakie znaczenie dla personelu przedsiębiorstwa posiada nauczanie, poradnictwo i kształcenie zawodowe;
- f) uświadamiania pracowników co do warunków ich życia zawodowego, troski o ich dobrobyt, jak również znajomości prawa pracy i systemów zabezpieczenia społecznego;
- g) ukazania im wartości wysiłków w kierunku doskonalenia się;
- h) zapewnienia podstaw do dalszego kształcenia, umożliwiającego przystosowanie się do zmieniających się potrzeb.

31.1) Programy kształcenia zawodowego, dotyczące pracy na własny rachunek, powinny uwzględniać sytuację społeczną pracowników oraz:

- a) włączać, w uzupełnieniu do kształcenia zawodowego w wybranej dziedzinie techniki, kształcenie w zakresie podstawowych zasad i praktyki kierowania przedsiębiorstwem i kształcenia innych osób;
- b) uświadamiać uczestnikom kształcenia konieczność wykazywania inicjatywy, oceny ryzyka i podejmowania go.

2) Programy te powinny przewidywać możliwości regularnego unowocześniania kształcenia i powinny być uzupełniane, na bieżąco, informacjami o zmianach techniki w dziedzinie, o którą chodzi oraz o źródłach finansów, a w razie potrzeby o najbardziej skutecznych metodach handlu.

VI. PROGRAMY PRZEZNACZONE DLA POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW LUB DZIEDZIN DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

32.1) Dla tych obszarów lub dziedzin działalności gospodarczej, w których potrzebna jest ogólna poprawa lub zasadnicze zmiany strukturalne, powinny być przyjęte odpowiednie programy poradnictwa i kształcenia zawodowego.

2) Programy te powinny stanowić część krajowego programu poradnictwa i kształcenia zawodowego, jako całości, i być skoordynowane z innymi środkami mającymi na celu rozwój danego obszaru lub dziedziny działalności gospodarczej.

33. Wśród obszarów lub dziedzin działalności gospodarczej, dla których wskazane byłyby takie programy, należy zwrócić szczególną uwagę na obszary wiejskie oraz na dziedziny działalności gospodarczej stosujące przestarzałą technikę i metody pracy, jak i na przemysły i przedsiębiorstwa chylące się do upadku albo zmieniające profil swej działalności, lub przemysły planowane albo nowo tworzone.

A. OBSZARY WIEJSKIE

34.1) Programy przeznaczone dla obszarów wiejskich powinny zmierzać do zapewnienia pełnej równości szans dla ludności wiejskiej i miejskiej w zakresie poradnictwa i kształcenia zawodowego.

2) Programy te powinny być zawarte w ramach krajowej polityki rozwoju z uwzględnieniem w szczególności cech charakterystycznych i tendencji do ruchów migracyjnych między obszarami wiejskimi a miejskimi.

35.1) Programy przeznaczone dla obszarów wiejskich powinny zawierać odpowiednie postanowienia, które odpowiadałyby szczególnym potrzebom poradnictwa i kształcenia zawodowego:

- a) pracowników rolnych, łącznie z pracownikami plantacji, drobnych właścicieli ziemskich, rolników, połowników i innych osób zatrudnionych w rolnictwie i w pracach pokrewnych, w szczególności w przypadku reformy rolnej lub innej zasadniczej zmiany systemu dostaw, produkcji i dystrybucji w zainteresowanych obszarach;
- b) osób wykonujących zawody nierolnicze, w szczególności w nauczaniu, komunikacji, transporcie i innych służbach, jak również w rzemiośle.

2) Programy te powinny uwzględniać różnice potrzeb odpowiednio do rodzaju działalności rolnej, o jaki chodzi, stopnia mechanizacji, specjalizacji i modernizacji, jak również jego rozmiaru.

3) Programy przeznaczone dla obszarów wiejskich powinny przewidywać kształcenie w zakresie organizacji spółdzielni i zarządzania przedsiębiorstwem.

36.1) Kraje, w których urządzenia i programy poradnictwa i kształcenia zawodowego dotyczące obszarów wiejskich są jeszcze zbyt słabo rozwinięte, powinny początkowo dążyć przede wszystkim, aby:

- a) dostarczyć młodocianym i dorosłym, żyjącym na obszarach wiejskich, informacji na temat celów i przewidywanych środków zmierzających do ulepszeń lub zasadniczych zmian strukturalnych w ich rejonie, jak również konsekwencji, jakie mogą z tego wyniknąć dla ich pracy i życia;
- b) zapewnić systematyczną naukę i kształcenie zawodowe, w razie potrzeby w pełnym wymiarze godzin, młodocianym pracującym, aby mogli oni uzupełnić wiedzę nabytą w miejscu pracy;
- c) zapewnić dorosłym krótkoterminowe programy doskonalenia, uzupełniające lub przekwalifikowujące, dzięki istniejącym środkom (kształcenie zawodowe, upowszechnianie i inne usługi w zakresie porad);
- d) utworzyć i rozwijać, w wymienionych obszarach rolniczych, kierownicze kadry społeczne i gospodarcze oraz zachęcać liczniejsze grupy ludności do uczestniczenia w rozwoju działaniach na rzecz rozwoju;
- e) rozwijać dążenie do samodoskonalenia.

2) Kraje te powinny rozpatrywać okresowo priorytety odnoszące się do obszarów rolniczych, w taki sposób, aby stopniowo doprowadzić do:

- a) ustanowienia ogólnych służb informacji i poradnictwa zawodowego dla całej ludności wiejskiej;
- b) wprowadzenia lub rozpowszechnienia systematycznego podstawowego kształcenia młodzieży;
- c) przyjęcia ogólnych programów doskonalenia zawodowego o charakterze ciągłym lub okresowym, aby zaspokoić potrzeby osób dorosłych.

37. Kraje, które z powodów finansowych lub z braku wyszkolonego personelu nie mogą zapewnić odpowiednich usług dla całej ludności wiejskiej, powinny rozważyć:

- a) skoncentrowanie swej działalności tymczasowo na ograniczonych geograficznie regionach, gdzie mogliby zdobyć odpowiednie doświadczenia, w celu przeniesienia go później na inne tereny;
- b) udzielenie pierwszeństwa pracownikom bezrolnym lub innym biedniejszym grupom pracowników na obszarach wiejskich, którzy najbardziej potrzebują sprawiedliwości gospodarczej i społecznej.

B. DZIEDZINY DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ, GDZIE STOSOWANA JEST PRZESTARZAŁA TECHNIKA I METODY PRACY

38.1) Programy dotyczące tych dziedzin działalności gospodarczej i zawodów, w których stosowana jest przestarzała technika i metody pracy, powinny być rozwijane, zgodnie z potrzebami, według tych samych zasad, jakie są przewidziane dla obszarów wiejskich.

2) Programy te powinny zmierzać do zapewnienia osobom pracującym w tych dziedzinach działalności gospodarczej lub w tych zawodach, albo pragnących tam pra-

cować, poradnictwa i kształcenia zawodowego, które pozwolą im na udział w modernizacji metod i produkcji lub na przyczynienie się do nich, jak również na udział w korzyściach wypływających z wprowadzonych zmian.

39. Upowszechnianie i inne usługi doradcze, organizowane dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą i kierowników małych przedsiębiorstw należących do tych dziedzin działalności gospodarczej i tych zawodów, powinny dostarczać im informacji o możliwościach wprowadzenia innowacji w ich pracy, jak również o kształceniu zawodowym i innych usługach, które mogą być im pomocne w tym celu.

40. Przy organizacji kształcenia zawodowego dla wymienionych wyżej dziedzin działalności gospodarczej i zawodów należy uwzględnić:

- a) konieczność i możliwość rozszerzenia pola działania przedsiębiorstw lub wprowadzenia specjalizacji działalności niektórych przedsiębiorstw, jak również wpływ, jaki takie rozszerzenia lub specjalizacja mogłyby mieć na płaszczyźnie kształcenia zawodowego;
- b) możliwości poprawy metod kształcenia zawodowego, a w szczególności, zapewnienie środków do stałego kształcenia;
- c) możliwości połączenia usług w zakresie kształcenia, przeznaczonych dla kierowników przedsiębiorstw z innymi środkami mającymi na celu podniesienie poziomu kształcenia;
- d) stworzenie nowych możliwości pracy zarobkowej.

41. Kształcenie zawodowe przeznaczone dla wymienionych wyżej dziedzin działalności gospodarczej i zawodów:

- a) powinno, na początku, być ujęte jako uzupełnienie do tradycyjnego systemu czeladniczego, który pozwoliłby na uzyskanie wiadomości zawodowych, teoretycznych i praktycznych;
- b) powinno uwzględniać zarówno potrzeby młodocianych, pobierających kształcenie początkowe, jak i osób pracujących już w tych dziedzinach działalności gospodarczej lub w tych zawodach, łącznie z kierownikami małych przedsiębiorstw i innych osób udzielających początkowego kształcenia młodocianym.

C. PRZEMYSŁY I PRZEDSIĘBIORSTWA CHYLĄCE SIĘ KU UPADKOWI LUB ZMIENIAJĄCE PROFIL SWEJ DZIAŁALNOŚCI

42. W upadających przemysłach lub w przedsiębiorstwach zagrożeni pracownicy powinni, w odpowiednim czasie, otrzymać poradnictwo lub kształcenie zawodowe, ułatwiające ich przekwalifikowanie i umożliwiające im znalezienie nowego zatrudnienia.

43. W przemysłach lub w przedsiębiorstwach zmieniających swoją produkcję, metody produkcji lub usługi, jakich dostarczają, zagrożeni pracownicy powinni, w odpowiednim czasie, otrzymać cykle kształcenia zorganizowane we współpracy z zainteresowanymi przemysłami lub przedsiębiorstwami, umożliwiające im przystosowanie się do nowych zadań.

D. NOWE PRZEMYSŁY

44. W przypadku planowania poradnictwa i kształcenia zawodowego, związanych z tworzeniem nowych przemysłów, należałoby wziąć pod uwagę:

- a) potrzeby pracowników, specjalistów, pracowników nadzoru i administracji w czasie budowy nowych fabryk i po ich uruchomieniu oraz ewentualną konieczność przekwalifikowania osób zatrudnionych podczas pierwszego etapu, w celu zatrudnienia ich na innych stanowiskach po uruchomieniu fabryki;
- b) potrzeby pracowników niezależnych i przedsiębiorców podwykonawców pracujących dla nowych przemysłów;
- c) potrzebę zapewnienia informacji oraz kształcenia zawodowego, związanych z nowymi czynnościami, jakie stały się możliwe lub konieczne w rezultacie zmiany sytuacji gospodarczej danego regionu;
- d) potrzebę zapewnienia poradnictwa zawodowego i przekwalifikowania osobom, których wiadomości teoretyczne i praktyczne stały się przestarzałe w wyniku strukturalnych zmian w zapotrzebowaniu na siłę roboczą w danym regionie;
- e) potrzebę zapewnienia nowych możliwości niezależnym pracownikom i przedsiębiorcom, których przedsiębiorstwa mogą nie wytrzymać konkurencji spowodowanej przez nowe przemysły.

VII. SZCZEGÓLNE GRUPY LUDNOŚCI

45.1) Należy podjąć środki w celu zapewnienia niektórym grupom ludności skutecznego i odpowiedniego zawodowego poradnictwa i kształcenia, aby mogły one korzystać z równości szans w zatrudnieniu i lepiej włączyć się do społeczeństwa i gospodarki.

2) W szczególności należy specjalną uwagą otoczyć następujące grupy:

- a) osoby, które nigdy nie uczęszczały do szkoły lub opuściły ją przedwcześnie;
- b) pracowników w starszym wieku;
- c) członków grup mniejszościowych, grup językowych i innych;
- d) osoby upośledzone i niepełnosprawne.

A. OSOBY, KTÓRE NIGDY NIE UCZĘSZCZAŁY DO SZKOŁY LUB KTÓRE OPUŚCIŁY JĄ PRZEDWCZEŚNIE

46. Powinny być podjęte środki w celu zapewnienia poradnictwa zawodowego, wykształcenia ogólnego i podstawowego kształcenia, uwzględniając możliwości istniejące na rynku zatrudnienia, wszystkim osobom, które nigdy nie uczęszczały do szkoły, lub które ją opuściły przed uzyskaniem ogólnego poziomu nauki, wystarczającego do umożliwienia im włączenia się do społeczeństwa i unowocześnianej gospodarki.

47. Poradnictwo zawodowe przewidziane dla osób, które nigdy nie uczęszczały do szkoły, lub które ją opuściły przed zdobyciem wystarczającej umiejętności czytania i rachunków, powinno być możliwie szerokie, uwzględniając specjalne środki nauczania i kształcenia zawodowego i inne możliwości nauki, kształcenia i zatrudnienia, co do których można oczekiwać, że będą dla nich dostępne.

48.1) Postanowienia umożliwiające tym osobom otrzymanie podstawowego kształcenia i ogólnych wiadomości powinny przewidywać co następuje:

- a) nauczanie w niepełnym wymiarze godzin w zakresie wiadomości teoretycznych i praktycznych, związanych z ich pracą, jak również nauczanie ogólne z tym zwią-

zane, przeznaczone dla dzieci pracujących w gospodarstwie rolnym lub w przedsiębiorstwie rodzinnym, albo w innych dziedzinach gospodarczych;

- b) kursy obejmujące kształcenie podstawowe i nauczanie ogólne uzupełniające, organizowane dla młodocianych, a w razie potrzeby dla dorosłych, w celu ułatwienia im rozpoczęcia systematycznego kształcenia zawodowego lub rozszerzenia ich możliwości zatrudnienia i awansu;
- c) postanowienia umożliwiające zapewnienie młodocianym bezrobotnym specjalnego kształcenia zawodowego połączonego z pracą produkcyjną, a w razie potrzeby uzupełnionego kursami z zakresu nauczania ogólnego, w celu dostarczenia im nauki, umiejętności i nawyków pracy, niezbędnych do osiągnięcia pożytecznej i zarobkowej działalności gospodarczej;
- d) w szczególności dla dorosłych kursy czytania i rachunków, związane z kształceniem zawodowym i obejmujące wiadomości teoretyczne i praktyczne wymagane w danym zawodzie lub w pracy tego rodzaju, i konieczne do aktywnego uczestnictwa w rozwoju; nauczanie to powinno być skoordynowane z ogólnymi środkami zmierzającymi do likwidacji analfabetyzmu;
- e) specjalne kursy doskonalenia, obejmujące nauczanie ogólne i techniczne, przeznaczone dla pracujących młodocianych i dorosłych, w celu podniesienia poziomu ich umiejętności i polepszenia możliwości ich awansu;
- f) kursy specjalne w zakresie kwalifikacji zawodowych, pilnie potrzebnych w pracy dla osób posiadających niewiele lub nie posiadających wcale formalnego wykształcenia.

2) Powinny być opracowane i zastosowane specjalne metody prowadzenia kształcenia zawodowego w celu zastosowania postanowień niniejszego ustępu.

49. Świadectwa, jakie mogą być uzyskane w wyniku powyższych postanowień, powinny być skoordynowane ze świadectwami, jakie mogą być uzyskiwane w systemie kształcenia obowiązkowego lub wydawane osobom kształconym innymi środkami.

B. PRACOWNICY W STARSZYM WIEKU

50.1) Środki zmierzające do usunięcia trudności, jakie napotykają w pracy pracownicy w starszym wieku, powinny w zależności od przypadku obejmować:

- a) ustalenie i zmianę, w miarę możliwości, warunków pracy, które mogą prawdopodobnie przyspieszyć proces fizycznego i umysłowego starzenia się;
- b) dostarczanie pracownikom w starszym wieku poradnictwa i kształcenia zawodowego, jakie im jest potrzebne, w szczególności, w zakresie następujących potrzeb:
 - i) odnowienia ich wiadomości i kwalifikacji zawodowych przez dostarczenie im we właściwym czasie odpowiednich informacji;
 - ii) podniesienia poziomu ich wykształcenia ogólnego i ich kwalifikacji zawodowych przez przydzielenie im odpowiednich nauczycieli z zakresu kształcenia zawodowego dla dorosłych, tak, aby ich poziom mógł być porównywalny do poziomu młodocianych lepiej wyuczonych i wykształconych, rozpoczynających pracę w tym zawodzie lub też ją już wykonujących;
 - iii) informowania ich, w odpowiednim czasie, o ośrodkach doskonalenia, będących do dyspozycji, jak również o podjęciu i kontynuowaniu doskonalenia w dogod-

- nym czasie, to znaczy przed wprowadzeniem nowej techniki i nowych metod pracy;
- iv) zaproponowania, w razie potrzeby, pracownikom w starszym wieku nowych miejsc pracy w ich specjalności i w innym zawodzie, gdzie mogliby wykoryzystać swoje umiejętności i doświadczenie, w miarę możliwości, bez utraty zarobku;
 - v) zagwarantowania, aby nie zostali pozbawieni kształcenia zawodowego z powodu ograniczeń dopuszczenia do zawodu, spowodowanych wiekiem, bez uwzględnienia warunków realnych;
 - vi) opracowania metod kształcenia zawodowego przystosowanego do pracowników w starszym wieku;
 - vii) podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia instruktorów, odpowiednich z punktu widzenia techniki i pedagogiki oraz dobrze przygotowanych do przeprowadzenia doskonalenia, odpowiadającego specjalnym potrzebom pracowników w starszym wieku;
- c) zachęcenie pracowników w starszym wieku do skorzystania z ułatwień w zakresie poradnictwa i kształcenia zawodowego lub z możliwości zmiany pracy, jakie im się przedstawia, i które pozwolą im na przezwyciężenie trudności;
- d) poinformowanie opinii publicznej, a w szczególności personelu odpowiedzialnego za poradnictwo i kształcenie zawodowe, personelu urzędów zatrudnienia i innych zainteresowanych usług społecznych, pracodawców i pracowników o wysiłkach, jakich powinni dokonać pracownicy w starszym wieku w celu przystosowania się do zatrudnienia, i o konieczności udzielenia im pomocy w tych wysiłkach.

2) Jeśli to potrzebne, powinny być podjęte środki w celu rozwijania metod pracy, narzędzi i wyposażenia przystosowanego do szczególnych potrzeb pracowników w starszym wieku w celu zapewnienia niezbędnego kształcenia obejmującego użytkowanie tych narzędzi i wyposażenia.

C. GRUPY MNIEJSZOŚCIOWE, JĘZYKOWE LUB INNE

51. Osoby należące do grup mniejszościowych, językowych lub innych powinny korzystać z poradnictwa zawodowego przekazywanego w ich własnym języku, w języku, który jest im znany, lub, w razie potrzeby, w innym języku z pomocą tłumacza, z informacji w sprawie sytuacji w zatrudnieniu, o prawach i obowiązkach wszystkich stron, jak również w sprawie pomocy, z jakiej mogą korzystać w celu rozwiązania swoich szczególnych problemów.

52. Specjalne programy kształcenia zawodowego powinny być zapewnione dla mniejszości językowych i innych mniejszości. Programy te powinny, w miarę możliwości, być podawane mniejszościom językowym w ich własnym języku i powinny, w danym przypadku, obejmować naukę języków.

D. OSOBY UPOŚLEDZONE I NIEPEŁNOSPRAWNE

53.1) Osoby upośledzone powinny mieć możliwość uczestniczenia w programach zawodowego poradnictwa i kształcenia organizowanego dla całego społeczeństwa, jeżeli to może przynieść im korzyści.

2) Powinny być przyjęte specjalnie przygotowane programy, jeśli nie jest to niewskazane ze względu na stopień lub rodzaj upośledzenia lub niepełnosprawności albo na szczególne potrzeby niektórych grup osób upośledzonych.

3) Należy poczynić wszelkie wysiłki, aby poinformować opinię publiczną, pracodawców, pracowników, personel lekarski i paramedyczny oraz pracowników służby społecznej o konieczności udzielenia osobom upośledzonym poradnictwa i kształcenia zawodowego, umożliwiającego im znalezienie zatrudnienia odpowiadającego ich potrzebom oraz o przystosowaniu do zatrudnienia, jakie może być potrzebne dla niektórych z nich oraz o specjalnej pomocy, pożądanej dla nich w czasie zatrudnienia.

4) Powinny być podjęte środki w celu zapewnienia, jeśli to możliwe, przystosowania osób upośledzonych do życia produkcyjnego i do normalnego środowiska pracy.

5) Należy uwzględnić Zalecenie dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r.

VIII. POPIERANIE RÓWNOŚCI SZANS W KSZTAŁCENIU ORAZ ZATRUDNIENIU Kobiet I MĘŻCZYŹN

54.1) Należy podjąć środki, aby kobiety i mężczyźni mieli jednakowe szanse w zatrudnieniu i społeczeństwie jako całości.

2) Środki te powinny stanowić nieodłączną część wszystkich środków gospodarczych, społecznych i kulturalnych podjętych przez rządy w celu poprawy sytuacji w zatrudnieniu kobiet, i powinny one, w miarę możliwości, dotyczyć:

- a) uświadamiania opinii publicznej, a w szczególności rodziców, nauczycieli, osób odpowiedzialnych za poradnictwo i kształcenie zawodowe, personel służby zatrudnienia i innych służb społecznych, pracodawców i pracowników o potrzebie zachęcenia kobiet i mężczyzn do uczestniczenia, na zasadzie równości, w życiu społecznym i gospodarczym oraz o potrzebie zmiany tradycyjnego stosunku do pracy kobiet i mężczyzn w domu i w życiu zawodowym;
- b) zapewnienia dziewczętom i kobietom poradnictwa zawodowego, dającego im taki sam zakres możliwości nauki, kształcenia zawodowego i zatrudnienia jak chłopcom i mężczyznom, zachęcania ich do pełnego wykorzystania tych możliwości i do stworzenia warunków, które umożliwiłyby im skorzystanie w pełni z tych możliwości;
- c) popierania jednakowych możliwości dostępu dziewcząt i kobiet do wszystkich rodzajów nauczania i kształcenia zawodowego dla wszystkich rodzajów zatrudnienia, łącznie z tymi, które dotychczas tradycyjnie były dostępne dla chłopców i mężczyzn, z zastrzeżeniem postanowień konwencji i zaleceń MOP;
- d) popierania dalszego kształcenia dziewcząt i kobiet w celu zapewnienia rozwoju ich osobowości i awansu zawodowego do wykwalifikowanych i wyższych stanowisk, domagając się od pracodawców, aby zapewnili im te same możliwości rozszerzenia doświadczenia zawodowego, jakie posiadają pracownicy – mężczyźni, mający to samo wykształcenie i kwalifikacje;
- e) zapewnienia, w miarę możliwości, dziennej opieki i innych ułatwień dla dzieci w różnym wieku, aby dziewczęta i kobiety mające obowiązki rodzinne mogły uczęszczać na normalne kursy kształcenia zawodowego, jak również podjęcia specjalnych środków, na przykład w formie kursów krótkoterminowych lub korespon-

dencyjnych, programów kształcenia zawodowego udzielanego etapami, lub programów wykorzystujących masowe środki przekazu;

- f) zapewnienia programów kształcenia zawodowego dla kobiet, które przekroczyły normalny wiek upoważniający do rozpoczęcia pracy zawodowej, a które pragną rozpocząć zatrudnienie po raz pierwszy lub podjąć je po pewnym okresie nieobecności.

55. Mężczyźni, posiadający takie same problemy, powinni korzystać z postanowień i z programów specjalnych analogicznych do wymienionych w ust. 54 pkt. 2 e) i f) niniejszego Zalecenia.

56. Przy realizacji środków zmierzających do popierania równości kobiet i mężczyzn w kształceniu i w zatrudnieniu należy uwzględnić Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.

IX. PRACOWNICY MIGRUJĄCY

57. Pracownikom migrującym powinno być zapewnione skuteczne poradnictwo i kształcenie zawodowe, aby mogli oni korzystać z równości szans w zatrudnieniu.

58. Poradnictwo i kształcenie zawodowe powinny uwzględniać fakt, że pracownicy migrujący mogą posiadać jedynie słabą znajomość języka kraju zatrudnienia. Postanowienia ustępów 51 i 52 niniejszego Zalecenia powinny mieć zastosowanie również do nich.

59. Poradnictwo i kształcenie zawodowe pracowników migrujących powinny uwzględniać:

- a) potrzeby kraju zatrudnienia;
- b) perspektywę ewentualnego ponownego włączenia się pracowników migrujących do gospodarki kraju ich pochodzenia.

60. Poradnictwo i kształcenie zawodowe pracowników migrujących powinny uwzględniać obowiązujące postanowienia zawarte w międzynarodowych konwencjach i zaleceniach w zakresie pracy, dotyczących takich pracowników. Zagadnienia te powinny być uregulowane w umowach między krajami pochodzenia a krajami zatrudnienia.

X. KSZTAŁCENIE PERSONELU ODPOWIEDZIALNEGO ZA PORADNICTWO I KSZTAŁCENIE ZAWODOWE

61. Postanowienia dotyczące kształcenia personelu powinny dotyczyć wszystkich osób odpowiedzialnych w pełnym lub czasowym wymiarze godzin za planowanie, organizowanie, zarządzanie, realizację, kontrolowanie lub udzielanie poradnictwa albo kształcenia zawodowego.

62.1) Oprócz kształcenia, jakie otrzymują w dziedzinie poradnictwa zawodowego, łącznie z indywidualnymi poradami, osoby odpowiedzialne za zapewnienie poradnictwa zawodowego powinny znać się na zagadnieniach świata pracy ogólnie rzecz biorąc, na warunkach zatrudnienia i zadaniach pracowników zatrudnionych w znacznej liczbie różnych zawodów, na wszystkich poziomach kwalifikacji i stanowisk, jak również na możliwościach zatrudnienia i awansu, istniejących w danych zawodach oraz na kursach kształcenia i środkach dostępnych w tych zawodach. Powinny one również być poin-

formowane na temat ogólnych aspektów układów zbiorowych oraz praw i obowiązków wpływających z ustawodawstwa pracy.

2) Kształcenie osób odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe powinno, ewentualnie, obejmować studia nad charakterystycznymi cechami fizjologicznymi, psychologicznymi i socjologicznymi różnych grup ludzi, jak również nad metodami poradnictwa specjalistycznego.

63.1) Osoby odpowiedzialne za zapewnienie kształcenia zawodowego powinny posiadać obszerną wiedzę teoretyczną i praktyczną, jak również bogate doświadczenie z pracy w tych dziedzinach technicznych, jakimi się zajmują lub z funkcji, o jakich nauczają oraz z kształcenia technicznego i pedagogicznego w instytucjach nauczania i kształcenia.

2) Kształcenie tych osób powinno, ewentualnie, obejmować studia nad różnorodnymi cechami charakterystycznymi i stanowiskami różnych grup uczniów, jak również metodami kształcenia specjalistycznego.

64.1) Osoby odpowiedzialne za kształcenie zawodowe w poszczególnych dziedzinach działalności gospodarczej powinny znać cechy charakterystyczne, społeczne, gospodarcze i techniczne dziedziny, jaką się zajmują.

2) Ponadto, oprócz nauczania technicznego i zawodowego oraz kształcenia zawodowego odpowiadającego ich specjalności, osoby odpowiedzialne za działalność związaną z rozwojem wsi powinny otrzymać kształcenie w takich dziedzinach, jak:

- a) ekonomika rolnictwa, leśnictwa i innych działów wiejskich;
- b) metody i technika eksploatacji rolnej i leśnej;
- c) socjologia wsi i instytucje wiejskie;
- d) ogólna technika masowego przekazu i popularyzacja wiedzy;
- e) działalność spółdzielni, jeśli one istnieją.

65. Osoby odpowiedzialne za poradnictwo i kształcenie zawodowe niektórych grup ludności powinny znać problemy społeczne i gospodarcze tych grup.

66.1) Osoby odpowiedzialne za planowanie, organizowanie, zarządzanie lub kontrolowanie programów poradnictwa lub kształcenia zawodowego, w szczególności dyrektorzy i personel instytucji lub służb z zakresu poradnictwa i kształcenia zawodowego, osoby odpowiedzialne i dyrektorzy do spraw kształcenia w przedsiębiorstwach, jak również konsultanci poradnictwa i kształcenia zawodowego powinni posiadać odpowiednie doświadczenie w pracy w zakresie poradnictwa lub kształcenia zawodowego.

2) Osoby posiadające odpowiedzialne zadania z zakresu programów kształcenia zawodowego powinny, w miarę możliwości, posiadać doświadczenie w pracy w przedsiębiorstwach na innych stanowiskach niż kształcenie zawodowe.

67. Wszystkie osoby odpowiedzialne za poradnictwo i kształcenie zawodowe powinny mieć często okazję do odnowienia i uaktualnienia swoich wiadomości z zakresu zagadnień społecznych, gospodarczych, technicznych i psychologicznych, dotyczących charakteru ich działalności, oraz poinformowania się o nowych metodach i technikach stosowanych w ich pracy.

XI. BADANIA

68. Członkowie powinni ustanowić programy badań i programy doświadczeń przeznaczone do:

- a) określenia kryteriów pozwalających na ustalenie kolejności priorytetów i na określenie polityki rozwoju poradnictwa i kształcenia zawodowego w niektórych dziedzinach działalności gospodarczej oraz dla pewnych grup ludności;
- b) określenia i ustanowienia możliwości zatrudnienia w różnych dziedzinach działalności gospodarczej i różnych zawodach;
- c) polepszenia znajomości psychologicznych, socjologicznych i pedagogicznych aspektów poradnictwa i kształcenia zawodowego;
- d) oceny skuteczności, pod każdym względem, systemów poradnictwa i kształcenia zawodowego, zarówno z punktu widzenia funkcjonowania, jak również z punktu widzenia uzyskanych rezultatów;
- e) określenia kosztów i zysków, zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich, różnych systemów i różnych metod poradnictwa i kształcenia zawodowego;
- f) ulepszenia, dla zainteresowanej ludności, testów psychologicznych i innych metod pozwalających na określenie umiejętności osobistych, na ocenę uzdolnień i zainteresowań osobistych oraz na oszacowanie poziomu wiadomości i kwalifikacji zawodowych uzyskanych dzięki kształceniu zawodowemu; g) uzupełnienia dostępnych informacji dotyczących zawodów i ich wymagań.

XII. ASPEKTY ADMINISTRACYJNE I REPREZENTATYWNE ORGANY

69.1) Władze publiczne i organy odpowiedzialne za powszechne nauczanie i poradnictwo zawodowe, za nauczanie techniczne i zawodowe oraz za kształcenie zawodowe, za kształcenie personelu odpowiedzialnego za wykorzystanie zasobów ludzkich i kształcenie kadr kierowniczych, władze publiczne i organy zajmujące się planowaniem i realizacją polityki zatrudnienia i polityki rozwoju gospodarczego oraz społecznego, jak również organy reprezentujące zarówno różne dziedziny działalności gospodarczej i różne zawody, jak i różne zainteresowane grupy ludności, powinny współpracować w opracowaniu polityki oraz w planowaniu i realizacji programów poradnictwa i kształcenia zawodowego.

2) Jeżeli istnieją organy odpowiedzialne za działalność publicznych instytucji kształcenia i odpowiedzialne za ich nadzorowanie, powinni być do nich włączeni przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników; jeżeli takie organy nie istnieją, przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników powinni w inny sposób uczestniczyć w tworzeniu, działaniu i nadzorowaniu takich instytucji.

70. Oprócz uczestniczenia w opracowaniu polityki, jak również w planowaniu i realizacji programów poradnictwa i kształcenia zawodowego, organy odpowiedzialne powinny, uwzględniając ustawodawstwo krajowe i w ramach planowania ogólnokrajowego:

- a) zachęcać swoich członków i pomagać im:
 - i) w udostępnieniu możliwości i środków na poradnictwo i kształcenie zawodowe;
 - ii) w popieraniu postanowień dotyczących takiej działalności;
 - iii) w pełnym ich wykorzystaniu;

- b) zgodnie z potrzebami zorganizować poradnictwo i kształcenie zawodowe, które uzupełniałyby działalność innych organów, służb lub osób oraz dostarczyć informacji, które ułatwiłyby taką działalność;
- c) uczestniczyć w pracach badawczych.

71. Powinna być jasno określona odpowiedzialność i odpowiednia rola tych, którzy są zainteresowani realizacją rozwoju zasobów ludzkich.

72. Przy realizacji programów poradnictwa i kształcenia zawodowego, należałoby uwzględnić:

- a) udzielenie porad organom, służbom, instytucjom i przedsiębiorstwom zainteresowanym aspektami społecznymi, technicznymi i metodologicznymi, wynikającymi w związku z realizacją tych programów;
- b) dostarczenie usług i środków pomocniczych, takich jak służba badawcza, normy i przepisy dotyczące organizacji poradnictwa i kształcenia zawodowego, urządzenia audiowizualne i informacje dotyczące odpowiednich metod i techniki;
- c) organizowanie egzaminów pod kontrolą państwową lub wykorzystanie innych środków pozwalających na ocenę nabytych kwalifikacji dotyczących zawodów, do których odnoszą się normy kształcenia zawodowego;
- d) kształcenie personelu;
- e) regularne dostarczanie danych uzyskanych z badań i podjętych doświadczeń osobom lub organom odpowiedzialnym za planowanie i realizację programów;
- f) udzielanie odpowiedniej pomocy finansowej na realizację programów.

XIII. OKRESOWE ANALIZY

73. Członkowie powinni okresowo analizować swoje programy poradnictwa i kształcenia zawodowego w celu:

- a) zapewnienia optymalnego wykorzystania personelu odpowiedzialnego za wykonanie tych programów oraz urządzeń i środków będących do dyspozycji;
- b) przystosowania organizacji, treści i metod poradnictwa i kształcenia zawodowego w świetle przemiany warunków i wymogów obowiązujących w różnych gałęziach działalności gospodarczej, potrzeb różnych grup ludności, jak również postępu w odpowiednich dziedzinach wiedzy;
- c) określenia innych środków, jakie mogłyby być potrzebne do pełnej skuteczności polityki krajowej zmierzającej do realizacji celów wymienionych w ustępach 4 do 6 niniejszego Zalecenia.

XIV. WSPÓLPRACA MIĘDZYKRAJOWA

74. Członkowie powinni współpracować, tak ściśle jak to jest możliwe, w zakresie planowania, opracowania i realizacji programów poradnictwa i kształcenia zawodowego, przy ewentualnym udziale organizacji rządowych i pozarządowych, regionalnych i międzynarodowych oraz krajowych organizacji pozarządowych.

75. Współpraca taka mogłaby mieć na celu:

- a) dostarczenie, na zasadzie dwustronnej lub wielostronnej, pomocy innym krajom w planowaniu, opracowaniu i realizacji takich programów;
- b) wspólne organizowanie prac badawczych i doświadczalnych dla poprawy organizacji i skuteczności planowania i realizacji programów;
- c) dostarczenie środków na kształcenie lub wspólne organizowanie go w celu ułatwienia osobom zajmującym się poradnictwem i kształceniem zawodowym nabycia wiadomości, kwalifikacji osobistych i doświadczenia, jakich nie mogą zdobyć we własnym kraju;
- d) systematyczną wymianę informacji w zakresie poradnictwa i kształcenia zawodowego, w szczególności odnośnie do rezultatów realizacji programów badań i doświadczeń, dzięki spotkaniom rzeczoznawców, seminariom, grupom studyjnym i wymianie publikacji;
- e) stopniowe ujednoczenie, w ramach grupy państw, zasad kształcenia zawodowego dotyczącego tego samego zawodu, w celu ułatwienia płynności zawodowej i podjęcia kształcenia za granicą;
- f) opracowanie i rozpowszechnienie dokumentacji i materiału podstawowego, dotyczącego poradnictwa i kształcenia zawodowego, łącznie z programami nauczania i specyfikacjami zawodów w taki sposób, aby mogły być one użyteczne w pewnej grupie krajów lub w jakimś regionie, posiadających podobne potrzeby lub dążących do uzgodnienia poziomów kształcenia zawodowego z praktyką w zakresie poradnictwa zawodowego.

76. Członkowie powinni badać, czy byłoby wskazane utworzenie lub pomoc we wspólnym tworzeniu ośrodków dla regionu lub dla grup krajów, w celu ułatwienia wymiany doświadczenia i kierowania nimi oraz zachęcenia do współpracy w rozwoju programu i w badaniach metodologicznych.

XV. WPŁYW NA POPRZEDNIE ZALECENIA

77.1) Niniejsze Zalecenie zastępuje Zalecenie dotyczące poradnictwa zawodowego, z 1949 r. i Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego (rolnictwo), z 1956 r. oraz Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego, z 1962 r.

2) Zalecenie dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego rybaków, z 1966 r., Zalecenie dotyczące specjalnych programów dla młodzieży, z 1970 r., i Zalecenie dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r. mają w dalszym ciągu zastosowanie do osób, których dotyczą.

Konwencja Nr 143

dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1975 r. na sześćdziesiątej sesji,

uznając, że Preambuła do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy wyznacza jej zadanie „ochrony interesów pracowników na wychodźstwie”,

uznając, że Deklaracja Filadelfijska wśród zasad, na których jest oparta Międzynarodowa Organizacja Pracy, stwierdza, że „praca nie jest towarem” i że „bieda, gdziekolwiek nie istniałaby, stanowi niebezpieczeństwo dla ogólnego dobrobytu” oraz uznaje uroczysty obowiązek Organizacji popierania właściwych programów mających na celu doprowadzenie w szczególności do pełnego zatrudnienia, poprzez „odpowiednie środki zmierzające do ułatwienia przepływu pracowników łącznie z migracją siły roboczej”,

biorąc pod uwagę Światowy Program Zatrudnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak również Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r., i podkreślając konieczność uniknięcia nadmiernego i niekontrolowanego albo niepopieranego wzrostu ruchów migracyjnych, ze względu na ich negatywne następstwa społeczne i humanitarne,

uznając ponadto, że w celu przezwyciężenia niedostatecznego rozwoju oraz strukturalnego i chronicznego bezrobocia rządy wielu krajów coraz bardziej podkreślają konieczność zachęcania raczej do transferu kapitałów i technologii niż pracowników, w zależności od potrzeb i życzeń tych krajów, we wzajemnym interesie krajów pochodzenia pracowników i krajów ich zatrudnienia,

biorąc również pod uwagę prawo każdej osoby do opuszczenia każdego kraju, łącznie z własnym, i do powrotu do własnego kraju, jakie ustanowiła Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,

przypominając postanowienia zawarte w Konwencji i Zaleceniu dotyczących pracowników migrujących (zrewidowanych), z 1949 r., Zaleceniu dotyczącym ochrony pracowników migrujących (kraje rozwijające się), z 1955 r., w Konwencji i Zaleceniu dotyczących polityki zatrudnienia, z 1964 r., w Konwencji i Zaleceniu dotyczących służby zatrudnienia, z 1948 r., w Konwencji dotyczącej płatnych biur pośrednictwa

¹ Data wejścia w życie: 9 grudnia 1978 r.

pracy (zrewidowanej), z 1949 r., które zajmują się takimi zagadnieniami, jak: organizacja werbunku, przyjmowanie i zatrudnianie pracowników migrujących, udzielanie im dokładnych informacji odnośnie do migracji, minimalne warunki, z jakich powinni korzystać pracownicy migrujący podczas podróży i po przybyciu, podejmowanie aktywnej polityki zatrudnienia i współpraca międzynarodowa w tych dziedzinach,

uznając, że migracja pracowników, spowodowana warunkami na rynku pracy powinna odbywać się pod odpowiedzialnym nadzorem urzędowych organów zatrudnienia, zgodnie z odpowiednimi umowami wielostronnymi i dwustronnymi dotyczącymi tego zagadnienia, w szczególności z tymi, które zezwalają na swobodny przepływ pracowników,

uznając, że z powodu istnienia praktyki nielegalnego lub potajemnego przemytu siły roboczej, byłoby pożądane wprowadzenie nowych zasad zmierzających specjalnie do usunięcia takich praktyk,

przypominając, że Konwencja dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana), z 1949 r., wymaga od każdego Członka, który ją ratyfikował, aby stosował do imigrantów, którzy znajdują się legalnie w granicach jego terytorium, traktowanie nie mniej korzystne niż to, jakie zapewnia swoim własnym obywatelom w zakresie różnych spraw wymienionych w Konwencji, w zależności od tego, jak sprawy te są regulowane przez ustawodawstwo lub zależą od organów administracyjnych,

przypominając, że określenie „dyskryminacja” w Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., nie obejmuje obowiązkowo rozróżnienia opartego na obywatelstwie,

uznając, że byłoby pożądane wprowadzenie nowych norm, obejmujących również zabezpieczenie społeczne, w celu poparcia równości szans i traktowania pracowników migrujących, a w zakresie spraw, które są regulowane przez ustawodawstwo lub uzależnione są od organów administracyjnych, w celu zapewnienia traktowania co najmniej takiego, jakie przyszanje się własnym obywatelom,

biorąc pod uwagę, że tylko w ściślejszej współpracy z Organizacją Narodów Zjednoczonych i organizacjami wyspecjalizowanymi możliwe jest osiągnięcie pełnego sukcesu dla działalności w zakresie różnorodnych problemów dotyczących pracowników migrujących,

biorąc pod uwagę, że w opracowaniu podanych niżej norm uwzględniono prace Organizacji Narodów Zjednoczonych i organizacji wyspecjalizowanych, i że w celu uniknięcia podwójnych wysiłków i zapewnienia właściwej koordynacji będzie kontynuowana współpraca zmierzająca do popierania i stosowania tych norm,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracowników migrujących, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej uzupełniającej Konwencję dotyczącą pracowników migrujących (zrewidowaną), z 1949 r. i Konwencję dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego piątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r.

CZĘŚĆ I

MIGRACJE W NIEWŁAŚCIWYCH WARUNKACH

Artykuł 1

Każdy Członek, w stosunku do którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się szanować podstawowe prawa człowieka wszystkich pracowników migrujących.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, w stosunku do którego niniejsza Konwencja jest w mocy, będzie się starał systematycznie ustalać, czy w granicach jego terytorium znajdują się pracownicy migrujący, nielegalnie zatrudnieni i czy w jakimkolwiek ruchu migracyjnym w celach zatrudnienia, który bierze początek na jego terytorium, przechodzi przez nie lub jest na nie skierowany docelowo, pracownicy migrujący podczas podróży, po przybyciu lub w czasie pobytu i zatrudnienia nie znajdują się w warunkach sprzecznych z umowami międzynarodowymi, wielostronnymi lub dwustronnymi, obowiązującymi w tym zakresie lub z ustawodawstwem krajowym.

2. W sprawie tej należy konsultować się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz należy im umożliwić dostarczanie posiadanych przez nie informacji na ten temat.

Artykuł 3

Każdy Członek podejmie wszelkie konieczne i właściwe środki, zarówno w ramach jego właściwości, jak i we współpracy z innymi Członkami:

- a) w celu wstrzymania potajemnych ruchów migracyjnych i nielegalnego zatrudniania migrantów;
- b) przeciwko organizatorom nielegalnych lub potajemnych ruchów migracyjnych w celach zatrudnienia mających początek na jego terytorium, przechodzących przez nie lub skierowanych na nie docelowo oraz przeciwko tym, którzy zatrudniają pracowników przybyłych w warunkach nielegalnych w celu zapobieżenia oszustwom wymienionym w art. 2 niniejszej Konwencji i ich wyeliminowania.

Artykuł 4

W szczególności Członkowie podejmą wszelkie niezbędne środki na płaszczyźnie krajowej i międzynarodowej, w celu nawiązania systematycznych kontaktów w tej dziedzinie i wymiany informacji z innymi państwami, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 5

Środki przewidziane w artykułach 3 i 4 będą, w szczególności, zmierzały do tego, aby organizatorzy nielegalnego przemytu siły roboczej mogli być ścigani niezależnie od tego, w jakim kraju prowadzą swoją działalność.

Artykuł 6

1. W ramach ustawodawstwa krajowego będą uchwalone przepisy zmierzające do skutecznego wykrywania nielegalnego zatrudnienia pracowników migrujących,

oraz do określenia i zastosowania sankcji administracyjnych, cywilnych i karnych, z pozbawieniem wolności włącznie, w przypadku nielegalnego zatrudniania pracowników migrujących, organizowania ruchów migracyjnych w celu zatrudnienia, określonych jako powodujące oszustwa, wspomniane w art. 2 niniejszej Konwencji oraz w przypadku pomocy świadomie udzielanej takiemu ruchowi dla zysku lub w innych celach.

2. Jeżeli pracodawca jest oskarżony na podstawie przepisów uchwalonych zgodnie z niniejszym artykułem, będzie on miał prawo do przedstawienia dowodu działania w dobrej wierze.

Artykuł 7

Należy się konsultować z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników w zakresie ustawodawstwa i innych środków przewidzianych w niniejszej Konwencji, w celu zapobieżenia wyżej wymienionym oszustwom i ich wyeliminowania, i należy im przyznać możliwość podjęcia inicjatywy w tym zakresie.

Artykuł 8

1. Pracownik migrujący nie będzie uważany za znajdujące się w sytuacji nielegalnej lub nieuregulowanej jedynie z powodu faktu utraty zatrudnienia, przy czym fakt ten nie może sam przez się spowodować cofnięcia zezwolenia na pobyt lub, w zależności od przypadku, zezwolenia na pracę pod warunkiem, że pracownik ten przebywał w kraju legalnie w celu zatrudnienia.

2. Zgodnie z tym będzie on korzystał z traktowania równego z obywatelami danego kraju, w szczególności w zakresie gwarancji zatrudnienia, możliwości uzyskania innego zatrudnienia, prac dorywczych i przekwalifikowania się.

Artykuł 9

1. Nie naruszając środków przeznaczonych do kontrolowania ruchów migracyjnych w celu zatrudnienia, zapewniających pracownikom migrującym przybycie na terytorium kraju i zatrudnienie zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem, w przypadkach gdy to ustawodawstwo nie było przestrzegane, i w których sytuacja pracownika migrującego nie może być uregulowana, pracownik migrujący i jego rodzina będą korzystali z jednakowego traktowania w zakresie uprawnień wynikających z poprzedniego zatrudnienia odnośnie do wynagrodzenia, zabezpieczenia społecznego i innych uprawnień.

2. W przypadku sporu, dotyczącego uprawnień wymienionych w poprzednim ustępie, pracownik będzie miał możliwość dochodzenia swych praw przed właściwym organem osobiście bądź poprzez swoich przedstawicieli.

3. W przypadku wydalenia pracownika lub jego rodziny, koszty z tym związane nie będą ich obciążać.

4. Nic w niniejszej Konwencji nie zabrania Członkom, aby osobom, które nielegalnie zamieszkują lub pracują na ich terytoriach zostało przyznane prawo pobytu i podjęcia legalnego zatrudnienia.

CZĘŚĆ II

RÓWNOŚĆ SZANS I TRAKTOWANIA

Artykuł 10

Każdy Członek, w stosunku do którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do określenia i stosowania polityki krajowej zmierzającej do popierania i zapewniania, za pomocą metod dostosowanych do warunków i zwyczajów krajowych, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, zabezpieczenia społecznego, praw związkowych i kulturalnych, swobód indywidualnych i zbiorowych osobom, które znajdują się legalnie na jego terytorium jako pracownicy migrujący lub jako członkowie ich rodzin.

Artykuł 11

1. Dla celów niniejszej części Konwencji określenie „pracownik migrujący” oznacza osobę, która migruje lub wyemigrowała z jednego kraju do innego dla uzyskania zatrudnienia w inny sposób niż na własny rachunek; określenie to obejmuje każdą osobę dopuszczoną zgodnie z przepisami do zatrudnienia w charakterze pracownika migrującego.

2. Niniejsza część nie ma zastosowania do:

- a) pracowników przygranicznych;
- b) artystów i osób wykonujących wolne zawody, którzy przybyli do danego kraju na krótki okres;
- c) marynarzy;
- d) osób, które specjalnie przybyły w celu szkolenia lub nauki;
- e) osób zatrudnionych przez organizacje lub przedsiębiorstwa działające na terytorium kraju, dopuszczonych czasowo do tego kraju na prośbę ich pracodawcy w celu wykonania specyficznych funkcji lub zadań w ograniczonym i ustalonym okresie, i które obowiązane są do opuszczenia tego kraju po wykonaniu swych funkcji lub zadań.

Artykuł 12

Każdy Członek za pomocą metod dostosowanych do warunków i zwyczajów krajowych:

- a) będzie dążył do pozyskania współpracy organizacji pracodawców i pracowników oraz innych właściwych instytucji, w celu uzyskania poparcia dla przyjęcia i stosowania polityki przewidzianej w art. 10 niniejszej Konwencji;
- b) wyda odpowiednie ustawy i poprze programy nauczania, które zapewnią przyjęcie i stosowanie tej polityki;
- c) podejmie odpowiednie środki, poprze programy nauczania i będzie rozwijał inne dziedziny działalności zmierzającej do tego, aby pracownicy migrujący możliwie jak najszerszej znali przyjętą politykę, swoje prawa i obowiązki oraz działania zmierzające do udzielenia im efektywnej pomocy w celu zapewnienia im ochrony i umożliwienia korzystania z przysługujących im praw;

- d) uchylili wszelkie akty ustawodawcze i zmodyfikują wszelkie przepisy i praktyki administracyjne, które są sprzeczne z tą polityką;
- e) opracuje i będzie stosował, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, politykę społeczną dostosowaną do warunków i praktyk krajowych w taki sposób, aby pracownicy migrujący i ich rodziny były w stanie korzystać z uprawnień przysługujących obywatelom własnym, uwzględniając, bez naruszenia zasady równości szans i traktowania, szczególne potrzeby, jakie mogą oni posiadać do czasu przystosowania się do życia w społeczeństwie kraju zatrudnienia;
- f) podejmie wszelkie środki w celu udzielenia pomocy pracownikom migrującym i ich rodzinom, aby zachęcić ich do wysiłków zmierzających do zachowania ich narodowej i etnicznej tożsamości, jak również więzów kulturalnych z krajem pochodzenia, włączając w to umożliwienie ich dzieciom nauki w języku ojczystym;
- g) zagwarantuje wszystkim pracownikom migrującym, wykonującym taką samą pracę, równość traktowania w zakresie warunków pracy, niezależnie od specyficznych warunków ich zatrudnienia.

Artykuł 13

1. Każdy Członek może zastosować wszelkie niezbędne środki w ramach swej właściwości i współpracować z innymi Członkami w celu ułatwienia łączenia rodzin wszystkich pracowników migrujących, zamieszkałych legalnie na jego terytorium.

2. Członkami rodziny pracownika migrującego, w rozumieniu niniejszego artykułu, są współmałżonka oraz dzieci, ojciec i matka, jeśli są na jego utrzymaniu.

Artykuł 14

Każdy Członek może:

- a) uzależnić swobodny wybór zatrudnienia, zapewniając przy tym prawo do mobilności przestrzennej, od warunku legalnego zamieszkiwania w kraju, w celu zatrudnienia podczas ustalonego okresu, nie przekraczającego 2 lat, a w przypadku, jeżeli zgodnie z ustawodawstwem konieczne jest zawarcie umowy o pracę, obejmującej okres krótszy niż 2 lata – od warunku wygaśnięcia pierwszej umowy o pracę;
- b) ustalić warunki uznania kwalifikacji zawodowych, łącznie ze świadectwami i dyplomami uzyskanymi za granicą, po odpowiednim skonsultowaniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników;
- c) ograniczyć dostęp do określonych kategorii zatrudnienia i do stanowisk, jeżeli jest to niezbędne w interesie państwa.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 15

Niniejsza Konwencja nie uniemożliwia zawierania przez Członków wielostronnych lub dwustronnych porozumień, mających na celu rozwiązanie problemów wynikających z jej stosowania.

Artykuł 16

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może w deklaracji dołączonej do swej ratyfikacji nie przyjąć części I lub II Konwencji.

2. Każdy Członek, który złożył taką deklarację, może ją unieważnić w każdym czasie przez złożenie następnej deklaracji.

3. Każdy Członek, w stosunku do którego pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, przedstawi w swych sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji stan swego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do postanowień tej części, której nie przyjął, określając zakres środków, jakie zastosowano, lub jakie zamierza się zastosować w odniesieniu do wymienionych postanowień, jak również powody, dla których nie została ona dotychczas przyjęta przez Członka.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 151

dotyczące pracowników migrujących

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1975 r. na sześćdziesiątej sesji,

uznając, że Preambuła do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy wyznacza jej zadanie „ochrony interesów pracowników na wychodźstwie”,

przypominając postanowienia zawarte w Konwencji i Zaleceniu dotyczących pracowników migrujących (zrewidowanych), z 1949 r., i w Zaleceniu dotyczącym ochrony pracowników migrujących (kraje rozwijające się), z 1955 r., które zajmują się takimi zagadnieniami, jak: przygotowanie i organizacja migracji, usług społecznych, z których powinni korzystać pracownicy migrujący i ich rodziny, w szczególności przed wyjazdem i w czasie podróży, równość traktowania w różnych wyszczególnionych w nich zagadnieniach, unormowanie pobytu i powrotu pracowników migrujących i ich rodzin,

przyjawszy Konwencję dotyczącą pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r.,

uznając, że byłyby pożądane nowe normy w zakresie równości szans i traktowania polityki społecznej w odniesieniu do migrantów, zatrudnienia oraz zamieszkania,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracowników migrujących, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracowników migrujących, z 1975 r.

1. Członkowie powinni stosować postanowienia niniejszego Zalecenia w ramach całości kształtu polityki dotyczącej międzynarodowych ruchów migracyjnych dla celów zatrudnienia. Taka polityka migracyjna powinna być oparta na potrzebach ekonomicznych i społecznych zarówno krajów pochodzenia pracowników jak i krajów zatrudnienia, powinna ona brać pod uwagę nie tylko krótkoterminowe zapotrzebowanie na siłę roboczą i jej zasoby, ale również długoterminowe społeczne i ekonomiczne konsekwencje migracji, zarówno dla pracowników migrujących, jak i dla zainteresowanych wspólnot.

I. RÓWNOŚĆ SZANS I TRAKTOWANIA

2. Pracownicy migrujący i członkowie ich rodzin, którzy znajdują się legalnie na terytorium Państwa Członkowskiego, powinni korzystać z efektywnej równości szans i traktowania z obywatelami krajowymi w zakresie:

- a) dostępu do służb poradnictwa zawodowego i zatrudnienia;
- b) dostępu do szkolenia zawodowego i do swobodnego wyboru zatrudnienia, stosownie do posiadanych przez nich zdolności do tego rodzaju szkolenia lub zatrudnienia, z uwzględnieniem kwalifikacji nabytych za granicą i w kraju zatrudnienia;
- c) awansowania stosownie do posiadanych kwalifikacji, doświadczenia, zdolności i pilności w pracy;
- d) zabezpieczenia zatrudnienia, możliwości uzyskania innego zatrudnienia, prac dorywczych i przekwalifikowania;
- e) wynagrodzenia za pracę równej wartości;
- f) warunków pracy, włączając w to czas trwania pracy, okresy wypoczynku, coroczne płatne urlopy, środki bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zabezpieczenia społecznego, usług i świadczeń socjalnych związanych z zatrudnieniem;
- g) przynależności do organizacji związkowych, korzystania z praw związkowych oraz wybieralności na stanowiska związkowe i do organów organizacji pracy, włączając w to organy reprezentujące pracowników w przedsiębiorstwach;
- h) pełnych praw członkowskich w spółdzielniach wszelkiego rodzaju;
- i) warunków życia, łącznie z mieszkaniem i korzystaniem z usług socjalnych, oświatowych oraz zdrowotnych.

3. Każdy Członek powinien zapewnić stosowanie zasad wyszczególnionych w ust. 2 niniejszego Zalecenia we wszystkich dziedzinach działalności podlegających kontroli władzy publicznej oraz zachęcać do stosowania tych zasad we wszystkich innych dziedzinach działalności za pomocą odpowiednich metod przystosowanych do warunków i zwyczajów krajowych.

4. Powinny być podjęte właściwe środki we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi zainteresowanymi instytucjami, aby:

- a) ułatwiać społeczeństwu zrozumienie i przyswojenie zasad wymienionych powyżej;
- b) rozpatrywać skargi o nieprzestrzeganie tych zasad i usuwać wszelkie przejawy działalności uznanej za sprzeczną z nimi, drogą pojednania lub za pomocą innych odpowiednich środków.

5. Każdy Członek powinien zapewnić, aby ustawodawstwo krajowe, dotyczące zamieszkania na jego terytorium, było stosowane w taki sposób, aby legalne korzystanie z praw zagwarantowanych na mocy tych zasad nie było powodem do nieodnowienia pozwolenia na zamieszkanie albo do wydalenia, i nie było naruszane przez groźbę zastosowania takich środków.

6. Każdy Członek może:

- a) uzależnić swobodny wybór zatrudnienia, zapewniając przy tym prawo do mobilności przestrzennej, od warunku legalnego zamieszkiwania w kraju w celu zatrudnienia podczas ustalonego okresu, nie przekraczającego 2 lat, a w przypadku jeśli zgodnie z ustawodawstwem konieczne jest zawarcie umowy o pracę, obejmującej okres krótszy niż 2 lata – od warunku wygaśnięcia pierwszej umowy o pracę;
- b) ustalić warunki uznania kwalifikacji zawodowych, łącznie ze świadectwami i dyplomami uzyskanymi za granicą, po odpowiednim skonsultowaniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników;

c) ograniczyć dostęp do określonych kategorii zatrudnienia i do stanowisk, jeżeli jest to niezbędne w interesie państwa.

7.1) W celu umożliwienia pracownikom migrującym i ich rodzinom korzystania w pełni z ich praw i możliwości w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, należy podjąć wszelkie niezbędne środki, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, zmierzające do:

- a) poinformowania ich, w miarę możliwości, w ich ojczystym języku, a jeżeli jest to niemożliwe, w języku, który jest dla nich zrozumiały, o prawach, jakie im przysługują na podstawie ustawodawstwa i praktyki krajowej w sprawach poruszonych w ust. 2 niniejszego Zalecenia;
- b) polepszenia znajomości języka lub języków kraju zatrudnienia, w miarę możliwości, podczas czasu wynagradzanego;
- c) ułatwienia im, w sposób ogólny, przystosowania się do społeczeństwa kraju zatrudnienia oraz udzielenia pomocy pracownikom migrującym i ich rodzinom, w celu zachęcenia ich do wysiłków zmierzających do zachowania ich narodowej i etnicznej tożsamości, jak również więzów kulturalnych z krajem pochodzenia, włączając w to umożliwienie ich dzieciom nauki w języku ojczystym.

2) W przypadku zawarcia przez Członków między sobą umów dotyczących zbiorowego werbunku pracowników, powinni oni podjąć wspólnie niezbędne środki przed odjazdem migrantów z krajów pochodzenia, w celu zapoznania ich z językiem kraju zatrudnienia, jak również z jego środowiskiem ekonomicznym, społecznym i kulturalnym.

8.1) Nie naruszając środków przewidzianych w celu zapewnienia, aby pracownicy migrujący i ich rodziny zostali wpuszczeni w granice terytorium jakiegoś państwa i tam zatrudnieni zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem, w przypadku gdy to ustawodawstwo nie było przestrzegane, należy podjąć, możliwie jak najszybciej, odpowiednią decyzję, aby pracownik migrujący wiedział, czy jego sytuacja może zostać uregulowana.

2) Pracownicy migrujący, których sytuacja została uregulowana, powinni korzystać z wszelkich praw, jakie zgodnie z ust. 2 niniejszego Zalecenia przyznane są pracownikom migrującym, którzy zostali wpuszczeni w granice terytorium Członka zgodnie z przepisami.

3) Pracownicy migrujący i ich rodziny, których sytuacja nie została uregulowana lub nie może być uregulowana, powinni korzystać z równości traktowania w zakresie uprawnień wynikających z ich obecnego lub uprzedniego zatrudnienia odnośnie do wynagrodzenia, zabezpieczenia społecznego i innych uprawnień, jak również odnośnie do przynależności do organizacji związkowych i korzystania z praw związkowych.

4) W przypadku sporu dotyczącego uprawnień wymienionych w poprzednim ustępie, pracownik będzie miał możliwość dochodzenia swych praw przed właściwym organem osobiście bądź poprzez swoich przedstawicieli.

5) W przypadku wydalenia pracownika, lub jego rodziny, koszty z tym związane nie będą ich obciążać.

II. POLITYKA SPOŁECZNA

9. Każdy Członek powinien, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, opracować i stosować politykę społeczną dostosowaną do

warunków i praktyk krajowych w taki sposób, aby pracownicy migrujący i ich rodziny były w stanie korzystać z udogodnień, z jakich korzystają obywatele danego państwa uwzględniając, bez naruszania zasady równości szans i traktowania, szczególne potrzeby, jakie mogą mieć do czasu przystosowania się do życia w społeczeństwie kraju zatrudnienia.

10. Aby polityka ta, możliwie w pełni, odpowiadała rzeczywistym potrzebom pracowników migrujących i ich rodzin, powinna się opierać, w szczególności, na analizie warunków przeważających nie tylko na terytorium Członka, ale również w kraju pochodzenia imigrantów.

11. Polityka ta powinna uwzględniać możliwie szeroki i równomierny podział kosztów społecznych wynikających z ruchów migracyjnych dla całego społeczeństwa kraju zatrudnienia, w szczególności dla tych, którzy odnoszą największe korzyści z pracy migrantów.

12. Polityka ta powinna być okresowo badana na nowo, oceniana i w razie potrzeby zmieniana.

A. ŁĄCZENIE RODZIN

13.1) Rządy krajów zatrudnienia i krajów pochodzenia powinny podjąć wszelkie możliwe środki w celu ułatwienia, możliwie szybkiego, łączenia rodzin pracowników migrujących. Środki te powinny obejmować ustawodawstwo oraz niezbędne porozumienia dwustronne i wielostronne.

2) Przed dokonaniem połączenia rodziny byłoby konieczne, aby pracownik uzyskał dla swej rodziny odpowiednie mieszkanie, które odpowiadałoby kryteriom normalnie stosowanym wobec pracowników krajowych kraju zatrudnienia.

14. Środki, jakie powinny być podjęte w celu ułatwienia łączenia rodzin, powinny być konsultowane z przedstawicielami wszystkich zainteresowanych ośrodków, a zwłaszcza przedstawicielami pracodawców i pracowników; należy dążyć do współpracy z nimi w celu zapewnienia realizacji tych środków.

15. Członkami rodziny pracownika migrującego, w rozumieniu postanowień niniejszego Zalecenia, dotyczącego łączenia rodzin, jest współmałżonka oraz dzieci, ojciec i matka, jeśli są na jego utrzymaniu.

16. W celu ułatwienia możliwie jak najszybszego łączenia rodzin, zgodnie z ust. 13 niniejszego Zalecenia, każdy Członek powinien uwzględniać w pełni potrzeby pracowników migrujących i ich rodzin, w szczególności w swej polityce budownictwa mieszkaniowego, pomocy w uzyskaniu mieszkania i rozwoju odpowiednich usług mieszkaniowych.

17. Jeżeli pracownik migrujący zatrudniony w jakimś kraju co najmniej rok nie może połączyć się w tym kraju ze swą rodziną, powinien on mieć prawo do:

- a) udania się do kraju, w którym przebywa jego rodzina, podczas corocznego płatnego urlopu, do którego jest uprawniony na podstawie ustawodawstwa i praktyki kraju zatrudnienia, nie tracąc podczas nieobecności jakichkolwiek praw nabytych lub w toku nabywania, a w szczególności nie tracąc swego zatrudnienia lub prawa zamieszkania; albo
- b) przyjęcia wizyty swej rodziny na okres odpowiadający co najmniej okresowi płatnego urlopu rocznego, do którego jest uprawniony.

18. Należy rozważyć możliwość udzielenia pomocy finansowej pracownikowi migrującemu w zakresie kosztów podróży wymienionych w poprzednim ustępie lub zmniejszenia normalnych kosztów podróży, na przykład przez zorganizowanie podróży zbiorowych.

19. Nie naruszając korzystniejszych postanowień, jakie mogłyby mieć zastosowanie, osoby dopuszczone, zgodnie z międzynarodowymi porozumieniami w sprawie swobodnego przemieszczania się pracowników, powinny korzystać ze środków przewidzianych w ustępach 13 do 18 niniejszego Zalecenia.

B. OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

20. Należy podjąć wszelkie właściwe środki, aby zapobiec jakimkolwiek specjalnym zagrożeniom dla zdrowia pracowników migrujących, na które mogliby oni być narażeni.

21.1) Należy dołożyć wszelkich starań, aby zabezpieczyć uzyskanie przez pracowników migrujących odpowiedniego szkolenia i instruktażu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z praktycznym szkoleniem lub innym przygotowaniem do pracy, w miarę możliwości łącznie z nimi.

2) Ponadto, pracownik migrujący powinien, podczas płatnego czasu pracy i natychmiast po rozpoczęciu swego zatrudnienia, zostać poinformowany, w dostateczny sposób, w swym ojczystym języku, a jeśli to nie jest możliwe, w języku, który jest mu znany, o podstawowych przepisach ustawodawstwa i postanowień układów zbiorowych dotyczących ochrony pracowników i zapobiegania wypadkom, jak również o regulaminie i postępowaniu w sprawie bezpieczeństwa, obowiązujących w tego rodzaju pracy.

22.1) Pracodawcy powinni podjąć wszelkie środki, będące w ich mocy, w celu zapewnienia, aby pracownicy migrujący dokładnie zrozumieli instrukcje, ostrzeżenia, symbole i inne znaki dotyczące zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy.

2) Jeżeli z powodu niedostatecznej znajomości przez pracowników migrujących procesów wytwórczych lub na skutek trudności językowych, albo z jakiegoś innego powodu, szkolenie lub instruktaż udzielone innym pracownikom są dla nich niewystarczające, należy podjąć specjalne środki zapewniające im pełne zrozumienie.

3) Członkowie powinni posiadać odpowiednie ustawodawstwo w celu realizacji zasad wymienionych w poprzednim ustępie oraz zapewnić możliwość stosowania sankcji administracyjnych, cywilnych i karnych, jeśli pracodawcy lub inne osoby, albo organizacje odpowiedzialne w tym zakresie, nie przestrzegają tego ustawodawstwa.

C. USŁUGI SOCJALNE

23. Zgodnie z postanowieniami przewidzianymi w ust. 2 niniejszego Zalecenia pracownicy migrujący i ich rodziny powinni korzystać z działalności usług socjalnych i mieć do nich dostęp na tych samych warunkach co obywatele kraju zatrudnienia.

24. Ponadto, usługi socjalne powinny móc zabezpieczyć pracownikom migrującym i ich rodzinom następujące funkcje:

- a) zapewnić wszelką pomoc pracownikom migrującym i ich rodzinom w celu przystosowania się przez nich do środowiska gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju zatrudnienia;

- b) pomóc pracownikom migrującym i ich rodzinom: w uzyskaniu informacji i porad od odpowiednich instytucji, na przykład dostarczając im pomocy w tłumaczeniu, w wypełnianiu formalności administracyjnych lub innych, w całkowitym wykorzystaniu usług i ułatwień istniejących w takich dziedzinach, jak: nauczanie, szkolenie zawodowe, nauka języków, służba zdrowia i zabezpieczenie społeczne, mieszkanie, transport i wypoczynek, przy czym rozumie się, że pracownicy migrujący i ich rodziny powinni, jeśli to możliwe, mieć prawo porozumiewania się w ich własnym języku lub w innym języku, który jest im znany, z władzami publicznymi kraju zatrudnienia, w szczególności w zakresie pomocy prawnej i procedury sądowej;
- c) dopomagać władzom i instytucjom zajmującym się warunkami życia i pracy pracowników migrujących i ich rodzin przy ustalaniu i realizacji ich potrzeb;
- d) dostarczać właściwym władzom informacji, a w odpowiednich przypadkach porad, w celu wypracowania, realizacji i oceny polityki społecznej dotyczącej pracowników migrujących;
- e) dostarczać informacji kolegom z pracy, mistrzom oraz inspektorom odnośnie do sytuacji i problemów pracowników migrujących.

25.1) Usługi socjalne wymienione w ust. 24 niniejszego Zalecenia mogłyby być zapewniane, zgodnie z warunkami i praktyką krajową, przez władze publiczne, przez uznane organizacje lub instytucje działające dla celów niezarobkowych, lub przez połączenie jednych lub drugich. Na władzach publicznych powinna spoczywać odpowiedzialność ogólna za zapewnienie, aby usługi wymienione wyżej były do dyspozycji pracowników migrujących i ich rodzin.

2) Należy czynić pełny użytek z usług, które są lub mogą być zorganizowane dla obywateli kraju zatrudnienia przez władze, organizacje lub instytucje, łącznie z organizacjami pracodawców i pracowników.

26. Każdy Członek powinien podjąć wszelkie niezbędne środki, aby usługi socjalne wymienione w ust. 24 niniejszego Zalecenia dysponowały dostatecznymi zasobami i posiadały odpowiednio wyszkolony personel.

27. Każdy Członek powinien popierać współpracę i koordynację między różnymi rodzajami usług socjalnych na jego terytorium i w odpowiednich przypadkach między tymi usługami a usługami socjalnymi innych krajów, przy czym ta współpraca i koordynacja nie zwalnia państw od odpowiedzialności w tej dziedzinie.

28. Każdy Członek powinien organizować okresowe spotkania umożliwiające wymianę informacji i doświadczeń na płaszczyźnie ogólnokrajowej, regionalnej lub lokalnej, albo w odpowiednich przypadkach w działach gospodarki zatrudniających znaczne liczby pracowników migrujących, przy czym powinien on zachęcać do organizowania takich spotkań; ponadto powinien on rozważyć możliwość organizowania wymiany informacji i doświadczeń z innymi krajami zatrudnienia, jak również z krajami pochodzenia pracowników migrujących.

29. Organizacja różnego rodzaju usług socjalnych, o których mowa, powinna być konsultowana z przedstawicielami wszystkich zainteresowanych ośrodków, a zwłaszcza przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz należy dążyć do współpracy z nimi w celu uzyskania zamierzonych celów.

III. ZATRUDNIENIE I ZAMIESZKANIE

30. Zgodnie z postanowieniami ust. 18 Zalecenia dotyczącego pracowników migrujących (zrewidowanego), z 1949 r. stwierdzającymi, że Członkowie powinni powstrzymać się, jeśli to jest możliwe, od wydalenia ze swego terytorium, z powodu niedostatecznych dochodów lub sytuacji na rynku zatrudnienia, pracownika migrującego dopuszczonego zgodnie z przepisami, przy czym utrata zatrudnienia przez takiego pracownika migrującego nie powinna sama w sobie powodować wycofania zezwolenia na zamieszkanie.

31. Pracownik migrujący, który utracił zatrudnienie, powinien otrzymać dostateczny czas na znalezienie innego zatrudnienia, odpowiadający co najmniej okresowi, w którym mógłby korzystać ze świadczeń na wypadek bezrobocia; odpowiednio do tego powinno być przedłużone zezwolenie na zamieszkanie.

32.1) Pracownik migrujący, który zgodnie z procedurą będącą do jego dyspozycji złożył odwołanie przeciwko zwolnieniu, powinien otrzymać dostateczny czas na uzyskanie ostatecznej decyzji.

2) Jeżeli zostanie stwierdzone, że zwolnienie z pracy nie było uzasadnione, pracownik migrujący powinien korzystać z tych samych uprawnień co pracownicy krajowi w zakresie ponownego zatrudnienia, odszkodowania za straty w zarobkach lub innych płatnościach wynikających z nieuzasadnionego zwolnienia lub uzyskania nowego zatrudnienia, z prawem do odszkodowania. Jeżeli pracownik migrujący nie został ponownie zatrudniony w poprzednim miejscu pracy, powinien on otrzymać dostateczny czas na znalezienie nowego zatrudnienia.

33. Każdy pracownik migrujący, w stosunku do którego wydano nakaz wydalenia, powinien mieć prawo do odwołania się do instancji administracyjnej lub sądowej, zgodnie z warunkami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym. Odwołanie powinno spowodować wstrzymanie wykonania nakazu wydalenia, lub zastrzeżeniem właściwie uzasadnionych wymogów bezpieczeństwa narodowego lub porządku publicznego. Pracownik migrujący powinien korzystać z pomocy prawnej na tej samej zasadzie co pracownicy krajowi i powinien mieć prawo do skorzystania z pomocy tłumacza.

34.1) Każdy pracownik migrujący, opuszczający kraj zatrudnienia, powinien mieć prawo, niezależnie od legalności swego pobytu w tym kraju, do:

- a) zaległej kwoty wynagrodzenia należnego za wykonaną przez niego pracę, łącznie z normalnie przysługującą na zakończenie umowy o pracę, odprawą;
- b) świadczeń, które przysługiwałyby mu z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych;
- c) zgodnie z praktyką krajową, do:
 - i) odszkodowania wyrównawczego za nabyty, ale nie wykorzystany, roczny urlop;
 - ii) zwrotu składek na ubezpieczenie społeczne, które zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub porozumieniami międzynarodowymi nie dały lub nie dadzą praw do świadczeń na jego korzyść; rozumie się przy tym, że jeśli składki nie stwarzają prawa do świadczeń, należy poczynić wszelkie wysiłki w celu zawarcia umów dwustronnych lub wielostronnych umożliwiających ochronę praw migrantów.

2) W przypadku sporu, odnośnie do należności wymienionych w poprzednim punkcie, pracownik powinien mieć możliwość przedstawienia swej sprawy właściwej instytucji i korzystać z równości traktowania w zakresie pomocy prawnej.

Konwencja Nr 144

dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy¹

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 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. oraz Zalecenia dotyczącego 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 wprowadzania 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 dotycząca trójstronnych konsultacji 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

¹ Data wejścia w życie: 16 maja 1978 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 103, poz. 503).

konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, wymienionych w art. 5 ust. 1.

2. Charakter i forma procedur, przewidzianych w ust. 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 uwagi 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 art. 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 art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- e) propozycji dotyczących wypowiedania ratyfikowanych konwencji.

2. W celu zapewnienia odpowiedniego rozpatrzenia zagadnień, o których mowa w ust. 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.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 152

dotyczące trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm pracy oraz przedsięwzięć krajowych związanych z działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

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

przypominając postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy – w szczególności Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. oraz Zalecenia dotyczącego konsultacji na szczeblu branżowym i ogólnokrajowym, 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 zakresie pracy, które przewidują konsultowanie organizacji pracodawców i pracowników w zakresie środków, jakie należy podjąć do ich realizacji,

po rozpatrzeniu czwartego punktu porządku dziennego sesji, zatytułowanego: „Utworzenie trójstronnych mechanizmów dla popierania wprowadzania w życie międzynarodowych norm pracy” i po podjęciu decyzji o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących trójstronnych konsultacji, mających na celu popieranie wprowadzania w życie międzynarodowych unormowań odnoszących się do pracy, jak również przedsięwzięć krajowych związanych z działalnością Międzynarodowej Organizacji Pracy,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące trójstronnych konsultacji w zakresie działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, z 1976 r.

1. W niniejszym Zaleceniu określenie „organizacje reprezentatywne” oznacza najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, korzystające z prawa wolności związkowej.

2.1) Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy powinien wprowadzać w życie procedury zapewniające skuteczne konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z niżej wymienionymi ustępami 5 do 7.

2) Charakter i forma procedur przewidzianych w pkt. 1) niniejszego ustępu powinny być określone w każdym kraju zgodnie z praktyką krajową, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami, i gdy takie procedury nie zostały jeszcze ustanowione.

3) Na przykład, konsultacje mogą być przeprowadzane przez:

- a) specjalnie utworzony komitet do spraw dotyczących działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- b) organ posiadający generalne uprawnienia w dziedzinie spraw ekonomicznych i społecznych lub zagadnień pracy;
- c) pewną liczbę organów mających specjalną odpowiedzialność za określone grupy zagadnień;
- d) wystąpienia pisemne, jeśli są one uznane za właściwe i wystarczające przez strony uczestniczące w procedurach konsultacyjnych.

3.1) Dla celów procedur przewidzianych w niniejszym Zaleceniu, przedstawiciele pracodawców i pracowników powinni być swobodnie wybierani przez swoje reprezentatywne organizacje.

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

3) Przy współpracy z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników należy podejmować środki mające na celu ustanowienie właściwej formy szkolenia, umożliwiającej osobom uczestniczącym w tych procedurach, efektywne wypełnianie ich funkcji.

4. Właściwa władza powinna przejąć odpowiedzialność za udzielenie wsparcia administracyjnego oraz za finansowanie procedur przewidzianych w niniejszym Zaleceniu, łącznie z finansowaniem programów szkoleniowych, jeśli zaistnieje taka potrzeba.

5. Przedmiotem procedur przewidzianych w niniejszym Zaleceniu, powinny być konsultacje na temat:

- a) odpowiedzi rządu na kwestionariusze dotyczące punktów wpisanych na porządek dzienny obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy oraz uwagi rządu na temat 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 art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- c) przygotowania i podjęcia działań w zakresie ustawodawstwa lub innym, z uwzględnieniem praktyki krajowej, w celu wprowadzenia w życie postanowień międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, w szczególności konwencji ratyfikowanych (uwzględniając działania dla realizacji postanowień dotyczących konsultacji lub współpracy między przedstawicielami pracodawców a pracownikami);
- d) 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, jeśli jest to właściwe, poprzeć ich realizację i ewentualnie ich ratyfikację;

e) zagadnień, jakie mogą wyłonić się ze sprawozdań przedstawianych do Międzynarodowego Biura Pracy na podstawie artykułów 19 i 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy;

f) propozycji dotyczących wypowiedania ratyfikowanych konwencji.

6. Właściwa władza, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami, powinna zdecydować, w jakiej mierze procedury te powinny być wykorzystywane do innych spraw interesujących obie strony, takich jak:

- a) przygotowanie, realizacja i ocena działalności w zakresie współpracy technicznej, w której uczestniczy Międzynarodowa Organizacja Pracy;
- b) działania, jakie należy podjąć w związku z rezolucjami i innymi wnioskami przyjętymi przez Międzynarodową Konferencję Pracy, konferencje regionalne, komisje przemysłowe oraz przez inne spotkania zwoływane przez Międzynarodową Organizację Pracy;
- c) promowanie lepszego poznania działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy jako elementu, który mógłby być wykorzystany w polityce i programach ekonomicznych i społecznych.

7. W celu zapewnienia odpowiedniego rozpatrzenia zagadnień, o których mowa w poprzednich ustępach, należy prowadzić konsultacje we właściwych odstępach czasu, ustalonych w drodze porozumienia, jednakże co najmniej raz w roku.

8. Należy podejmować środki właściwe warunkom i praktyce krajowej, w celu zapewnienia koordynacji między procedurami przewidzianymi w niniejszym Zaleceniu a działalnością organów krajowych zajmujących się analogicznymi zagadnieniami.

9. Jeśli okaże się to właściwe, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami, właściwa władza powinna opracowywać roczne sprawozdania na temat funkcjonowania procedur przewidzianych w niniejszym Zaleceniu.

Zalecenie Nr 153

dotyczące ochrony młodocianych marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na sześćdziesiątej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony młodocianych marynarzy, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony młodocianych marynarzy, z 1976 r.

I. METODY REALIZACJI

1. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, regulaminów pracy, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych, albo w jakikolwiek inny sposób, jaki może być właściwy w warunkach krajowych.

II. DEFINICJA I ZAKRES STOSOWANIA

2.1) Dla celów niniejszego Zalecenia, określenie „młodociany marynarz” obejmuje wszystkich młodocianych w wieku poniżej 18 lat zatrudnionych w jakimkolwiek charakterze na statku morskim, innym niż:

- a) okręt wojenny; i
- b) statek używany do rybołówstwa lub czynności bezpośrednio z tym związanych, albo używany do połowu wielorybów lub do podobnych czynności.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno określić, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, kiedy statki uważane są za statki morskie w rozumieniu niniejszego Zalecenia.

3) Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania do młodocianych marynarzy, którzy kształcą się w szkołach morskich lub biorą udział w programach kształcenia, prowadzonych zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwą władzę, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

III. CELE

3. W każdym państwie, na terytorium którego zarejestrowane są statki, na których zatrudnieni są młodociani marynarze, powinny być przyjęte przepisy w celu zapewnienia:

- a) skutecznej ochrony tych marynarzy, włączając zabezpieczenie ich zdrowia, moralności i bezpieczeństwa oraz podniesienie ich ogólnego dobrobytu;
- b) poradnictwa zawodowego, kształcenia i szkolenia zawodowego tych marynarzy w ich interesie, jak również w interesie sprawności obsługi statków i bezpieczeństwa życia ludzkiego oraz mienia na morzu i stworzenia możliwości podnoszenia kwalifikacji młodocianych marynarzy w zakresie żeglugi morskiej.

IV. DOZWOLONY CZAS PRACY I CZAS WYPOCZYNKU

4.1) Na morzu i w porcie powinno się stosować postanowienia przewidziane w poniższych punktach:

- a) normalny czas pracy młodocianych marynarzy nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo i w miarę możliwości należy unikać w stosowanej praktyce pracy w godzinach nadliczbowych;
- b) oprócz wystarczającego czasu, jaki należy przyznać na spożycie wszystkich posiłków, młodocianym marynarzom należy zapewnić przerwę w pracy w wymiarze co najmniej jednej godziny na spożycie podstawowego posiłku dnia;
- c) żaden młodociany marynarz nie powinien pracować w nocy; to znaczy w okresie co najmniej 9 kolejnych godzin w czasie przed i po północy, który powinien być określony przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe;
- d) młodocianym marynarzom należy przyznać 15-minutowy odpoczynek, w miarę możliwości, bezpośrednio po każdym dwóch godzinach pracy ciągłej.

2) W drodze wyjątku, postanowienia pkt. 1) niniejszego ustępu mogą nie być stosowane:

- a) jeżeli nie można ich pogodzić z pełnieniem przez młodocianych marynarzy wachty lub z pracą w systemie zmianowym na pokładzie, w maszynowni i w służbie hotelowej;
- b) jeżeli efektywne szkolenie młodocianych marynarzy, realizowane zgodnie z ustalonymi programami i planami, byłoby narażone; lub
- c) w sytuacjach, gdy zachodzi konieczność działania operacyjnego. Wyjątki takie powinny być zarejestrowane z podaniem przyczyn i podpisane przez kapitana statku.

5. Postanowienia ust. 4 niniejszego Zalecenia nie zwalniają młodocianych marynarzy z ich ogólnego obowiązku pracy, pod dowództwem kapitana statku, w czasie każdej sytuacji krytycznej narażającej:

- a) bezpieczeństwo załogi, pasażerów, statku lub jego ładunku;
- b) bezpieczeństwo innych statków lub życia ludzkiego i ładunków na pokładach innych statków.

V. REPATRIACJA

6.1) Jeżeli po przepracowaniu przez młodocianego marynarza co najmniej 4 miesięcy na statku w czasie jego pierwszego rejsu morskiego za granicę okaże się, że nie

nadaje się on do życia na morzu, powinno mu się umożliwić powrót do kraju, nie na jego koszt, z pierwszego odpowiedniego portu zawinięcia, w którym znajdują się urzędy konsularne kraju bandery lub kraju pochodzenia młodocianego marynarza. O każdym takim powrocie i jego przyczynach powinny być powiadomione władze, które wydały młodocianemu marynarzowi dokumenty umożliwiające mu podjęcie zatrudnienia na statku morskim.

2) Po 6 miesiącach pracy bez urlopu na statku żeglugi wielkiej, który w tym czasie nie powrócił do kraju zamieszkania młodocianego marynarza i nie powróci także w ciągu następnych 3 miesięcy rejsu, młodociany marynarz powinien być uprawniony do powrotu, nie na jego koszt, do miejsca jego pierwotnego zatrudnienia w kraju jego zamieszkania w celu wykorzystania urlopu, do którego nabył uprawnienia w czasie rejsu.

VI. BEZPIECZEŃSTWO PRACY I KSZTAŁCENIE W ZAKRESIE HIGIENY

7. Powinny zostać przyjęte przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny młodocianych marynarzy.

8. Przepisy te powinny nawiązywać do wszelkich ogólnych postanowień w zakresie badań lekarskich przed i w czasie zatrudnienia, zapobiegania wypadkom i ochrony zdrowia podczas pracy, które mogą mieć zastosowanie do pracy marynarzy; powinny one określać środki, które zmniejszą ryzyko zawodowe, na które są narażeni młodociani marynarze w trakcie wykonywania swych obowiązków.

9.1) Przepisy powinny określać ograniczenia uniemożliwiające młodocianym marynarzom, którzy nie zostali uznani przez właściwą władzę za w pełni wykwalifikowanych, wykonywanie, bez właściwego nadzoru i instruktażu, pewnych rodzajów prac stwarzających szczególnie ryzyko wypadku lub ujemnych skutków dla ich zdrowia lub rozwoju fizycznego, albo wymagających określonego stopnia dojrzałości, doświadczenia lub kwalifikacji.

2) Określając w przepisach rodzaje prac wzbudzonych, właściwe władze mogłyby wziąć pod uwagę, w szczególności, prace obejmujące:

- a) podnoszenie, przemieszczanie lub transport ciężkich ładunków albo przedmiotów;
- b) wstęp do wnętrza kotłów, zbiorników i przedziałów ochronnych (koferdamów);
- c) narażenie na działanie szkodliwych hałasów i wibracji;
- d) obsługę urządzeń dźwigowych i innych narzędzi i urządzeń o napędzie mechanicznym lub pełnienie obowiązków sygnalistów dla osób obsługujących takie urządzenia;
- e) obsługę cum lub lin holowniczych albo urządzeń kotwicznych;
- f) takielunek;
- g) pracę ponad pokładem lub na pokładzie w trudnych warunkach atmosferycznych;
- h) wachtę nocną;
- i) obsługę urządzeń elektrycznych;
- j) narażenie na działanie materiałów, które mogą być szczególnie szkodliwe, lub czynników fizycznych, takich jak niebezpieczne albo toksyczne substancje i promieniowanie jonizujące;

- k) czyszczenie urządzeń kuchennych;
- l) manipulowanie lub opiekowanie się szalupami.

10. Powinny być podjęte praktyczne środki przez właściwą władzę lub odpowiednie organy, aby zwrócić uwagę młodocianych marynarzy na informacje dotyczące zapobiegania wypadkom i ochrony ich zdrowia w czasie pracy na statku, zwłaszcza za pomocą odpowiedniego szkolenia w szkołach morskich, oficjalnych akcji popularyzujących zagadnienia zapobiegania wypadkom, przeznaczonych dla młodocianych marynarzy, w formach wskazanych w ust. 8 pkt. 2) Zalecenia dotyczące zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r. i objęcia młodocianych marynarzy instruktążem i nadzorem w czasie ich pracy na statkach.

11. Programy kształcenia i szkolenia młodocianych marynarzy, zarówno na lądzie, jak i na statku, powinny obejmować właściwy do ich potrzeb instruktąż w sprawach, o których mowa w ust. 12 f) Zalecenia dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r. i w postanowieniu 237 opracowanego przez Międzynarodową Organizację Pracy Wzorcowego Zbioru Przepisów w zakresie bezpieczeństwa dla przedsiębiorstw przemysłowych, do użytku rządów i przemysłów, z późniejszymi zmianami, jak również poradnictwo w zakresie ujemnych skutków, jakie może wyrzucić nadużywanie lekarstw i innych szczególnie szkodliwych substancji oraz inne szkodliwe czynności na zdrowie i samopoczucie.

VII. MOŻLIWOŚCI PORADNICTWA ZAWODOWEGO, KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

12. Właściwe władze powinny, uwzględniając warunki krajowe, rozważyć zastosowanie różnej polityki i środków przedstawionych w ustępach 13 do 20 poniżej.

13. Młodocianym powinno się zapewnić informację dotyczącą możliwości w zakresie szkolenia i perspektyw zawodowych oraz warunków zatrudnienia w transporcie morskim, zgodnie z ust. 7 Zalecenia dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r. jak również dotyczącą zatrudnienia i warunków pracy na statku, ogólnych aspektów układów zbiorowych oraz praw i obowiązków wynikających z postanowień ustawodawstwa pracy dla marynarzy.

14. Powinny być podjęte środki w celu zapewnienia młodocianym marynarzom kształcenia, poradnictwa i szkolenia zawodowego, zgodnie z celami podanymi w ust. 2 Zalecenia dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.

15.1) Szkolenie wstępne i doskonalenie do zawodów w przemyśle morskim powinno być wszechstronne i powiązane, jeśli jest to właściwe, z dalszym kształceniem ogólnym.

2) Szkolenie takie i doskonalenie powinny łączyć instruktąż teoretyczny z systematycznymi programami doświadczeń praktycznych przeznaczonymi do przygotowania do karier w przemyśle morskim.

3) Normy szkoleniowe dla zawodu morskiego powinny, w miarę możliwości, być skoordynowane z normami szkoleniowymi stosowanymi w zawodach wykonywanych na lądzie, ażeby stażyści mogli zdobywać kwalifikacje uznawane w skali krajowej zarówno w przemyśle morskim, jak i w innych gałęziach działalności gospodarczej.

16. Młodocianym marynarzom należy pomagać w otrzymywaniu kształcenia i szkolenia przygotowującego do zatrudnienia na statku i następnie w kontynuowaniu ich ogólnego i zawodowego kształcenia poprzez różne środki pomocy finansowej wymienione w ust. 10 punkty 1) do 5) Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.

17. Ogólne kształcenie i szkolenie zawodowe wymienione w ustępach 12 g) i 15 Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r. powinno być udostępnione wszystkim młodocianym, którzy nie mają doświadczenia na statkach morskich.

18. Młodocianym marynarzom powinny być zapewnione możliwości kontynuowania kształcenia i szkolenia zawodowego w czasie pracy na statku, jako środków umożliwiających im zdobycie wiedzy i doświadczenia, niezbędnych do efektywnego wykonywania ich obowiązków, otrzymania awansu i doskonalenia ich ogólnego i technicznego wykształcenia. W tym zakresie kapitanowie statku i oficerowie powinni zachęcać i pomagać młodocianym marynarzom w stosowaniu i pełnym rozwijaniu umiejętności i wiedzy zdobytej w czasie szkolenia wstępnego, w otrzymaniu odpowiedniego doświadczenia praktycznego na statku i odbywaniu samokształceniowych kursów na morzu.

19. W uzupełnieniu do metod szkolenia, o którym mowa w ustępach 20 do 25 Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r. młodociani marynarze powinni mieć możliwość:

- a) kontynuowania szkolenia na statku za pomocą takich środków, jak szkolenie pokładowe, kursy korespondencyjne i planowy instruktaż, oraz zapewnienie innych samokształceniowych materiałów w zakresie przedmiotów ogólnych i morskich przeznaczonych dla potrzeb młodocianych marynarzy w celu zdobycia kwalifikacji umożliwiających im awans;
- b) kontynuowania na statku, w uznanym stopniu, nauki w innych dziedzinach.

20. W miarę możliwości, ułatwienia w zakresie szkolenia przewidziane dla młodocianych marynarzy na statku powinny obejmować odpowiednie pomieszczenia dla celów nauki, bibliotekę pokładową i właściwy sprzęt szkoleniowy do samokształcenia; młodociani marynarze na statku powinni otrzymać specjalną pomoc w czasie ich nauki, jeżeli to możliwe, ze strony instruktorów nadzorujących, okrętowanych okresowo.

Konwencja Nr 145

dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na swej sześćdziesiątej drugiej sesji,
biorąc pod uwagę postanowienia Części IV Zalecenia dotyczącego zatrudnienia
marynarzy (postęp techniczny), z 1970 r. („Stażność zatrudnienia i zarobków”),
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ciągłości zatrudnienia maryna-
rzy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia 28 października 1976 roku niniejszą Konwencję, która otrzyma
nazwę: Konwencja dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r.

Artykuł 1

1. Niniejszą Konwencję stosuje się do osób, które są w stałej gotowości do pracy
w zawodzie marynarza i których zasadnicze wynagrodzenie roczne pochodzi z tej pracy.

2. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „marynarze” oznacza osoby okre-
ślone w ten sposób przez ustawodawstwo lub praktykę krajową albo układy zbiorowe
i które zazwyczaj są zatrudnione jako członkowie załogi na statku morskim, z wyjątkiem:

- a) okrętu wojennego;
- b) statku używanego do rybołówstwa lub czynności bezpośrednio z tym związanych
albo używanego do połowu wielorybów lub do podobnych czynności.

3. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statek jest uważany za statek morski
w rozumieniu niniejszej Konwencji.

4. Zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników będą konsultowane
lub będą w inny sposób uczestniczyły przy formułowaniu i rewizji określeń ustalonych
zgodnie z ust. 2 i 3 niniejszego artykułu.

Artykuł 2

1. W każdym Państwie Członkowskim, w którym istnieje przemysł morski, poli-
tyka krajowa będzie zachęcała wszystkie zainteresowane ośrodki do zapewnienia
w miarę możliwości ciągłego lub stałego zatrudnienia dla wykwalifikowanych maryna-
rzy i do zapewnienia w ten sposób armatorom stałej i odpowiedniej siły roboczej.

¹ Data wejścia w życie: 3 maja 1979 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.
Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1979 r., Nr 29, poz. 166 – zał.).

2. Należy podejmować wszelkie starania dla zapewnienia marynarzom minimum okresu zatrudnienia lub minimum dochodu albo zasiłku pieniężnego, w sposób i w zakresie uzależnionych od sytuacji gospodarczej i społecznej zainteresowanego kraju.

Artykuł 3

Środki umożliwiające osiągnięcie celów określonych w art. 2 niniejszej Konwencji mogą obejmować:

- a) umowy lub porozumienia przewidujące ciągle lub stałe zatrudnienie w ramach przedsiębiorstwa żeglugowego lub zrzeszenia armatorów; albo
- b) przedsięwzięcia mające na celu uregulowanie zatrudnienia przez zakładanie i prowadzenie rejestrów lub list według kategorii wykwalifikowanych marynarzy.

Artykuł 4

1. Jeżeli ciągłość zatrudnienia marynarzy zapewnia się jedynie przez zakładanie i prowadzenie rejestrów lub list, powinny one obejmować wszystkie kategorie zawodowe marynarzy, zgodnie z zasadami, które określi ustawodawstwo lub praktyka krajowa albo układy zbiorowe.

2. Marynarze wpisani do takiego rejestru lub na taką listę będą mieli pierwszeństwo w uzyskaniu pracy w żegludze.

3. Marynarze wpisani do takiego rejestru lub na taką listę będą zobowiązani do pozostawania w gotowości do pracy zgodnie z zasadami, które ustali ustawodawstwo lub praktyka krajowa albo układy zbiorowe.

Artykuł 5

1. Stan rejestrów lub list marynarzy będzie okresowo analizowany w stopniu dozwolonym przez ustawodawstwo krajowe, w celu ustalenia go na poziomie odpowiadającym potrzebom przemysłu morskiego.

2. Jeżeli redukcja stanu takich rejestrów lub list okaże się konieczna, będą podjęte wszelkie właściwe środki w celu zapobieżenia lub złagodzenia jej niekorzystnych skutków dla marynarzy, z uwzględnieniem sytuacji gospodarczej i społecznej zainteresowanego kraju.

Artykuł 6

Każde Państwo Członkowskie zapewni stosowanie wobec marynarzy właściwych postanowień w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia, spraw socjalno-bytowych i kształcenia zawodowego pracowników.

Artykuł 7

Postanowienia niniejszej Konwencji będą realizowane poprzez ustawodawstwo krajowe, jeżeli nie są już stosowane w drodze układów zbiorowych, orzeczeń rozjemczych lub w inny sposób zgodny z praktyką krajową.

* * *

Artykuły 8–15: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 154

dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na sześćdziesiątej drugiej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego zatrudnienia marynarzy (postęp techniczny), z 1970 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r.

1.1) Z zastrzeżeniem postanowień ust. 11, niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do osób, które są w stałej gotowości do pracy w zawodzie marynarza, i których zasadnicze wynagrodzenie roczne pochodzi z tej pracy.

2) Dla celów niniejszego Zalecenia, określenie „marynarze” oznacza osoby określone w ten sposób przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, albo układy zbiorowe, i które zazwyczaj zatrudnione są jako członkowie załogi na statku morskim, z wyjątkiem:

- a) okrętu wojennego;
- b) statku używanego do rybołówstwa lub czynności bezpośrednio z tym związanych, albo używanego do połowu wielorybów lub do podobnych czynności.

3) Ustawodawstwo lub przepisy krajowe powinno określić, kiedy statek jest uważany za statek morski dla celów niniejszego Zalecenia.

4) Zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników powinny być konsultowane lub w inny sposób uczestniczyć przy ustanawianiu i rewizji definicji ustalonych zgodnie z punktami 2) i 3) niniejszego ustępu.

2. Ciągłe lub stałe zatrudnienie powinno być zapewnione, w miarę możliwości, dla wszystkich wykwalifikowanych marynarzy.

3.1) Z wyjątkiem przypadków, gdy występuje ciągłe lub stałe zatrudnienie marynarzy przez danego armatora, powinny być ustalone systemy rozdziału siły roboczej, które zmniejszałyby do minimum konieczność stawiania się na wezwanie do naboru i przydziału pracy, jak również czas niezbędny na te cele.

2) Systemy te, w miarę możliwości, powinny zabezpieczać marynarzowi prawo do wyboru statku, na którym ma być zatrudniony i armatorowi prawo do wyboru marynarza, którego ma on zatrudnić.

4. Z zastrzeżeniem warunków, które powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe, powinno być dozwolone, w razie potrzeby, przenoszenie marynarzy zatrudnionych stale u jednego pracodawcy do pracy o charakterze czasowym u innego pracodawcy.

5.1) Gdy ciągłe lub stałe zatrudnienie nie jest możliwe, gwarancje zatrudnienia lub dochodu, albo obie równocześnie, powinny być przewidziane w sposób i w zakresie uzależnionym od sytuacji gospodarczej i społecznej danego kraju.

2) Gwarancje te mogą obejmować:

- a) zatrudnienie w czasie uzgodnionej liczby tygodni lub miesięcy w ciągu roku, lub zamiast tego dochód;
- b) zasiłek z tytułu bezrobocia, gdy brak jest pracy.

6.1) Gdy środki dla zapewnienia stałego zatrudnienia marynarzom przewidują założenie i prowadzenie rejestrów lub list wykwalifikowanych marynarzy, powinny być ustanowione kryteria dla określenia marynarzy, którzy powinni być objęci takimi rejestrami lub takimi listami.

2) Kryteria te mogą obejmować w szczególności:

- a) zamieszkanie w zainteresowanym kraju;
- b) wiek i stan zdrowia;
- c) kompetencje i kwalifikacje;
- d) dotychczasową służbę na morzu.

7. Gdy dokonywana jest okresowa analiza stanu takich rejestrów lub list, zainteresowane strony powinny wziąć pod uwagę wszystkie stosowne czynniki, włącznie z czynnikami o charakterze długofalowym, jak unowocześnienie przemysłu morskiego i zmienne tendencje w rozwoju handlu.

8. Jeżeli zmniejszenie ogólnego stanu osobowego takich rejestrów lub list okaże się nieuniknione, powinny być podjęte wszelkie niezbędne wysiłki, aby pomóc marynarzom w znalezieniu zatrudnienia w innych gałęziach przemysłu, w drodze przeszkolenia związanego ze zmianą zawodu – takiego, jakie przewiduje Część III Zalecenia dotyczącego zatrudnienia marynarzy (postęp techniczny), z 1970 r. oraz pomoc publicznych służb zatrudnienia.

9.1) Wszelkie niezbędne zmniejszenie stanu osobowego takiego rejestru lub listy powinno być dokonywane, w miarę możliwości, stopniowo i bez rozwiązywania stosunku pracy. W tym względzie, doświadczenie nabyte w zakresie metod planowania zatrudnienia na szczeblu przedsiębiorstwa i przemysłowym mogłoby być w przemyśle morskim pożytecznie zastosowane.

2) Przy określaniu wielkości redukcji należałoby brać pod uwagę między innymi:

- a) naturalne zmniejszenie stanu pracowników;
- b) zawieszenie rekrutacji pracowników;
- c) wyłączenie tych osób, dla których praca na morzu nie stanowi podstawowego źródła utrzymania;

- d) obniżanie wieku emerytalnego lub ułatwianie dobrowolnego, wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, w drodze przyznania emerytur, dodatków do emerytur państwowych lub odszkodowań zryczałtowanych.

10. Rozwiązanie stosunku pracy powinno być brane pod uwagę jedynie po uprzednim, należyтым uwzględnieniu możliwości przewidzianych w pkt. 2) ust. 9 niniejszego Zalecenia i z zastrzeżeniem przyznania wszelkich możliwych gwarancji zatrudnienia. Rozwiązanie stosunku pracy powinno być, w miarę możliwości, dokonywane według przyjętych kryteriów, uwzględniać odpowiedni okres wypowiedzenia i łączyć się z przyznawaniem świadczeń, takich jak:

- a) ubezpieczenie z tytułu bezrobocia lub inne formy zabezpieczenia społecznego;
- b) zasiłków z tytułu przerwania pracy lub innych rodzajów odszkodowań z tytułu zwolnienia z pracy;
- c) takie połączenie różnych świadczeń, jakie może być przewidziane przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

11. Odpowiednie postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być, w miarę możliwości i zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz układami zbiorowymi, stosowane również do osób, które zatrudnione są sezonowo jako marynarze.

Konwencja Nr 146

dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na sześćdziesiątej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji dotyczącej płatnych urlopów marynarzy (zrewidowanej), z 1949 r., w świetle Konwencji dotyczącej płatnych urlopów (zrewidowanej), z 1970 r., ale bez konieczności ograniczania się do jej postanowień, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy, z 1976 r.

Artykuł 1

Postanowienia niniejszej Konwencji będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, jeśli nie są realizowane bądź w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych i sądowych, w urzędowym trybie ustalania płac, bądź w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową, który może być właściwy ze względu na warunki krajowe.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych jako marynarze.

2. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „marynarz” oznacza osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na statku morskim, zarejestrowanym na terytorium, w stosunku do którego obowiązuje niniejsza Konwencja, z wyjątkiem:

- a) okrętu wojennego;
- b) statku używanego do rybołówstwa lub do czynności bezpośrednio z tym związanych, albo używanego do połowu wielorybów lub do podobnych czynności.

3. Ustawodawstwo krajowe określi, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy, jeżeli takie istnieją, które statki są uważane za statki morskie dla celów niniejszej Konwencji.

¹ Data wejścia w życie: 13 czerwca 1979 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, rozszerzyć zakres stosowania jej postanowień, ze zmianami uzasadnionymi warunkami w przemyśle, na osoby wyłączone z określenia „marynarz” przewidzianego w ust. 2 b) tego artykułu lub na pewne kategorie tych osób.

5. Każdy Członek, który w czasie ratyfikacji rozszerza stosowanie postanowień niniejszej Konwencji zgodnie z ust. 4 tego artykułu, wymieni w deklaracji załączonej do swej ratyfikacji kategorie osób, na które rozszerzono stosowanie postanowień Konwencji i zmiany, jeżeli okażą się niezbędne.

6. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w formie deklaracji, że rozszerza stosowanie postanowień Konwencji na inne kategorie osób poza wymienionymi w czasie ratyfikacji.

7. W razie potrzeby, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy, jeżeli takie istnieją, mogą być podjęte kroki przez właściwe władze, lub w trybie właściwym dla danego kraju, w celu wyłączenia ze stosowania Konwencji ograniczonych kategorii osób zatrudnionych na statkach morskich.

8. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wymieni w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie osób, które będą wyłączone na podstawie ustępów 3 i 7 niniejszego artykułu, podając przyczyny takiego wyłączenia, a w następnych sprawozdaniach przedstawi stan ustawodawstwa i praktyki swego kraju w odniesieniu do tych kategorii, określając, w jakim zakresie zastosowano lub zamierza się zastosować niniejszą Konwencję do tych kategorii.

Artykuł 3

1. Każdy marynarz, do którego niniejsza Konwencja ma zastosowanie, będzie miał prawo do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi wymiar corocznego urlopu w deklaracji załączonej do ratyfikacji Konwencji.

3. Wymiar urlopu w żadnym przypadku nie będzie mniejszy niż 30 dni kalendarzowych za jeden rok pracy.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, w drodze następnej deklaracji, że zwiększa wymiar corocznego urlopu określony w czasie ratyfikacji.

Artykuł 4

1. Marynarz, którego okres pracy w jakimkolwiek roku jest krótszy niż wymagany do nabycia pełnych uprawnień urlopowych określonych w poprzednim artykule, będzie miał prawo do corocznego płatnego urlopu za ten rok, w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w tym roku.

2. Określenie „rok” w niniejszej Konwencji oznacza rok kalendarzowy lub jakikolwiek inny okres tej samej długości.

Artykuł 5

1. Sposób obliczania okresu pracy, w celu ustalenia prawa do urlopu, będzie określony przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju.

2. Na warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju, służba wykonywana poza umową o pracę na morzu będzie wliczana do okresu pracy.

3. Na warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju, nieobecność w pracy z powodu uczęszczania na uzgodniony kurs zawodowego szkolenia morskiego, lub z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanego marynarza, takich jak choroba, wypadek lub macierzyństwo, będzie wliczana do okresu pracy.

Artykuł 6

Do minimalnego corocznego płatnego urlopu, określonego w art. 3 ust. 3 niniejszej Konwencji, nie będą wliczane:

- a) dni uznane w kraju bandery za wolne od pracy ustawowo lub zwyczajowo, niezależnie od tego, czy przypadają one w czasie corocznego płatnego urlopu, czy też nie;
- b) okresy niezdolności do pracy powstałe wskutek choroby, wypadku lub macierzyństwa, na warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju;
- c) tymczasowy urlop w celu zejścia na ląd, przyznawany marynarzowi w ramach umowy o pracę na morzu;
- d) jakiegokolwiek rodzaju urlop dodatkowy, na warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju.

Artykuł 7

1. Każdy marynarz, korzystający z corocznego urlopu przewidzianego w niniejszej Konwencji, otrzyma za cały okres tego urlopu co najmniej swoje normalne wynagrodzenie (włącznie z ekwiwalentem pieniężnym świadczeń w naturze wchodzących w skład tego wynagrodzenia) obliczone w sposób określony przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju.

2. Kwoty należne na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu będą wypłacone zainteresowanemu marynarzowi przed rozpoczęciem urlopu, chyba że ustawodawstwo krajowe lub układ mający zastosowanie do marynarza i jego pracodawcy stanowią inaczej.

3. Marynarz, który opuszcza pracę lub zostaje z niej zwolniony przed wykorzystaniem przysługującego mu corocznego urlopu, otrzyma za przysługujący mu urlop należne wynagrodzenie przewidziane w ust. 1 tego artykułu.

Artykuł 8

1. Dzielenie na części corocznego płatnego urlopu lub łączenie urlopu należnego w ciągu danego roku z następnym okresem urlopu może być dozwolone przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju.

2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 1 tego artykułu i jeżeli układ mający zastosowanie do pracodawcy i zainteresowanego marynarza nie stanowi inaczej, coroczny płatny urlop przewidziany w niniejszej Konwencji będzie nieprzerwany.

Artykuł 9

W wyjątkowych przypadkach może być przewidziane, przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla każdego kraju, zastąpienie corocznego urlopu należnego zgodnie z niniejszą Konwencją ekwiwalentem pieniężnym równym co najmniej wynagrodzeniu przewidzianemu w art. 7.

Artykuł 10

1. Okres, w jakim ma być wykorzystany urlop, będzie określony przez pracodawcę, po konsultacji i, w miarę możliwości, w uzgodnieniu z zainteresowanym marynarzem lub jego przedstawicielami, chyba że został ustalony przez przepisy prawne, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w inny sposób zgodny z praktyką krajową.

2. Żaden marynarz nie może być zobowiązany, bez jego zgody, do wzięcia należnego mu corocznego urlopu w miejscu innym niż to, w którym był on przyjęty do pracy lub zwerbowany, w zależności od tego, które jest najbliższe miejsca jego zamieszkania, jeśli postanowienia układów zbiorowych lub ustawodawstwo krajowe nie stanowią inaczej.

3. Jeżeli marynarz jest zmuszony do wzięcia corocznego urlopu w miejscu innym niż to, które jest przewidziane w ust. 2 niniejszego artykułu, będzie on uprawniony do bezpłatnego przejazdu do miejsca, w którym był przyjęty do pracy lub zwerbowany, w zależności od tego, które jest najbliższe miejsca jego zamieszkania, a koszty utrzymania podczas tej podróży oraz inne koszty bezpośrednio z nią związane będą pokrywane przez pracodawcę; czas podróży nie będzie potrącany z corocznego płatnego urlopu należnego marynarzowi.

Artykuł 11

Wszelkie porozumienia dotyczące zrzeczenia się prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 3 ust. 3, lub – z wyjątkiem przewidzianym w art. 9 niniejszej Konwencji – zrzeczenia się takiego urlopu, będą nieważne.

Artykuł 12

Marynarz może być odwołany z urlopu tylko w przypadkach nagłej potrzeby, z należytym zawiadomieniem.

Artykuł 13

Należy podjąć skuteczne środki, odpowiadające sposobowi wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji, w celu zapewnienia należytego stosowania i poszanowania zasad i postanowień dotyczących corocznego płatnego urlopu, w drodze odpowiedniej inspekcji lub w innej formie.

Artykuł 14

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą płatnych urlopów marynarzy (zrewidowaną), z 1949 r.

* * *

Artykuły 15–22: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 147

dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na sześćdziesiątej drugiej sesji,

przypominając postanowienia Zalecenia dotyczącego zatrudnienia marynarzy (statki obce), z 1958 r. i Zalecenia dotyczącego warunków życia, pracy i bezpieczeństwa marynarzy, z 1958 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące statków, na których przeważają warunki poniżej normy, a zwłaszcza statków zarejestrowanych pod tzw. „taniami banderami”, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następującą konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca statków handlowych (normy minimalne), z 1976 r.

Artykuł 1

1. Jeżeli niniejszy artykuł nie stanowi inaczej, Konwencja ma zastosowanie do każdego statku morskiego będącego własnością publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów albo do innych celów handlowych.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, kiedy statki mają być uważane za statki morskie w rozumieniu niniejszej Konwencji.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do holowników morskich.

4. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do:

- a) statków poruszanych głównie za pomocą żagli, bez względu na to, czy statki są wyposażone w maszyny pomocnicze;
- b) statków używanych do rybołówstwa, połowu wielorybów lub do podobnych czynności;
- c) statków o małym tonażu i do statków takich, jak platformy wiertnicze i eksploatacyjne, gdy nie są używane do żeglugi, decyzję co do tego, które statki są objęte niniejszym punktem, podejmie właściwa władza każdego kraju, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy.

¹ Data wejścia w życie: 28 listopada 1981 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1997 r., Nr 72, poz. 454).

5. Żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie będzie uważane za rozszerzające zakres stosowania konwencji wymienionych w załączniku do tej Konwencji lub postanowień w nich zawartych.

Artykuł 2

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się:

- a) do wydania ustawodawstwa ustalającego w odniesieniu do statków zarejestrowanych na jego terytorium:
 - i) normy bezpieczeństwa, w tym normy dotyczące kwalifikacji, czasu pracy i stanu załogi, mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa życia na statkach;
 - ii) właściwe środki zabezpieczenia społecznego;
 - iii) warunki pracy i urzędzenia bytowe na statkach w zakresie, w jakim według opinii Członka, nie zostały objęte przez układy zbiorowe lub określone przez właściwe sądy w sposób jednako obowiązujący dla zainteresowanych armatorów i marynarzy przepiszy;oraz do upewnienia się, że postanowienia tego ustawodawstwa są rzeczywiście równoważne z konwencjami lub z artykułami konwencji, które są wymienione w załączniku do niniejszej Konwencji, o ile Członek nie jest w inny sposób obowiązany do wprowadzenia w życie tych konwencji;
- b) do sprawowania nad statkami zarejestrowanymi na jego terytorium skutecznej jurysdykcji lub kontroli w zakresie:
 - i) norm bezpieczeństwa, w tym norm dotyczących kwalifikacji, czasu pracy i stanu załogi, ustalonych w ustawodawstwie krajowym;
 - ii) środków zabezpieczenia społecznego ustalonych w ustawodawstwie krajowym;
 - iii) warunków pracy i urzędzeń bytowych na statku, ustalonych w ustawodawstwie krajowym lub określonych przez właściwe sądy w sposób jednako obowiązujący dla zainteresowanych armatorów i marynarzy;
- c) do upewnienia się, że środki podjęte w celu zapewnienia skutecznej kontroli pozostałych warunków pracy i urzędzeń bytowych na statku są, jeżeli Członek nie wykonuje skutecznej jurysdykcji, uzgodnione między armatorami lub ich organizacjami a organizacjami marynarzy, utworzonymi zgodnie z podstawowymi postanowieniami Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r. oraz Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.;
- d) do zapewniania:
 - i) stosowanych procedur postępowania podlegających ogólnemu nadzorowi właściwej władzy i ustalonych, jeżeli zachodzi taka potrzeba, po trójstronnej konsultacji między tą władzą a reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, dotyczących zatrudniania marynarzy na statkach zarejestrowanych na jego terytorium oraz rozpatrywania składanych w związku z tym skarg;
 - ii) stosowanych procedur postępowania podlegających ogólnemu nadzorowi właściwej władzy i ustalonych, jeżeli zachodzi taka potrzeba, po trójstronnej konsultacji między tą władzą a reprezentatywnymi organizacjami armatorów

i marynarzy, dotyczących rozpatrywania jakiegokolwiek skargi związanej z zatrudnieniem i złożonej, jeżeli to jest możliwe, w chwili przyjmowania na jego terytorium marynarzy będących jego obywatelami do pracy na statkach zarejestrowanych w obcym kraju oraz zapewnienia, aby takie skargi, jak również jakakolwiek skarga związana z zatrudnieniem i złożona, jeżeli to jest możliwe, w chwili przyjmowania na jego terytorium marynarzy obcokrajowców do pracy na statkach zarejestrowanych w obcym kraju, zostały szybko przekazane przez właściwą władzę, właściwej władzy kraju, w którym statek jest zarejestrowany, a kopia skargi – Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy;

- e) do zapewniania, aby marynarze przyjmowani do pracy na statkach zarejestrowanych na jego terytorium byli odpowiednio wykwalifikowani lub wyszkoleni w zakresie obowiązków, do których pełnienia zostali zatrudnieni, biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.;
- f) do sprawdzania za pomocą inspekcji lub innych właściwych środków, czy statki zarejestrowane na jego terytorium odpowiadają obowiązującym międzynarodowym konwencjom pracy, które ratyfikował, przepisom ustawodawstwa wymaganym zgodnie z punktem a) niniejszego artykułu oraz w takim zakresie, w jakim jest to właściwe w myśl prawa krajowego – odpowiednim układem zbiorowym;
- g) do przeprowadzenia urzędowego dochodzenia w sprawie każdego poważnego wypadku morskiego, obejmującego statki zarejestrowane na jego terytorium, zwłaszcza gdy wypadek spowodował uszkodzenie ciała lub utratę życia, sprawozdanie końcowe z takiego dochodzenia powinno być normalnie opublikowane.

Artykuł 3

Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, będzie, w miarę możliwości, informował swoich obywateli o problemach, jakie mogą wyniknąć z zaciągnięcia się na statek zarejestrowany w państwie, które nie ratyfikowało tej konwencji, chyba że dojdzie do przekonania, iż stosowane normy są równoważne z ustalonymi przez tę Konwencję. Środki podjęte w tym zakresie przez państwo, które ratyfikowało niniejszą Konwencję, nie mogą być sprzeczne z zasadą swobodnego przemieszczania się pracowników, ustanowioną w umowach, których stronami byłyby oba państwa.

Artykuł 4

1. Jeżeli Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję i do portu którego zawią statek w normalnym toku swej działalności lub z powodów związanych z eksploatacją statku, otrzyma skargę lub uzyska dowód, że statek nie wypelnia norm, przewidzianych w niniejszej Konwencji, po jej wejściu w życie, może skierować do rządu kraju, w którym statek jest zarejestrowany, raport o tym z kopia do Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy oraz może podjąć środki niezbędne do poprawienia jakichkolwiek warunków na statku, wyraźnie zagrażających bezpieczeństwu lub zdrowiu.

2. O podjęciu takich środków Członek powinien bezzwłocznie poinformować najbliższego przedstawiciela morskiego, konsularnego lub dyplomatycznego państwa bandery i zapewnić obecność takiego przedstawiciela, jeżeli jest to możliwe. Nie powinien on powodować bezzasadnego zatrzymania lub opóźnienia statku.

3. Dla celów niniejszego artykułu „skarga” oznacza jakąkolwiek informację przedstawioną przez członka załogi, organ zawodowy, zrzeszenie, związek zawodowy lub

w ogóle przez każdą osobę zainteresowaną bezpieczeństwem statku, w tym również ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa lub zdrowia załogi.

Artykuł 5

1. Niniejsza Konwencja jest otwarta do ratyfikacji dla Członków, którzy:

- a) są stronami Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, z 1960 r., lub Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, z 1974 r., albo jakiegokolwiek konwencji rewidującej następnie te konwencje; i
- b) są stronami Międzynarodowej konwencji o liniach ładunkowych, z 1966 r. lub jakiegokolwiek konwencji rewidującej następnie tę konwencję; i
- c) są stronami lub realizują postanowienia Przepisów o zapobieganiu zderzeniom na morzu, z 1960 r. lub Konwencji w sprawie międzynarodowych przepisów o zapobieganiu zderzeniom na morzu, z 1972 r., albo jakiegokolwiek konwencji rewidującej następnie te umowy międzynarodowe.

2. Niniejsza Konwencja jest ponadto otwarta do ratyfikacji dla każdego Członka, który w czasie ratyfikacji zobowiązuje się spełnić wymogi określone w ust. 1 niniejszego artykułu, a które nie zostały jeszcze spełnione.

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

Artykuł 6

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

2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji co najmniej przez dziesięciu Członków, posiadających łącznie 25% pojemności brutto światowej floty handlowej.

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

* * *

Artykuły 7–12: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem dotyczących ratyfikacji i wejścia w życie, które zawarte są w artykułach 5 i 6 powyżej, z właściwą zmianą artykułu 8 ustęp 2.

² Patrz Załącznik I.

ZAŁĄCZNIK

- Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku, z 1973 r., lub
Konwencja Nr 58 dotycząca najniższego wieku (morze) (zrewidowana), z 1936 r.,
albo
Konwencja Nr 7 dotycząca najniższego wieku (praca na morzu), z 1920 r.;
- Konwencja Nr 55 dotycząca obowiązków armatora (choroba i wypadki marynarzy), z 1936 r., lub
Konwencja Nr 56 dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby (morze), z 1936 r., albo
Konwencja Nr 130 dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.;
- Konwencja Nr 73 dotycząca badania lekarskiego (marynarze), z 1946 r.;
- Konwencja Nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r., artykuły 4 i 7;
- Konwencja Nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), 1949 r.;
- Konwencja Nr 68 dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia (załogi statków), z 1946 r., artykuł 5;
- Konwencja Nr 53 dotycząca świadectw kwalifikacji zawodowych oficerów, z 1936 r., artykuły 3 i 4³,
- Konwencja Nr 22 dotycząca umowy najmu marynarzy, z 1926 r.,
Konwencja Nr 23 dotycząca repatriacji marynarzy, z 1926 r.,
Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.,
Konwencja Nr 98 dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.

³ W przypadku, gdy ścisłe przestrzeganie odpowiednich postanowień Konwencji dotyczącej świadectw kwalifikacji zawodowych oficerów, z 1936 r., naruszałoby systemy lub procedury wydawania świadectw kwalifikacyjnych, ustanowione przez państwo, będzie stosowana zasada rzeczywistej równowagi w celu uniknięcia konfliktu z układami ustanowionymi przez to państwo w tym zakresie.

Protokół z 1996 r. do Konwencji Nr 147

dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

odnotowując postanowienia Artykułu 2 Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r. (określanej poniżej jako „Konwencja zasadnicza”), którego część stanowi, że:

„Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się:

a) *do wydania przepisów prawnych ustalających w odniesieniu do statków zarejestrowanych na jego terytorium:*

i) *normy bezpieczeństwa, włączając w to normy dotyczące kwalifikacji;*

czasu pracy i stanu załogi, mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa życia na statkach;

ii) *właściwe środki zabezpieczenia społecznego;*

iii) *warunki pracy i urządzenia bytowe na statkach, w zakresie, w jakim, według opinii Członka, nie zostały one ustalone przez układy zbiorowe lub określone przez właściwe sądy w sposób jednakowo obowiązujący dla zainteresowanych armatorów i marynarzy;*

oraz do sprawdzenia, czy postanowienia tych przepisów prawnych są rzeczywiście równoważone z konwencjami lub artykułami konwencji, wymienionych w załączniku do niniejszej Konwencji, w zakresie, w jakim Członek nie jest w inny sposób obowiązany wprowadzić w życie tych konwencji”, oraz

odnotowując również postanowienia artykułu 4 ustęp 1 Konwencji zasadniczej, który stanowi, że:

„Jeżeli Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję i do portu którego zawija statek w normalnym toku swej działalności lub z powodów związanych z eksploatacją statku, otrzyma skargę lub uzyska dowód, że statek nie odpowiada normom przewidzianym przez niniejszą Konwencję – po jej wejściu w życie, może skierować do rządu kraju, w którym statek jest zarejestrowany, zawiadomienie o tym z kopią do Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy oraz przedsięwziąć kroki niezbędne do zapobieżenia wszelkim sytuacjom na statku, wyraźnie zagrażającym bezpieczeństwu lub zdrowiu”, oraz

¹ Data wejścia w życie: 10 stycznia 2003 r. Protokół został zrewidowany przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

przypominając Konwencję Nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. której artykuł 1 ustęp 1 stanowi, że:

„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 lub naruszenie wolności szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu;*
- b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji”;* oraz

przypominając wejście w życie w dniu 16 listopada 1994 r., Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych Prawo morza, z 1982 r.,

przypominając Międzynarodową Konwencję Międzynarodowej Organizacji Morskiej o wymaganiach w zakresie wykształcenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht, z 1978 r., zmienioną w 1995 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące częściowej rewizji Konwencji zasadniczej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę protokołu do Konwencji zasadniczej,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku, następujący Protokół, który otrzyma nazwę: Protokół z 1996 r. do Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.

Artykuł 1

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszy Protokół rozszerzy listę konwencji występujących w Załączniku do Konwencji zasadniczej w celu włączenia Konwencji wymienionych w Części A Załącznika Uzupełniającego i Konwencji wymienionych w Części B tego Załącznika, jeżeli je akceptuje, zgodnie z artykułem 3 poniżej.

2. Rozszerzenie o konwencję wymienioną w Części A Załącznika Uzupełniającego, która jeszcze nie jest w mocy będzie skutkowało jedynie, gdy Konwencja wejdzie w życie.

Artykuł 2

Członek może ratyfikować niniejszy Protokół w tym samym lub każdym innym czasie po ratyfikowaniu Konwencji zasadniczej, w drodze przekazania swojej formalnej ratyfikacji Protokołu Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszy Protokół, gdzie to możliwe do zastosowania, określi w deklaracji towarzyszącej dokumentowi ratyfikacyjnemu, którą konwencję lub konwencje, wymienione w Części B Załącznika Uzupełniającego, przyjmuje.

2. Członek, który nie przyjął wszystkich konwencji wymienionych w Części B Załącznika Uzupełniającego, może w drodze późniejszej deklaracji przekazanej Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, określić, którą konwencję lub konwencje przyjmuje.

Artykuł 4

1. Dla celów artykułu 1 ustęp 1 oraz artykułu 3 niniejszego Protokołu, właściwa władza będzie przeprowadzała wstępne konsultacje z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy.

2. Właściwa władza, tak szybko jak to praktyczne, będzie udostępniała reprezentatywnym organizacjom armatorów i marynarzy informacje dotyczące ratyfikacji, deklaracji i wypowiedzeń, które przekazał Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z artykułem 8, ustęp 1 poniżej.

Artykuł 5

Dla celów niniejszego Protokołu, Konwencja Nr 166 dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana), z 1987 r. w przypadku Członka, który ją przyjmuje, będzie uważana za zastąpienie Konwencji Nr 23 dotyczącej repatriacji marynarzy, z 1926 r.

Artykuł 6

1. Niniejszy Protokół będzie wiązał jedynie tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

2. Niniejszy Protokół wejdzie w życie w 12 miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji przez pięciu Członków, z których trzech ma statki o wyporności co najmniej miliona ton brutto.

3. Następnie niniejszy Protokół wejdzie w życie dla każdego Członka w 12 miesięcy od zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 7

Członek, który ratyfikował niniejszy Protokół może go wypowiedzieć w każdej chwili, gdy Konwencja zasadnicza jest otwarta do wypowiedzenia, zgodnie z artykułem 7, aktem przekazanym w celu zarejestrowania Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy. Wypowiedzenie niniejszego Protokołu nabierze mocy po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

Artykuł 8

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. Gdy warunki określone w artykule 6 ustęp 2 powyżej, zostaną spełnione, Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszego Protokołu.

Artykuł 9

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 10

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

Artykuł 11

Dla celów rewizji niniejszego Protokołu i zamknięcia go dla ratyfikacji, postanowienia artykułu 11 Konwencji zasadniczej będą stosowane *mutatis mutandis*.

ZAŁĄCZNIK UZUPEŁNIAJĄCY

CZĘŚĆ A

Konwencja Nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), z 1970 r.

i

Konwencja Nr 180 dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1996 r.

CZĘŚĆ B

Konwencja Nr 108 dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r.

Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, z 1971 r.

Konwencja Nr 164 dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy, z 1987 r.

Konwencja Nr 166 dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana), z 1987 r.

Zalecenie Nr 155

dotyczące poprawy norm na statkach handlowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 13 października 1976 r. na sześćdziesiątej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące statków, na których przeważają warunki poniżej normy, a zwłaszcza statków zarejestrowanych pod tzw. „taniami banderami”, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego października tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące statków handlowych (poprawa norm), z 1976 r.

1.1) Jeżeli niniejszy ustęp nie przewiduje inaczej, niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do każdego statku morskiego, będącego własnością publiczną lub prywatną, używanego w celach handlowych do przewozu towarów lub pasażerów albo do innych celów handlowych.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno określić, kiedy statki uważane są za statki morskie dla celów niniejszego Zalecenia.

3) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do holowników.

4) Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania do:

- a) statków poruszanych głównie za pomocą żagli, bez względu na to, czy są one wyposażone w maszyny pomocnicze;
- b) statków używanych do rybołówstwa, połowu wielorybów, lub do podobnych czynności;
- c) statków o małym tonażu oraz statków takich, jak platformy wiertnicze i eksploatacyjne, gdy nie są używane do żeglugi; decyzja co do tego, które statki są objęte niniejszym punktem, będzie podjęta przez właściwą władzę każdego kraju, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy.

5) Żadne z postanowień niniejszego Zalecenia nie powinno być rozumiane jako rozszerzające zakres dokumentów podanych w Załączniku do Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r. lub w Załączniku do niniejszego Zalecenia.

2. Członkowie powinni:

- a) zapewnić, że postanowienia ustawodawstwa przewidziane w art. 2 a) Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.; i

b) upewnić się, że postanowienia układów zbiorowych, które dotyczą warunków pracy i urządzeń bytowych na statku, są co najmniej równoważne z Konwencjami lub artykułami Konwencji wymienionymi w Załączniku do Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.

3. Ponadto, powinny być podjęte kroki, w razie potrzeby etapami, w celu zapewnienia, by te ustawodawstwa lub ewentualnie te układy zawierały postanowienia co najmniej równoważne z postanowieniami dokumentów wymienionymi w Załączniku do niniejszego Zalecenia.

4.1) Zanim zostaną podjęte kroki w sprawie takiej rewizji Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r., jaka może okazać się niezbędna w świetle zmian zachodzących w warunkach eksploatacji i potrzeb floty handlowej, należy mieć na uwadze przy stosowaniu tej Konwencji, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, każdą rewizję Konwencji wymienionych w Załączniku do niniejszej Konwencji, która weszła w życie.

2) Przy stosowaniu niniejszego Zalecenia należy mieć na uwadze, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, każdą rewizję Konwencji podanych w Załączniku do tego Zalecenia, która weszła w życie, i każdą rewizję innych dokumentów w nim podanych, które zostały przyjęte.

ZAŁĄCZNIK

Konwencja Nr 53 dotycząca świadectw kwalifikacji zawodowych oficerów, z 1936 r.;

Konwencja Nr 68 dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia (załogi statków), z 1946 r.;

Konwencja Nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), z 1970 r.;

Konwencja Nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom (marynarze), z 1970 r.;

Konwencja Nr 135 dotycząca przedstawicieli pracowników, z 1971 r.;

Konwencja Nr 91 dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana), z 1949 r.;

lub

Konwencja Nr 146 dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy, z 1976 r.;

Konwencja Nr 70 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r.;

Zalecenie Nr 137 dotyczące szkolenia zawodowego marynarzy, z 1970 r.;

Dokument Międzyrządowej Morskiej Organizacji Doradczej i Międzynarodowej Organizacji Pracy przeznaczony dla poradnictwa zawodowego, z 1975 r.

Konwencja Nr 148

dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1977 r. na sześćdziesiątej trzeciej sesji,

wziąwszy pod uwagę postanowienia właściwych międzynarodowych konwencji i zaleceń, w szczególności Zalecenia dotyczącego ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r., Zalecenia dotyczącego pracowniczych służb zdrowia, z 1959 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących higieny (handel i biura), z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących benzenu, z 1971 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, z 1974 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące środowiska pracy: zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która może być nazywana: Konwencja dotycząca środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

2. Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję może, po konsultacji z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie

¹ Data wejścia w życie: 11 lipca 1979 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2005 r., Nr 66, poz. 574).

istnieją, wyłączyć stosowanie Konwencji w odniesieniu do niektórych gałęzi działalności gospodarczej, jeżeli stosowanie jej powodowałoby powstanie szczególnych problemów mających istotne znaczenie.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać – wraz z uzasadnieniem – gałęzie, które zostały wyłączone w myśl ust. 2 niniejszego artykułu i przedstawić w następnych sprawozdaniach stan swojego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych gałęzi, określając, w jakim zakresie zastosował lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w stosunku do tych gałęzi.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, może przyjąć zobowiązania przewidziane w niniejszej Konwencji, odrębnie w odniesieniu do:

- a) zanieczyszczenia powietrza;
- b) hałasu;
- c) wibracji.

2. Członek, który nie przyjmie zobowiązań przewidzianych w Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, wskaże to w swym dokumencie ratyfikacyjnym i przedstawi ku temu przyczyny w pierwszym sprawozdaniu, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy. W następnych sprawozdaniach przedstawiać on będzie stan swojego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych rodzajów zagrożenia, które stanowią przedmiot wyłączenia, określając, w jakim zakresie zastosował lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w odniesieniu do każdego z tych rodzajów zagrożenia.

3. Każdy Członek, który przy ratyfikacji nie przyjął zobowiązań przewidzianych w niniejszej Konwencji odnośnie do wszystkich rodzajów zagrożeń, powinien, gdy uzna, że pozwalają na to warunki, poinformować Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania przewidziane w Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, które uprzednio wyłączył.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „zanieczyszczenie powietrza” oznacza wszelkie skażenie powietrza przez substancje, które są szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych przyczyn, bez względu na ich postać fizyczną;
- b) określenie „hałas” oznacza każdy dźwięk, który może doprowadzić do utraty słuchu, albo być szkodliwy dla zdrowia lub niebezpieczny z innych względów;
- c) określenie „wibracje” oznacza wszelkie przenoszone na ciało ludzkie przez ciała stałe drgania, szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych względów.

CZĘŚĆ II

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 4

1. Ustawodawstwo krajowe będzie przewidywać środki, jakie należy podejmować w celu zapobiegania lub ograniczenia zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami oraz w celu ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami.

2. Sposoby praktycznej realizacji zarządzeń, wydanych w tym trybie, zostaną ustalone przez wprowadzenie norm technicznych, instrukcji praktycznych lub też za pomocą innych stosownych metod.

Artykuł 5

1. Wykonując postanowienia niniejszej Konwencji, właściwa władza będzie działać w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Przedstawiciele pracodawców i pracowników będą uczestniczyć w opracowywaniu sposobów praktycznej realizacji rozwiązań przyjętych zgodnie z art. 4.

3. Dla celów stosowania rozwiązań przyjętych zgodnie z niniejszą Konwencją nawiązana zostanie możliwie najściślejsza współpraca między pracodawcami i pracownikami na wszystkich szczeblach 4. Przedstawiciele pracodawcy i pracowników w przedsiębiorstwie będą mieli możliwość towarzyszenia inspektorom w toku przeprowadzania kontroli stosowania rozwiązań wprowadzonych zgodnie z niniejszą Konwencją, chyba że inspektorzy uznają, w świetle ogólnych wytycznych właściwej władzy, że może to zaszkodzić skuteczności ich kontroli.

Artykuł 6

1. Pracodawcy będą odpowiedzialni za wykonywanie przyjętych rozwiązań..

2. W każdym przypadku podjęcia równocześnie przez kilku pracodawców działalności w tym samym miejscu, będą oni obowiązani do współpracy w celu wykonywania przyjętych rozwiązań, bez naruszenia odpowiedzialności każdego z nich za zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych przez niego pracowników. W odpowiednich przypadkach właściwa władza ustali ogólne zasady tej współpracy.

Artykuł 7

1. Pracownicy będą zobowiązani do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, mających na celu zapobieganie lub ograniczenie zagrożeń zawodowych w miejscu pracy spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami oraz ochronę przed tymi zagrożeniami.

2. Pracownicy lub ich przedstawiciele będą mieli prawo do zgłaszania propozycji, uzyskiwania informacji i szkolenia oraz odwoływania się do właściwej instancji, w celu zapewnienia ochrony przed zagrożeniami zawodowymi spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem oraz wibracjami.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

Artykuł 8

1. Właściwa władza ustali kryteria pozwalające na określenie stopnia narażenia pracowników na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu i wibracji w miejscach pracy i, w razie potrzeby, określi na podstawie tych kryteriów granice dopuszczalnego narażenia.

2. Przy opracowywaniu kryteriów i określaniu granic dopuszczalnego narażenia, właściwa władza będzie brała pod uwagę opinię osób posiadających kwalifikacje techniczne, wyznaczonych przez najbardziej reprezentatywne, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników.

3. Kryteria i granice narażenia będą ustalane, uzupełniane i rewidowane w regularnych odstępach czasu, w świetle aktualnej krajowej i międzynarodowej wiedzy oraz danych, przy uwzględnieniu, w miarę możliwości, wzrostu zagrożeń zawodowych związanych z jednoczesnym narażeniem w miejscu pracy na działanie kilku szkodliwych czynników.

Artykuł 9

W miarę możliwości każde zagrożenie spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami w miejscu pracy będzie eliminowane:

- a) przez rozwiązania techniczne w nowych urządzeniach lub w nowych procesach produkcyjnych w toku ich projektowania lub instalowania, albo przez usprawnienia techniczne istniejących już urządzeń lub procesów produkcyjnych; lub też, jeżeli okaże się to niemożliwe;
- b) przez dodatkowe środki o charakterze organizacyjnym.

Artykuł 10

Jeżeli środki podjęte zgodnie z art. 9 nie zmniejszą stopnia zanieczyszczenia powietrza, nie zredukują hałasu lub wibracji w miejscach pracy do granic określonych zgodnie z art. 8, pracodawca dostarczy i będzie utrzymywał w dobrym stanie odpowiednie, indywidualne środki ochrony. Pracodawca nie może zobowiązywać pracownika do wykonywania pracy bez indywidualnych środków ochrony dostarczanych myśl zgodnie z niniejszym artykułem.

Artykuł 11

1. Stan zdrowia pracowników, którzy są lub mogą być narażeni na zagrożenia zawodowe spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy, będzie kontrolowany w odpowiednich odstępach czasu, na warunkach i w sposób ustalony przez właściwą władzę. Kontrola ta powinna obejmować wstępne badanie lekarskie przed przydziałem pracy, oraz badania okresowe, na zasadach określonych przez właściwą władzę.

2. Kontrola przewidziana w ust. 1 niniejszego artykułu nie będzie pociągać żadnych wydatków dla zainteresowanego pracownika.

3. Jeżeli dalsze zatrudnianie pracownika na stanowisku, które powoduje narażenie go na działanie zanieczyszczenia powietrza, hałasu lub wibracji jest niewskazane ze względów zdrowotnych, należy podjąć wszelkie kroki, zgodnie z praktyką i warunkami krajowymi, w celu innej przydzielenia mu odpowiedniej pracy lub zapewnienia mu zachowania jego dochodów, przez przyznanie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego lub w jakikolwiek inny sposób.

4. Kroki podejmowane w celu wykonywania niniejszej Konwencji nie mogą wpływać niekorzystnie na prawa pracowników, z jakich korzystają oni z tytułu zabezpieczenia społecznego lub ubezpieczenia społecznego.

Artykuł 12

O stosowaniu procesów produkcyjnych, substancji, maszyn i materiałów, które określili właściwa władza, pociągających za sobą narażenie pracowników na zagrożenia zawodowe, spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami w miejscu pracy, będzie zawiadomiona właściwa władza, która będzie mogła, stosownie do okoliczności, zezwolić na ich stosowanie na określonych warunkach lub zakazać ich stosowania.

Artykuł 13

Wszystkie zainteresowane osoby będą w sposób odpowiedni i właściwy:

- a) informowane, o potencjalnych zagrożeniach zawodowych, jakie mogą występować w miejscu pracy, ze względu na zanieczyszczenie powietrza, hałas lub wibrację oraz;
- b) instruowane, o dostępnych środkach mających na celu zapobieganie tym lub ograniczenie tych zagrożeń oraz ochronę pracowników przed nimi.

Artykuł 14

W celu popierania badań w dziedzinie zapobiegania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, zostaną podjęte odpowiednie środki, z uwzględnieniem warunków i zasobów krajowych.

CZĘŚĆ IV

ŚRODKI STOSOWANIA

Artykuł 15

Na warunkach i w okolicznościach, ustalonych przez właściwą władzę pracodawca będzie zobowiązany wyznaczyć kompetentną osobę lub korzystać z usług kompetentnej służby spoza zakładu pracy albo służby wspólnej dla kilku przedsiębiorstw, do zajmowania się sprawami dotyczącymi zapobiegania lub ograniczenia stopnia zanieczyszczenia powietrza, hałasu lub wibracji w miejscu pracy.

Artykuł 16

Każdy Członek będzie:

- a) podejmował niezbędne kroki poprzez ustawodawstwo lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, z sankcjami włącznie, w celu zapewnienia wykonania postanowień niniejszej Konwencji;

- b) powierzał odpowiednim służbom inspekcji sprawowanie kontroli stosowania postanowień niniejszej Konwencji lub będzie sprawdzał, czy właściwa kontrola jest przeprowadzana.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem art. 19, który przewiduje wypowiedzenie Konwencji „w całości lub w odniesieniu do jednego albo kilku rodzajów zagrożeń wymienionych w art. 2”. Wypowiedzenie musi być jednak dokonane zgodnie ze standardowym postanowieniem końcowym, dotyczącym wypowiedzenia.

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 156

dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1977 r. na sześćdziesiątej trzeciej sesji,

wziąwszy pod uwagę postanowienia właściwych międzynarodowych konwencji i zaleceń, w szczególności Zalecenia dotyczącego ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r., Zalecenia dotyczącego pracowniczych służb zdrowia, z 1959 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących ochrony przed promieniowaniem, z 1960 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących higieny (handel i biura), z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących benzenu, z 1971 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących raka zawodowego, z 1974 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące środowiska pracy: zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1.1) Postanowienia Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r. oraz niniejszego Zalecenia powinny mieć zastosowanie, w miarę możliwości, do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

2) Należy podejmować środki w celu zapewnienia pracującym na własny rachunek odpowiedniej ochrony w miejscu pracy, analogicznej do tej, jaka jest przewidziana w Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r. oraz w niniejszym Zaleceniu.

II. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

2.1) Właściwa władza powinna określić rodzaj, częstotliwość i inne warunki kontroli zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji w miejscu pracy, przeprowadzanej pod nadzorem pracodawcy.

2) Należy przeprowadzać specjalne kontrole w miejscu pracy w odniesieniu do stopnia zagrożenia wymienionego w art. 8 Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., każdorazowo w przypadku wprowadzania nowych maszyn lub urządzeń, albo poważniejszej modyfikacji już istniejących, jak również w przypadku wprowadzania nowych procesów produkcyjnych.

3. Do obowiązków pracodawcy powinno należeć czuwanie nad tym, aby urządzenia służące do kontroli stopnia zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji w miejscu pracy były regularnie weryfikowane, konserwowane i cechowane.

4. Akta dotyczące kontroli środowiska pracy, jak również weryfikacji, konserwacji i cechowania urządzeń oraz materiałów używanych do tych celów, powinny być udostępniane pracownikom, ich przedstawicielom oraz służbom inspekcji.

5. Substancje szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych względów, które mogą występować w powietrzu w miejscu pracy, powinny być zastępowane, w miarę możliwości, substancjami mniej szkodliwymi lub nieszkodliwymi.

6. Procesy powodujące zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje w miejscu pracy, które zostały określone w art. 3 Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., powinny być, w miarę możliwości, zastępowane procesami, które zmniejszają lub eliminują zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje.

7. Właściwa władza powinna określić substancje, których produkcja, sprzedaż i stosowanie w miejscu pracy winny być zakazane lub uzależnione od jej wyraźnej zgody, wymagającej stosowania odpowiednich środków zapobiegawczych lub ochronnych.

8.1) W odpowiednich przypadkach właściwa władza powinna zatwierdzić normy poziomów emisyjnych dla maszyn i urządzeń w odniesieniu do zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji.

2) Przestrzeganie tych norm należy zabezpieczyć, w zależności od sytuacji, przez:

- a) sposób konstrukcji tych maszyn i urządzeń;
- b) wbudowanie odpowiednich przyrządów;
- c) zastosowanie środków technicznych podczas instalowania.

3) Obowiązek przestrzegania tych norm powinien spoczywać na producencie lub na dostawcy maszyn lub urządzeń.

9. Produkcja, obrót i stosowanie maszyn i urządzeń, które w świetle najnowszej wiedzy technicznej nie odpowiadałyby wymogom ust. 8 niniejszego Zalecenia, powinny być przedłożone, jeżeli to jest konieczne, do zatwierdzenia właściwej władzy, wymagającej stosowania innych, odpowiednich technicznych lub administracyjnych środków ochronnych.

10. Postanowienia ustępów 8 i 9 niniejszego Zalecenia nie mogą w żaden sposób zwalniać pracodawcy od stosowania art. 6 Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r.

11. Pracodawca powinien czuwać nad tym, aby maszyny i urządzenia były przedmiotem regularnej inspekcji i konserwacji, jeśli chodzi o emisję szkodliwych substancji, pyłów, hałasu i wibracji.

12. W celu ochrony zdrowia pracowników, jeżeli okaże się to niezbędne, właściwa władza powinna ustalić odpowiednią procedurę zatwierdzania sprzętu ochrony osobistej.

13. Zgodnie z art. 9 b) Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., właściwa władza powinna, w zależności od okoliczności, podjąć decyzje lub popierać, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, działania na rzecz zmniejszenia zagrożeń przez wprowadzenie odpowiednich systemów lub metod organizacji pracy, łącznie ze skróceniem czasu pracy bez obniżenia płacy.

14. Ustanawiając środki niezbędne do zapobiegania lub ograniczenia zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji w miejscu pracy, właściwa władza powinna brać pod uwagę zbiór praktycznych wytycznych lub najnowsze przewodniki opracowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy oraz wnioski z posiedzeń ekspertów zwoływanych przez Międzynarodowe Biuro Pracy, jak również informacje wydane przez inne właściwe organy.

15. Ustanawiając środki zapobiegawcze i ograniczające zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje w miejscu pracy, właściwa władza powinna uwzględniać związek, jaki zachodzi między ochroną środowiska pracy a ochroną środowiska w ogóle.

III. NADZÓR NAD STANEM ZDROWIA PRACOWNIKÓW

16.1) Nadzór nad stanem zdrowia pracowników, przewidziany w art. 11 Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., powinien, na warunkach określonych przez właściwą władzę, obejmować:

- a) wstępne badanie lekarskie przed przydziałem pracy;
- b) badania okresowe w odpowiednich odstępach czasu;
- c) badania lub testy o charakterze biologicznym lub inne niezbędne do oceny stopnia narażenia pracownika i do kontroli stanu jego zdrowia;
- d) przyznanie pracownikom prawa do korzystania, w sposób regularny i w ciągu dłuższego okresu, z badań lekarskich, biologicznych lub z innych badań lub testów, w przypadkach uzasadnionych z lekarskiego punktu widzenia – po zakończeniu pracy.

2) Właściwa władza powinna wymagać, aby wyniki każdego badania lub testów były podawane do wiadomości pracownika oraz, na jego życzenie, do wiadomości lekarza, pod którego opieką pozostaje.

17. Nadzór nad stanem zdrowia przewidziany w ust. 16 niniejszego Zalecenia powinien odbywać się normalnie w czasie pracy i nie powodować wydatków ze strony pracowników.

18.1) Właściwa władza powinna opracować system rejestracji informacji lekarskich, uzyskanych zgodnie z ust. 16 niniejszego Zalecenia, oraz ustalić sposób tej rejestracji. Należy podjąć kroki w celu zachowania tych informacji w ciągu odpowiedniego

okresu, aby można je było wykorzystywać do badań epidemiologicznych lub innych na zasadach, które dopuszczają jedynie właściwą władzę do możliwości identyfikacji osobowej pracownika.

2) W zależności od ustaleń właściwej władzy, rejestr powinien zawierać również dane dotyczące stopnia narażenia pracownika na działanie zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji na stanowisku pracy.

19. Jeżeli dalsze zatrudnianie pracownika na stanowisku pracy, które powoduje narażenie go na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu i wibracji, jest nie wskazane ze względów zdrowotnych, należy podjąć wszelkie kroki, zgodnie z praktyką i warunkami krajowymi, w celu przesunięcia go do innej, odpowiedniej pracy oraz zapewnienia mu dotychczasowego dochodu przez przyznanie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego lub w jakikolwiek inny sposób.

20. Kroki podejmowane w celu wykonywania postanowień niniejszego Zalecenia nie powinny oddziaływać niekorzystnie na prawa pracowników, z jakich korzystają z tytułu zabezpieczenia społecznego lub ubezpieczenia społecznego.

IV. SZKOLENIE, INFORMACJA I BADANIA

21.1) Właściwa władza powinna podjąć środki w zakresie popierania szkolenia i informowania wszystkich zainteresowanych osób o zapobieganiu i ograniczaniu istniejących i potencjalnych zagrożeń zawodowych, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami w miejscu pracy oraz o ochronie przed tymi zagrożeniami.

2) Przedstawiciele pracowników zakładów pracy powinni być wstępnie informowani i konsultowani przez pracodawcę w odniesieniu do projektów, środków i decyzji, które mogą mieć szkodliwe konsekwencje dla zdrowia pracowników, w związku z zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami w miejscu pracy.

3) Przed skierowaniem do pracy, narażającej na skutki zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji, pracownicy powinni być poinformowani przez pracodawcę o zagrożeniach, o środkach bezpieczeństwa i o ochronie zdrowia, a także o możliwościach korzystania z interwencji służb lekarskich.

22.1) Właściwa władza powinna, przy ścisłej współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników, popierać, udzielać pomocy oraz stymulować badania w dziedzinie zapobiegania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami przy współdziałaniu, w razie potrzeby, organizacji międzynarodowych lub krajowych.

2) Wszyscy zainteresowani powinni być informowani o celach i wynikach tych badań.

23. Organizacje pracodawców i pracowników powinny podejmować konkretne środki w celu wprowadzania w życie programów informacji i szkolenia w dziedzinie zapobiegania i ograniczania zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, zarówno istniejących i potencjalnych, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, jak też w dziedzinie ochrony przed tymi zagrożeniami.

24. Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach powinni korzystać, bez utraty płacy, z ulągwień i zwolnień niezbędnych do pełnienia aktywnej roli w dziedzinie

zapobiegania i ograniczania zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, jak również w dziedzinie ochrony przed tymi zagrożeniami. W tym celu powinni oni posiadać prawo korzystania z pomocy uznanych ekspertów, według ich wyboru.

25. Należy podejmować takie niezbędne środki w odniesieniu do każdej substancji stosowanej na stanowisku pracy, która może być szkodliwa dla zdrowia lub niebezpieczna z innych względów, aby mieć odpowiednie informacje w zakresie:

- a) wyników wszelkich testów substancji;
- b) warunków wymaganych po to, aby odpowiednio stosowana substancja nie zagrażała zdrowiu pracowników.

V. ŚRODKI STOSOWANIA

26. Każdy Członek powinien:

- a) podejmować niezbędne kroki w drodze ustawodawczej lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, w tym odpowiednie sankcje, w celu wykonania postanowień niniejszego Zalecenia;
- b) powołać odpowiednie służby inspekcji do sprawowania kontroli stosowania postanowień niniejszego Zalecenia lub sprawdzania, czy właściwa kontrola jest przeprowadzana;
- c) starać się oddziaływać w tym kierunku tak szybko, jak na to pozwalają warunki krajowe.

27. Przy wprowadzaniu w życie niniejszego Zalecenia, właściwa władza powinna działać w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jak również, w razie potrzeby, z organizacjami producentów, dostawców i importerów.

28.1) Postanowienia niniejszego Zalecenia w zakresie konstrukcji, produkcji i dostawy maszyn i sprzętu, odpowiadających zatwierdzonym normom, powinny natychmiast stosować się do nowo produkowanych maszyn i sprzętu.

2) Właściwa władza powinna określić, możliwie jak najszybciej, odpowiednie terminy w celu modyfikacji istniejących maszyn i sprzętu, uwzględniając przy tym ich charakter.

Konwencja Nr 149

dotycząca zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1977 r. na swej sześćdziesiątej trzeciej sesji,

uznając istotną rolę, jaką odgrywa personel pielęgniarski współpracujący z innymi pracownikami służby zdrowia w ochronie oraz podnoszeniu zdrowotności i dobrobytu ludności,

uznając, że sektor publiczny, jako pracodawca personelu pielęgniarskiego, powinien odgrywać aktywną rolę w polepszaniu warunków zatrudnienia i pracy personelu pielęgniarskiego,

stwierdzając, że obecna sytuacja personelu pielęgniarskiego w wielu krajach, charakteryzująca się niedoborem wykwalifikowanego personelu i nie zawsze właściwym wykorzystaniem istniejących kadr, stanowi przeszkodę dla efektywnego rozwoju usług zdrowia,

przypominając, że personel pielęgniarski objęty jest wieloma międzynarodowymi Konwencjami i zaleceniami w sprawie pracy, które ustalają normy o charakterze ogólnym w dziedzinie zatrudnienia i warunków pracy, takimi jak dokumenty w sprawach dyskryminacji, wolności związkowej i prawa do rokowań zbiorowych, dobrowolnego pojednania i arbitrażu, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i płatnych urlopów szkoleniowych, zabezpieczenia społecznego i świadczeń socjalnych oraz ochrony macierzyństwa i zdrowia,

zważywszy, że ze względu na szczególne warunki, w jakich wykonywany jest zawód pielęgniarski, te normy ogólne powinny być uzupełniane normami odnoszącymi się specjalnie do personelu pielęgniarskiego, mającymi na celu zapewnienie temu personelowi warunków odpowiadających jego roli w dziedzinie ochrony zdrowia i możliwości do zaakceptowania przez ten personel,

stwierdzając, że poniższe normy zostały opracowane we współpracy ze Światową Organizacją Zdrowia i że współpraca ta będzie kontynuowana w celu popierania tych norm i zapewnienia ich stosowania,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

¹ Data wejścia w życie: 11 lipca 1979 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1981 r., Nr 2, poz. 4 – zał.).

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej, przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego siódmego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca personelu pielęgniarskiego, z 1977 r.

Artykuł 1

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „personel pielęgniarski” oznacza wszystkie kategorie osób, które świadczą opiekę i usługi pielęgniarskie.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do całego personelu pielęgniarskiego, bez względu na miejsce wykonywania pracy.

3. Właściwa władza, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, może ustanowić specjalne przepisy dotyczące personelu pielęgniarskiego, który świadczy opiekę i usługi pielęgniarskie na zasadzie dobrowolności, przepisy te nie mogą naruszać postanowień art. 2 ust. 2 (pkt. a) oraz artykułów 3, 4 i 7 niniejszej Konwencji.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, opracuje i będzie stosował w sposób odpowiadający warunkom krajowym taką politykę w zakresie usług i personelu pielęgniarskiego, która będzie zmierzała, w ramach ogólnego programu ochrony zdrowia, jeśli taki istnieje, z uwzględnieniem całości stojących do dyspozycji środków na opiekę zdrowotną, do zapewnienia usług pielęgniarskich niezbędnych pod warunkiem ilości i jakości dla osiągnięcia przez ludność możliwie najwyższego poziomu zdrowotności.

2. Podejmuje on, w szczególności, niezbędne kroki w celu zapewnienia personelowi pielęgniarskiemu:

- a) wykształcenia i wykszolenia odpowiadającego wykonywanym funkcjom; oraz
- b) warunków zatrudnienia i pracy, w tym również perspektyw zawodowych i wynagrodzenia, które umożliwiłyby przyciągnięcie personelu do tego zawodu i pozostanie w nim.

3. Polityka, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, będzie opracowywana w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników tam, gdzie takie organizacje istnieją.

4. Polityka ta będzie koordynowana z polityką dotyczącą innych aspektów ochrony zdrowia oraz innych pracowników służby zdrowia, w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 3

1. Podstawowe wymagania w dziedzinie nauczania i szkolenia personelu pielęgniarskiego oraz nadzór nad tym nauczaniem i szkoleniem będą określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwą władzę albo właściwe organizacje zawodowe, uprawnione do tego przez ustawodawstwo krajowe.

2. Nauczanie i szkolenie personelu pielęgniarskiego będzie koordynowane z nauczaniem i szkoleniem innych pracowników służby zdrowia.

Artykuł 4

Ustawodawstwo krajowe określi warunki, od jakich będzie uzależnione prawo do wykonywania opieki i usług pielęgniarskich, oraz zastrzeże to prawo dla osób spełniających te warunki.

Artykuł 5

1. Podejmowane będą środki w celu zachęcania personelu pielęgniarskiego do uczestnictwa w planowaniu usług pielęgniarskich i konsultowania z tym personelem decyzji jego dotyczących, w sposób odpowiadający warunkom krajowym.

2. Określenie warunków zatrudnienia i pracy będzie odbywać się przede wszystkim w drodze rokowań pomiędzy zainteresowanymi organizacjami pracodawców a pracowników.

3. Rozstrzyganie sporów w zakresie określania warunków zatrudnienia będzie następowało w drodze rokowań pomiędzy stronami lub w inny sposób zasługujący na zaufanie zainteresowanych stron, z zastosowaniem procedury dającej gwarancję niezależności i bezstronności, jak rozjemstwo, pojednawstwo i dobrowolny arbitraż.

Artykuł 6

Personel pielęgniarski będzie korzystał z warunków co najmniej równorzędnych tym, jakie przysługują innym pracownikom danego kraju, w następującym zakresie:

- a) czasu pracy, włączając zasady stosowania i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za pracę w godzinach niedogodnych oraz za pracę zmianową;
- b) cotygodniowego odpoczynku;
- c) corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego;
- d) urlopu szkoleniowego;
- e) urlopu macierzyńskiego;
- f) zwolnienia od pracy w razie choroby;
- g) zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 7

Każdy Członek będzie starał się, w razie potrzeby, udoskonalać istniejące ustawodawstwo w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez dostosowanie go do szczególnego charakteru pracy personelu pielęgniarskiego i środowiska, w jakim jest ona wykonywana.

Artykuł 8

W zakresie, w jakim postanowienia niniejszej Konwencji nie zostałyby wprowadzone w życie w drodze układów zbiorowych, regulaminów pracy, orzeczeń arbitrażowych lub wyroków sądowych, albo w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową i uznany za odpowiedni z uwzględnieniem warunków właściwych dla danego kraju, będą one wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego.

* * *

Artykuły 9–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 157

dotyczące zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1977 r. na sześćdziesiątej trzeciej sesji,

uznając istotną rolę, jaką odgrywa personel pielęgniarski – przy współpracy z innymi pracownikami z dziedziny ochrony zdrowia – w ochronie i poprawie zdrowia i dobrobytu ludności,

podkreślając, że konieczne jest rozwijanie usług służby zdrowia w drodze współpracy między rządami a zainteresowanymi organizacjami pracowników i pracodawców, w celu zapewnienia społeczeństwu usług pielęgniarskich zgodnie z jego potrzebami,

uznając, że sektor publiczny, jako pracodawca personelu pielęgniarskiego, powinien odgrywać szczególnie aktywną rolę w polepszaniu warunków zatrudnienia i pracy personelu pielęgniarskiego,

stwierdzając, że obecna sytuacja personelu pielęgniarskiego w wielu krajach, charakteryzująca się niedoborem wykwalifikowanego personelu i nie zawsze właściwym wykorzystaniem istniejących kadr, stanowi przeszkodę do efektywnego rozwoju usług ochrony zdrowia,

przypominając, że personel pielęgniarski objęty jest wieloma międzynarodowymi konwencjami i zaleceniami dotyczącymi pracy, które ustalają normy o charakterze ogólnym w dziedzinie zatrudnienia i warunków pracy, takie jak instrumenty w zakresie dyskryminacji, wolności związkowej i prawa do rokowań zbiorowych, dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i płatnych urlopów szkoleniowych, zabezpieczenia społecznego i usług socjalnych oraz ochrony macierzyństwa i zdrowia,

zważywszy, że w związku ze szczególnymi warunkami, w jakich wykonywany jest zawód pielęgniarski, należy uzupełnić wyżej wymienione normy ogólne normami odnoszącymi się specjalnie do personelu pielęgniarskiego, mającymi na celu zapewnienie mu odpowiednich warunków do spełniania roli w dziedzinie ochrony zdrowia i przez niego akceptowanymi,

odnotowując, że poniższe normy zostały opracowane we współpracy ze Światową Organizacją Zdrowia i że współpraca ta będzie kontynuowana w celu popierania tych norm i zapewnienia ich stosowania,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zatrudnienia oraz warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące personelu pielęgniarskiego, z 1977 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „personel pielęgniarski” oznacza wszystkie kategorie osób, które świadczą opiekę i usługi pielęgniarskie.

2. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do całego personelu pielęgniarskiego, bez względu na miejsce wykonywania pracy.

3. Właściwa władza, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, może ustanowić specjalne przepisy dotyczące personelu pielęgniarskiego, który świadczy usługi na zasadzie dobrowolności: przepisy te nie mogą naruszać postanowień Części II, III, IV i IX niniejszego Zalecenia.

II. POLITYKA W ZAKRESIE USŁUG PIELĘGNIARSKICH I PERSONELU PIELĘGNIARSKIEGO

4.1) Każdy Członek powinien opracować i stosować, w sposób odpowiadający warunkom krajowym, taką politykę w zakresie usług i personelu pielęgniarskiego, która będzie zmierzała, w ramach ogólnego programu ochrony zdrowia i z uwzględnieniem całości będących do dyspozycji środków na opiekę zdrowotną, do zapewnienia usług pielęgniarskich niezbędnych pod względem ilości i jakości do osiągnięcia przez ludność możliwie najwyższego poziomu zdrowotności.

2) Polityka ta powinna:

- a) być koordynowana z polityką dotyczącą innych aspektów ochrony zdrowia i innych pracowników służby zdrowia, w konsultacji z przedstawicielami tych ostatnich;
- b) obejmować przyjęcie ustawodawstwa dotyczącego nauczania i szkolenia oraz wykonywania zawodu pielęgniarskiego, jak również dostosowanie tego ustawodawstwa do przemian zachodzących w zakresie kwalifikacji i odpowiedzialności wymaganych od personelu pielęgniarskiego, w celu zaspokojenia zapotrzebowania na usługi pielęgniarskie;
- c) obejmować środki mające na celu:
 - i) ułatwianie efektywnego wykorzystywania personelu pielęgniarskiego na szczeblu krajowym;
 - ii) popieranie pełnego wykorzystania jego kwalifikacji w różnych zakładach pracy, dziedzinach i gałęziach, w których jest zatrudniony;
- d) być opracowywana w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

5.1) Należy podejmować środki, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, mające na celu doprowadzenie do racjonalnej struktury personelu pielęgniarskiego, klasyfikując ten personel do ograniczonej liczby kategorii określonych według odpowiednich kryteriów wykształcenia, przeszkolenia, stopnia funkcji i uprawnień.

2) Struktura ta może obejmować, zgodnie z praktyką krajową, następujące kategorie:

- a) pielęgniarka dyplomowana, mająca uznane przeszkolenie i wykształcenie niezbędne do spełniania wysoce złożonych i odpowiedzialnych funkcji oraz uprawniona do wykonywania tych zadań;
- b) pielęgniarka pomocnicza, mająca co najmniej uznane przeszkolenie i wykształcenie niezbędne do wykonywania mniej złożonych funkcji – w razie potrzeby pod nadzorem dyplomowanej pielęgniarki – oraz uprawniona do wykonywania tych zadań;
- c) pomoc pielęgniarska, która otrzymała wstępne przeszkolenie albo wykształcenie w czasie zatrudnienia, bądź jedno i drugie, pozwalające jej na wykonywanie pewnych określonych zadań pod nadzorem pielęgniarki dyplomowanej lub pomocniczej.

6.1) Funkcje personelu pielęgniarskiego powinny być sklasyfikowane w zależności od poziomu wymaganego osądu, możliwości podejmowania decyzji, złożoności powiązań z innymi funkcjami, niezbędnego poziomu kwalifikacji fachowych oraz stopnia odpowiedzialności za świadczone usługi pielęgniarskie.

2) Wynikająca z tego klasyfikacja powinna służyć zapewnieniu bardziej jednolitej struktury zatrudnienia w różnych zakładach pracy, dziedzinach i gałęziach zatrudnienia personelu pielęgniarskiego.

3) Personel pielęgniarski danej kategorii nie powinien być wykorzystywany do zastępowania personelu wyższej kategorii, z wyjątkiem szczególnie pilnych przypadków, a jeśli tak, to jedynie na okres przejściowy i pod warunkiem posiadania odpowiedniego przeszkolenia lub wystarczającego doświadczenia oraz otrzymania właściwej rekompensaty.

III. NAUCZANIE I SZKOLENIE

7.1) Należy podejmować środki dla udostępniania informacji i porad o zawodzie pielęgniarskim osobom pragnącym podjąć pracę w tym zawodzie.

2) Nauczanie podstawowe w tym zawodzie powinno być realizowane, w razie potrzeby, w zakładach należących do powszechnego systemu nauczania w kraju i na poziomie podobnym do nauczania przeznaczonego dla porównywalnych grup zawodowych.

3) Ustawodawstwo powinno określić podstawowe wymagania w zakresie nauczania i szkolenia zawodowego oraz przewidzieć nadzór nad tym nauczaniem i szkoleniem, lub upoważnić do określania tych wymagań i do nadzoru właściwą władzę albo właściwe organy zawodowe.

4) Nauczanie i szkolenie personelu pielęgniarskiego powinno być organizowane zgodnie z uznanymi potrzebami społeczeństwa oraz brać pod uwagę dostępne środki w każdym kraju, a także powinno być koordynowane z nauczaniem i szkoleniem zawodowym przeznaczonym dla innych pracowników służby zdrowia.

8.1) Nauczanie i szkolenie personelu pielęgniarskiego powinno mieć jednocześnie charakter teoretyczny i praktyczny, zgodnie z programem uznanym oficjalnie przez właściwe władze.

2) Szkolenie praktyczne powinno być udzielane w upoważnionych zakładach profilaktycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz odbywać się pod nadzorem wykwalifikowanych pielęgniarek.

9.1) Czas trwania nauczania i szkolenia podstawowego w zakresie zawodu pielęgniarskiego powinien być uzależniony od minimalnego poziomu nauki wymaganego dla dopuszczenia do szkolenia, jak również od jego celów.

2) Uznane nauczanie i szkolenie podstawowe powinny być realizowane na dwóch poziomach:

- a) poziomie zaawansowanym, mającym na celu przygotowanie pielęgniarek dyplomowanych posiadających wykształcenie rozszerzone i pogłębione, niezbędne do umożliwienia świadczenia najbardziej złożonych usług pielęgniarskich oraz organizowania i oceny opieki pielęgniarskiej w szpitalach i innych zakładach służby zdrowia w dziedzinach powiązanych z ochroną zdrowia; studenci dopuszczeni do odbycia nauki i szkolenia na tym szczeblu powinni mieć, w miarę możliwości, wykształcenie na poziomie szkolnictwa ogólnego wymaganego do podjęcia studiów uniwersyteckich;
- b) poziomie mniej zaawansowanym, mającym na celu przygotowanie pielęgniarek pomocniczych zdolnych świadczyć ogólną opiekę pielęgniarską, o charakterze mniej złożonym, wymagającą równocześnie kompetencji fachowych i znajomości stosunków międzyludzkich; uczniowie dopuszczeni do odbycia nauki i szkolenia na tym szczeblu powinni mieć możliwie wysoki poziom wykształcenia, w ramach programu nauczania średniego.

10. Programy nauczania wyższego stopnia pielęgniarskiego powinny być tak zorganizowane, aby przygotowały personel pielęgniarski do pełnienia najbardziej odpowiedzialnych zadań praktycznych w zakresie opieki i usług pielęgniarskich, w zarządzaniu opieką pielęgniarską, w nauczaniu pielęgniarek oraz w pracach badawczo-rozwojowych w dziedzinie pielęgniarstwa.

11. Pielęgniarki pomocnicze powinny otrzymać szkolenie teoretyczne i praktyczne, stosownie do ich funkcji.

12.1) Nauczanie i szkolenie ciągłe w miejscu pracy i poza nim powinno stanowić integralną część programu omówionego w ust. 8 pkt. 1) niniejszego Zalecenia, aby zapewnić aktualizację wiadomości fachowych i doskonalenie całego personelu pielęgniarskiego, umożliwić mu zdobywanie i stosowanie nowych koncepcji i technik w dziedzinie opieki pielęgniarskiej i w naukach pokrewnych.

2) Tego rodzaju nauczanie i szkolenie ciągłe powinny obejmować programy sprzyjające i ułatwiające awans zawodowy pielęgniarek pomocniczych i pomocy pielęgniarskich.

3) Tego rodzaju nauczanie i szkolenie ciągłe powinny również przewidywać programy ułatwiające powrót do zawodu po pewnym okresie przerwy.

IV. WYKONYWANIE ZAWODU

13. Ustawodawstwo w zakresie wykonywania zawodu pielęgniarskiego powinno:

- a) określać warunki, od jakich uzależnione jest prawo do wykonywania zawodu pielęgniarskiego przez pielęgniarkę dyplomowaną i pielęgniarkę pomocniczą, oraz

w krajach, w których posiadanie świadectw potwierdzających poziom zdobytej nauki lub wykszolenia nie daje automatycznie tego prawa, upoważnić odpowiedni organ, w skład którego wejdą przedstawiciele personelu pielęgniarskiego, do wydawania uprawnień do jego wykonywania;

- b) zastrzec wykonywanie zawodu dla osób należycie uprawnionych;
- c) być, w razie potrzeby, analizowane i aktualizowane, zgodnie z ostatnimi osiągnięciami i praktyką stosowaną w tym zawodzie.

14. Normy dotyczące praktyki pielęgniarskiej powinny być koordynowane z normami dotyczącymi innych zawodów ochrony zdrowia.

15.1) Personel pielęgniarski nie powinien być zatrudniony przy funkcjach wykraczających poza jego kwalifikacje i uprawnienia.

2) W przypadku, gdy członkowie personelu pielęgniarskiego nie posiadają kwalifikacji do spełniania funkcji już zajmowanych, powinni oni być przeszkoleni, możliwie jak najszybciej, w celu uzyskania wymaganych kwalifikacji, przy czym powinni oni korzystać z ułatwień dla tego celu.

16. Należałoby rozważyć środki, które mogłyby być niezbędne do uregulowania problemu odpowiedzialności cywilnej personelu pielęgniarskiego w toku wykonywania jego funkcji.

17. Każdy system dyscyplinarny, jakiemu może być podporządkowany personel pielęgniarski, powinien być ustalony z udziałem przedstawicieli tego personelu i powinien mu gwarantować sprawiedliwe traktowanie oraz zadowalające sposoby odwoływania się, w tym prawo do reprezentowania przez osobę wybraną przez ten personel, we wszystkich stadiach procedury i w sposób zgodny z warunkami krajowymi.

18. Członkowie personelu pielęgniarskiego powinni być upoważnieni, bez skutków dyscyplinarnych, do domagania się zwolnienia od wykonywania niektórych zadań, które byłyby sprzeczne z ich przekonaniami religijnymi, moralnymi lub etycznymi, pod warunkiem, że poinformują we właściwym czasie swych przełożonych o swych zastrzeżeniach, aby można było podjąć wszelkie konieczne kroki do zapewnienia pacjentom niezbędnej opieki.

V. WSPÓŁUDZIAŁ

19.1) Należy podejmować środki zachęcające personel pielęgniarski do uczestnictwa w planowaniu usług pielęgniarskich i w decyzjach dotyczących krajowej polityki zdrowotnej w ogóle oraz w sprawach dotyczących, w szczególności, tego zawodu, na wszystkich szczeblach, w sposób właściwy dla warunków krajowych.

2) W szczególności:

- a) wykwalifikowani przedstawiciele personelu pielęgniarskiego lub organizacji, które go reprezentują, powinni być włączani do opracowywania i wprowadzania w życie polityki i zasad ogólnych odnoszących się do zawodu pielęgniarskiego, zwłaszcza w dziedzinie nauczania i szkolenia oraz wykonywania zawodu;
- b) całokształt warunków zatrudnienia i pracy powinien być określany w drodze rokowań między zainteresowanymi organizacjami pracodawców a pracowników;

- c) rozstrzyganie sporów w zakresie określania warunków zatrudnienia powinno następować w drodze rokowań między stronami lub za pośrednictwem procedury gwarantującej niezależność i bezstronność, takiej jak: pośrednictwo, pojednawstwo, albo dobrowolny arbitraż, ażeby reprezentatywne organizacje personelu pielęgniarskiego nie miały potrzeby uciekać się do innych środków działania, jakimi dysponują normalnie organizacje innych kategorii pracowników dla obrony swych słusznych interesów;
- d) zgodnie z art. 3 Konwencji dotyczącej przedstawicieli pracowników, z 1971 r., personel pielęgniarski lub jego przedstawiciele na szczeblu zakładu pracy powinni być włączani, według metod właściwych dla charakteru problemów, do decyzji dotyczących życia zawodowego personelu pielęgniarskiego.

20. Przedstawiciele personelu pielęgniarskiego powinni korzystać z ochrony przewidzianej przez Konwencję i Zalecenie dotyczące przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

VI. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

21.1) Należy podejmować środki w celu oferowania personelowi pielęgniarskiemu rozsądnych perspektyw kariery zawodowej, przewidując dostatecznie zróżnicowany i dostępny wachlarz możliwości awansu zawodowego, dostęp do stanowisk kierowniczych w bezpośredniej i pomocniczej opiece pielęgniarskiej, w administracji usług pielęgniarskich, dostęp do kształcenia, jak również do prac badawczych i rozwojowych w zakresie pielęgniarstwa. Należy także zapewnić odpowiednią strukturę hierarchiczną i strukturę wynagrodzeń, uwzględniających uznanie funkcji związanych z większą odpowiedzialnością i wymagających wyższych kwalifikacji fachowych i podejmowania poważniejszych decyzji medycznych.

2) Środki te powinny brać również pod uwagę znaczenie sprawowanych funkcji, które mają związek z bezpośrednimi kontaktami z chorymi oraz ze społeczeństwem.

22. Należy podejmować środki dla udzielania personelowi pielęgniarskiemu poradnictwa w zakresie kariery zawodowej, a w razie potrzeby, w przypadkach powrotu do zawodu po dłuższym okresie przerwy.

23. Należy brać pod uwagę poprzednie doświadczenie w zawodzie pielęgniarskim oraz okres przerwy, aby określić stanowisko, na jakie powinien być przyjmowany personel pielęgniarski po okresie przerwy.

24.1) Personel pielęgniarski, wyrażający chęć uczestnictwa w programach nauczania i szkolenia ciągłego i zdolny do uczęszczania, powinien korzystać z ułatwień w tym celu.

2) Ułatwienia te powinny obejmować płatne lub bezpłatne urlopy szkoleniowe, dostosowanie rozkładu czasu pracy oraz opłacanie kosztów nauki lub szkolenia; każdorazowo, gdy jest to możliwe, personel pielęgniarski powinien korzystać z płatnego urlopu szkoleniowego, zgodnie z Konwencją dotyczącą płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.

3) Pracodawcy powinni zapewnić nauczycieli i środki niezbędne dla szkolenia personelu pielęgniarskiego w czasie pracy, dając pierwszeństwo nauce w miejscu pracy.

VII. WYNAGRODZENIE

25.1) Wynagrodzenie członków personelu pielęgniarskiego powinno być ustalane na poziomach odpowiadających ich potrzebom społeczno-ekonomicznym, posiadanym kwalifikacjom, spoczywającej na nich odpowiedzialności, pełnionym funkcjom i doświadczeniu, uwzględniających zagrożenie i niebezpieczeństwo związane z tym zawodem oraz mających na celu przyciąganie ludzi do tego zawodu i pozostanie w tym zawodzie.

2) Poziomy wynagrodzenia powinny być porównywalne z płacami w innych zawodach, wymagających analogicznych lub równorzędnych kwalifikacji oraz analogicznych lub równorzędnych stopni odpowiedzialności.

3) Poziomy wynagrodzenia personelu pielęgniarskiego, mającego analogiczne lub równorzędne obowiązki oraz pracującego w podobnych lub równorzędnych warunkach, powinny być porównywane, bez względu na zakład, region lub dział gospodarki, w którym ten personel jest zatrudniony.

4) Wynagrodzenie powinno ulegać od czasu do czasu korekcie, aby uwzględniać zmiany w koszcie utrzymania oraz wzrost stopy życiowej w kraju.

5) Wynagrodzenie personelu pielęgniarskiego powinno być ustalane, najlepiej w drodze układu zbiorowego.

26. Skale wynagrodzeń powinny brać pod uwagę klasyfikacje funkcji i odpowiedzialności zalecane w ustępach 5 i 6 oraz zasady polityki awansowej wymienione w ust. 21 niniejszego Zalecenia.

27. Personel pielęgniarski, zatrudniony w szczególnie niedogodnych lub uciążliwych warunkach, powinien otrzymać odpowiednią rekompensatę finansową z tego tytułu.

28.1) Całość wynagrodzenia powinna być wypłacana w gotówce.

2) Potrącenia z płac mogą być dokonywane na warunkach i w granicach określonych przez ustawodawstwo krajowe lub ustalonych w układzie zbiorowym pracy albo w orzeczeniu arbitrażowym.

3) Personel pielęgniarski powinien mieć swobodę decyzji, czy będzie korzystał z usług dostarczanych przez pracodawcę.

29. Pracodawca powinien dać do dyspozycji personelu pielęgniarskiego oraz konserwować bezpłatnie ubrania robocze, apteczki pierwszej pomocy, środki transportowe oraz inne rodzaje wyposażenia, które są wymagane przez pracodawcę albo potrzebne do wykonywania pracy.

VIII. CZAS PRACY I WYPOCZYNKU

30. W rozumieniu niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „normalny czas pracy” oznacza liczbę godzin ustaloną w każdym kraju przez ustawodawstwo, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub wynikające z ich stosowania;
- b) określenie „godziny nadliczbowe” oznacza czas pracy poza normalnymi godzinami pracy;

- c) określenie „służba ciągła” oznacza okres, podczas którego personel, przebywający w miejscu pracy lub poza nim, znajduje się w dyspozycji pracodawcy, aby stawić się na ewentualne wezwanie z jego strony;
- d) określenie „godziny niedogodne” oznacza czas pracy wykonywany poza godzinami i dniami pracy normalnie obowiązującymi dla całej ludności.

31. Okres, podczas którego personel pielęgniarski znajduje się w dyspozycji pracodawcy, np. czas poświęcony na zorganizowanie pracy oraz na przyjęcie i przekazanie instrukcji, powinien być zaliczany do czasu pracy, z zastrzeżeniem ewentualnych postanowień specjalnych dotyczących służby ciągłej.

32.1) Normalny tygodniowy czas pracy personelu pielęgniarskiego nie powinien być dłuższy niż ogólnie obowiązujący innych pracowników w kraju.

2) W krajach, gdzie normalny tygodniowy czas pracy ogółu pracujących przekracza 40 godzin, należy podejmować środki dla stopniowego, ale możliwie jak najszybszego, jego obniżania do tego poziomu w odniesieniu do personelu pielęgniarskiego, bez obniżenia płac, zgodnie z ust. 9 Zalecenia dotyczącego skrócenia czasu pracy, z 1962 r.

33.1) Normalny dzienny czas pracy powinien być ciągły i nie przekraczać 8 godzin, z wyjątkiem przypadków, gdy ustawodawstwo, układy zbiorowe, regulaminy zakładów pracy lub orzeczenia arbitrażowe przewidują elastyczny rozkład godzin lub skrócony tydzień pracy; we wszystkich przypadkach tygodniowy czas pracy powinien utrzymywać się w granicach wskazanych w ust. 32 pkt. 1) Zalecenia.

2) Dzienny czas pracy nie powinien przekraczać 12 godzin, włączając w to godziny nadliczbowe.

3) Czasowe odstępstwa od postanowień niniejszego ustępu powinny być dopuszczalne jedynie w szczególnie pilnych przypadkach.

34.1) Personel pielęgniarski powinien korzystać z przerw, w rozsądnym wymiarze, umożliwiających mu spożycie posiłków.

2) Przerwy w rozsądnym wymiarze, objęte normalnym czasem pracy, powinny być przyznawane personelowi pielęgniarskiemu dla umożliwienia mu odpoczynku.

35. Rozkład czasu pracy powinien być podawany do wiadomości personelowi pielęgniarskiemu dostatecznie wcześniej, aby pozwolić mu na zorganizowanie życia osobistego i rodzinnego; odstępstwa od tego rozkładu mogą być dopuszczalne jedynie w szczególnie pilnych przypadkach.

36.1) Jeżeli personel pielęgniarski ma prawo do wypoczynku tygodniowego w wymiarze niższym niż 48 kolejnych godzin, należy podejmować kroki dla doprowadzenia wypoczynku tygodniowego do tego poziomu.

2) W żadnym razie, okres wypoczynku tygodniowego personelu pielęgniarskiego nie powinien być niższy od 36 kolejnych godzin.

37.1) Należy zmniejszać do minimum stosowanie godzin nadliczbowych, godzin niedogodnych oraz służby ciągłej.

2) Czas pracy w godzinach nadliczbowych i w dni świąteczne powinien być rekompensowany w formie wolnego czasu lub podwyższonej stawki płac, albo w jednej i drugiej postaci.

3) Praca w godzinach niedogodnych, wykonywana poza dniami świątecznymi, powinna być rekompensowana dodatkiem do płacy.

38.1) Praca zmianowa powinna być kompensowana podwyższonym zarobkiem, który nie powinien być niższy od przyznawanego innym pracownikom pracującym w systemie zmianowym w kraju.

2) Personel pielęgniarski, pracujący w systemie zmianowym, powinien korzystać z nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze co najmniej 12 godzin między dwiema zmianami.

3) Należy unikać stosowania okresów pracy zmianowej, przerywanej okresem czasu nieopłacanego (częstkowy rozkład godzin).

39.1) Personel pielęgniarski powinien mieć prawo i obowiązek korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego, w wymiarze co najmniej równym urlopowi, z którego korzystają inni pracownicy kraju.

2) W tych krajach, w których wymiar płatnego urlopu wypoczynkowego nie przekracza 4 tygodni, należy w odniesieniu do personelu pielęgniarskiego podejmować działania dla doprowadzenia go do tego poziomu, w sposób stopniowy, ale możliwie jak najszybciej.

40. Personel pielęgniarski, zatrudniony w warunkach szczególnie uciążliwych, powinien korzystać ze skróconego czasu pracy i/lub ze zwiększonego okresu wypoczynku, lub z obu tych form, bez obniżenia całego wynagrodzenia.

41.1) Członkowie personelu pielęgniarskiego, nieobecni w pracy z powodu choroby lub wypadku, powinni mieć prawo, w granicach czasu i według zasad ustalonych przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe, do:

- a) zachowania stosunku pracy i uprawnień stąd wynikających;
- b) zagwarantowanego dochodu.

2) Ustawodawstwo lub układy zbiorowe pracy określające prawa do urlopu chorobowego powinny wyodrębnić:

- a) przypadki, w których choroba lub wypadek mają podłoże zawodowe;
- b) przypadki, w których zainteresowana osoba nie została dotknięta niezdolnością do pracy, lecz zmuszona została do opuszczenia pracy z uwagi na ochronę zdrowia innych ludzi;
- c) przypadki choroby lub wypadku nie związane z pracą.

42.1) Personel pielęgniarski powinien korzystać z przywilejów i ochrony przewidzianych w Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., bez względu na to, czy pozostaje w stanie małżeńskim, czy też nie.

2) Urlop macierzyński nie powinien być uważany za zwolnienie od pracy w razie choroby.

3) Personel pielęgniarski powinien korzystać z uprawnień przewidzianych w Zaleceniu dotyczącym zatrudnienia kobiet mających obowiązki rodzinne, z 1965 r.

43. Zgodnie z ust. 19 niniejszego Zalecenia, decyzje dotyczące organizacji pracy, czasu pracy i wypoczynku powinny być podejmowane w uzgodnieniu lub w konsultacji ze swobodnie wybranymi przedstawicielami personelu pielęgniarskiego lub z organiza-

cjami reprezentującymi personel pielęgniarski. W szczególności powinny one odnosić się do:

- a) określania godzin, które powinny być uznane za niedogodne;
- b) warunków, w których służbę ciągłą uważa się za czas pracy;
- c) warunków, na jakich będą regulowane odstępstwa dopuszczone w ust. 33, pkt. 3) oraz w ust. 35 niniejszego Zalecenia;
- d) długości i warunków korzystania z przerw przewidzianych w ust. 34 niniejszego Zalecenia;
- e) sposobów kompensaty przewidzianej w ustępach 37 i 38 niniejszego Zalecenia;
- f) opracowania rozkładu czasu pracy;
- g) warunków uważanych za szczególnie uciążliwe dla celów ustępów 27 i 40 niniejszego Zalecenia.

IX. OCHRONA ZDROWIA

44. Każdy Członek powinien starać się dostosować postanowienia ustawowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy do szczególnych cech pracy personelu pielęgniarskiego i do środowiska, w jakim jest ona wykonywana oraz doskonalić zakres ochrony przewidzianej w tych postanowieniach.

45.1) Personel pielęgniarski powinien mieć dostęp do pracowniczych służb zdrowia, działających według zasad przewidzianych w Zaleceniu dotyczącym pracowniczych służb zdrowia, z 1959 r.

2) W tych krajach, w których pracownicze służby zdrowia nie zostały jeszcze wprowadzone do wszystkich przedsiębiorstw, zakłady opieki zdrowotnej, zatrudniające personel pielęgniarski, powinny figurować wśród przedsiębiorstw korzystających z priorytetu, zgodnie z ust. 4 wymienionego Zalecenia, w celu zorganizowania tego rodzaju służb.

46.1) Każdy Członek i organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników powinny zwracać szczególną uwagę na postanowienia Zalecenia dotyczącego ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r., a także starać się zapewnić ich stosowanie w stosunku do personelu pielęgniarskiego.

2) Zgodnie z ustępami 1 do 7 wymienionego Zalecenia, należy podejmować wszelkie niezbędne działania w celu kontroli, redukcji lub wyeliminowania zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa personelu pielęgniarskiego.

47.1) Personel pielęgniarski powinien być poddawany badaniom lekarskim przy przyjmowaniu do pracy i po jej zakończeniu, jak też regularnym badaniom w okresie pracy.

2) Personel pielęgniarski, pracujący normalnie w takich warunkach, w których istnieje lub może zaistnieć określone zagrożenie dla jego zdrowia lub jego otoczenia, powinien być poddawany okresowym badaniom lekarskim, o częstotliwości odpowiadającej istniejącemu zagrożeniu.

3) Należy przestrzegać, aby badania przewidziane w niniejszym ustępie miały obiektywny i poufny charakter; badania te nie powinny być przeprowadzane przez lekarzy, z którymi ściśle współpracują badane osoby.

48.1) Należy prowadzić studia i aktualizować je, w celu określenia poszczególnych zagrożeń, na jakie może być narażony personel pielęgniarSKI w czasie wykonywania zawodu, aby zapewnić możliwość zapobiegania tym zagrożeniom oraz, w razie potrzeby, u sunąć jego skutki.

2) W tym celu, wypadki przy pracy i przypadki chorób uznanych za zawodowe na mocy ustawodawstwa o odszkodowaniu za choroby zawodowe lub mogących mieć źródło w pracy zawodowej wśród personelu pielęgniarSKiego, powinny być sygnalizowane właściwej władzy w sposób ustalony przez ustawodawstwo krajowe, zgodnie z ustępami 14 do 17 Zalecenia dotyczącego ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r.

49.1) Należy podejmować wszelkie możliwe kroki dla uniknięcia narażenia personelu pielęgniarSKiego na szczególne zagrożenia. Jeżeli narażenie na takie zagrożenia jest nieuniknione, wówczas należy podejmować środki dla zredukowania go do minimum.

2) Aby zmniejszyć narażenie personelu pielęgniarSKiego na te zagrożenia, należy przewidywać dla tego personelu, zatrudnionego normalnie przy pracach stwarzających szczególne zagrożenia, podejmowanie takich środków, jak dostarczanie ubiorów ochronnych, szczepienia, skrócony czas pracy, częste przerwy w pracy, czasowe przesunięcie do innej pracy lub dłuższy urlop wypoczynkowy.

3) Ponadto personel pielęgniarSKI, który jest narażony na szczególne zagrożenia, powinien otrzymać odpowiednią rekompensatę finansową.

50. Kobiety w ciąży lub rodzice małych dzieci, którzy są normalnie zatrudnieni przy pracach stanowiących zagrożenie dla ich zdrowia, albo dla zdrowia ich dzieci, powinni być przesuwani na stanowiska odpowiadające ich sytuacji, bez naruszenia ich uprawnień.

51. W celu zapewnienia skutecznego stosowania postanowień dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa personelu pielęgniarSKiego, należy dążyć do współpracy z tym personelem i z organizacjami reprezentującymi jego interesy.

52. Należy podejmować odpowiednie działania do zapewnienia kontroli przestrzegania ustawodawstwa lub innych postanowień odnoszących się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa personelu pielęgniarSKiego.

X. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

53.1) Personel pielęgniarSKI powinien korzystać z ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego, na poziomie co najmniej równoważnym z tym, z jakiego korzystają, w zależności od przypadku, inni pracownicy sektora publicznego lub prywatnego, albo pracownicy samodzielni zainteresowanego kraju. Ochrona ta powinna obejmować również okresy próbne i okres kształcenia osób zatrudnionych regularnie w charakterze personelu pielęgniarSKiego.

2) Ochrona personelu pielęgniarSKiego w ramach zabezpieczenia społecznego powinna brać pod uwagę szczególny charakter jego pracy.

54. Należy przyjmować, w miarę możliwości, odpowiednie postanowienia mające na celu zapewnienie personelowi pielęgniarSKIemu ciągłości korzystania z praw i świadczeń w razie zmiany zatrudnienia lub czasowego przerwania pracy.

55.1) Jeżeli system zabezpieczenia społecznego pozostawia osobom ubezpieczonym swobodny wybór lekarza i zakładu leczniczego, należy zapewnić personelowi pielęgniarskiemu możliwość korzystania z takich samych uprawnień.

2) Karty lekarskie personelu pielęgniarskiego powinny mieć charakter poufny.

56. Ustawodawstwo krajowe powinno uznać za chorobę zawodową każdą chorobę nabytą przez personel pielęgniarski w wyniku jego pracy.

XI. SPECJALNE SYSTEMY ZATRUDNIENIA

57. W celu bardziej efektywnego wykorzystywania zasobów personelu pielęgniarskiego i przeciwdziałania porzucaniu zawodu przez personel wykwalifikowany, należy podejmować środki dla umożliwienia zatrudnienia personelu pielęgniarskiego dorywczo lub w niepełnym wymiarze czasu.

58. Personel pielęgniarski, zatrudniony dorywczo lub w niepełnym wymiarze czasu, powinien korzystać z warunków zatrudnienia analogicznych do tych, jakie przysługują odpowiednio personelowi stałemu lub zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu, przy czym jego uprawnienia powinny być określone, w zależności od przypadku, w sposób proporcjonalny.

XII. POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE UCZNIÓW

59. Uczniowie przygotowujący się do zawodu pielęgniarskiego powinni korzystać ze swobód i uprawnień, z jakich korzystają uczniowie innych dyscyplin nauki, z zastrzeżeniem jedynie ograniczeń uzasadnionych potrzebami ich nauczania i szkolenia.

60.1) Praca uczniów na stażu praktycznym powinna być organizowana i realizowana w zależności od potrzeb szkolenia; nie powinna ona w żadnym razie być wykonywana jako środek zaspokajania normalnego zapotrzebowania na personel.

2) W okresie stażu praktycznego uczniowie powinni być przydzielani jedynie do prac odpowiadających poziomowi ich przygotowania fachowego.

3) W ciągu całego okresu nauczania i szkolenia uczniowie powinni korzystać z takiej samej ochrony sanitarnej, jak personel pielęgniarski.

4) Uczniowie powinni korzystać z odpowiedniej ochrony prawnej.

61. Podczas okresu nauczania i szkolenia uczniowie powinni otrzymywać dokładne i szczegółowe informacje na temat warunków zatrudnienia, pracy i awansu zawodowego personelu pielęgniarskiego, jak również na temat środków, jakimi oni dysponują dla obrony ich interesów ekonomicznych, społecznych i zawodowych.

XIII. WSPÓLPRACA MIĘDZYKRAJOWA

62. W celu popierania wymiany personelu, idei i wiedzy fachowej, przyczyniając się w ten sposób do polepszania jakości opieki pielęgniarskiej, Państwa Członkowskie powinny starać się, zwłaszcza w drodze porozumień wielo- i dwustronnych:

a) harmonizować nauczanie i szkolenie w zawodzie pielęgniarskim bez obniżania jego norm;

- b) ustalać warunki wzajemnego uznawania kwalifikacji nabytych za granicą;
- c) harmonizować warunki upoważniające do wykonywania zawodu;
- d) organizować programy wymiany personelu pielęgniarskiego.

63.1) Należy zachęcać personel pielęgniarski do wykorzystywania możliwości nauki i szkolenia, jakie oferowane są w ich własnym kraju.

2) Jednakże, jeśli okaże się to konieczne lub celowe, powinien on móc korzystać z możliwości nauki i szkolenia za granicą, możliwie w ramach programów zorganizowanej wymiany.

64.1) Personel pielęgniarski, który uczy się lub szkoli za granicą, powinien korzystać z odpowiedniej pomocy finansowej, na warunkach określonych w drodze umów wielo- lub dwustronnych, albo przez ustawodawstwo krajowe.

2) Te rodzaje pomocy powinny być uzależnione od zobowiązania do powrotu do kraju w rozsądnym terminie i do przystąpienia w ciągu określonego czasu do pracy, odpowiadającej nowo nabytym kwalifikacjom i na warunkach co najmniej równorzędnych tym, jakie przysługują innym obywatelom.

65. Należałoby rozważyć możliwość zapewnienia personelowi pielęgniarskiemu, pragnącemu pracować lub kształcić się za granicą w ciągu określonego czasu, warunków delegowania bez rozwiązania stosunku pracy.

66.1) Cudzoziemski personel pielęgniarski powinien posiadać kwalifikacje uznane przez właściwą władzę jako zadowalające do obsadzenia wolnych stanowisk oraz powinien spełniać wszelkie inne warunki wymagane do wykonywania zawodu w kraju zatrudnienia; personel cudzoziemski, uczestniczący w zorganizowanych programach wymiany, może być zwolniony z tego ostatniego obowiązku.

2) Pracodawca powinien upewnić się, czy cudzoziemski personel pielęgniarski posiada odpowiednie kwalifikacje językowe do zajęcia określonego stanowiska pracy.

3) W przypadku równorzędnych kwalifikacji, personel ten powinien korzystać z tak samo korzystnych warunków zatrudnienia, jak personel krajowy, w odniesieniu do stanowisk obejmujących takie same zadania i zakres odpowiedzialności.

67.1) Rekrutacja cudzoziemskiego personelu pielęgniarskiego dla celów zatrudnienia powinna być dopuszczalna jedynie w przypadkach, gdy:

- a) brak jest w kraju zatrudnienia personelu należycie wykwalifikowanego do zajęcia wolnych stanowisk;
- b) w kraju pochodzenia nie istnieje niedobór personelu pielęgniarskiego o poszukiwanych kwalifikacjach.

2) Rekrutacja cudzoziemskiego personelu pielęgniarskiego powinna odbywać się zgodnie z odpowiednimi postanowieniami Konwencji i Zalecenia dotyczących pracowników migrujących (zrewidowanych), z 1949 r.

68. Członkowie personelu pielęgniarskiego, zatrudnieni lub kształcący się za granicą, powinni korzystać z wszelkich niezbędnych ułatwień, jeżeli pragną powrócić do swego kraju.

69. W dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Państwa Członkowskie powinny, zgodnie z praktyką krajową:

- a) zapewnić cudzoziemskiemu personelowi pielęgniarstwu, który kształci się lub pracuje, równość traktowania z personelem krajowym;
- b) uczestniczyć w porozumieniach dwu- lub wielostronnych, które mają na celu zapewnić personelowi migrującemu zachowanie praw nabytych lub nabywanych, jak również udzielanie świadczeń za granicą.

XIV. METODY STOSOWANIA

70. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych, albo w każdy inny sposób, zgodny z praktyką krajową i właściwy ze względu na specyficzne warunki każdego kraju.

71. Przy stosowaniu postanowień niniejszego Zalecenia, Państwa Członkowskie oraz zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników powinny kierować się, w miarę jak będzie to możliwe i celowe, propozycjami w zakresie jego praktycznego stosowania, które są przedstawione w poniższym załączniku.

ZAŁĄCZNIK

PROPOZYCJE W SPRAWIE PRAKTYCZNEGO STOSOWANIA

POLITYKA W ZAKRESIE USŁUG PIELĘGNIARSKICH
I PERSONELU PIELĘGNIARSKIEGO

1. Należy przyznawać odpowiednie kredyty umożliwiające systematyczne osiągnięcie celów polityki krajowej w dziedzinie usług i personelu pielęgniarskiego.

2.1) Programowanie usług pielęgniarskich powinno być procesem ciągłym na wszystkich szczeblach ogólnego programowania ochrony zdrowia.

2) Usługi pielęgniarskie powinny być programowane na podstawie:

- a) informacji uzyskiwanych dzięki studiom i badaniom posiadającym charakter ciągły, pozwalający na ocenę, we właściwy sposób, wyłaniających się problemów oraz zasobów i potrzeb w tym przedmiocie;
- b) norm technicznych odpowiadających potrzebom i warunkom krajowym oraz lokalnym.

3) W szczególności należy podejmować środki w celu:

- a) ustalania zadowalających norm usług pielęgniarskich;
- b) określania funkcji pielęgniarskich na podstawie stwierdzonych potrzeb;
- c) określania norm obsady personalnej dla właściwego składu zespołów pielęgniarskich, zarówno pod względem liczbowym, jak i wymaganego poziomu kwalifikacji na różnych szczeblach i w różnych jego kategoriach;
- d) określania na tej podstawie kategorii, liczby i poziomu kwalifikacji personelu pielęgniarskiego, niezbędnych do rozwoju całokształtu usług pielęgniarskich i dla zapewnienia efektywnego zatrudnienia tego personelu;
- e) określania, po konsultacji z przedstawicielami zainteresowanego personelu, stosunków między personelem pielęgniarskim a innymi pracownikami służby zdrowia.

3. Polityka w zakresie usług i personelu pielęgniarskiego powinna zmierzać do rozwijania czterech typów funkcji personelu pielęgniarskiego, a mianowicie: opieki i usług pielęgniarskich, administracji usług pielęgniarskich, kształcenia, jak również badań w dziedzinie pielęgniarstwa.

4. Należy dostarczać odpowiednie środki techniczne i materialne do należytego spełnienia zadań przez personel pielęgniarski.

5. Klasyfikacja funkcji zaleconych w ust. 5 Zalecenia powinna opierać się na analizie zadań i ocenie funkcji, dokonywanej w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

NAUCZANIE I SZKOLENIE

6. W tych krajach, w których możliwości nauki są dla przeważającej części ludności ograniczone, należy podejmować działania, w ramach programu nauczania i szkolenia personelu pielęgniarskiego, w celu uzupełniania wykształcenia ogólnego uczniów, którzy nie osiągnęli poziomu kwalifikacji wymaganego zgodnie z ust. 9 Zalecenia.

7. Programy nauczania i szkolenia personelu pielęgniarskiego powinny dawać podstawy pozwalające na dostęp do form szkolenia prowadzących do podejmowania bardziej odpowiedzialnych funkcji, do skłaniania uczniów do wysiłku na rzecz stałego doskonalenia się i do przygotowania ich do stosowania nabytej wiedzy i kwalifikacji w ramach zespołu opieki zdrowotnej.

WYKONYWANIE ZAWODU

8.1) Upoważnienie do wykonywania zawodu może być uzależnione, na warunkach, jakie będą określone, od obowiązku jego odnowienia.

2) Wznowienie upoważnienia do wykonywania zawodu może być uzależnione od wymogów odbywania ciągłego szkolenia, jeśli takie działanie uznane jest za konieczne do zapewnienia utrzymania pełnych kwalifikacji personelu.

9. Ponowne zatrudnienie w zawodzie, po okresie przerwy, może być podporządkowane obowiązkowi kontroli kwalifikacji w określonych przypadkach i warunkach. W takim razie należy brać pod uwagę możliwość ułatwienia ponownego zatrudnienia w zawodzie takimi metodami, jak na przykład wprowadzenie podwójnej obsady w ciągu określonego czasu poprzedzającego tę kontrolę.

10.1) Każdy system dyscyplinarny, jakiemu może być podporządkowany personel pielęgniarski, powinien obejmować:

- a) definicję wykroczenia zawodowego, biorąc pod uwagę cechy właściwe do wykonywania zawodu oraz normy etyczne, które mają ewentualne zastosowanie do tego zawodu;
- b) określenie stosowanych sankcji, które powinny być proporcjonalne do stopnia popełnionego wykroczenia.

2) Tego rodzaju system dyscyplinarny powinien być ustanowiony w ramach zasad odnoszących się do całości personelu służby zdrowia lub, w razie ich braku, w sposób uwzględniający należycie zasady mające zastosowanie do innych kategorii personelu służby zdrowia.

KARIERA ZAWODOWA

11 Jeżeli możliwości awansu zawodowego są ograniczone w wyniku ogólnej koncepcji usług pielęgniarskich, należałoby podejmować środki mające na celu ułatwienie dostępu do studiów pozwalających na zdobycie kwalifikacji do pracy w innych zawodach służby zdrowia.

12.1) Należy podejmować środki do ustanowienia systemów klasyfikacji i skal wynagrodzeń, które dawałyby możliwość awansu zawodowego na podstawie sklasyfikowania poziomu funkcji, postulowanego w ust. 6 Zalecenia.

2) Systemy te powinny być wystarczająco dostępne, aby stanowiły pewną zachętę dla personelu pielęgniarskiego do podnoszenia poziomu kwalifikacji.

3) Awans personelu pielęgniarskiego powinien odbywać się na podstawie sprawiedliwych kryteriów i uwzględniać doświadczenie oraz wykazywane zdolności.

13. Podwyżki wynagrodzenia powinny być przewidywane na każdym poziomie funkcji, na zasadzie wzrostu doświadczenia i kwalifikacji.

14.1) Należy podejmować działania zachęcające personel pielęgniarski do maksymalnego wykorzystywania w pracy nabytej wiedzy i kwalifikacji.

2) Należy w sposób ciągły dokonywać oceny stopnia rzeczywistej odpowiedzialności personelu pielęgniarskiego oraz wykazywanych kompetencji, w celu zapewnienia mu odpowiedniego wynagrodzenia i możliwości awansu.

15.1) Okresy płatnego urlopu szkoleniowego powinny być uznawane za okresy pracy dla potrzeb utrzymania uprawnień do świadczeń socjalnych i innych praw wynikających ze stosunku pracy.

2) W miarę możliwości, okresy bezpłatnego urlopu szkoleniowego, przeznaczone na uzupełniające kształcenie i szkolenie, powinny być brane pod uwagę dla obliczania stażu pracy, w szczególności dla określenia wynagrodzenia i prawa do emerytury.

WYNAGRODZENIE

16. W oczekiwaniu na ustalenie poziomów wynagrodzenia porównywalnych ze stosowanym w innych zawodach, wymagających kwalifikacji analogicznych lub równoważnych oraz obejmujących podobny lub równoważny stopień odpowiedzialności, należy podejmować w razie potrzeby kroki, w celu ustalania możliwie jak najszybciej takich poziomów wynagrodzenia, które przyciągałyby i zatrzymywały personel w zawodzie pielęgniarstwie.

17.1) Dodatki do wynagrodzenia i wypłaty wyrównawcze, które są przyznawane w

sposób regularny, powinny być, zgodnie z praktyką stosowaną w zawodach wymienionych w ust. 16 niniejszego Załącznika, integralną częścią wynagrodzenia przyjmowanego do obliczania należności za urlopy wypoczynkowe, emerytury i inne świadczenia socjalne.

2) Ich wysokość powinna być okresowo analizowana, w świetle zmian kosztów utrzymania.

CZAS PRACY I WYPOCZYNKU

18.1) Rozkład czasu pracy, z zastrzeżeniem wymogów służby, powinien być ustalony w sposób, który zapewniłaby sprawiedliwy rozdział pracy zmianowej i podział godzin nadliczbowych, niedogodnych i uciążliwych między członków personelu pielęgniarstwie, a w szczególności między personel stały i czasowo zatrudniony oraz między personel pracujący w pełnym i niepełnym wymiarze czasu, a także uwzględniałby, w miarę możliwości, preferencje indywidualne i specjalne warunki, takie jak warunki klimatyczne, środki transportowe, obowiązki rodzinne itp.

2) Rozkład czasu pracy personelu pielęgniarstwie powinien być oparty raczej na zasadzie zapewnienia świadczenia usług pielęgniarstwie, niż na podporządkowaniu go potrzebom innych kategorii personelu służby zdrowia.

19.1) W celu ograniczenia stosowania godzin nadliczbowych, godzin niedogodnych i uciążliwych oraz służby w pogotowiu, należy podejmować odpowiednie kroki w dziedzinie organizacji pracy, w zakresie ustalania liczebności i wykorzystywania personelu oraz poprzez planowanie rozkładu czasu pracy. Należy, w szczególności, brać pod uwagę konieczność zorganizowania zastępstw nieobecnego w pracy personelu pielęgniarstwie lub przebywającego na urlopie, zgodnie z ustawodawstwem lub obowiązującymi układami zbiorowymi, aby nie przeciążać obecnego w pracy personelu.

2) Praca w godzinach nadliczbowych powinna być wykonywana na zasadzie dobrowolności, z zastrzeżeniem przypadków, w których w grę wchodzi interes chorych lub gdy nie ma dostatecznej liczby ochotników.

20. Termin zawiadomienia o rozkładzie czasu pracy, przewidziany w ust. 35 Zalecenia, powinien wynosić co najmniej 2 tygodnie.

21. Każdy okres służby w pogotowiu, podczas którego personel obowiązany jest pozostawać w miejscu pracy lub pracować efektywnie, powinien w całości być uważany za czas pracy i, jako taki, wynagradzany.

22.1) Członkowie personelu pielęgniarstwie powinni mieć swobodę spożywania posiłków w miejscach przez siebie wybranych.

2) Powinni oni mieć możliwość spędzania przerw na odpoczynek również poza miejscem pracy.

23. Terminy urlopu wypoczynkowego powinny być ustalane sprawiedliwie, biorąc należyście pod uwagę obowiązki rodzinne i preferencje indywidualne, jak również wymogi służby.

OCHRONA ZDROWIA

24. Personel pielęgniarski, wobec którego powinny być podejmowane specjalne środki, przewidziane w ustępach 47 pkt. 2), 49 i 50 Zalecenia, powinny obejmować, w szczególności, personel narażony stale na promieniowanie jonizujące lub na działanie środków znieczulających albo stykający się z osobami cierpiącymi na choroby zakaźne lub umysłowe.

25. Ponadto, personel pielęgniarski narażony stale na działanie promieni jonizujących powinien korzystać dodatkowo ze środków ochrony przewidzianych w Konwencji i Zaleceniu dotyczących ochrony przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r.

26. Prace, do których nie należy kierować kobiet ciężarnych i matek małych dzieci, powinny obejmować:

- a) jeśli chodzi o kobiety wskazane w ust. 5 Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa, z 1952 r., wszystkie rodzaje prac wymienione w tym ustępie;
- b) ogólnie, prace narażające na działanie promieniowania jonizującego lub substancji znieczulających albo wymagające stykania się z osobami cierpiącymi na choroby zakaźne.

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

27. Aby zapewnić ciągłość nabywania praw i świadczeń przewidzianych w ust. 54 Zalecenia, należy podejmować kroki mające na celu koordynowanie przepisów różnych prywatnych systemów uzupełniających, jeśli takie istnieją, z systemami ustawowymi.

28. W celu zapewnienia personelowi pielęgniarskiemu prawa do świadczeń z tytułu choroby zawodowej, przewidzianych w ust. 56 Zalecenia, Państwa Członkowskie powinny w drodze ustawodawczej:

- a) ustalić listę chorób, których pochodzenie zawodowe jest domniemywane w przypadku, gdy zapada na nie personel pielęgniarski oraz korygować okresowo tę listę, biorąc pod uwagę rozwój nauki i techniki dotyczący pracy personelu pielęgniarskiego;
- b) uzupełnić tę listę ogólną definicją chorób zawodowych lub postanowieniami pozwalającymi personelowi pielęgniarskiemu na ustalenie pochodzenia zawodowego chorób, które nie są uznawane za zawodowe na podstawie wspomnianej listy.

WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

29. Formy pomocy finansowej przyznawanej personelowi pielęgniarskiemu, który uczy się lub odbywa szkolenie zawodowe za granicą, mogą obejmować, w zależności od przypadków:

- a) opłatę kosztów podróży;
- b) finansowanie kosztów nauki;
- c) stypendia;
- d) pełną lub częściową wypłatę wynagrodzenia, jeśli chodzi o personel już zatrudniony.

30. W miarę możliwości, okresy urlopu lub oddelegowania na naukę albo do pracy za granicą powinny być brane pod uwagę dla obliczania stażu pracy, w szczególności dla określania wynagrodzenia i prawa do emerytury.

Konwencja Nr 150

dotycząca roli, zadań i organizacji administracji pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1978 r. na sześćdziesiątej czwartej sesji,

przypominając postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, a w szczególności Konwencji dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r., Konwencji dotyczącej inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r. i Konwencji dotyczącej służby zatrudnienia, z 1948 r., które wymagają podjęcia określonych działań w zakresie administracji pracy,

zważywszy, że pożądanym jest przyjęcie dokumentów ustanawiających wytyczne w sprawie powszechnego systemu administracji pracy,

przypominając postanowienia Konwencji dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r. i Konwencji dotyczącej rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.; przypominając także cel stworzenia pełnego i odpowiednio wynagradzanego zatrudnienia oraz przeświadczona o potrzebie ustalenia programu działania administracji pracy, zmierzającego do osiągnięcia celów wymienionych w konwencji,

uznając potrzebę pełnego poszanowania niezależności organizacji pracodawców i pracowników, przypominając w związku z tym postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, gwarantujące wolność i prawa związkowe, prawo do organizowania się i rokowań zbiorowych, a w szczególności Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r. i Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., które zabraniają wszelkiej ingerencji władz publicznych, ograniczającej te prawa lub przeszkadzającej w ich legalnym wykonywaniu; zważywszy również, że organizacje pracodawców i pracowników odgrywają istotną rolę w osiągnięciu celów postępu gospodarczego, społecznego i kulturalnego,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące administracji pracy, jej roli, zadań i organizacji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca administracji pracy, z 1978 r.

¹ Data wejścia w życie: 11 października 1980 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „administracja pracy” oznacza działalność administracji publicznej w dziedzinie krajowej polityki pracy;
- b) określenie „system administracji pracy” obejmuje wszystkie organy administracji publicznej odpowiedzialne za administrację pracy lub zajmujące się nią, bez względu na to, czy są one jednostkami publicznymi, włączając w to instytucje państwowe i regionalne lub lokalne albo wszelkie inne formy administracji zdecentralizowanej, jak również wszelkie struktury instytucjonalne, utworzone w celu koordynowania działalności tych organów, a także w celu zapewniania konsultacji i udziału pracodawców i pracowników oraz ich organizacji.

Artykuł 2

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, zlecić lub powierzyć pewien zakres działania administracji pracy organizacjom pozarządowym, a w szczególności organizacjom pracodawców i pracowników lub, w razie potrzeby, przedstawicielom pracodawców i pracowników.

Artykuł 3

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może uważać określoną działalność w sprawie jego krajowej polityki pracy za należącą do spraw, które, zgodnie z ustawodawstwem lub polityką krajową, są regulowane w drodze bezpośrednich rokowań między organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 4

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zapewni, w sposób odpowiadający warunkom krajowym, zorganizowanie i skuteczne działanie systemu administracji pracy na jego terytorium, jak również należyłą koordynację zadań i obowiązków powierzonych temu systemowi.

Artykuł 5

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, podejmie kroki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zapewnienia w ramach systemu administracji pracy konsultacji, współpracy i rokowań między władzami publicznymi a najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników lub, w razie potrzeby, przedstawicielami pracodawców i pracowników.

2. W zakresie zgodnym z ustawodawstwem i praktyką krajową kroki takie będą podejmowane na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, jak również na szczeblu różnych gałęzi działalności gospodarczej.

Artykuł 6

1. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy będą, stosownie do potrzeb, obowiązane do opracowywania, wprowadzania w życie, koordynowania, kontroli

i oceny krajowej polityki pracy lub do uczestniczenia w każdym z tych etapów i będą stanowić, w ramach administracji publicznej, czynnik tworzenia i stosowania ustawodawstwa, wcielając tę politykę w życie.

2. W szczególności, biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe normy pracy, organy te będą:

- a) brać udział w przygotowaniu, realizacji, koordynowaniu, kontroli i ocenie krajowej polityki zatrudnienia, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową;
- b) badać w sposób ciągły sytuację osób zatrudnionych, bezrobotnych i niepełnozatrudnionych, biorąc pod uwagę ustawodawstwo i praktykę krajową w zakresie warunków pracy, zatrudnienia i życia zawodowego, zwracać uwagę na niedociągnięcia i nadużycia w tej dziedzinie oraz przedkładać wnioski co do środków zapobiegania im;
- c) udostępniać swoje usługi pracodawcom i pracownikom oraz ich odpowiednim organizacjom, na warunkach zgodnych z ustawodawstwem lub praktyką krajową, mając na uwadze popieranie na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, jak również na szczeblu różnych gałęzi działalności gospodarczej – skutecznej konsultacji i współpracy między władzami i organami publicznymi oraz organizacjami pracodawców i pracowników, jak również między tymi organizacjami;
- d) udostępniać porady techniczne na życzenie pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji.

Artykuł 7

Gdy tego wymagają warunki krajowe, dla uczynienia zadość potrzebom możliwie największej liczby pracowników i w zakresie, w jakim takie działania nie zostały jeszcze podjęte, każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie popierał rozszerzanie, w razie potrzeby stopniowo, zadań systemu administracji pracy przez obejmowanie nimi działalności, wykonywanej we współpracy z innymi właściwymi organami, a dotyczącej warunków pracy i życia zawodowego tych kategorii pracowników, którzy w świetle prawa nie wykonują pracy najemnej, takich jak:

- a) rolnicy, którzy nie zatrudniają pracowników obcych, połownicy i pracownicy rolni podobnych kategorii;
- b) osoby pracujące na własny rachunek, które nie zatrudniają pracowników obcych, wykonujące pracę w wolnych zawodach w rozumieniu praktyki krajowej;
- c) członkowie spółdzielni i pracownicy przedsiębiorstw pod ich własnym zarządem;
- d) osoby wykonujące pracę w formach przyjętych w drodze zwyczaju lub tradycji lokalnych.

Artykuł 8

W zakresie zgodnym z ustawodawstwem i praktyką krajową, organy właściwe w ramach systemu administracji pracy będą brać udział w tworzeniu krajowej polityki w zakresie międzynarodowych stosunków dotyczących pracy i reprezentowaniu państwa w tej dziedzinie oraz opracowywaniu posunięć, jakie będą podejmowane w tym zakresie na szczeblu krajowym.

Artykuł 9

Mając na względzie zapewnienie właściwej koordynacji zadań i obowiązków systemu administracji pracy, w sposób określony zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, ministerstwo pracy lub inny podobny organ powinien dysponować środkami pozwalającymi na sprawdzanie, czy wszelkie instytucje parapaństwowe, obowiązane do określonej działalności w zakresie administracji pracy i organy regionalne lub lokalne, którym taka działalność byłaby zlecona, działają zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przestrzegają wyznaczonych im celów.

Artykuł 10

1. Personel systemu administracji pracy będzie składał się z osób mających odpowiednie kwalifikacje do wykonywania powierzonych im zadań i niezależnych od wszelkich nieodpowiednich wpływów z zewnątrz oraz będzie miał możliwość korzystania z niezbędnego szkolenia w zakresie wykonywania swych zadań.

2. Personel ten będzie korzystał ze statusu, środków materialnych i zasobów finansowych, niezbędnych do efektywnego spełniania swoich zadań.

* * *

Artykuły 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 158

dotyczące roli, zadań i organizacji administracji pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1978 r. na sześćdziesiątej czwartej sesji,

przypominając postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w sprawie pracy, a w szczególności Konwencji dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r. Konwencji dotyczącej inspekcji pracy (rolnictwo), z 1969 r., i Konwencji dotyczącej służby zatrudnienia, z 1948 r., które wymagają podjęcia określonych działań w zakresie administracji pracy,

zważywszy, że pożądanym jest przyjęcie dokumentów ustanawiających wytyczne w zakresie powszechnego systemu administracji pracy,

przypominając postanowienia Konwencji dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r. i Konwencji dotyczącej rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., przypominając także cel stworzenia pełnego i odpowiednio wynagradzanego zatrudnienia oraz przeświadczona o potrzebie ustalenia programu działania administracji pracy, zmierzającego do osiągnięcia celów wymienionych konwencji,

uznając potrzebę pełnego poszanowania niezależności organizacji pracodawców i pracowników, przypominając w związku z tym postanowienia istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń w zakresie pracy, gwarantujące wolności prawa związkowe, prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych, a w szczególności Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r. i Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., które zabraniają wszelkiej ingerencji władz publicznych ograniczającej te prawa lub przeszkadzającej w ich legalnym wykonywaniu, zważywszy również, że organizacje pracodawców i pracowników odgrywają istotną rolę w osiąganiu celów postępu gospodarczego, społecznego i kulturalnego,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące administracji pracy, jej roli, zadań i organizacji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą administracji pracy, z 1978 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące administracji pracy, z 1978 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „administracja pracy” oznacza działalność administracji publicznej w dziedzinie krajowej polityki pracy;
- b) określenie „system administracji pracy” obejmuje wszystkie organy administracji publicznej odpowiedzialne za administrację pracy lub zajmujące się nią, bez względu na to, czy są one jednostkami administracyjnymi na szczeblu ministerstw, czy też instytucjami publicznymi, włączając w to instytucje parapaństwowe i regionalne lub lokalne albo wszelkie inne formy administracji zdecentralizowanej, jak również wszelkie struktury instytucjonalne, utworzone w celu koordynowania działalności tych organów, a także w celu zapewnienia konsultacji i udziału pracodawców i pracowników oraz ich organizacji.

2. Każdy Członek może, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, zlecić lub powierzyć pewien zakres działania administracji pracy organizacjom pozarządowym, a w szczególności organizacjom pracodawców i pracowników, lub, w razie potrzeby, przedstawicielom pracodawców i pracowników.

3. Każdy Członek może uważać określoną działalność w zakresie jego krajowej polityki pracy, za należącą do spraw, które, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, są regulowane w drodze bezpośrednich rokowań między organizacjami pracodawców i pracowników.

4. Każdy Członek powinien zapewnić, w sposób odpowiadający warunkom krajowym, zorganizowanie i skuteczne działanie systemu administracji pracy na jego terytorium, jak również należytą koordynację zadań i obowiązków powierzonych temu systemowi.

II. ZADANIA KRAJOWEGO SYSTEMU ADMINISTRACJI PRACY UNORMOWANIA ODNOSZĄCE SIĘ DO PRACY

5.1) Organy właściwe w ramach systemów administracji pracy powinny, w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników oraz w sposób i na warunkach określonych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, brać aktywny udział w przygotowaniu, rozwijaniu, przyjmowaniu, stosowaniu i ocenie unormowań odnoszących się do pracy, włączając związane z tym ustawodawstwo.

2) Powinny one udostępniać swoje usługi organizacjom pracodawców i pracowników, gdy może być to właściwe zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, mając na uwadze popieranie uregulowania warunków zatrudnienia w drodze rokowań zbiorowych.

6. System administracji pracy powinien obejmować system inspekcji pracy.

STOSUNKI PRACY

7. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny brać udział w ustalaniu i stosowaniu takich środków, jakie mogą być niezbędne do zapewnienia pracodawcom i pracownikom swobody wykonywania prawa zrzeszania się.

8.1) Powinny istnieć programy administracji pracy zmierzające do popierania, nawiązywania i utrzymywania stosunków pracy, które wyrażają poszanowanie prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych oraz zachęcają do stałego polepszania warunków pracy i życia zawodowego.

2) Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny przyczyniać się do poprawy stosunków pracy przez zapewnienie lub wzmocnienie służb doradczych dla przedsiębiorstw, organizacji pracodawców i organizacji pracowników, domagających się takich służb, zgodnie z programami ustalonymi na podstawie konsultacji z takimi organizacjami.

9. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny popierać pełny rozwój i wykorzystanie mechanizmu dobrowolnych rokowań.

10. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny, w przypadku zbiorowych sporów, móc zapewnić, w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, ułatwienia w zakresie pojednawstwa i pośrednictwa, właściwe dla warunków krajowych.

ZATRUDNIENIE

11.1) Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny być odpowiedzialne za opracowywanie, wprowadzanie w życie, koordynowanie, kontrolę i ocenę krajowej polityki zatrudnienia lub do uczestniczenia w nich.

2) Centralny organ systemu organizacji pracy, który określony będzie zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, powinien być ściśle związany lub odpowiedzialny za podjęcie właściwych środków instytucjonalnych w sprawach zapewnienia koordynacji działalności różnych władz i organów, które zajmują się różnymi aspektami polityki zatrudnienia.

12. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny koordynować lub uczestniczyć w koordynowaniu służb zatrudnienia, programów tworzenia i popierania zatrudnienia, programów poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz systemów świadczeń na wypadek bezrobocia, a także powinny koordynować lub uczestniczyć w koordynowaniu tych różnych służb, programów i systemów z wykonywaniem ogólnej polityki zatrudnienia.

13. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny być odpowiedzialne za ustanowienie lub popierać ustanowienie metod lub procedur w celu zapewnienia konsultacji organizacji pracodawców i pracowników, lub – gdzie właściwe przedstawiciele pracodawców i pracowników, w zakresie polityki zatrudnienia i popierania ich współpracy w stosowaniu tej polityki.

14.1) Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny być odpowiedzialne za planowanie siły roboczej lub, gdy nie jest to możliwe, powinny uczestniczyć w pracach organów do spraw planowania siły roboczej zarówno przez oficjalne przedstawicielstwo, jak i przez dostarczanie informacji i porad technicznych.

2) Powinny one uczestniczyć w koordynowaniu i integracji planów w zakresie siły roboczej z planami gospodarczymi.

3) Powinny one popierać przy ewentualnej pomocy innych właściwych władz i organów publicznych wspólne działanie pracodawców i pracowników, w zakresie zarówno krótko, jak i długoterminowej polityki zatrudnienia.

15. System administracji pracy powinien obejmować publiczną bezpłatną służbę zatrudnienia i zapewnić efektywne działanie takiej służby.

16. Organy właściwe w ramach systemu administracji pracy powinny, gdziekolwiek ustawodawstwo lub praktyka krajowa na to pozwala, ponosić odpowiedzialność lub współodpowiedzialność za dysponowanie funduszami publicznymi przeznaczonymi na takie cele jak przeciwdziałanie niepełnemu zatrudnieniu i bezrobociu, regulowanie regionalnego rozdziału zatrudnienia niektórych kategorii pracowników, włączając systemy pracy chronionej.

17. Organy właściwe w ramach systemu organizacji pracy powinny, w sposób i na warunkach określonych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, uczestniczyć w kształtowaniu polityki i programów rozwoju zasobów ludzkich, w tym również dotyczących poradnictwa i szkolenia zawodowego.

BADANIA NAD ZAGADNIENIAMI PRACY

18. Dla osiągnięcia swoich celów społecznych system administracji pracy powinien przeprowadzić badania, które stanowią jedno z jego ważnych zadań, jak również zachęcać innych do ich przeprowadzania.

III. ORGANIZACJA KRAJOWEGO SYSTEMU ADMINISTRACJI PRACY

WSPÓŁPRACA

19. Ministerstwo pracy lub inny podobny organ, określony przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, powinno podjąć lub zainicjować wprowadzenie środków zapewniających odpowiednie przedstawicielstwo systemu administracji pracy w organach administracyjnych i konsultacyjnych, w których zbierane są informacje, badane opinie, przygotowywane i podejmowane decyzje oraz opracowywane są środki realizacji w odniesieniu do polityki gospodarczej i społecznej.

20.1) Każda z głównych służb administracji pracy, odpowiedzialna za sprawy wymienione w powyższych ustępach 5 do 18, powinna przedstawić okresowe informacje lub sprawozdania na temat swej działalności ministerstwu pracy lub innemu podobnemu organowi wymienionemu w ust. 19, jak również organizacjom pracodawców i pracowników.

2) Informacje te lub sprawozdania powinny mieć charakter techniczny, zawierać odpowiednie dane statystyczne i wykazywać napotykaną trudności oraz, jeżeli możliwe, osiągnięte wyniki w sposób umożliwiający ocenę obecnych i przewidywanych kierunków rozwoju w dziedzinach będących przedmiotem głównego zainteresowania systemu administracji pracy.

3) System administracji pracy powinien oceniać, publikować i rozpowszechniać wszelkie informacje o charakterze ogólnym w zakresie zagadnień pracy, które może czerpać ze swojej działalności.

4) Członkowie, w konsultacji z Międzynarodowym Biurem Pracy, powinni dążyć do popierania ustanowienia odpowiednich wzorów publikacji tych informacji, w celu ułatwienia porównywalności informacji w skali międzynarodowej.

21. Struktura krajowego systemu administracji pracy powinna być przedmiotem stałych przeglądów w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

ŚRODKI FINANSOWE I PERSONEL

22.1) Należy podjąć właściwe działania, aby zapewnić systemowi administracji pracy odpowiednie środki finansowe i dostateczną liczbę odpowiednio wykwalifikowanego personelu w celu popierania efektywności tego systemu.

2) W związku z tym należyta uwaga powinna być poświęcona sprawom:

- a) znaczenia wykonywanych zadań;
- b) środków materialnych będących w dyspozycji personelu;
- c) warunków praktycznych, w których różne zadania muszą być przeprowadzone, aby dały pozytywne rezultaty.

23.1) Personel systemu administracji pracy powinien otrzymać wstępne i dalsze szkolenie na szczeblach odpowiadających jego pracy; powinny być zapewnione stałe przedsięwzięcia w celu zapewnienia dostępności tego szkolenia dla personelu w czasie całej jego kariery zawodowej.

2) Personel niektórych służb powinien mieć specjalne kwalifikacje wymagane dla tych służb, ustalone w sposób określony przez właściwy organ.

24. Należy rozważyć sprawę uzupełnienia programów i ułatwień krajowych w zakresie szkolenia wymienionego w ust. 23 przez współpracę międzynarodową, szczególnie na szczeblu regionalnym, w formie wymiany doświadczeń i informacji oraz wspólnych udogodnień i programów wstępnych oraz dalszych szkoleń.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA

25.1) System administracji pracy powinien normalnie obejmować wyspecjalizowane jednostki zajmujące się każdym zasadniczym programem, którym zarządzanie ustawodawstwo krajowe powierza administracji pracy.

2) Mogą na przykład istnieć jednostki do takich spraw jak opracowywanie norm w zakresie warunków pracy i zatrudnienia; inspekcji pracy; stosunków pracy; zatrudnienia, planowania siły roboczej i rozwoju zasobów ludzkich; międzynarodowych zagadnień pracy; i, jeżeli właściwe, zabezpieczenia społecznego, ustawodawstwa w zakresie płacy minimalnej i problemów odnoszących się do niektórych kategorii pracowników.

SŁUŻBY TERENOWE

26.1) Powinny zostać podjęte właściwe środki w celu zapewnienia efektywnej organizacji i działania służb terenowych systemu administracji pracy.

2) Środki te powinny w szczególności:

- a) zapewnić, żeby rozmieszczenie służb terenowych odpowiadało potrzebom różnych obszarów; reprezentatywne organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników będą konsultowane w tym zakresie;
- b) zapewnić służbom terenowym dostateczną liczbę personelu, wyposażenie i udogodnienia transportowe w celu efektywnego wykonywania ich obowiązków;
- c) zapewnić, żeby służby terenowe miały wystarczające i zrozumiałe instrukcje w celu uniknięcia możliwości odmiennego interpretowania ustawodawstwa na różnych obszarach.

Konwencja Nr 151

dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1978 r. na swej sześćdziesiątej czwartej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących przedstawicieli pracowników, z 1971 r.,

przypominając, że Konwencja dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. nie obejmuje niektórych kategorii pracowników publicznych oraz że Konwencję i Zalecenie dotyczące przedstawicieli pracowników, z 1971 r., stosuje się do przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach,

biorąc pod uwagę znaczny rozwój działalności służby publicznej w wielu krajach i potrzebę zdrowych stosunków pracy pomiędzy władzami publicznymi a organizacjami pracowników publicznych,

stwierdzając istnienie dużej różnorodności systemów politycznych, społecznych i gospodarczych Państw Członkowskich oraz różnic w ich praktyce (na przykład w zakresie funkcji administracji centralnej i terenowej, funkcji władz federalnych i władz prowincji w państwach federalnych oraz funkcji administracji przedsiębiorstw stanowiących własność publiczną, jak również różnego typu autonomicznych lub półautonomicznych organów publicznych, a także różnorodność charakteru stosunku pracy),

biorąc pod uwagę szczególne problemy powstające na tle zakresu stosowania umowy międzynarodowej i ustalenia definicji na jej potrzeby ze względu na różnice występujące w wielu krajach pomiędzy zatrudnieniem w sektorze publicznym i prywatnym, jak również trudności interpretacyjne, jakie powstały w związku ze stosowaniem do pracowników służb publicznych dotyczących ich postanowień Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. oraz spostrzeżenia organów kontrolnych MOP, które niejednokrotnie stwierdzały, że niektóre rządy stosują te postanowienia w sposób wyłączający duże grupy pracowników publicznych z zakresu stosowania tej Konwencji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące wolności związkowej i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

¹ Data wejścia w życie: 25 lutego 1981 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 22, poz. 78).

postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie międzynarodowej konwencji, przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego ósmego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca stosunków pracy (służba publiczna), z 1978 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja 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.

2. Ustawodawstwo krajowe określi zakres stosowania gwarancji przewidzianych w niniejszej Konwencji do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter.

3. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji.

Artykuł 2

W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „pracownik publiczny” oznacza każdą osobę objętą postanowieniami Konwencji zgodnie z art. 1.

Artykuł 3

W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „organizacja pracowników publicznych” oznacza każdą organizację, bez względu na skład, której celem jest popieranie i obrona interesów pracowników publicznych.

CZĘŚĆ II

OCHRONA PRAWA ORGANIZOWANIA SIĘ

Artykuł 4

1. Pracownicy publiczni będą korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, zmierzającymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie zatrudnienia.

2. Ochrona taka będzie stosowana w szczególności w odniesieniu do aktów mających na celu:

- a) uzależnienie zatrudnienia pracownika publicznego od nieprzystępowania lub rezygnacji z przynależności do organizacji pracowników publicznych;
- b) zwolnienie pracownika publicznego lub wyrządzenie mu szkody w jakikolwiek inny sposób z powodu jego przynależności do organizacji pracowników publicznych lub udziału w normalnej działalności takiej organizacji.

Artykuł 5

1. Organizacje pracowników publicznych będą korzystać z całkowitej niezależności od władz publicznych.
2. Organizacje pracowników publicznych będą korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji władz publicznych w zakresie tworzenia tych organizacji, ich działalności lub ich zarządu.
3. Jako akty ingerencji, w rozumieniu niniejszego artykułu, będą w szczególności traktowane kroki mające na celu tworzenie organizacji pracowników publicznych, które pozostawałyby pod wpływem władzy publicznej, lub udzielanie organizacjom pracowników publicznych pomocy finansowej albo popieranie tych organizacji w inny sposób w celu podporządkowania ich kontroli władzy publicznej.

CZĘŚĆ III

ZAPEWNIENIE UŁATWIENÍ ORGANIZACJOM PRACOWNIKÓW
PUBLICZNYCH

Artykuł 6

1. Przedstawicielom uznanych organizacji pracowników publicznych będą przyznawane stosowne ułatwienia, umożliwiające im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji zarówno w czasie pracy, jak i poza godzinami pracy.
2. Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanej administracji lub służby.
3. Charakter i zakres takich ułatwień zostanie ustalony w sposób określony w art. 7 niniejszej Konwencji lub w inny odpowiedni sposób.

CZĘŚĆ IV

PROCEDURA OKREŚLANIA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Artykuł 7

W razie potrzeby będą podejmowane kroki odpowiadające warunkom krajowym, zmierzające do udzielenia poparcia i pomocy w jak najszerszym rozwijaniu i stosowaniu mechanizmu rokowań między zainteresowanymi władzami publicznymi i organizacjami pracowników publicznych co do warunków zatrudnienia lub każdej innej metody pozwalającej na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków.

CZĘŚĆ V

ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Artykuł 8

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 gwarancje niezależno-

ści i bezstronności, takich jak mediacja, pojednawstwo i arbitraż, organizowane tak, aby wzbudzały zaufanie stron objętych sporem.

CZĘŚĆ VI

PRAWA OBYWATELSKIE I POLITYCZNE

Artykuł 9

Pracownicy publiczni będą korzystali, tak jak inni pracownicy, z praw obywatelskich i politycznych, mających podstawowe znaczenie dla normalnego korzystania z wolności związkowej, z zastrzeżeniem jedynie obowiązków wynikających z ich statusu i charakteru funkcji przez nich wykonywanych.

* * *

Artykuły 10–17: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 159

dotyczące procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1978 r. na sześćdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące wolności związkowej i procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą stosunków pracy w służbie publicznej, z 1978 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca 1978 r. niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące stosunków pracy w służbie publicznej, z 1978 r.

1.1) W krajach, które stosują procedury uznawania organizacji pracowników publicznych w celu określenia organizacji, które będą korzystały na zasadzie pierwszeństwa lub wyłączności z praw przewidzianych w Częściach III, IV lub V Konwencji dotyczącej stosunków pracy (służba publiczna), z 1978 r., takie określenie powinno być oparte na obiektywnych i uprzednio ustalonych kryteriach co do reprezentatywnego charakteru organizacji.

2) Procedury podane w pkt. 1 niniejszego ustępu powinny być takie, aby nie zachęcały do mnożenia się organizacji obejmujących te same kategorie pracowników.

2.1) W przypadku rokowań w sprawie warunków zatrudnienia, zgodnie z Częścią IV Konwencji dotyczącej stosunków pracy (służba publiczna), z 1978 r., osoby lub organy właściwe do prowadzenia rokowań w imieniu zainteresowanej władzy publicznej i procedura wprowadzenia w życie uzgodnionych warunków zatrudnienia powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub w inny właściwy sposób.

2) W przypadku gdy stosowane są metody inne niż rokowania, pozwalające przedstawicielom pracowników publicznych uczestniczyć w określaniu warunków zatrudnienia, procedura tego uczestnictwa i ostatecznego określania tych spraw powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub inne właściwe środki.

3. Gdy zawarty jest układ między władzą publiczną a organizacją pracowników publicznych zgodnie z pkt. 1 ust. 2 niniejszego Zalecenia, okres jego ważności i/lub procedura, za pomocą której może on być rozwiązany, odnawiany lub rewidowany, powinny być z zasady ściśle określone.

4. Przy określaniu charakteru i zakresu ułatwień, które powinny być przyznawane przedstawicielom organizacji pracowników publicznych zgodnie z ust. 3 art. 6 Konwencji dotyczącej stosunków pracy (służba publiczna), z 1978 r., należy wziąć pod uwagę Zalecenie dotyczące przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

Konwencja Nr 152
dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy
w przeladunkach portowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1979 r. na sześćdziesiątej piątej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia istniejących stosownych konwencji i zaleceń międzynarodowych dotyczących pracy, a szczególnie Konwencji dotyczącej wskazywania wagi na ciężkich przesyłkach przewożonych na statkach, z 1929 r., Konwencji dotyczącej zabezpieczenia maszyn, z 1963 r. i Konwencji dotyczącej środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracja), z 1977 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji dotyczącej ochrony przed wypadkami (dokerzy) (zrewidowanej), z 1932 r., 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 siedemdziesiątego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy (przeladunki portowe), z 1979 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przeladunek portowy” obejmuje całość i każdą część pracy wykonywanej przy załadunku lub rozładunku każdego statku, jak również każdą pracę z tym związaną; definicja takiej pracy będzie określona przez ustawodawstwo lub praktykę krajową. Organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników będą konsultowane lub w inny sposób będą uczestniczyły przy określaniu lub rewizji niniejszej definicji.

Artykuł 2

1. Członek może wprowadzić wyłączenia lub zezwolić na wprowadzenie wyjątków od postanowień niniejszej Konwencji w odniesieniu do przeladunku portowego

¹ Data wejścia w życie: 5 grudnia 1981 r.

w każdym miejscu, w którym ruch jest nieregularny i ogranicza się do małych statków, jak również w odniesieniu do przeladunku portowego na statkach rybackich lub określonych ich typach pod warunkiem, że:

- a) utrzymywane są bezpieczne warunki pracy;
- b) właściwa władza, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, upewni się biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, że wprowadzenie wyłączeń lub wyjątków jest uzasadnione.

2. Pewne wymogi określone w postanowieniach Części III niniejszej Konwencji mogą być zmienione jeżeli właściwa władza upewni się, po konsultacjach z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, że zmiany te zapewnią równorzędne udogodnienia, a ogólna ochrona nie będzie mniejsza od tej, jaka wynikałaby z pełnego zastosowania postanowień niniejszej Konwencji.

3. Wszystkie wyłączenia lub wyjątki wprowadzone zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu i wszystkie istotne zmiany wprowadzone zgodnie z postanowieniami ust. 2 niniejszego artykułu, a także przyczyny ich wprowadzenia, powinny być wykazywane w sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, przedkładanych zgodnie z art. 22 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „pracownik” oznacza każdą osobę zatrudnioną przy przeladunku portowym;
- b) określenie „osoba kompetentna” oznacza osobę mającą kwalifikacje i doświadczenie wymagane do wykonywania określonych funkcji oraz zatwierdzoną do wykonywania tych funkcji przez właściwą władzę;
- c) określenie „osoba odpowiedzialna” oznacza osobę wyznaczoną przez pracodawcę, kapitana statku lub właściciela urządzenia, stosownie do przypadku, do wykonywania określonych funkcji i która ma wystarczające kwalifikacje i doświadczenie oraz należyty autorytet dla właściwego wykonywania tych funkcji;
- d) określenie „osoba upoważniona” oznacza osobę upoważnioną przez pracodawcę, kapitana statku lub odpowiedzialną osobę do podjęcia określonych zadań oraz mającą niezbędną wiedzę i doświadczenie techniczne;
- e) określenie „urządzenie dźwignicowe” obejmuje wszystkie stałe lub ruchome urządzenia przeladunkowe, włączając nabrzeżne pochylnie o napędzie mechanicznym, używane na brzegach lub na pokładzie statku w celu zawieszania, podnoszenia lub opuszczania ładunków albo przenoszenia zawieszonych lub podbieranych ładunków z jednej pozycji do drugiej;
- f) określenie „sprzęt przeladunkowy” obejmuje każdy sprzęt, za pomocą którego ładunek może być przymocowany do urządzenia dźwignicowego, nie stanowiący integralnej części urządzenia dźwignicowego lub ładunku;
- g) określenie „dostęp” oznacza swobodne dojście;
- h) określenie „statek” obejmuje każdy typ statku, barki, lichtugi lub poduszkiowca, wyłączając okręty wojenne.

CZĘŚĆ II

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 4

1. Ustawodawstwo krajowe postanowi podjęcie środków zgodnych z Częścią III niniejszej Konwencji w zakresie przeładunku portowego w celu:

- a) zorganizowania i utrzymywania miejsc pracy, urządzeń i metod pracy, które gwarantują bezpieczeństwo i zdrowie;
- b) zapewnienia i utrzymywania bezpiecznych środków dostępu do każdego miejsca pracy;
- c) zapewnienia informacji, szkolenia i nadzoru niezbędnego do zabezpieczenia ochrony pracowników przed niebezpieczeństwami wypadku lub zagrożenia zdrowia, wynikającymi z zatrudnienia lub w czasie ich zatrudnienia;
- d) dostarczenia pracownikom wszelkiej odzieży i sprzętu ochrony osobistej oraz wszelkich urządzeń zabezpieczających, racjonalnie niezbędnych tam, gdzie odpowiednia ochrona przed niebezpieczeństwami wypadku lub zagrożeniem zdrowia nie może być zapewniona za pomocą innych środków;
- e) zapewnienia i utrzymywania odpowiednich i wystarczających środków pierwszej pomocy i ratunkowych;
- f) opracowania i zastosowania właściwych metod w zakresie zapobiegania nagłym zagrożeniom, które mogą wyniknąć.

2. Środki, które należy podjąć zgodnie z niniejszą Konwencją, obejmą:

- a) określenie wymogów dotyczących budowy, wyposażenia i utrzymania portu i innych miejsc, w których jest wykonywany przeładunek portowy;
- b) zapobieganie i ochronę przed pożarem i wybuchem;
- c) bezpieczne środki dostępu do statków, ładowni, pomostów, sprzętu i urządzeń dźwignicowych;
- d) transport pracowników;
- e) otwieranie i zamykanie luków oraz zabezpieczanie luków i pracy w ładowniach;
- f) konstrukcję, utrzymanie i używanie dźwigów i innych urządzeń przeładunkowych;
- g) konstrukcję, utrzymanie i używanie pomostów;
- h) osprzęt i używanie bomu ładunkowego statku;
- i) wykonywanie prób, badań, kontrolę i atestowanie, jeżeli jest to właściwe, urządzeń dźwignicowych, osprzętu urządzenia dźwignicowego, włączając łańcuchy i liny oraz zawiesia i inne uchwyty do podnoszenia, stanowiące integralną część ładunku;
- j) podnoszenie różnego rodzaju ładunków;
- k) układanie w stosy i magazynowanie towarów;
- l) niebezpieczne substancje i inne czynniki w środowisku pracy;
- m) odzież i sprzęt ochrony osobistej;
- n) urządzenia sanitarne i do mycia oraz ułatwienia socjalne;

- o) nadzór lekarski;
- p) środki pierwszej pomocy i ratunkowe;
- q) organizację higieny i bezpieczeństwa pracy;
- r) szkolenie pracowników;
- s) zawiadamianie i prowadzenie dochodzenia w sprawach wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

3. Praktyczne stosowanie wymogów, przewidzianych zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, powinno być zapewnione lub oparte na normach technicznych albo zbiorach norm praktycznych, zatwierdzonych przez właściwą władzę lub za pomocą innych właściwych metod, zgodnych z warunkami i praktyką krajową.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo krajowe nałoży na właściwe osoby – pracodawców, armatorów, kapitanów lub inne osoby, w zależności od przypadku – odpowiedzialność za zastosowanie środków, o których mowa w art. 4 ust. 1 niniejszej Konwencji.

2. Ilekroć dwóch lub więcej pracodawców prowadzi działalność jednocześnie w tym samym miejscu pracy, będą oni mieli obowiązek współpracować, w celu stosowania przewidzianych środków, bez naruszania odpowiedzialności każdego z nich za zdrowie i bezpieczeństwo pracy jego pracowników. W odpowiednich przypadkach właściwa władza określi ogólne zasady tej współpracy.

Artykuł 6

1. Będą wydane zarządzenia zobowiązujące pracowników do:

- a) nieprzeszkadzania, bez należytego uzasadnienia, we właściwym funkcjonowaniu wszelkich urządzeń zabezpieczających, przewidzianych do ich ochrony lub ochrony innych osób lub do używania ich w niewłaściwy sposób;
- b) racjonalnego dbania o bezpieczeństwo własne i innych osób, które mogą być zagrożone ich działaniem lub zaniedbaniem w pracy;
- c) zgłaszania niezwłocznie, bezpośrednim zwierzchnikom każdej sytuacji, która ich zdaniem mogłaby stanowić zagrożenie, i której nie mogą oni zmienić osobiście, tak aby mogły zostać podjęte środki poprawy.

2. Pracownicy mają prawo w każdym miejscu pracy współdziałać w zapewnieniu bezpiecznej pracy, przez kontrolę urządzeń i metod pracy oraz wyrażać opinie w sprawie przyjętych metod działania, jeżeli dotyczą one bezpieczeństwa. W stopniu, w jakim to jest właściwe i zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową, jeśli zgodnie z art. 37 niniejszej Konwencji zostały utworzone komisje bezpieczeństwa i higieny, z tego prawa będą korzystali za pośrednictwem tych komisji.

Artykuł 7

1. Wprowadzając w życie postanowienia niniejszej Konwencji w drodze ustawodawstwa krajowego lub innej odpowiedniej metody, zgodnej z praktyką i warunkami krajowymi, właściwa władza będzie działać w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Będzie organizowana ścisła współpraca między pracodawcami a pracownikami lub ich przedstawicielami w stosowaniu środków, o których mowa w art. 4 ust. 1 niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI TECHNICZNE

Artykuł 8

Ilekoć miejsce pracy stało się niebezpieczne lub istnieje niebezpieczeństwo zagrożenia dla zdrowia, będą podjęte skuteczne środki (obariowanie, olinowanie lub inne stosowne środki, włączając, gdzie niezbędne, zaprzestanie pracy) w celu ochrony pracowników do czasu, aż miejsce pracy stanie się znowu bezpieczne.

Artykuł 9

1. Wszystkie miejsca pracy, w których wykonywany jest przeładunek portowy i wszelkie dojścia do tych miejsc powinny być odpowiednio i dostatecznie oświetlone.

2. Każda przeszkoda, która może być niebezpieczna dla poruszania się urządzenia dźwignicowego, pojazdu lub osoby, powinna, jeżeli nie może być usunięta z przyczyn praktycznych, odpowiednio i wyraźnie oznaczona i, gdzie jest to niezbędne, odpowiednio oświetlona.

Artykuł 10

1. Wszelkie nawierzchnie używane do ruchu pojazdów lub układania towarów albo materiałów powinny być odpowiednie dla tego celu i właściwie utrzymywane.

2. Gdy towary lub materiały są układane lub zdejmowane ze stosów, układane lub wyjmowane z ładowni, praca powinna być wykonana w bezpieczny i właściwy sposób, mając na uwadze rodzaj towarów lub materiałów i ich opakowanie.

Artykuł 11

1. Będą zostawione drogi odpowiedniej szerokości, tak aby pozwalały na bezpieczne użytkowanie pojazdów i urządzeń przeładunkowych.

2. Jeżeli jest to niezbędne i wykonalne, będą urządzone oddzielne przejścia dla pieszych; przejścia takie będą odpowiedniej szerokości i w takim stopniu, w jakim jest to wykonalne, oddzielone od dróg używanych przez pojazdy.

Artykuł 12

Tam, gdzie dokonuje się przeładunku portowego, będą utrzymywane w gotowości do użytku, odpowiednie i dostateczne środki do zwalczania pożaru.

Artykuł 13

1. Wszystkie niebezpieczne części urządzeń mechanicznych powinny być skutecznie zabezpieczone, chyba że znajdują się one w takiej pozycji lub są takiej konstrukcji, że zapewniają takie samo bezpieczeństwo, jak gdyby były skutecznie zabezpieczone.

2. Należy podjąć skuteczne środki umożliwiające, w razie nagłej potrzeby, natychmiastowe przerwanie dopływu prądu do wszystkich urządzeń mechanicznych, w stosunku do których jest to niezbędne.

3. W przypadku gdy prace związane z czyszczeniem, konserwacją lub naprawą, które muszą być prowadzone na urządzeniu mechanicznym, stwarzałyby niebezpieczeństwo dla osób, urządzenie mechaniczne powinno być zatrzymane przed rozpoczęciem takich prac i należy podjąć odpowiednie środki uniemożliwiające uruchomienie urządzenia przed zakończeniem prac: z zastrzeżeniem, że odpowiedzialna osoba może uruchomić urządzenie mechaniczne w celu sprawdzenia lub regulowania, które to czynności nie mogą być przeprowadzone, gdy urządzenie nie pracuje.

4. Jedynie osoba upoważniona może:

- a) usuwać jakiegokolwiek zabezpieczenia, gdy jest to niezbędne do wykonania pracy;
- b) usuwać urządzenie zabezpieczające lub je wyłączać do czyszczenia, regulowania lub naprawy.

5. Jeżeli jakiegokolwiek zabezpieczenie zostało usunięte, należy podjąć odpowiednie środki ostrożności, a zabezpieczenie winno być założone na miejsce tak szybko, jak jest to wykonalne.

6. Jeżeli jakiegokolwiek urządzenie zabezpieczające zostało usunięte lub wyłączone, urządzenie to powinno być zamocowane na swoje miejsce lub uruchomione tak szybko, jak jest to wykonalne oraz należy podjąć środki, aby odpowiednia instalacja nie mogła być używana lub nieumyślnie uruchomiona, dopóki urządzenie zabezpieczające nie zostanie zainstalowane na swoje miejsce lub uruchomione.

7. Dla celów niniejszego artykułu określenie „urządzenie mechaniczne” obejmuje wszystkie urządzenia dźwignicowe, zmechanizowane pokrywy luków lub inne urządzenia o napędzie mechanicznym.

Artykuł 14

Wszystkie urządzenia i instalacje elektryczne powinny być tak skonstruowane, zainstalowane, obsługiwane i utrzymywane, ażeby zapobiec niebezpieczeństwu i by odpowiadały normom uznanym przez właściwą władzę.

Artykuł 15

Gdy statek jest załadowywany lub wyładowywany wzdłuż nabrzeża lub innego statku, należy zapewnić i utrzymać w gotowości odpowiednie i bezpieczne środki dostępu do statku, właściwie zainstalowane i zabezpieczone.

Artykuł 16

1. Gdy pracownicy muszą być przewożeni na statek lub ze statku albo z innego miejsca drogą wodną, należy podjąć odpowiednie środki dla zapewnienia bezpiecznego wejścia na statek, przewozu i zejścia ze statku; należy określić warunki, jakim powinny odpowiadać statki używane do tego celu.

2. Gdy pracownicy muszą być przewożeni do miejsca pracy lub z miejsca pracy drogą lądową, środki transportu zapewnione przez pracodawcę winny być bezpieczne.

Artykuł 17

1. Dostęp do ładowni statku lub do pokładu ładunkowego winien być zapewniony za pomocą:

- a) nieruchomych schodów lub, gdy jest to praktycznie niemożliwe, stałej drabiny lub kładek albo klamer o stosownych wymiarach, odpowiedniej wytrzymałości i właściwej konstrukcji; lub
- b) innych środków możliwych do przyjęcia przez właściwą władzę.

2. W takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, środki dostępu wymienione w niniejszym artykule powinny być usytuowane poza światłem luku.

3. Pracownicy nie będą używali ani nie będą zmuszani do używania innych środków dostępu do ładowni statku lub na pokład ładunkowy, niż te, które są wymienione w niniejszym artykule.

Artykuł 18

1. Może być używana tylko ta pokrywa luku lub rozpornica, która jest solidnej konstrukcji, odpowiedniej wytrzymałości do zastosowania, dla którego ma być przeznaczona, i właściwie utrzymywana.

2. Pokrywy luków obsługiwane za pomocą urządzeń dźwignicowych powinny być wyposażone w łatwo dostępne i stosowne uchwyty do umocowania zawiesi lub innych urządzeń podnoszących.

3. Gdy pokrywy luków lub rozpornice nie są zamienne, powinny one być wyraźnie oznaczone w celu wskazania luku, do którego należą i ich położenia w nim.

4. Jedynie osoba upoważniona (kiedy to tylko praktycznie możliwe – członek załogi statku) może otwierać lub zamykać pokrywy luków o napędzie mechanicznym; pokrywy luków nie powinny być otwierane lub zamykane, gdy w trakcie tych operacji jakkolwiek osoba mogłaby odnieść obrażenie.

5. Postanowienia ust. 4 niniejszego artykułu mają zastosowanie, odpowiednio, do urządzeń o napędzie mechanicznym na statku, takich jak wrota w kadłubie statku, pochylnia, uchylny pokład samochodowy lub podobne urządzenie.

Artykuł 19

1. Należy podjąć odpowiednie środki do zabezpieczenia wszelkich otworów w pokładzie, na którym muszą pracować pracownicy, a w który to otwór pracownicy lub pojazdy mogłyby wpaść.

2. Każdy luk nie wyposażony w zrębnicę o odpowiedniej wysokości i wytrzymałości, powinien być zamknięty lub zabezpieczony, gdy nie jest on dłużej używany, z wyjątkiem krótkich przerw w pracy, a osobie odpowiedzialnej będzie powierzony nadzór nad stosowaniem środków zabezpieczających.

Artykuł 20

1. Należy podjąć wszystkie niezbędne środki dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, którzy muszą przebywać w ładowni statku lub na pokładzie ładunkowym w czasie pracy w tej ładowni pojazdów mechanicznych lub w czasie załadunku albo wyładunku, odbywającego się za pomocą urządzeń mechanicznych.

2. Pokrywy luków i rozpornic nie powinny być zdejmowane lub zakładane w czasie trwania pracy w ładowni pod lukiem. Przed rozpoczęciem załadunku lub wyładunku wszystkie pokrywy luków i rozpornice, które nie są odpowiednio przymocowane, powinny być zdjęte.

3. W ładowni lub w przestrzeni międzypokładu powinno się zapewnić odpowiednią wentylację przez obieg świeżego powietrza w celu zapobieżenia niebezpieczeństwu zagrożenia zdrowia, wynikającemu z oparów wydalanym przez silniki spalinowe lub z innych źródeł.

4. Należy podjąć środki, włączając bezpieczne środki ewakuacji, dla zapewnienia bezpieczeństwa osób, w czasie gdy suchy ładunek masowy jest załadowywany lub wyładowywany w każdej ładowni lub międzypokładzie, albo gdy pracownik musi pracować w przedziale ładunkowym lub w ładowni statku.

Artykuł 21

Każde urządzenie dźwignicowe, każdy element jego osprzętu i każde zawiesie lub uchwyt do podnoszenia, stanowiący integralną część ładunku, powinno być:

- a) dobrze zaprojektowane i skonstruowane, o odpowiedniej wytrzymałości dla celów, do których jest używane, utrzymywane w dobrym stanie i zdolności do użytku oraz w przypadku urządzenia dźwignicowego, w odniesieniu do którego jest to niezbędne, właściwie zainstalowane;
- b) używane w bezpieczny i właściwy sposób, w szczególności nie obciążane ponad jego dopuszczalne obciążenie robocze lub obciążenia, oprócz prób przeprowadzanych zgodnie z przepisami i pod kierunkiem właściwej osoby.

Artykuł 22

1. Każde urządzenie dźwignicowe i każdy element jego osprzętu powinien być poddany badaniom zgodnie z ustawodawstwem krajowym przez właściwą osobę przed pierwszym użyciem i po wszelkich istotnych zmianach lub naprawach jakichkolwiek części wpływających na jego bezpieczeństwo.

2. Urządzenia dźwignicowe, stanowiące część wyposażenia statku, powinny być poddane badaniom przynajmniej raz na pięć lat.

3. Nabrzędne urządzenia dźwignicowe powinny być poddane badaniom w okresach określonych przez właściwą władzę.

4. Po zakończeniu każdej próby urządzenia dźwignicowego lub elementu jego osprzętu, wykonanej zgodnie z niniejszym artykułem, urządzenie lub osprzęt będzie dokładnie zbadany i poświadczony przez osobę wykonującą próbę.

Artykuł 23

1. Niezależnie od postanowień art. 22, każde urządzenie dźwignicowe i każdy element jego osprzętu powinien być okresowo dokładnie badany i poświadczony przez właściwą osobę. Takie badania powinny być przeprowadzane co najmniej raz na 12 miesięcy.

2. W rozumieniu ust. 4 art. 22 i ust. 1 niniejszego artykułu, dokładne badanie oznacza szczegółowe badanie wzrokowe przez właściwą osobę, uzupełnione, jeżeli jest

to niezbędne, innymi odpowiednimi sposobami lub środkami, ażeby dojść do rzetelnych wniosków co do bezpieczeństwa badanego urządzenia lub elementu jego osprzętu.

Artykuł 24

1. Każdy element osprzętu przeładunkowego powinien być regularnie kontrolowany przed użyciem. Zawiesia przeznaczone do jednorazowego użytku lub niezwrotne nie powinny być ponownie używane. W przypadku zawiesi do ładunków podwieszanych, zawiesia powinny być kontrolowane tak często, jak jest to racjonalnie uzasadnione.

2. W rozumieniu ust. 1 niniejszego artykułu, kontrola oznacza kontrolę wzrokową przez odpowiedzialną osobę, wykonywaną dla zdecydowania czy w stopniu, w jakim może to być stwierdzone w ten sposób, sprzęt przeładunkowy lub zawiesie są bezpieczne do dalszego użytku.

Artykuł 25

1. Należyście wiarygodne protokoły, stwierdzające domniemanie bezpiecznego działania urządzeń dźwignicowych i elementów jego osprzętu, będą przechowywane na ładzie lub na statku, stosownie do przypadku; powinny one określać dopuszczalne obciążenie robocze i daty oraz wyniki prób dokładnych badań i kontroli, o których mowa w artykułach 22, 23 i 24 niniejszej Konwencji, z zastrzeżeniem, że w przypadku kontroli, o której mowa w ust. 1 art. 24 niniejszej Konwencji, protokół powinien być sporządzany tylko wówczas, gdy kontrola ujawniła wady.

2. Rejestr urządzeń dźwignicowych i elementów jego osprzętu powinien być prowadzony w formie określonej przez właściwą władzę, biorąc pod uwagę model zalecony przez Międzynarodowe Biuro Pracy.

3. Rejestr powinien zawierać zaświadczenia wystawione lub uznane za ważne przez właściwą władzę, albo poświadczony kopie powyższych zaświadczeń, w formie określonej przez właściwą władzę, biorąc pod uwagę modele zalecone przez Międzynarodowe Biuro Pracy dotyczące prób, dokładnego badania i kontroli, stosownie do przypadku, urządzeń dźwignicowych i elementów jego osprzętu.

Artykuł 26

1. Dla zapewnienia wzajemnego uznawania rozwiązań zastosowanych przez Członków, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję, w zakresie prób, dokładnego badania, kontroli i wydawania zaświadczeń dotyczących urządzeń dźwignicowych i elementów jego osprzętu, stanowiących część wyposażenia statku oraz prowadzenia rejestrów z tym związanych:

- a) właściwa władza każdego Członka, który ratyfikował Konwencję, powinna mianować lub w inny sposób uznać kompetentne osoby lub organizacje krajowe albo międzynarodowe do przeprowadzania prób i dokładnych badań lub czynności podobnych, pod warunkiem, że mianowanie lub uznanie na dalsze okresy będzie zależeć od zadowolającego wykonywania funkcji;
- b) Członkowie, którzy ratyfikowali Konwencję, zatwierdzą lub uznają mianowanych albo w inny sposób uznanych, zgodnie z lit. a) niniejszego ustępu, lub zawrą porozumienie co do zatwierdzenia lub uznania; w obydwu przypadkach zatwierdzenie lub uznanie nastąpi pod warunkiem, który czyni ich ciągłość zależną od zadowolającego wykonywania funkcji.

2. Urządzenia dźwignicowe, osprzęt urządzeń a dźwignicowego lub inne urządzenia przeładunkowe nie powinny być używane, jeżeli:

- a) właściwa władza nie jest przekonana, opierając się na świadectwie próby lub badania albo na wiarygodnym protokole, stosownie do przypadku, że niezbędna próba, badanie lub kontrola zostały wykonane zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji; lub
- b) z punktu widzenia właściwej władzy urządzenie lub jego osprzęt nie jest bezpieczny do użytku.

3. Ustęp 2 niniejszego artykułu nie będzie stosowany w sposób powodujący zwłokę w załadunku lub wyładunku statku, gdy używany sprzęt spełnia wymagania właściwej władzy.

Artykuł 27

1. Każde urządzenie dźwignicowe (inne niż bom ładunkowy statku) mające jedno dopuszczalne obciążenie robocze i każdy element osprzętu urządzenia dźwignicowego powinny mieć wyraźnie zaznaczone dopuszczalne obciążenie przez oznakowanie lub, gdy nie jest to praktyczne, za pomocą innych stosownych środków.

2. Każde urządzenie dźwignicowe (inne niż bom ładunkowy statku), mające więcej niż jedno dopuszczalne obciążenie robocze, powinno być wyposażone w efektywne środki umożliwiające operatorowi określenie dopuszczalnego obciążenia w każdych warunkach użytkowania.

3. Każdy bom ładunkowy statku (inny niż maszt – żuraw) powinien mieć wyraźnie zaznaczone dopuszczalne obciążenie, stosowane, gdy bom jest używany:

- a) w linobloku;
- b) z opuszczonym blokiem ładowniczym;
- c) w systemie bomów sprzężonych we wszystkich możliwych pozycjach bloku.

Artykuł 28

Każdy statek powinien posiadać plany olinowania i wszelkie inne stosowne informacje, niezbędne do bezpiecznego olinowania jego bomów ładunkowych i urządzeń dodatkowych.

Artykuł 29

Palety i podobne urządzenia przeznaczone do układania i przenoszenia ładunków powinny być trwałej konstrukcji, odpowiedniej wytrzymałości i pozbawione widocznych wad, które mogłyby wpływać na ich bezpieczne użytkowanie.

Artykuł 30

Ładunki nie powinny być podnoszone lub opuszczane, dopóki nie są w bezpieczny sposób zawieszane albo w inny sposób uchwycone przez urządzenie dźwignicowe.

Artykuł 31

1. Nabrzeża przesyłki kontenerowej powinny być tak urządzone, a praca na nich tak zorganizowana, aby zapewnić w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, bezpieczeństwo pracowników.

2. Statki przewożące kontenery winny być zaopatrzone w środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników, którzy mocują lub zwalniają zamocowania kontenerów.

Artykuł 32

1. Wszelkie niebezpieczne ładunki powinny być pakowane, znakowane i etykietowane, przenoszone, magazynowane oraz układane zgodnie z odpowiednimi wymogami przepisów międzynarodowych, mających zastosowanie do transportu niebezpiecznych towarów drogą wodną oraz szczególnie tych dotyczących przenoszenia niebezpiecznych towarów w portach.

2. Niebezpieczne substancje nie mogą być przenoszone, magazynowane lub układane, dopóki nie zostaną zapakowane i oznakowane oraz zaetykietowane, zgodnie z przepisami międzynarodowymi w zakresie transportu takich substancji.

3. Gdy pojemniki lub kontenery z substancjami niebezpiecznymi są rozbite lub uszkodzone w niebezpiecznym stopniu, praca przeladunkowa, inna niż niezbędna do usunięcia niebezpieczeństwa, powinna być na tym obszarze przerwana, a pracownicy przeniesieni w bezpieczne miejsce do czasu usunięcia niebezpieczeństwa.

4. Odpowiednie środki powinny być podjęte dla zapobieżenia narażeniu pracowników na toksyczne lub szkodliwe substancje albo czynniki, lub niedobór tlenu albo ryzyko wybuchu.

5. Gdy pracownicy muszą wejść do ciasnego pomieszczenia, w którym mogą być obecne toksyczne lub szkodliwe substancje albo w którym może występować niedobór tlenu, odpowiednie środki powinny być podjęte dla zapobieżenia wypadkom lub narażeniu zdrowia.

Artykuł 33

Odpowiednie środki ostrożności powinny być podjęte dla ochrony pracowników przed szkodliwymi skutkami nadmiernego hałasu w miejscu pracy.

Artykuł 34

1. Gdy odpowiednia ochrona przed niebezpieczeństwami wypadku lub narażenia zdrowia nie może być zapewniona w inny sposób, pracownicy powinni być wyposażeni i zobowiązani do właściwego używania takiego sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej, jaki może być wymagany do bezpiecznego wykonywania ich pracy.

2. Pracownicy będą zobowiązani do dbania o sprzęt ochrony osobistej i odzież ochronną.

3. Sprzęt ochrony osobistej i odzież ochronna powinny być właściwie utrzymane przez pracodawcę.

Artykuł 35

W razie wypadku, odpowiednie środki, włączając przeszkolony personel, powinny być łatwo dostępne dla ratowania wszystkich osób znajdujących się w niebezpieczeństwie, zastosowania środków pierwszej pomocy oraz do przeniesienia zranionych osób, w stopniu, w jakim jest to rozsądnie praktyczne, bez dalszego narażania ich na niebezpieczeństwo.

Artykuł 36

1. Każdy Członek określi w drodze ustawodawstwa lub za pomocą innych właściwych metod zgodnych z praktyką i warunkami krajowymi, i po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) zagrożenia zawodowe, w przypadku których będą prowadzone wstępne badania lekarskie lub okresowe badania lekarskie, albo obydwa rodzaje;
- b) maksymalne przerwy, w których okresowe badania lekarskie powinny być przeprowadzone, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień zagrożeń oraz szczególne okoliczności;
- c) zakres specjalnych badań, które wydają się niezbędne, w przypadku pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwo zawodowe dla zdrowia;
- d) właściwe środki dla zapewnienia pracownikom pracowniczych służb zdrowia.

2. Wszystkie badania lekarskie i specjalistyczne przeprowadzone zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu powinny być dla pracowników bezpłatne.

3. Protokoły z badań lekarskich i specjalistycznych powinny być poufne.

Artykuł 37

1. W każdym porcie, w którym znajduje się znaczna liczba pracowników, powinny być utworzone komisje bezpieczeństwa i higieny, w skład których powinni wchodzić przedstawiciele pracodawców i pracowników. Jeżeli jest to niezbędne, takie komisje powinny także być utworzone w pozostałych portach.

2. Ustanowienie, skład i funkcje takich komisji powinny być określone w drodze ustawodawstwa krajowego lub za pomocą innych właściwych metod, zgodnych z warunkami i praktyką krajową, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz w świetle warunków lokalnych.

Artykuł 38

1. Pracownik nie powinien być zatrudniony przy przeładunku portowym, dopóki nie zostanie on odpowiednio poinstruowany lub przeszkolony w zakresie potencjalnych zagrożeń związanych z jego pracą i głównych środków bezpieczeństwa, jakie należy podjąć.

2. Urządzenie dźwignicowe lub inne urządzenia przeładunkowe mają być obsługiwane jedynie przez osobę, która ma co najmniej 18 lat i niezbędne umiejętności oraz doświadczenie lub osobę będącą w trakcie szkolenia pod właściwym nadzorem.

Artykuł 39

W celu przyczynienia się do zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym powinny być podjęte środki zapewniające, iż będą one zgłaszane właściwej władzy i, gdy niezbędne, będzie przeprowadzone dochodzenie.

Artykuł 40

Zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową wystarczająca liczba odpowiednich i właściwych urządzeń sanitarnych oraz do mycia powinna być zapewniona i właściwie utrzymana w każdym porcie, gdzie tylko praktycznie możliwe, w rozsądnej odległości od miejsca pracy.

CZĘŚĆ IV REALIZACJA

Artykuł 41

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien:

- a) określić obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób i organów zajmujących się przeładunkiem portowym;
- b) podjąć niezbędne środki, włączając właściwe kary, zapewniające stosowanie postanowień Konwencji;
- c) zobowiązać właściwe służby inspekcji do nadzoru stosowania środków, jakie powinny być podjęte zgodnie z Konwencją, lub upewnić się, czy właściwa inspekcja jest przeprowadzana.

Artykuł 42

1. Ustawodawstwo krajowe powinno określić terminy, w których postanowienia niniejszej Konwencji zaczną mieć zastosowanie do:

- a) budowy lub wyposażenia statku;
- b) budowy lub wyposażenia każdego nabrzeżnego urządzenia dźwignicowego lub innego urządzenia przeładunkowego;
- c) budowy każdego elementu sprzętu przeładunkowego.

2. Terminy określone zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu nie powinny przekraczać czterech lat od daty ratyfikacji Konwencji.

CZĘŚĆ V POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 43

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą ochrony przed wypadkami (dokerzy), z 1929 r. i Konwencję dotyczącą ochrony przed wypadkami (dokerzy) (zrewidowaną), z 1932 r.

* * *

Artykuły 44–51: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 160

dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1979 r. na sześćdziesiątej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej ochrony przed wypadkami (dokerzy) (zrewidowanej), z 1932 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych, z 1979 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (przeladunki portowe), z 1979 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „przeladunek portowy” obejmuje całość i każdą część pracy wykonywanej przy załadunku lub wyładunku każdego statku, jak również każdą pracę z tym związaną; definicja takiej pracy powinna być określona przez ustawodawstwo lub praktykę krajową. Organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników będą konsultowane lub w inny sposób będą uczestniczyły przy określaniu i rewizji niniejszej definicji.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „pracownik” oznacza każdą osobę zatrudnioną przy przeladunku portowym;
- b) określenie „osoba kompetentna” oznacza osobę mającą kwalifikacje i doświadczenie wymagane do wykonywania określonych funkcji oraz zatwierdzoną do wykonywania tych funkcji przez właściwą władzę;
- c) określenie „osoba odpowiedzialna” oznacza osobę wyznaczoną przez pracodawcę, kapitana statku lub właściciela urządzenia, stosownie do przypadku, do wykonywania określonych funkcji, i która ma wystarczające kwalifikacje i doświadczenie oraz należyty autorytet dla właściwego wykonywania tych funkcji;
- d) określenie „osoba upoważniona” oznacza osobę upoważnioną przez pracodawcę, kapitana statku lub odpowiedzialną osobę do podjęcia określonych zadań oraz mającą niezbędną wiedzę i doświadczenie techniczne;

- e) określenie „urządzenie dźwignicowe” obejmuje wszystkie stałe lub ruchome urządzenia przeładunkowe, włączając nabrzeżne pochylnie o napędzie mechanicznym, używane na brzegu lub na pokładzie statku w celu zawieszania, podnoszenia lub opuszczania ładunków albo przenoszenia zawieszonych lub podbieranych ładunków z jednej pozycji do drugiej;
- f) określenie „sprzęt przeładunkowy” obejmuje każdy sprzęt, za pomocą którego ładunek może być przymocowany do urządzenia dźwignicowego, nie stanowiący integralnej części urządzenia dźwignicowego lub ładunku;
- g) określenie „dostęp” obejmuje swobodne dojście;
- h) określenie „statek” obejmuje każdy typ statku, okrętu, barki, lichtugi lub poduszki, wyłączając okręty wojenne.

II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

3. Nadając moc obowiązującą Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r., każdy Członek powinien wziąć pod uwagę:

- a) postanowienia stosownych konwencji, regulaminów i zaleceń przyjętych pod auspicjami Międzypaństwowej Morskiej Organizacji Doradczej, a w szczególności Konwencji międzynarodową w sprawie bezpieczeństwa kontenerów, z 1972 r., uwzględniając wszelkie zmiany, które mogłyby być wprowadzone;
- b) stosowne normy przyjęte przez uznane organizacje międzynarodowe zajmujące się sprawami normalizacji;
- c) stosowne postanowienia konwencji, regulaminów i zaleceń dotyczących żeglugi śródlądowej, przyjętych pod auspicjami międzynarodowych organizacji.

4. Przy opracowywaniu środków przewidzianych w art. 4 ust. 1 Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r., każdy Członek powinien wziąć pod uwagę założenia techniczne zawarte w najnowszym wydaniu Kodeksu Praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w porcie, opublikowanego przez Międzypaństwowe Biuro Pracy, w takim stopniu, w jakim wydają się one właściwe i stosowne w świetle okoliczności i warunków krajowych.

5. Przy podejmowaniu środków, o których mowa w art. 4. ust.1 Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r., każdy Członek powinien wziąć pod uwagę postanowienia Części III niniejszego Zalecenia, które uzupełniają postanowienia Części III tej Konwencji.

6. W celu zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, pracownicy powinni być odpowiednio poinstruowani lub przeszkoleni w zakresie metod bezpiecznej pracy, higieny zawodowej i, jeżeli to niezbędne, w zakresie metod udzielania pierwszej pomocy oraz bezpiecznego działania urządzeń przeładunkowych.

III. ŚRODKI TECHNICZNE

7.1) Wszystkie przejścia powinny być:

- a) wyraźnie oznaczone;
- b) w stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, wolne od wszelkich przeszkód nie związanych z odbywającą się pracą.

2) Drogi używane przez pojazdy powinny być, w stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, jednokierunkowe.

8.1) Wszędzie, gdzie jest to racjonalnie praktyczne, środki dostępu powinny być umieszczone poza linią ładunków zawieszonych.

2) Wszędzie, gdzie jest to niezbędne, środki dostępu na statku powinny być wyposażone w siatkę bezpieczeństwa właściwie zamocowaną, ażeby zapobiec upadkowi pracowników do wody między burtę statku a przyległe nabrzeże.

9. Pomosty łączeniowe używane z pochylniami na statkach systemu tocznego (roll on/roll off) powinny być zaprojektowane i używane w sposób zapewniający bezpieczeństwo.

10.1) Każdy luk na pokładzie otwartym, nie zabezpieczony za pomocą zrębnicy o odpowiedniej wysokości i wytrzymałości, powinien być skutecznie zabezpieczony lub przykryty.

2) Każdy luk międzypokładu powinien być, gdy jest otwarty, skutecznie zabezpieczony do odpowiedniej wysokości.

3) Zabezpieczenia mogą być czasowo usunięte z każdej strony luku, jeżeli jest to niezbędne w celu załadunku lub wyładunku towarów.

4) Jeżeli ze względów technicznych postanowienia punktów 1) i 2) niniejszego ustępu nie mogą być wprowadzone, upoważniona osoba powinna zapewnić bezpieczeństwo pracowników.

5) Ładunki pokładowe nie powinny być umieszczone na pokrywie luku ani pojazdy przejeżdżać przez pokrywę luku, która nie ma odpowiedniej wytrzymałości dla tego celu.

11. Gdy jest to niezbędne, z powodu wielkości ładowni, należy zabezpieczyć więcej niż jedną drogę ewakuacji.

12. Operator urządzeń dźwigowych powinien przed rozpoczęciem pracy skontrolować działanie urządzeń zabezpieczających.

13.1) Pojazdy lub urządzenia dźwignicowe napędzane benzyną nie powinny uzupełniać paliwa w ładowni statku, a pojazdy lub urządzenia dźwignicowe napędzane innymi paliwami powinny być napełniane w ładowni, jedynie pod warunkiem, który w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, zapewni bezpieczeństwo pracowników.

2) Jeżeli jest to racjonalnie praktyczne, pierwszeństwo należy dać używaniu w ładowni silników, które nie zanieczyszczają powietrza.

14. W takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, pracowników nie należy zmuszać do pracy w tej części ładowni, w której pracuje urządzenie trzymające lub chwytak.

15. Nowe części urządzenia dźwignicowego lub elementu jego osprzętu nie powinny być wytwarzane ze stali zgrzewnej.

16. Obróbka cieplna powinna być stosowana do wszelkich elementów sprzętu przeładunkowego tylko wówczas, gdy jest ona wykonywana pod nadzorem właściwej osoby i zgodnie z instrukcją.

17. Odpowiednia i dostateczna podkładka powinna być stosowana, jeżeli jest to niezbędne, w celu ochrony zawiesi ładunków obwiązywanych.

18. Zawiesia, które nie zostały zatwierdzone lub sprawdzone, nie powinny, bez względu na okoliczności, być używane do przeładunku.

19. Każda belka dźwigowa, rama dźwigowa, uchwyt próżniowy lub uchwyt magnetyczny, która nie stanowi integralnej części urządzenia dźwignicowego i każdy inny element jego osprzętu ważący więcej niż 100 kg powinien mieć wyraźnie oznaczoną jego wagę.

20. Palety niezwrótne i podobne urządzenia niezwrótne powinny:

- a) być wyraźnie oznaczone lub zaetykietowane dla wykazania, że są one niezwrótne;
- b) nie powinny być używane, chyba że są wolne od uszkodzeń mogących wpłynąć na ich bezpieczne użytkowanie; i
- c) nie powinny być ponownie używane.

21. Ładunki powiązane między sobą za pomocą drutów lub taśmy nie powinny być podnoszone lub opuszczane za pomocą haków lub innych przyrządów zahaczanych o druty lub taśmy, chyba że druty lub taśmy są odpowiedniej wytrzymałości.

22. Każdy rozsądny środek powinien być podjęty w celu zmniejszenia do minimum niebezpieczeństwa wypadku, gdy praca musi być wykonywana na wierzchu kontenerów.

23.1) Substancje niebezpieczne powinny być przenoszone, magazynowane lub układane pod nadzorem odpowiedzialnej osoby.

2) Gdy substancje niebezpieczne będą przenoszone, magazynowane lub układane, zainteresowani pracownicy będą odpowiednio poinformowani o zachowaniu specjalnych środków ostrożności, włączając działania, jakie będą podjęte w razie wycieku lub przypadkowego ulatniania się z ładunku statku.

24. Personel pierwszej pomocy powinien być biegły w stosowaniu właściwych metod reanimacji i ratownictwa.

25. Urządzenia dźwignicowe, jeżeli jest to niezbędne i racjonalnie praktyczne, powinny być wyposażone w środki ewakuacji z kabiny operatora. Środki powinny być podjęte w celu przeniesienia zranionego lub chorego operatora bez dalszego narażania go na niebezpieczeństwo.

26.1) Wyniki badań lekarskich i specjalistycznych, o których mowa w art. 36 Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r., powinny być podane do wiadomości zainteresowanego pracownika.

2) Pracodawca powinien być poinformowany, czy pracownik nadaje się do wykonywanej pracy i czy może on stanowić niebezpieczeństwo dla innych osób, pod warunkiem, że, z zastrzeżeniem art. 39 Konwencji, uszanowany jest poufny charakter informacji.

27. Urządzenia przewidziane zgodnie z art. 40 Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r., powinny, w stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, obejmować szatnie.

Konwencja Nr 153
dotycząca czasu pracy i odpoczynku
w transporcie drogowym¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1979 r. na sześćdziesiątej piątej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące czasu pracy i odpoczynku
w transporcie drogowym, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesią-
tego dziewiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja doty-
cząca czasu pracy i odpoczynku (transport drogowy), z 1979 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do kierowców najemnych pracujących dla przedsiębiorstw zajmujących się transportem dla strony trzeciej, czy też dla przedsiębiorstw przewożących towary lub pasażerów na rachunek własny, na pojazdach mechanicznych używanych zawodowo w wewnętrznym lub międzynarodowym transporcie drogowym towarów lub pasażerów.

2. Jeżeli niniejsza Konwencja nie przewiduje inaczej, ma ona również zastosowanie do właścicieli pojazdów mechanicznych używanych zawodowo w transporcie drogowym i nie będących pracownikami najemnymi członków ich rodzin, gdy pracują oni jako kierowcy.

Artykuł 2

1. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może wyłączyć ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji, lub niektórych z nich, osoby, które prowadzą pojazdy używane:

- a) w transporcie miejskim lub w określonych rodzajach transportu miejskiego, biorąc pod uwagę szczególne warunki techniczne eksploatacji tego transportu i warunki lokalne;
- b) w transporcie przedsiębiorstw rolniczych lub leśnych w takim stopniu, w jakim transport ten jest wykonywany za pomocą traktorów lub innych pojazdów przydzie-

¹ Data wejścia w życie: 10 lutego 1983 r.

lonych do lokalnej działalności rolniczej lub leśnej oraz jest używany wyłącznie w pracy tych przedsiębiorstw;

- c) w transporcie osób chorych lub poszkodowanych, w transporcie w celach ratowniczych oraz w transporcie w celach usług przeciwpożarowych;
- d) w transporcie w celach obrony narodowej i usług policyjnych oraz w takim stopniu, w jakim nie jest to konkurencyjne z transportem wykonywanym przez przedsiębiorstwa zajmujące się transportem dla strony trzeciej, w transporcie w zakresie usług istotnych dla władzy publicznej;
- e) w transporcie taksówkami; lub
- f) w transporcie który, ze względu na rodzaj używanego pojazdu, pasażerską lub towarową ładowność pojazdów, ich limitowane trasy lub maksymalną dopuszczalną szybkość, może być uważany za nie wymagający specjalnych przepisów dotyczących czasu jazdy i wypoczynku.

2. Właściwa władza lub organ w każdym kraju ustanowi odpowiednie normy dotyczące czasu jazdy i okresów wypoczynku kierowców wyłączonych ze stosowania postanowień niniejszej Konwencji, lub niektórych z nich, stosownie do postanowień ust. 1 niniejszego artykułu.

Artykuł 3

Reprezentatywne organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników będą konsultowane przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju, przed podjęciem decyzji we wszelkich sprawach objętych postanowieniami niniejszej Konwencji.

Artykuł 4

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „czas pracy” oznacza czas poświęcony przez kierowców najemnych na:

- a) prowadzenie pojazdu i inną pracę w czasie jazdy pojazdu; i
- b) pracę dodatkową dotyczącą pojazdu, jego pasażerów lub ładunku.

2. Okresy zwykłej obecności lub pozostawania w gotowości zarówno w pojeździe, jak i w miejscu pracy oraz w okresach, w których kierowcy nie mogą dysponować swoim czasem według swego uznania, mogą być uważane za czas pracy do wymiaru, który będzie określony w każdym kraju przez właściwą władzę lub organ, układy zbiorowe albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 5

1. Kierowcy nie wolno prowadzić pojazdu przez ciągły okres dłuższy niż cztery godziny bez przerwy.

2. Właściwa władza lub organ w każdym kraju, biorąc pod uwagę szczególne warunki krajowe, może zezwolić na przekroczenie okresu, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, nie więcej niż o jedną godzinę.

3. Długość przerwy, o której mowa w niniejszym artykule, i, gdy to właściwe, sposób, w jaki przerwa może być dzielona, będą określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

4. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może określić przypadki, w których postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania, ponieważ kierowcy korzystają z wystarczających przerw w wyniku postojów przewidzianych w rozkładzie jazdy lub przerywanego charakteru pracy.

Artykuł 6

1. Maksymalny całkowity czas jazdy, włączając godziny nadliczbowe, nie przekroczy dziewięciu godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo.

2. Całkowity czas pracy, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, może być obliczony jako przeciętna dla liczby dni lub tygodni, która będzie określona przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

3. Całkowity czas jazdy, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, będzie skrócony w przypadku działalności transportowej wykonywanej w szczególnie trudnych warunkach. Właściwa władza lub organ w każdym kraju zdefiniuje te działalności i określi całkowite czasy jazdy, które będą stosowane w odniesieniu do zainteresowanych kierowców.

Artykuł 7

1. Każdy kierowca najemny ma prawo do przerwy po okresie pięciu godzin ciągłej pracy, jak określono w art. 4 ust. 1 niniejszej Konwencji.

2. Długość przerwy, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, i, gdy to właściwe, sposób, w jaki przerwa może być dzielona, będą określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

Artykuł 8

1. Dzienny odpoczynek kierowców będzie wynosił co najmniej dziesięć następujących po sobie godzin w ciągu każdego okresu 24 godzin, licząc od początku dnia pracy.

2. Dzienny odpoczynek może być obliczony jako przeciętna dla okresów, które będą określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju: z zastrzeżeniem, że dzienny wypoczynek w żadnym przypadku nie będzie krótszy niż osiem godzin i nie będzie skrócony do ośmiu godzin częściej niż dwa razy w tygodniu.

3. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może przewidzieć różne wymiary dziennych okresów wypoczynku w zależności od tego, czy dotyczy to przewozu pasażerów, czy transportu towarów i w zależności od tego, czy wypoczynek jest realizowany w domu, czy gdzie indziej, pod warunkiem, że postanowienia ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu dotyczące minimalnej liczby godzin są przestrzegane.

4. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może przewidzieć wyjątki od postanowień ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu w zakresie wymiaru dziennych okresów wypoczynku i sposobu realizacji takich okresów wypoczynku, w przypadku pojazdów mających załogę składającą się z dwóch kierowców i pojazdów korzystających z promu lub pociągu.

5. W czasie dziennego wypoczynku kierowca nie będzie zobowiązany do pozostawania w pojeździe lub w jego pobliżu, jeżeli podjął on niezbędne środki ostrożności dla zapewnienia bezpieczeństwa pojazdu i jego ładunku.

Artykuł 9

1. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może zezwolić na tymczasowe wyjątki, ale jedynie w takim stopniu, w jakim może to być niezbędne do wykonania koniecznej pracy, przedłużenia czasu jazdy, przedłużenia ciągłego czasu pracy i skrócenia wymiaru dziennych okresów wypoczynku, przewidzianych w artykułach 5, 6, 7 i 8 niniejszej Konwencji:

- a) w razie wypadku, awarii, nieprzewidzianego opóźnienia, zatoru w ruchu lub przerwy w komunikacji;
- b) w przypadku siły wyższej; i
- c) w przypadku nagłej i wyjątkowej potrzeby zapewnienia pracy służbom użyteczności publicznej.

2. Gdy warunki krajowe lub lokalne, w których transport drogowy działa, nie pozwalają na ścisłe przestrzeganie artykułów 5, 6, 7 lub 8 niniejszej Konwencji, właściwa władza lub organ w każdym kraju może zezwolić na przedłużenie czasu jazdy, przedłużenie ciągłego czasu pracy i skrócenie wymiaru dziennych okresów wypoczynku, o które chodzi w tych artykułach, i zezwolić na wyjątki w zakresie stosowania artykułów 5, 6 lub 8 w stosunku do kierowców objętych art. 1, ust. 1 niniejszej Konwencji. W takim przypadku zainteresowany Członek przedstawi, w formie deklaracji załączonej do jego ratyfikacji, warunki krajowe i lokalne, jak również przedłużenia, skrócenia lub wyjątki, na które zezwala niniejszy ustęp. Taki Członek wskaże w swoich sprawozdaniach, przedstawianych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy postęp, który został dokonany dla ściślejszego lub szerszego stosowania artykułów 5, 6, 7 i 8 niniejszej Konwencji, i może w każdym czasie unieważnić deklarację w drodze złożenia następnej deklaracji.

Artykuł 10

1. Właściwa władza lub organ w każdym kraju:

- a) zapewni indywidualną książkę kontrolną i określi warunki jej wydawania, treść i sposób przechowywania przez kierowców; i
- b) ustanowi procedurę zgłaszania godzin przepracowanych zgodnie z art. 9, ust. 1 niniejszej Konwencji i okoliczności je uzasadniające.

2. Każdy pracodawca:

- a) będzie prowadził rejestr w formie zatwierdzonej przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju, wykazując godziny pracy i wypoczynku każdego kierowcy przez niego zatrudnionego; i
- b) udostępni rejestr władzom kontrolnym w sposób określony przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

3. Tradycyjne środki kontroli, o których mowa w ustępach 1 i 2 niniejszego artykułu, będą, jeżeli okaże się to niezbędne do określonych rodzajów transportu, zastąpione lub uzupełnione w stopniu, w jakim jest to możliwe, środkami nowoczesnymi, jak na przykład tachografy, zgodnie z zasadami, które będą ustalone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

Artykuł 11

Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinna przewidzieć:

- a) właściwy system inspekcji obejmujący kontrolę przedsiębiorstwa i dróg; i
- b) odpowiednie kary w przypadku naruszenia postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 12

Postanowienia niniejszej Konwencji, jeśli nie są wprowadzane w życie w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych albo w inny sposób zgodny z praktyką krajową, będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa.

Artykuł 13

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą czasu pracy i wypoczynku (transport drogowy), z 1939 r.

* * *

Artykuł 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 161

dotyczące czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1979 r. na sześćdziesiątej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego siódmego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące czasu pracy i odpoczynku (transport drogowy), z 1979 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do pracowników najemnych, pracujących dla przedsiębiorstw zajmujących się transportem dla strony trzeciej, czy też dla przedsiębiorstw przewożących towary lub pasażerów na rachunek własny, na pojazdach mechanicznych używanych zawodowo w wewnętrznym lub międzynarodowym transporcie drogowym towarów lub pasażerów, mianowicie jako:

- a) kierowcy; lub
- b) konwojenci, pomocnicy, konduktorzy i inne osoby podróżujące pojazdem używanym w transporcie drogowym i zajmujące się pracami związanymi z pojazdem, jego pasażerami lub ładunkiem.

2. Części II i VII do IX niniejszego Zalecenia, jak również postanowienia Części X do XII z tym związane, mają również zastosowanie do właścicieli pojazdów mechanicznych używanych zawodowo w transporcie drogowym i nie będących pracownikami najemnymi członków ich rodzin, gdy pracują oni w zakresie, o którym mowa w lit. a) lub b) ust. 1 niniejszego Zalecenia.

3.1) Właściwa władza lub organ w każdym kraju może wyłączyć ze stosowania postanowień niniejszego Zalecenia, lub niektórych z nich, osoby objęte ustępami 1) i 2) niniejszego Zalecenia, które pracują:

- a) w transporcie miejskim lub w określonych rodzajach transportu miejskiego, biorąc pod uwagę szczególne warunki techniczne eksploatacji tego transportu i warunki lokalne;

- b) w transporcie przedsiębiorstw rolniczych lub leśnych w takim stopniu, w jakim transport ten jest wykonywany za pomocą traktorów lub innych pojazdów przydzielonych do lokalnej działalności rolniczej lub leśnej oraz jest używany wyłącznie w pracy tych przedsiębiorstw;
- c) w transporcie osób chorych lub poszkodowanych, w transporcie w celach ratowniczych oraz w transporcie w celach usług przeciwpożarowych;
- d) w transporcie w celach obrony narodowej i usług policyjnych oraz w takim stopniu, w jakim nie jest to konkurencyjne z transportem wykonywanym przez przedsiębiorstwa zajmujące się transportem dla strony trzeciej, w transporcie w zakresie istotnych usług dla władzy publicznej;
- e) w transporcie taksówkami; i
- f) w transporcie który, ze względu na rodzaj używanego pojazdu, pasażerską lub towarową ładowność pojazdów, ich limitowane trasy lub maksymalną dopuszczalną szybkość, może być uważany za nie wymagający specjalnych przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku.

2) Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinna ustanowić odpowiednie normy dotyczące czasu pracy i okresów odpoczynku osób wyłączonych ze stosowania postanowień niniejszego Zalecenia, lub niektórych z nich, stosownie do postanowień pkt. 1) niniejszego ustępu.

II. KONSULTACJE PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

4. Reprezentatywne organizacje zainteresowanych pracodawców i pracowników powinny być konsultowane przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju, przed podjęciem decyzji we wszelkich sprawach objętych postanowieniami niniejszego Zalecenia.

III. DEFINICJA CZASU PRACY

5. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „czas pracy” oznacza czas poświęcony przez osoby objęte ust. 1 Zalecenia na:

- a) prowadzenie pojazdu i inną pracę w czasie jazdy pojazdu; i
- b) pracę dodatkową dotyczącą pojazdu, jego pasażerów lub ładunku.

6. Okresy zwykłej obecności lub pozostawiania w gotowości, zarówno w pojeździe, jak i w miejscu pracy oraz w których pracownicy nie mogą dysponować swoim czasem według swego uznania, jak również czas poświęcony przez nich na szkolenie i doskonalenie zawodowe, jeżeli uzgodniono między organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, mogą być uważane za czas pracy do wymiaru, który będzie określony w każdym kraju przez właściwą władzę lub organ, układy zbiorowe albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

IV. NORMALNY CZAS PRACY

A. NORMALNY TYGODNIOWY CZAS PRACY

7. Normalny czas pracy, mianowicie ten, w stosunku do którego krajowe przepisy dotyczące godzin nadliczbowych nie mają zastosowania, nie powinien przekraczać 40 godzin tygodniowo.

8. Normalny tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 7 niniejszego Zalecenia, może być wprowadzany stopniowo i etapami.

9.1) W przypadku transportu na dużych odległościach i w innej działalności transportowej, gdzie norma ustalona w ust. 7 niniejszego Zalecenia będzie niepraktyczna, ponieważ ma zastosowanie do jednego tygodnia, norma ta może być stosowana jako przeciętna dla maksymalnego okresu czterech tygodni.

2) Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinna określić maksymalną liczbę godzin pracy w jednym tygodniu, jeżeli, stosownie do pkt. 1) niniejszego ustępu, norma ustalona w ust. 7 jest stosowana jako przeciętna.

B. NORMALNY DOBOWY CZAS PRACY

10. Normalny czas pracy, jak określono w ust. 7 niniejszego Zalecenia, nie powinien przekraczać przeciętnie ośmiu godzin dziennie.

11.1) Gdy normalnie tygodniowe godziny pracy są nierówno rozdzielone na poszczególne dni tygodnia, normalny czas pracy nie powinien przekraczać dziesięciu godzin dziennie.

2) Gdy normalny dobowy czas pracy obejmuje znaczne okresy zwykłej obecności lub pozostawiania w gotowości albo przerwy w pracy lub gdy jest to niezbędne do umożliwienia załodze pojazdu przybycia do odpowiedniego miejsca odpoczynku, maksymalny limit, o którym mowa w pkt. 1 niniejszego ustępu, może być większy niż 10 godzin, ale nie większy niż 12 godzin dziennie.

V. MAKSYMALNY OKRES PRACY CIĄGŁEJ

12.1) Każdy pracownik najemny powinien mieć prawo do przerwy po okresie pięciu godzin ciągłej pracy, jak określono w ust. 5 niniejszego Zalecenia.

2) Długość przerwy, o której mowa w pkt. 1) niniejszego ustępu i, gdy to właściwe, sposób, w jaki przerwa może być dzielona, powinny być określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

VI. DOBOWA ROZPIĘTOŚĆ OKRESÓW ODPOCZYNKU

13.1) Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinny określić dla różnych gałęzi przemysłu transportu drogowego maksymalną liczbę godzin, które mogą oddzielać dwa następujące po sobie okresy dobowego odpoczynku.

2) Rozpiętość nie powinna być tak duża, ażeby skracać okres dobowego odpoczynku, do którego pracownicy są uprawnieni.

VII. CZAS JAZDY

14.1) Kierowcy nie wolno prowadzić pojazdu przez ciągły okres dłuższy niż cztery godziny bez przerwy.

2) Właściwa władza lub organ w każdym kraju, biorąc pod uwagę szczególne warunki krajowe, może zezwolić na przekroczenie okresu, o którym mowa w pkt. 1) niniejszego ustępu, ale nie więcej niż o jedną godzinę.

3) Długość przerwy, o której mowa w niniejszym ustępie i, gdy to właściwe, sposób, w jaki przerwa może być dzielona, powinny być określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

4) Właściwa władza lub organ w każdym kraju mogą określić przypadki, w których postanowienia niniejszego ustępu nie mają zastosowania, ponieważ kierowcy korzystają z wystarczających przerw w wyniku postojów przewidzianych w rozkładzie jazdy lub przerywanego charakteru pracy.

15. Maksymalny całkowity czas jazdy, włączając godziny nadliczbowe, nie powinien przekraczać dziewięciu godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo.

16. Całkowite czasy jazdy, o których mowa w ust. 15 niniejszego Zalecenia, mogą być obliczone jako przeciętna dla maksymalnego okresu czterech tygodni.

17. Całkowite czasy jazdy, o których mowa w ust. 15 niniejszego Zalecenia, mogą być skrócone w przypadku działalności transportowej wykonywanej w szczególnie trudnych warunkach. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może zdefiniować te działalności i określić całkowite czasy jazdy, które będą stosowane w odniesieniu do zainteresowanych kierowców.

VIII. DOBOWY ODPOCZYNEK

18. Dobowy odpoczynek osób objętych ustępami 1 i 2 niniejszego Zalecenia powinien wynosić co najmniej 11 następujących po sobie godzin w ciągu każdego okresu 24 godzin, licząc od początku dnia pracy.

19. Dobowy odpoczynek może być obliczony jako przeciętna dla okresów, które będą określone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju: z zastrzeżeniem, że dobowy odpoczynek w żadnym przypadku nie będzie krótszy niż osiem godzin.

20. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może przewidzieć różne wymiary dobowych okresów odpoczynku w zależności od tego, czy dotyczy to przewozu pasażerów, czy transportu towarów i w zależności od tego, czy z odpoczynku korzysta się w domu, czy gdzie indziej, pod warunkiem, że postanowienia ustępów 18 i 19 niniejszego Zalecenia dotyczące minimalnej liczby godzin są przestrzegane.

21. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może przewidzieć wyjątki od postanowień ustępów 18 i 19 niniejszego Zalecenia w zakresie wymiaru dobowych okresów odpoczynku i sposobu realizacji takich okresów odpoczynku, w przypadku pojazdów mających załogę składającą się z dwóch kierowców i pojazdów korzystających z promu lub pociągu.

22. W czasie dobowego odpoczynku załoga nie powinna być zobowiązana do pozostawania w pojeździe lub w jego pobliżu, jeżeli podjęła ona niezbędne środki ostrożności do zapewnienia bezpieczeństwa pojazdu i jego ładunku.

IX. TYGODNIOWY ODPOCZYNEK

23. Minimalny wymiar tygodniowego odpoczynku powinien wynosić 24 godziny następujące po sobie, przy czym okres ten powinien poprzedzać dobowy odpoczynek lub następować po nim.

24. Tygodniowy odpoczynek powinien, w miarę możliwości, zbiegać się z niedzielą lub z tradycyjnymi albo zwyczajowymi dniami wolnymi od pracy, i powinno się umożliwić spędzanie tego odpoczynku w domu przez pewien okres, który będzie określony przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

25. W transporcie na dużych odległościach powinno się umożliwić łączenie tygodniowego odpoczynku przez dwa następujące po sobie tygodnie. We właściwych przypadkach, właściwa władza lub organ w każdym kraju może zezwolić na łączenie tego odpoczynku przez dłuższy okres.

X. WYJĄTKI I GODZINY NADLICZBOWE

26.1) Właściwa władza lub organ w każdym kraju może zezwolić na tymczasowe wyjątki, ale jedynie w takim stopniu, w jakim może to być niezbędne do wykonania koniecznej pracy, przedłużenia czasu pracy, przedłużenia czasu jazdy i skrócenia wymiaru okresów odpoczynku, przewidzianych w poprzednich ustępach niniejszego Zalecenia:

- a) w razie wypadku, awarii, nieprzewidzianego opóźnienia, zatoru w ruchu lub przerwy w komunikacji;
- b) w przypadku siły wyższej; lub
- c) w przypadku nagłej i wyjątkowej potrzeby zapewnienia pracy służbom użyteczności publicznej.

2) Właściwa władza lub organ w każdym kraju może także zezwolić na przedłużenie czasu pracy, przedłużenie czasu jazdy i skrócenie wymiaru okresów odpoczynku przewidzianych w poprzednich ustępach niniejszego Zalecenia, gdy jest to niezbędne, w celu umożliwienia załozce przybycia do miejsca postoju lub zakończenia podróży, w zależności od przypadku, z zastrzeżeniem, że bezpieczeństwo drogowe nie jest przez to narażone.

27. Właściwa władza lub organ w każdym kraju może udzielić zezwolenia na przedłużenie normalnego czasu pracy, jako wyjątek tymczasowy, w przypadku nienormalnego nasilenia pracy. 28. Wszystkie godziny przepracowane ponad normalne godziny powinny być uważane za godziny nadliczbowe, i, jako takie, wynagradzane według wyższej stawki lub, jak określono w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych lub w inny sposób zgodny z praktyką krajową, inaczej wynagradzane.

XI. ŚRODKI KONTROLI

29. Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinna:

- a) zapewnić indywidualną książkę kontrolną i określić warunki jej wydawania, treść i sposób przechowywania przez kierowców;
- b) ustanowić procedurę zgłaszania godzin przepracowanych zgodnie z ust. 26 niniejszego Zalecenia i okoliczności je uzasadniające; i
- c) ustanowić procedurę udzielania zezwolenia na godziny, które mogą być przepracowane zgodnie z ust. 27 niniejszego Zalecenia, jak również określić liczbę godzin, na które zezwolenie może być przyznane, stosownie do rodzaju działalności transportowej i metod obliczania czasu pracy.

30. Każdy pracodawca powinien:

- a) prowadzić rejestr w formie zatwierdzonej przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju, wykazując godziny pracy i odpoczynku każdej osoby objętej niniejszym Zaleceniem i przez niego zatrudnionej; i
- b) udostępnić ten rejestr władzom kontrolnym w sposób określony przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

31. Tradycyjne środki kontroli, o których mowa w ustępach 29 do 30 niniejszego Zalecenia, powinny, jeżeli okaże się to niezbędne dla określonych rodzajów transportu, być zastąpione lub uzupełnione, w stopniu, w jakim jest to możliwe, środkami nowoczesnymi, jak na przykład tachografy, zgodnie z zasadami, które będą ustalone przez właściwą władzę lub organ w każdym kraju.

32. Właściwa władza lub organ w każdym kraju powinna przewidzieć:

- a) właściwy system inspekcji obejmujący kontrolę przedsiębiorstwa i dróg;
- b) odpowiednie kary w przypadku naruszenia przepisów wprowadzających w życie niniejsze Zalecenie.

XII. ŚRODKI I METODY STOSOWANIA

33.1) Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być stosowane w drodze ustawodawstwa, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub połączenia tych metod, albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową i który może być właściwy, uwzględniając warunki krajowe i potrzeby każdego rodzaju transportu.

2) Postanowienia niniejszego Zalecenia, które mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo na drodze, mianowicie dotyczące maksymalnego okresu pracy ciągłej, czasu jazdy, dobowego odpoczynku, środków kontroli, powinny być stosowane raczej w drodze ustawodawstwa.

Zalecenie Nr 162

dotyczące pracowników w starszym wieku

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1980 r. na sześćdziesiątej szóstej sesji,

przypominając Konwencję i Zalecenie dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., które wśród wymienionych w nich przyczyn dyskryminacji nie uwzględniają wieku, ale przewidują możliwość uzupełnienia tej listy,

przypominając określone postanowienia dotyczące pracowników w starszym wieku zawarte w Zaleceniu dotyczącym polityki zatrudnienia, z 1964 r., oraz w Zaleceniu dotyczącym rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.,

przypominając postanowienia konwencji i zaleceń w sprawie zabezpieczenia społecznego osób w starszym wieku, w szczególności Konwencji i Zalecenia dotyczących świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.,

przypominając również postanowienia ust. 3 art. 6 Deklaracji w sprawie równości szans i traktowania pracujących kobiet, przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy na sześćdziesiątej sesji w 1975 r.,

zważywszy, że pożądane jest uzupełnienie istniejących konwencji i zaleceń normami w zakresie równości szans i traktowania pracowników w starszym wieku, ich ochrony w zatrudnieniu oraz w zakresie przygotowania do emerytury i jej uzyskania,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracowników w starszym wieku: praca i emerytura, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracowników w starszym wieku, z 1980 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, którzy mogą napotkać trudności w sprawach związanych z zatrudnieniem i wykonywaniem zawodu z powodu podeszłego wieku.

2) Przy wprowadzaniu w życie niniejszego Zalecenia może zostać przyjęta w każdym kraju dokładniejsza definicja pracowników, do których ma ono zastosowanie, w odniesieniu do określonych kategorii wiekowych, w sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz właściwy ze względu na warunki lokalne.

3) Pracownicy, do których niniejsze Zalecenie ma zastosowanie, będą nazywani „pracownikami w starszym wieku”.

2. Problemy zatrudnienia pracowników w starszym wieku powinny być rozpatrywane w kontekście ogólnej i zbilansowanej strategii pełnego zatrudnienia oraz na szczeblu przedsiębiorstwa, ogólnej i zbilansowanej polityki społecznej, biorąc pod uwagę wszystkie grupy ludności i w ten sposób zapewniając, by problemy zatrudnienia nie były przesuwane z jednej grupy na drugą.

II. RÓWNOŚĆ SZANS I TRAKTOWANIA

3. Każdy Członek powinien, w ramach krajowej polityki popierania równości szans i traktowania pracowników bez względu na wiek i w ramach ustawodawstwa i praktyki w tym zakresie, zastosować środki zapobiegające dyskryminacji w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu w stosunku do pracowników w starszym wieku.

4. Każdy Członek powinien, metodami właściwymi dla warunków i praktyki krajowej:

- a) zastosować środki zapewniające efektywny udział organizacji pracodawców i pracowników w określaniu polityki, o której mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia;
- b) zastosować środki zapewniające efektywny udział organizacji pracodawców i pracowników w popieraniu przyjęcia i przestrzegania takiej polityki;
- c) wydać przepisy i/lub popierać programy, mające na celu zapewnienie przyjęcia i przestrzegania takiej polityki.

5. Pracownicy w starszym wieku powinni, bez dyskryminacji ze względu na wiek, korzystać z równości szans i traktowania z innymi pracownikami, w szczególności w zakresie:

- a) dostępu do służb poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy;
- b) dostępu, uwzględniając ich osobiste umiejętności, doświadczenie i kwalifikacje, do:
 - i) zatrudnienia, według własnego wyboru, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, zakładając, że w wyjątkowych przypadkach mogą być określone granice wieku ze względu na specjalne wymagania, warunki lub zasady pewnych rodzajów zatrudnienia;
 - ii) ułatwień w zakresie kształcenia zawodowego, w szczególności dalszego kształcenia i przeszkalania;
 - iii) płatnych urlopów szkoleniowych, w szczególności dla celów szkolenia i nau czania w zakresie spraw związkowych;
 - iv) awansu i sprawiedliwego rozdziału zadań;
- c) zabezpieczenia zatrudnienia, z zastrzeżeniem ustawodawstwa i praktyki krajowej w zakresie rozwiązania stosunku pracy i z zastrzeżeniem wyników badań, o których mowa w ust. 22 niniejszego Zalecenia;
- d) wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;
- e) środków zabezpieczenia społecznego i świadczeń społecznych;
- f) warunków pracy, włączając środki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

g) dostępu do mieszkań, służb społecznych i instytucji leczniczych, w szczególności, gdy taki dostęp jest powiązany z działalnością zawodową lub zatrudnieniem.

6. Każdy Członek powinien zbadać właściwe przepisy prawne i decyzje oraz praktykę administracyjną w celu ich dostosowania do polityki, o której mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia.

7. Każdy Członek powinien, metodami właściwymi dla warunków i praktyki krajowej:

- a) zapewnić w miarę możliwości stosowanie polityki, o której mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia, w każdej działalności kierowanej lub kontrolowanej przez władzę publiczną;
- b) popierać stosowanie takiej polityki w każdej innej działalności, we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników i wszelkimi zainteresowanymi organami.

8. Pracownicy w starszym wieku i organizacje związków zawodowych, a także pracodawcy i ich organizacje powinni mieć dostęp do organów powołanych do badania i rozpatrywania skarg dotyczących równości szans i traktowania, w celu zapewnienia poprawy wszelkich praktyk uważanych za sprzeczne z tą polityką.

9. Należy zastosować wszystkie odpowiednie środki zapewniające, by służby poradnictwa, szkolenia i pośrednictwa pracy zabezpieczyły dla pracowników w starszym wieku ułatwienia, doradztwo i pomoc, których mogą oni potrzebować dla umożliwienia im pełnego korzystania z równości szans i traktowania.

10. Stosowanie polityki, o której mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia, nie powinno mieć ujemnego wpływu na takie środki specjalnej ochrony i opieki nad pracownikami w starszym wieku, jakie zostały uznane za niezbędne.

III. OCHRONA

11. W ramach krajowej polityki, mającej na celu poprawę warunków pracy i środowiska pracy we wszystkich etapach życia zawodowego, powinny zostać opracowane, przy udziale reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, środki, właściwe dla krajowych warunków i praktyki, zmierzające do umożliwienia pracownikom w starszym wieku kontynuowania zatrudnienia w zadowalających warunkach.

12.1) Należy podjąć, z udziałem organizacji pracodawców i pracowników, badania mające na celu określenie rodzajów działalności, które mogą przyspieszyć proces starzenia się, lub takich, w których pracownicy w starszym wieku napotykają trudności w przystosowaniu się do wymogów pracy, określenie przyczyn takich zjawisk i odpowiednich rozwiązań.

2) Badania te mogą stanowić część ogólnego systemu oceny zadań i odpowiadających kwalifikacji.

3) Wyniki tych badań powinny zostać szeroko rozpowszechnione, w szczególności między organizacjami pracodawców i pracowników i za ich pośrednictwem, zależnie od potrzeb, między zainteresowanymi pracownikami w starszym wieku.

13. Jeżeli przyczyny trudności w adaptacji pracowników w starszym wieku są związane głównie ze starszym wiekiem, należy zastosować do danych typów działalności, w takim stopniu, w jakim jest to możliwe, środki mające na celu:

- a) zapobieganie powstaniu takich warunków lub środowiska pracy, które mogą przyspieszyć proces starzenia się;
- b) zmianę form organizacji pracy i czasu pracy, które prowadzą do stresów lub nadmiernego tempa pracy, przez dostosowanie ich do możliwości zainteresowanych pracowników, w szczególności przez ograniczenie godzin nadliczbowych;
- c) dostosowanie stanowiska pracy i zadań do pracownika przez odwołanie się do wszystkich dostępnych środków technicznych, a w szczególności zasad ergonomii, w celu zachowania zdrowia, zapobiegania wypadkom i zachowania zdolności do pracy;
- d) zapewnienie bardziej systematycznego nadzoru nad stanem zdrowia pracowników;
- e) zapewnienie takiego nadzoru nad miejscem pracy, jaki jest niezbędny dla bezpieczeństwa i higieny pracowników.

14. Spośród środków mających na celu wprowadzenie w życie ust. 13 lit. b) niniejszego Zalecenia, niżej wymienione mogą zostać podjęte na szczeblu przedsiębiorstwa, po konsultacji z przedstawicielami pracowników lub z udziałem ich reprezentatywnych organizacji, albo w drodze rokowań zbiorowych, w zależności od praktyki przeważającej w każdym kraju:

- a) skrócenie normalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy pracowników w starszym wieku zatrudnionych przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia;
- b) popieranie stopniowego skracania czasu pracy wszystkich pracowników w starszym wieku, którzy tego zażądają w określonym czasie przed datą, w której osiągną wiek normalnie upoważniający pracowników do świadczeń emerytalnych;
- c) zwiększenie wymiaru rocznego płatnego urlopu na podstawie stażu pracy lub wieku;
- d) umożliwienie pracownikom w starszym wieku organizowania ich czasu pracy i czasu wolnego, według własnej wygody, w szczególności przez ułatwianie im zatrudnienia niepełnoetatowego i stwarzanie im ruchomego czasu pracy;
- e) ułatwianie pracownikom w starszym wieku przyznawania prac wykonywanych w normalnym dziennym czasie pracy, po określonej liczbie lat pracy ciągłej lub zmiennej.

15. Należy podjąć wszelkie możliwe kroki w celu rozwiązania trudności napotykanych przez pracowników w starszym wieku, przez środki poradnictwa i szkolenia, takie jak przewidziane w ust. 50 Zalecenia dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

16.1) Należy podjąć, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, środki mające na celu zastosowanie, jeśli to możliwe, do pracowników w starszym wieku systemów wynagrodzenia dostosowanych do ich potrzeb.

2) Środki te mogłyby obejmować:

- a) zastosowanie systemów wynagrodzenia, które uwzględniają nie tylko szybkość wykonywania pracy, lecz również wiedzę i doświadczenie;
- b) przesuwanie pracowników w starszym wieku z prac płatnych za wyniki do prac płatnych za czas.

17. Można również zastosować środki w celu udostępnienia pracownikom w starszym wieku na ich życzenie innych możliwości zatrudnienia w ich zawodzie lub w innym zawodzie, w którym mogą wykorzystać swoje umiejętności i doświadczenie, jeśli to możliwe bez utraty zarobków.

18. W przypadku zmniejszania liczby zatrudnionych, szczególnie w podpadających gałęziach przemysłu, należy podjąć kroki mające na celu uwzględnienie szczególnych potrzeb pracowników w starszym wieku, np. przez ułatwienie im przeszkolenia do pracy w innych gałęziach przemysłu, zapewnienie im pomocy w uzyskaniu nowego zatrudnienia lub zabezpieczenia im odpowiedniego dochodu albo odpowiedniego odszkodowania pieniężnego.

19. Należy podjąć szczególne kroki w celu ułatwienia podjęcia lub powtórnego podjęcia zatrudnienia przez osoby w starszym wieku poszukujące pracy po przerwie w zatrudnieniu spowodowanej obowiązkami rodzinnymi.

IV. PRZYGOTOWANIE DO EMERYTURY I PRZEJŚCIE NA EMERYTURĘ

20. Dla celów niniejszej części Zalecenia:

- a) określenie „przepisany” oznacza określony przez jeden ze środków działania, o których mowa w ust. 31 niniejszego Zalecenia lub na podstawie takiego środka;
- b) określenie „świadczenie na starość” oznacza świadczenie przyznawane w przypadku przeżycia ponad przepisany wiek;
- c) określenie „świadczenie emerytalne” oznacza świadczenie na starość, którego przyznanie uzależnione jest od ustania wszelkiej działalności zarobkowej;
- d) określenie „wiek normalnie uprawniający pracowników do otrzymania świadczenia na starość” oznacza określony wiek, w stosunku do którego świadczenie może być przyznane przedterminowo lub zawieszona;
- e) określenie „świadczenie z tytułu wysługi lat” oznacza świadczenie, którego przyznanie zależy tylko od przebycia długiego okresu kwalifikującego, bez względu na wiek;
- f) określenie „okres kwalifikujący” oznacza okres płacenia składek, okres zatrudnienia, okres zamieszkania lub jakiegokolwiek połączenie tych okresów, tak jak to jest przepisane.

21. Gdzie to jest tylko możliwe, należy podjąć środki mające na celu:

- a) zapewnienie, by, w ramach systemu pozwalającego na stopniowe przechodzenie z życia zawodowego do wolnej działalności, przechodzenie na emeryturę było dobrowolne;
- b) stworzenie ruchomego wieku kwalifikującego do przejścia na emeryturę.

22. Przepisy prawne i inne, które nakazują zakończenie zatrudnienia po ukończeniu określonego wieku, powinny zostać zbadane w świetle poprzedniego ustępu i ust. 3 niniejszego Zalecenia.

23.1) Z zastrzeżeniem polityki, która stosuje się do świadczeń specjalnych, każdy Członek powinien starać się zapewnić, by pracownicy w starszym wieku, których czas pracy jest stopniowo skracany i osiąga przepisany poziom lub którzy rozpoczynają

pracę niepełnoetatową, otrzymywali w określonym okresie przed datą osiągnięcia wieku normalnie kwalifikującego pracowników do świadczenia na starość, specjalne świadczenie w celu częściowej lub całkowitej rekompensaty obniżonego wynagrodzenia.

2) Należy określić kwotę i warunki przyznania specjalnego świadczenia, o którym mowa w pkt. 1) niniejszego ustępu; tam gdzie jest to właściwe, świadczenie specjalne powinno być traktowane tak jak wynagrodzenie za pracę dla celów obliczania świadczenia na starość, a okres, w którym jest ono wypłacane, powinien zostać uwzględniony przy takim obliczaniu.

24.1) Pracownicy w starszym wieku, którzy pozostawali bez pracy przez określony czas przed datą osiągnięcia wieku normalnie kwalifikującego pracowników do świadczenia na starość, powinni – jeśli istnieje system świadczeń na wypadek bezrobocia otrzymywać do tej daty świadczenie na wypadek bezrobocia lub zabezpieczenie odpowiedniego dochodu.

2) Alternatywnie, pracownicy w starszym wieku, którzy pozostawali bez pracy przez co najmniej 1 rok, powinni mieć prawo do otrzymywania świadczenia z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę przez określony czas przed datą osiągnięcia przez nich wieku normalnie kwalifikującego pracowników do świadczenia na starość; przyznanie świadczenia z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę nie powinno być uzależnione od przebycia okresu kwalifikującego dłuższego niż okres wymagany przy wieku normalnie kwalifikującym pracowników do świadczenia na starość, a wysokość tego świadczenia, odpowiadająca wysokości świadczenia, które zainteresowany pracownik powinien w tym wieku otrzymać, nie powinna być zmniejszana w celu zrównoważenia przypuszczalnie dłuższego czasu wypłacania, lecz przy obliczaniu tej wysokości można nie włączać do okresu kwalifikującego okresu między rzeczywistym wiekiem a wiekiem normalnie kwalifikującym pracowników do świadczenia na starość.

25.1) Pracownicy w starszym wieku, którzy:

- a) wykonywali prace uznane przez ustawodawstwo lub praktykę krajową za trudne lub szkodliwe dla zdrowia dla celów świadczenia na starość; lub
- b) zostali uznani za niezdolnych do pracy w określonym stopniu, powinni mieć prawo do otrzymywania, przez określony czas przed datą osiągnięcia przez nich wieku normalnie kwalifikującego pracowników do świadczenia na starość, świadczenia z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę, którego przyznanie może być uzależnione od przebycia określonego okresu kwalifikującego; wysokość takiego świadczenia, odpowiadająca wysokości świadczenia, które zainteresowany pracownik otrzymywałby w wieku normalnie kwalifikującym pracowników do świadczenia na starość, nie powinna być zmniejszana w celu zrównoważenia przypuszczalnie dłuższego okresu wypłacania, lecz przy obliczaniu tej wysokości można nie włączać do okresu kwalifikującego okresu między rzeczywistym wiekiem a wiekiem normalnie kwalifikującym pracowników do świadczenia na starość.

2) Przepisu pkt. 1) niniejszego ustępu nie stosuje się do:

- a) osób otrzymujących rentę inwalidzką lub inną z tytułu niezdolności do pracy odpowiadającej stopniowi inwalidztwa lub niezdolności co najmniej równej wymaganemu do uzyskania prawa do świadczenia z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę;
- b) osób, które są odpowiednio objęte systemem rent zawodowych lub innymi świadczeniami zabezpieczenia społecznego.

26. Pracownicy w starszym wieku, do których nie mają zastosowania ustępy 24 i 25, powinni mieć prawo do wcześniejszego otrzymywania świadczenia na starość przez określony czas przed datą osiągnięcia przez nich wieku normalnie kwalifikującego pracowników do świadczenia na starość, z zastrzeżeniem takich obniżek, jakie mogą być dokonywane przy innych okresowych świadczeniach na starość, które otrzymywaliby w tym wieku.

27. W systemach, w których przyznanie świadczenia na starość uzależnione jest od płacenia składek lub od przebycia okresu aktywności zawodowej, pracownicy w starszym wieku, którzy przebyli określony okres kwalifikujący, powinni być uprawnieni do otrzymywania świadczeń długoterminowych.

28. Przepisy ustępów 26 i 27 niniejszego Zalecenia mogą nie być stosowane do systemów, w których pracownicy uzyskują prawo do świadczenia na starość w wieku 65 lat lub wcześniej.

29. Pracownicy w starszym wieku, którzy są zdolni do pracy, powinni móc odrozczyć roszczenie o świadczenie na starość poza wiek normalnie kwalifikujący pracowników do takiego świadczenia, na przykład w celu spełnienia wszystkich warunków kwalifikujących do otrzymania świadczenia albo w celu otrzymania świadczenia wyższego ze względu na pobieranie świadczenia w późniejszym wieku i zależnie od wypadku, ze względu na dodatkowe zatrudnienie lub dodatkowe składki.

30.1) Programy przygotowania do emerytury powinny być wprowadzane w życie w latach poprzedzających koniec życia zawodowego, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników i innych zainteresowanych instytucji. W związku z tym należy wziąć pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.

2) Programy takie powinny w szczególności umożliwić zainteresowanym osobom poczynienie planów na okres emerytury i przystosowanie się do nowej sytuacji, przez udzielenie im informacji dotyczącej:

- a) dochodów, a w szczególności świadczenia na starość, które mogą oni otrzymać, ich sytuacji podatkowej jako emerytów i przysługujących im podobnych korzyści, takich jak opieka lekarska, usługi społeczne i wszelkie zniżki kosztów pewnych usług publicznych;
- b) możliwości i warunków kontynuowania działalności zawodowej, w szczególności na zasadach niepełnoetatowych, a także możliwości prowadzenia działalności zarobkowej na własny rachunek;
- c) procesu starzenia się i środków zmierzających do jego złagodzenia takich, jak np. badania lekarskie, ćwiczenia fizyczne i odpowiednia dieta;
- d) sposobu wykorzystania czasu wolnego;
- e) dostępu do ułatwień w zakresie szkolnictwa dla dorosłych, zarówno w celu uporać się ze szczególnymi problemami związanymi z emeryturą, jak i zachowania lub rozwijania zainteresowań i kwalifikacji.

V. WPROWADZANIE W ŻYCIE

31. Niniejsze Zalecenie może być wprowadzane w życie, jeżeli jest to niezbędne, etapami, w drodze ustawodawstwa lub układów zbiorowych, albo też w każdy inny

sposób, zgodny z praktyką krajową i właściwy ze względu na krajowe warunki ekonomiczne i społeczne.

32. Należy podjąć odpowiednie środki w celu informowania opinii publicznej, a w szczególności osób odpowiedzialnych za poradnictwo, szkolenie, pośrednictwo i odpowiednie służby społeczne, a także pracodawców, pracowników i ich organizacje, o problemach, które pracownicy w starszym wieku mogą napotkać, w szczególności w zakresie spraw, o których mowa w ust. 5 niniejszego Zalecenia i o konieczności udzielenia tym osobom pomocy w przewycięzeniu takich problemów.

33. Należy podjąć środki mające na celu zapewnienie, by pracownicy w starszym wieku byli w pełni informowani o ich prawach i możliwościach oraz zachęceni do korzystania z nich.

Konwencja Nr 154

dotycząca popierania rokowań zbiorowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,

potwierdzając postanowienie Deklaracji Filadelfijskiej uznające „uroczysty obowiązek Międzynarodowej Organizacji Pracy popierania wśród różnych narodów świata programów, zapewniających rzeczywiste uznanie prawa rokowań zbiorowych” i stwierdzając, że zasada ta ma „całkowite zastosowanie do wszystkich narodów na świecie”,

mając na uwadze kluczowe znaczenie istniejących norm międzynarodowych zawartych w Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Zalecenia dotyczącego układów zbiorowych, z 1951 r., Zalecenia dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, z 1951 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących stosunków pracy (służba publiczna), z 1978 r., a także Konwencji i Zalecenia dotyczących administracji pracy, z 1978 r.,

uważając, że pożądane jest poczynienie większych wysiłków dla osiągnięcia celów tych norm i, w szczególności, ogólnych zasad ustanowionych w art. 4 Konwencji dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. i ust. 1 Zalecenia dotyczącego układów zbiorowych, z 1951 r.,

uważając w związku z tym, że normy te powinny zostać uzupełnione przez odpowiednie środki oparte na nich i mające na celu popieranie swobodnych i dobrowolnych rokowań zbiorowych,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące popierania rokowań zbiorowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca rokowań zbiorowych, z 1981 r.

¹ Data wejścia w życie: 11 sierpnia 1983 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej.

2. Zakres, w jakim gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji mają zastosowanie do sił zbrojnych i policji, może być określony w drodze ustawodawstwa lub praktyki krajowej.

3. Jeśli chodzi o służbę publiczną, odrębne zasady stosowania niniejszej Konwencji mogą być ustalone w drodze ustawodawstwa lub praktyki krajowej.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „rokowania zbiorowe” dotyczy wszystkich negocjacji, 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.

Artykuł 3

1. Jeśli ustawodawstwo lub praktyka krajowa uznają istnienie przedstawicieli pracowników, zgodnie z ich definicją zawartą w art. 3 b) Konwencji dotyczącej przedstawicieli pracowników, z 1971 r., ustawodawstwo lub praktyka krajowa mogą określić stopień, w jakim określenie „rokowania zbiorowe” będzie się również rozciągało, dla celów niniejszej Konwencji, na negocjacje z tymi przedstawicielami.

2. Jeśli w wykonaniu ust. 1 niniejszego artykułu określenie „rokowania zbiorowe” obejmuje również negocjacje z przedstawicielami pracowników, o których mowa w tym ustępie, zostaną podjęte, jeśli okaże się to konieczne, odpowiednie środki dla zapewnienia, by obecność tych przedstawicieli nie została wykorzystana w celu osłabienia pozycji zainteresowanych organizacji pracowników.

CZĘŚĆ II

METODY STOSOWANIA

Artykuł 4

Postanowienia niniejszej Konwencji, jeśli nie zostały wprowadzone w życie w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub w inny sposób zgodny z praktyką krajową, będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego.

CZĘŚĆ III

POPIERANIE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Artykuł 5

1. W celu popierania rokowań zbiorowych zostaną podjęte środki dostosowane do warunków krajowych.

2. Środki, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, będą miały na celu:

- a) umożliwienie prowadzenia rokowań zbiorowych wszystkim pracodawcom i wszystkim grupom pracowników w dziedzinach działalności objętych zakresem niniejszej Konwencji;
- b) stopniowe rozciągnięcie rokowań zbiorowych na wszystkie sprawy, o których mowa w art. 2 a), b) oraz c) niniejszej Konwencji;
- c) zachęcanie do tworzenia procedur uzgodnionych przez organizacje pracodawców i pracowników;
- d) nieutrudnianie rokowań zbiorowych przez brak zasad proceduralnych lub ich nieadekwatność albo niewłaściwość;
- e) ustanowienie takich organów i procedur dla rozwiązywania sporów dotyczących pracy, by przyczyniały się one do popierania rokowań zbiorowych.

Artykuł 6

Postanowienia niniejszej Konwencji nie wykluczają działania systemów stosunków zawodowych, w których rokowania zbiorowe odbywają się w ramach mechanizmów lub instytucji pojednawstwa i/lub arbitrażu, w których dobrowolnie uczestniczą strony rokowań zbiorowych.

Artykuł 7

Środki podejmowane przez władze publiczne w celu zachęcenia do rozwoju rokowań zbiorowych i popierania tego rozwoju będą przedmiotem uprzednich konsultacji i, jeśli to możliwe, porozumienia między władzami publicznymi a organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 8

Środki podejmowane w celu popierania rokowań zbiorowych nie będą rozumiane ani stosowane w taki sposób, by naruszyć swobodę rokowań zbiorowych.

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 9

Niniejsza Konwencja nie rewiduje żadnych istniejących konwencji czy zaleceń.

* * *

Artykuły 10–17: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 163

dotyczące popierania rokowań zbiorowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące popierania rokowań zbiorowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą rokowań zbiorowych, z 1981 r.,

przyjmuje dnia dziesiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rokowań zbiorowych, z 1981 r.

I. METODY STOSOWANIA

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być stosowane w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

II. SPOSOBY POPIERANIA ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

2. Należy podjąć, w takim stopniu, w jakim jest to niezbędne: środki dostosowane do warunków krajowych, w celu ułatwienia tworzenia i rozwoju, na zasadach dobrowoli, wolnych, niezależnych i reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników.

3. Należy podjąć, jeśli jest to właściwe i niezbędne, środki dostosowane do krajowych warunków, w celu zapewnienia, by:

- a) reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników były uznawane dla celów rokowań zbiorowych;
- b) w krajach, w których właściwe władze stosują postępowanie w sprawie określenia, którym organizacjom należy przyznać prawa do rokowań zbiorowych, decyzja w tej sprawie była oparta na obiektywnych kryteriach w zakresie reprezentatywnego charakteru tych organizacji, ustalonych wcześniej w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

4.1) Należy podjąć, jeśli jest to niezbędne, środki dostosowane do krajowych warunków, w celu umożliwienia wprowadzenia rokowań zbiorowych na każdym szczeblu,

w tym także na szczeblu zakładu pracy, przedsiębiorstwa, gałęzi działalności, przemysłu, regionu lub kraju.

2) W krajach, w których rokowania zbiorowe odbywają się na kilku szczeblach, strony rokowań powinny dążyć do zapewnienia koordynacji między tymi szczeblami.

5.1) Strony rokowań zbiorowych powinny podjąć środki zapewniające, by osoby prowadzące w ich imieniu rokowania na wszystkich szczeblach miały możliwość otrzymania odpowiedniego szkolenia.

2) Władze publiczne mogą, na żądanie organizacji pracowników i pracodawców, udzielić im pomocy w takim szkoleniu.

3) Treść i nadzór nad programami szkolenia powinny zostać określone przez właściwe zainteresowane organizacje pracowników lub pracodawców.

4) Szkolenie takie nie powinno naruszać prawa organizacji pracowników i pracodawców do wyboru swoich własnych przedstawicieli na rokowania zbiorowe.

6. Strony rokowań zbiorowych powinny zaopatrzyć osoby prowadzące w ich imieniu rokowania w niezbędny mandat do prowadzenia i zakończenia rokowań, z zastrzeżeniem wszelkich postanowień dotyczących konsultacji w ramach ich odpowiednich organizacji.

7.1) Jeśli to konieczne, należy podjąć środki, dostosowane do warunków krajowych, aby strony miały dostęp do informacji niezbędnych do prowadzenia rokowań, z pełną znajomością rzeczy.

2) W tym celu:

- a) publiczni i prywatni pracodawcy powinni, na żądanie organizacji pracowników, dostarczać takich informacji na temat ekonomicznej i socjalnej sytuacji negocjującej jednostki lub przedsiębiorstwa jako całości, jakie są niezbędne do prowadzenia rokowań z pełną znajomością rzeczy; jeśli ujawnienie niektórych z tych informacji mogłoby zaszkodzić przedsiębiorstwu, ich dostarczanie może być uwarunkowane zobowiązaniem się do potraktowania ich, w odpowiednim zakresie, jako poufne; informacje, jakie mają być dostarczone, mogą być określone w drodze porozumienia między stronami rokowań zbiorowych;
- b) władze publiczne powinny dostarczyć niezbędnych informacji na temat ogólnej sytuacji gospodarczej i społecznej kraju i odpowiedniej gałęzi działalności, jeśli ujawnienie tych informacji nie szkodzi interesom narodowym.

8. Jeśli to konieczne, należy podjąć środki dostosowane 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, w związku z interpretacją i stosowaniem układów, czy o spory, o których mowa w Zaleceniu dotyczącym rozpatrywania skarg, z 1967 r.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

9. Niniejsze Zalecenie nie rewiduje żadnego z istniejących zaleceń.

Konwencja Nr 155
dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników
i środowiska pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może – po możliwie jak najwcześniejszym przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników – wyłączyć z zakresu – jej stosowania, w części lub w całości, szczególne gałęzie działalności gospodarczej, takie jak żegluga morska lub rybołówstwo, jeśli stosowanie to powoduje powstanie specyficznych problemów o szczególnym znaczeniu.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskaże – wraz z uzasadnieniem – gałęzie działalności, które zostały wyłączone w myśl ust. 2 powyżej, opisując podjęte środki dla zapewnienia wystarczającej ochrony pracowników gałęzi wyłączonych, i przedstawi w następnych sprawozdaniach postęp dokonany dla szerszego jej stosowania.

¹ Data wejścia w życie: 11 sierpnia 1983 r.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w objętych nią gałęziach działalności gospodarczej.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może – po możliwie jak najwcześniejszym przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników – wyłączyć z zakresu jej stosowania, w części bądź w całości, ściśle określone kategorie pracowników, w odniesieniu do których zastosowanie to stwarzałoby szczególne problemy.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskaże – wraz z uzasadnieniem – ograniczone kategorie pracowników, które zostały wyłączone w myśl ust. 2 niniejszego artykułu i przedstawi w następnych sprawozdaniach postęp dokonany dla szerszego jej stosowania.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „gałęzie działalności gospodarczej” obejmuje wszystkie gałęzie zatrudniające pracowników, włączając służbę publiczną;
- b) określenie „pracownicy” obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, włączając pracowników służby publicznej;
- c) określenie „miejsce pracy” obejmuje wszystkie miejsca, w których pracownicy będą się znajdować lub się do nich udawać z racji wykonywanej pracy, a które podlegają bezpośredniej lub pośredniej kontroli pracodawcy;
- d) określenie „przepisy” obejmuje wszelkie postanowienia, którym właściwa władza lub władze nadały moc prawną;
- e) określenie „zdrowie”, w powiązaniu z pracą, nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa; obejmuje ono także fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

CZEŚĆ II

ZASADY POLITYKI KRAJOWEJ

Artykuł 4

1. Każdy Członek, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką oraz po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, winien określić i wprowadzić w życie spójną politykę krajową w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz dokonywać okresowych przeglądów takiej polityki.

2. Celem tej polityki będzie zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, przez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.

Artykuł 5

Polityka, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji, powinna uwzględniać wymienione poniżej główne dziedziny działalności, w takim stopniu, w jakim wpływają one na bezpieczeństwo, zdrowie pracowników i środowisko pracy:

- a) projektowanie, badania próbne, dobór, zastępowanie, instalowanie, zagospodarowanie, użytkowanie i konserwacja materialnych składników pracy (miejsce pracy, środowisko pracy, narzędzia, maszyny i sprzęt, substancje i czynniki chemiczne, fizyczne i biologiczne, procesy pracy);
- b) powiązania istniejące między materialnymi składnikami pracy a osobami, które wykonują lub nadzorują pracę, jak również przystosowanie maszyn, sprzętu, czasu pracy, organizacji pracy i procesów pracy do fizycznych i psychicznych możliwości pracowników;
- c) szkolenie, niezbędne doszkalanie, kwalifikacje i motywacje osób, które – z takiego czy innego tytułu – działają na rzecz osiągnięcia właściwego poziomu bezpieczeństwa i zdrowia;
- d) porozumiewanie się i współdziałanie na szczeblu grupy roboczej i przedsiębiorstwa oraz na wszystkich innych odpowiednich szczeblach aż do szczebla krajowego włącznie;
- e) ochronę pracowników i ich przedstawicieli przed wszelkimi środkami dyscyplinarnymi podjętymi wskutek działań należycie przez nich prowadzonych, zgodnie z polityką, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Przy określaniu polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji, należy sprecyzować funkcje i obowiązki w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy – władz publicznych, pracodawców, pracowników i innych zainteresowanych osób, biorąc pod uwagę zarówno komplementarny charakter tych obowiązków, jak też krajowe warunki i praktykę.

Artykuł 7

Sytuacja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy winna być w odpowiednich odstępach czasu poddawana przeglądowi ogólnemu lub w zakresie poszczególnych działów, w celu rozpoznawania najistotniejszych problemów, określenia efektywnych metod ich rozwiązania i priorytetów działania oraz dokonania oceny ich wyników.

CZĘŚĆ III

DZIAŁANIA NA SZCZEBLU KRAJOWYM

Artykuł 8

Każdy Członek winien podjąć niezbędne kroki do wprowadzenia w życie postanowień art. 4 niniejszej Konwencji, w drodze ustawodawstwa lub w jakikolwiek inny sposób zgodny z krajowymi warunkami i praktyką oraz po konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 9

1. Kontrola stosowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy powinna być zapewniona przez odpowiedni system inspekcji.

2. System kontroli powinien przewidywać odpowiednie sankcje w przypadku naruszenia przepisów.

Artykuł 10

Należy podjąć środki w celu udzielania porad pracodawcom i pracownikom, aby umożliwić im zastosowanie się do obowiązujących ich przepisów.

Artykuł 11

W celu wprowadzenia w życie polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji, właściwa władza lub właściwe władze powinny zapewnić stopniowe wykonywanie następujących zadań:

- a) określanie tam, gdzie wymagają tego charakter i stopień zagrożeń – warunków, jakim powinny odpowiadać: projektowanie, budowa i zagospodarowanie przedsiębiorstw, ich uruchomienie, istotne przebudowy lub wszelkie zmiany w stosunku do ich pierwotnego przeznaczenia oraz bezpieczeństwo sprzętu technicznego używanego przy pracy, jak również stosowanie procedur określonych przez właściwe władze;
- b) określanie procesów pracy, substancji i czynników, na które narażenie się powinno być zabronione, ograniczone lub poddane zatwierdzeniu czy kontroli właściwej władzy lub władz; należy uwzględnić zagrożenie dla zdrowia wynikające z narażenia się na kilka substancji lub czynników jednocześnie;
- c) ustalanie i stosowanie procedury zgłaszania wypadków przy pracy i przypadków chorób zawodowych przez pracodawców oraz – jeśli jest to właściwe – przez instytucje ubezpieczeniowe i inne placówki oraz osoby zainteresowane, a także opracowywanie rocznej statystyki wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- d) przeprowadzanie dochodzenia, gdy wypadki przy pracy, choroby zawodowe lub inne uszkodzenia na zdrowiu, występujące w procesie pracy lub mające z nią związek, wydają się świadczyć o sytuacji szczególnie groźnej;
- e) publikowanie corocznych informacji na temat działań podejmowanych w wykonaniu polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji na temat wypadków przy pracy, przypadków chorób zawodowych i innych uszkodzeń na zdrowiu, które występują w procesie pracy lub mają z nią związek;
- f) wprowadzenie lub rozwijanie – z uwzględnieniem krajowych warunków i możliwości systemów badania czynników chemicznych, biologicznych lub fizycznych, z punktu widzenia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników.

Artykuł 12

Należy podjąć środki, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, w celu zapewnienia, by osoby projektujące, produkujące, importujące, wprowadzające w obieg lub odstępujące z jakiegokolwiek tytułu maszyny, sprzęt lub substancje na użytek przemysłowy:

- a) upewniały się, że maszyny, sprzęt lub substancje nie stanowią zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia osób, które będą je eksploatować w sposób właściwy, w granicach rozważli i praktycznych możliwości wykonania;
- b) dostarczały informacji dotyczących odpowiedniego instalowania maszyn i sprzętu i związanych z maszynami i sprzętem oraz niebezpiecznych właściwości substancji chemicznych, czynników lub produktów fizycznych i biologicznych, a także dostarczały instrukcji na temat sposobu zapobiegania znanym zagrożeniom;
- c) podejmowały badania lub w inny sposób zapoznawały się na bieżąco z postępem naukowo-technicznym, w celu wypełnienia obowiązków, jakie na nich spoczywają zgodnie z literami a) i b) niniejszego artykułu.

Artykuł 13

Pracownik, który powstrzymał się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia, winien być chroniony przed niesprawiedliwymi konsekwencjami, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką.

Artykuł 14

Należy podjąć środki w celu popierania, w sposób właściwy dla krajowych warunków i praktyki, wprowadzania zagadnień bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy do programów kształcenia i szkolenia na wszystkich szczeblach, w tym również w szkolnictwie wyższym technicznym, medycznym i zawodowym, tak aby zaspokoić potrzeby w zakresie szkolenia wszystkich pracowników.

Artykuł 15

1. W celu zapewnienia spójności polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji, ze środkami podejmowanymi do jej wprowadzenia w życie, każdy Członek, po możliwie jak najwcześniejszym przeprowadzeniu konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, jeśli zachodzi potrzeba, z innymi odpowiednimi organami, winien podjąć odpowiednie kroki, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką, w celu zapewnienia niezbędnej koordynacji między różnymi władzami i instytucjami zobowiązanymi do realizacji Części II i III niniejszej Konwencji.

2. Każdorazowo, gdy wymagają tego okoliczności, a krajowe warunki i praktyka na to pozwalają, kroki te powinny uwzględniać utworzenie organu centralnego.

CZĘŚĆ IV

DZIAŁANIA NA SZCZEBLU PRZEDSIĘBIORSTWA

Artykuł 16

1. Pracodawców należy zobowiązać do takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

2. Pracodawców należy zobowiązać do takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne nie stanowiły zagrożenia dla zdrowia przy zapewnionej odpowiedniej ochronie.

3. Pracodawców należy zobowiązać do dostarczania, w razie potrzeby, odzieży ochronnej i odpowiedniego sprzętu ochronnego, w celu zapobiegania – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – zagrożeniom wypadkowym lub uszczerbkom na zdrowiu.

Artykuł 17

W przypadku gdy kilka przedsiębiorstw jednocześnie działa w tym samym miejscu pracy, powinny one współpracować przy realizacji postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 18

Pracodawców należy zobowiązać do podejmowania – w razie potrzeby – odpowiednich środków pozwalających na przeciwdziałanie nagłym sytuacjom niebezpiecznym i wypadkom, w tym także zadowalających środków do udzielania pierwszej pomocy.

Artykuł 19

Na szczeblu przedsiębiorstwa należy podjąć kroki, w myśl których:

- a) pracownicy, w ramach wykonywanej przez siebie pracy, będą współdziałać na rzecz wypełnienia obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy;
- b) przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach będą współdziałać z pracodawcą w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie otrzymywać będą niezbędne informacje o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących im bezpieczeństwo i zdrowie; będą oni mogli konsultować się w sprawie uzyskanych informacji ze swoimi organizacjami przedstawicielskimi, pod warunkiem nienaruszenia tajemnic handlowych;
- d) pracownicy i ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie zostaną odpowiednio przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- e) pracownicy lub ich przedstawiciele oraz, w razie potrzeby, ich organizacje przedstawicielskie w przedsiębiorstwie będą upoważnieni, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, do przeprowadzenia analizy wszystkich aspektów bezpieczeństwa i zdrowia, związanych z wykonywaną przez nich pracą, i będą konsultowani w tych sprawach przez pracodawcę; w tym celu będą mogli, za obopólną zgodą, odwoływać się do doradców technicznych spoza przedsiębiorstwa;
- f) pracownik będzie zgłaszać bezzwłocznie swemu bezpośredniemu zwierzchnikowi każdą sytuację, co do której ma słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednio i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia, a pracodawca – do momentu podjęcia w razie potrzeby odpowiednich środków zaradczych – nie będzie mógł żądać od pracowników ponownego podjęcia pracy w sytuacji utrzymywania się bezpośredniego i poważnego niebezpieczeństwa dla życia lub zdrowia.

Artykuł 20

Współpraca między pracodawcami a pracownikami i/lub ich przedstawicielami w przedsiębiorstwie powinna stanowić zasadniczy element organizacyjnych i innych środków podejmowanych w wykonaniu artykułów 16 do 19 niniejszej Konwencji.

Artykuł 21

Środki bezpieczeństwa i higieny pracy w żadnej mierze nie powinny obciążać kosztami pracowników.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 22

Niniejsza Konwencja nie rewiduje żadnych konwencji ani zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy.

* * *

Artykuły 23–30: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Protokół z 2002 r. do Konwencji Nr 155

dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 2002 r. na dziewięćdziesiątej sesji,

biorąc pod uwagę zapisy artykułu 11 Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., które w odnośnej części stanowią, że:

W celu wprowadzenia w życie polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji, właściwa władza lub właściwe władze powinny zapewnić stopniowe wykonywanie następujących zadań:

...

- c) ustalanie i stosowanie procedury zgłaszania wypadków przy pracy i przypadków chorób zawodowych przez pracodawców oraz – jeśli to właściwe – przez instytucje ubezpieczeniowe i inne placówki oraz osoby zainteresowane, a także opracowywanie rocznej statystyki wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

...

- e) publikowanie corocznych informacji na temat działań podejmowanych w wykonaniu polityki, o której mowa w art. 4 niniejszej Konwencji na temat wypadków przy pracy, przypadków chorób zawodowych i innych uszczerbków na zdrowiu, które występują w procesie pracy lub mają z nią związek ..., i

uznając potrzebę wzmocnienia procedur rejestrowania oraz zgłaszania wypadków i chorób zawodowych, jak również promowania harmonizacji systemów rejestrowania i notyfikowania, w celu identyfikowania ich przyczyn i ustanowienia środków zapobiegawczych oraz,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zgłaszania i rejestrowania wypadków i chorób zawodowych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę Protokołu do Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981r.,

przyjmuje dnia 20 czerwca dwa tysiące drugiego roku następujący Protokół, który otrzyma nazwę: Protokół do Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.

¹ Data wejścia w życie: 9 lutego 2005 r.

DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszego Protokołu:

- a) określenie „wypadek przy pracy” oznacza wydarzenie wynikające z wykonywania pracy lub występujące podczas wykonywania pracy, które stanowi przyczynę urazu powodującego śmierć lub urazu nie powodującego śmierci;
- b) określenie „choroba zawodowa” oznacza chorobę będącą wynikiem narażenia na działanie czynników ryzyka występujących podczas wykonywania pracy;
- c) określenie „niebezpieczne zdarzenie” oznacza łatwo rozpoznawalne zdarzenie, zgodnie z ustawodawstwem i przepisami krajowymi, mogące powodować uraz lub chorobę u osób w pracy lub w społeczeństwie;
- d) określenie „wypadek w drodze do pracy i z pracy” oznacza wypadek, który powoduje śmierć albo uraz pracownika, następujący podczas bezpośredniej drogi między miejscem pracy i:
 - i) stałym lub tymczasowym miejscem zamieszkania pracownika; lub
 - ii) miejscem, gdzie pracownik zwykle spożywa posiłki; lub
 - iii) miejscem, gdzie pracownik otrzymuje zwykle wynagrodzenie.

SYSTEMY REJESTROWANIA I ZGŁASZANIA

Artykuł 2

Właściwa władza, w drodze ustawodawstwa lub innego rodzaju przepisów albo za pomocą każdej innej metody zgodnej z warunkami i praktyką krajową, oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, ustali i dokona okresowego przeglądu wymogów i procedur:

- a) rejestrowania wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz, jeżeli to właściwe niebezpiecznych zdarzeń, wypadków w drodze do pracy i z pracy, jak również innych chorób mogących mieć związek z warunkami środowiska pracy; i
- b) powiadamiania, o wypadkach przy pracy, chorobach zawodowych, niebezpiecznych zdarzeniach, wypadkach w drodze do pracy i z pracy oraz o innych chorobach mogących mieć związek z warunkami środowiska pracy.

Artykuł 3

Wymogi i procedury rejestrowania obejmują:

- a) obowiązek pracodawców:
 - i) rejestrowania wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz, jeżeli to właściwe, niebezpiecznych zdarzeń, wypadków w drodze do pracy i z pracy, jak również innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy;
 - ii) zapewniania pracownikom i ich przedstawicielom właściwych informacji dotyczących systemu rejestrowania;
 - iii) zapewniania właściwego prowadzenia rejestrów i ich użycia w celach prewencyjnych;
 - iv) powstrzymania się od wprowadzania środków represyjnych lub dyscyplinarnych wobec pracowników zgłaszających wypadki przy pracy, choroby zawodowe oraz,

jeżeli to właściwe, niebezpieczne zdarzenia, wypadki w drodze do pracy i z pracy, jak również inne choroby związane z warunkami środowiska pracy;

- b) informacje, które rejestr musi zawierać; i
- c) okres przechowywania informacji w rejestrach;
- d) środki zapewnienia poufności danych osobistych i medycznych znajdujących się w posiadaniu pracodawców, zgodnie z ustawodawstwem i regulacjami oraz warunkami i praktyką krajową.

Artykuł 4

Wymogi i procedury informowania obejmują:

- a) obowiązek pracodawców:
 - i) informowania właściwej władzy lub innych wyznaczonych organów o wypadkach przy pracy, chorobach zawodowych oraz, jeżeli to właściwe, niebezpiecznych zdarzeniach, nieszczęśliwych wypadkach w drodze do pracy i z pracy oraz przypadkach innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy; i
 - ii) przekazywania właściwych informacji dotyczących zgłoszonych przypadków pracownikom i ich przedstawicielom;
- b) jeśli ma to zastosowanie, porozumienia dotyczące informowania o wypadkach i chorobach zawodowych przejęte przez instytucje ubezpieczeniowe, służby medycyny pracy i lekarzy ogólnych oraz inne organy bezpośrednio zainteresowane;
- c) kryteria, zgodnie z którymi należy zgłaszać wypadki przy pracy, choroby zawodowe oraz, jeżeli to właściwe, niebezpieczne zdarzenia i nieszczęśliwe wypadki w drodze do pracy i z pracy, jak również przypadki innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy;
- d) terminy dokonywania zgłoszeń.

Artykuł 5

Zgłoszenie obejmuje:

- a) dane dotyczące zakładu pracy, przedsiębiorstwa i pracodawcy;
- b) jeśli ma to zastosowanie, dane poszkodowanej osoby oraz rodzaju obrażeń lub choroby; i
- c) informacje o miejscu pracy, okolicznościach wypadku albo niebezpiecznego zdarzenia lub, w przypadku choroby zawodowej, okoliczności zagrożenia dla zdrowia.

KRAJOWE DANE STATYSTYCZNE

Artykuł 6

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszy Protokół będzie, na podstawie zgłoszeń i innych dostępnych danych, publikował corocznie krajowe dane statystyczne i ich analizy dotyczące wypadków, chorób zawodowych oraz, jeżeli to właściwe, niebezpiecznych wydarzeń, jak również wypadków w drodze do pracy i z pracy, przygotowane tak, aby były reprezentatywne dla całego kraju.

Artykuł 7

Dane statystyczne będą tworzone przy życiu systemów klasyfikacji zgodnych z najbardziej aktualnymi i odpowiednimi systemami międzynarodowymi utworzonymi

pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy lub innych właściwych organizacji międzynarodowych.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 8

1. Państwo Członkowskie może ratyfikować niniejszy Protokół w tym samym czasie co Konwencję lub w każdym innym czasie po ratyfikowaniu Konwencji aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym.

2. Protokół wejdzie w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji zgłoszonej przez dwóch Członków. Następnie Protokół wejdzie w życie w stosunku do każdego Państwa Członkowskiego po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji przez Dyrektora Generalnego a Konwencja będzie dla takiego Państwa Członkowskiego obowiązywała wraz z artykułami 1–7 Protokołu.

Artykuł 9

1. Państwo Członkowskie, które ratyfikowało niniejszy Protokół może go wypowiedzieć w każdej chwili, gdy Konwencja jest otwarta do wypowiedzenia, zgodnie z jej artykułem 25, aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania.

2. Wypowiedzenie Konwencji przez Państwo Członkowskie, które ratyfikowało niniejszy Protokół, zgodnie z jej artykułem 25, oznacza *ipso iure* wypowiedzenie Protokołu.

3. Wypowiedzenie Protokołu, zgodnie z ustępem 1 lub 2 niniejszego Artykułu, nabiera mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

Artykuł 10

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 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 i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich Artykułów.

Artykuł 12

Teksty angielski i francuski niniejszego Protokołu są jednakowo autentyczne.

Zalecenie Nr 164

dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

1.1) Postanowienia Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r. (zwanej dalej Konwencją) oraz postanowienia niniejszego Zalecenia powinny w możliwie jak najszerszym zakresie – mieć zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej i do wszystkich kategorii pracowników.

2) Należy podjąć niezbędne i praktycznie wykonalne środki do zapewnienia pracownikom zatrudnionym na własny rachunek ochrony analogicznej do tej, jaką przewidują Konwencja i niniejsze Zalecenie.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „gałęzie działalności gospodarczej” obejmuje wszystkie gałęzie zatrudniające pracowników, włączając służbę publiczną;
- b) określenie „pracownicy” obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, włączając pracowników służby publicznej;
- c) określenie „miejsce pracy” obejmuje wszystkie miejsca, w których pracownicy powinni się znajdować lub się do nich udawać z racji wykonywanej pracy, a które podlegają bezpośredniej lub pośredniej kontroli pracodawcy;
- d) określenie „przepisy” obejmuje wszelkie postanowienia, którym właściwa władza lub władze nadały moc prawną;
- e) określenie „zdrowie”, w powiązaniu z pracą, nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa; obejmuje ono także fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, a bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

II. TECHNICZNE DZIEDZINY DZIAŁANIA

3. W zastosowaniu polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji, należy podjąć odpowiednie środki, z uwzględnieniem różnorodności gałęzi działalności gospodarczej i rodzajów pracy, jak również zasady nadawania priorytetu eliminacji zagrożeń u źródła w szczególności w takich dziedzinach, jak:

- a) projektowanie, lokalizacja, parametry konstrukcyjne, instalowanie, konserwacja, naprawa i przebudowa miejsc pracy, drogi dojścia i wyjścia;
- b) oświetlenie, wentylacja, porządek i czystość w miejscach pracy;
- c) temperatura, wilgotność i ruch powietrza w miejscach pracy;
- d) projektowanie, konstrukcja, stosowanie, konserwacja, badania próbne oraz kontrola maszyn i sprzętu mogącego stanowić zagrożenie, jak również – jeśli zachodzi potrzeba – ich zatwierdzanie i odstępowanie z jakiegokolwiek tytułu;
- e) zapobieganie wszelkim stresom, fizycznym lub psychicznym, szkodliwym dla zdrowia, a wynikającym z warunków pracy;
- f) transport bliski, magazynowanie wysokościowe i składowanie ładunków i materiałów, ręczne lub z użyciem środków mechanicznych;
- g) stosowanie energii elektrycznej;
- h) produkcja, pakowanie, etykietowanie, transport, składowanie i stosowanie substancji lub czynników niebezpiecznych, usuwanie ich odpadów i pozostałości oraz, jeśli zachodzi potrzeba, zastępowanie ich innymi substancjami lub czynnikami nieszkodliwymi lub mniej niebezpiecznymi;
- i) ochrona przed różnego typu promieniowaniem;
- j) zapobieganie zagrożeniom zawodowym powodowanym przez hałas i wibrację, ograniczenie ich i ochrona pracowników przed tymi zagrożeniami;
- k) nadzór nad czystością powietrza w miejscach pracy i nad innymi czynnikami środowiska;
- l) zapobieganie i ograniczanie zagrożeń wynikających z dużych wahań ciśnienia;
- m) zapobieganie pożarom i wybuchom oraz podejmowanie środków na wypadek zaistnienia pożaru lub wybuchu;
- n) projektowanie, produkcja, dostawa, stosowanie, konserwacja i badania próbne sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej;
- o) instalacje sanitarne, natryski, szatnie, dostarczanie wody pitnej i inne podobne urządzenia związane z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników;
- p) pierwsza pomoc;
- q) opracowanie planów działania w nagłych wypadkach;
- r) opieka zdrowotna pracowników.

III. DZIAŁANIA NA SZCZEBLU KRAJOWYM

4. Dla wprowadzenia w życie polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji, właściwa władza lub władze w poszczególnych krajach uwzględniając wymienione w ust. 3 niniejszego Zalecenia techniczne dziedziny działania – powinny:

- a) wydać lub zatwierdzić rozporządzenia, zbiory zaleceń praktycznych lub inne odpowiednie przepisy dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, uwzględniając przy tym związki zachodzące między bezpieczeństwem i zdrowiem z jednej strony, a czasem pracy i rozkładem przerw w pracy z drugiej strony;
- b) dokonywać okresowych przeglądów przepisów prawnych dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, jak również przepisów wydanych lub zatwierdzonych w wykonaniu lit. a) niniejszego ustępu, w świetle nabytego doświadczenia i nowych osiągnięć nauki i techniki;
- c) podejmować lub popierać badania mające na celu rozpoznawanie zagrożeń i poszukiwanie skutecznych środków zaradczych;
- d) dostarczać pracodawcom i pracownikom, w odpowiedniej formie, informacji i wskazówek, jakich mogą oni potrzebować, oraz popierać lub ułatwiać współpracę między pracodawcami a pracownikami, jak również między ich organizacjami, w celu eliminowania lub zredukowania zagrożeń, w stopniu, w jakim jest to praktycznie wykonalne; zapewnić – jeśli jest to właściwe – specjalny program szkolenia w języku ojczystym dla pracowników migrujących;
- e) przewidzieć specjalne środki dla zapobiegania katastrofom, koordynowania i zapewnienia spójności działań podejmowanych na różnych szczeblach, w szczególności w regionach przemysłowych, na których terenie skoncentrowane zostały przedsiębiorstwa o potencjalnie wysokim zagrożeniu dla pracowników i okolicznej ludności;
- f) zapewnić dobrą łączność z Międzynarodowym Systemem Alarmowym, w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, działającym w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- g) przewidzieć odpowiednie środki ochrony dla pracowników niepełnosprawnych.

5. System inspekcji, o którym mowa w ust. 1 art. 9 Konwencji, powinien opierać się na postanowieniach Konwencji dotyczącej inspekcji pracy, z 1947 r. i Konwencji dotyczącej inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r., bez uchybiania obowiązkom, jakie Państwa Członkowskie przyjęły na siebie z tytułu ratyfikowania obu wymienionych Konwencji.

6. Jeżeli jest to stosowne, właściwa władza lub władze, po konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, powinny popierać działania w dziedzinie warunków pracy, zgodnie z zasadami polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji.

7. Głównymi celami postanowień wymienionych w art. 15 Konwencji powinny być:

- a) zapewnienie stosowania postanowień artykułów 4 i 7 Konwencji;
- b) koordynacja wykonania funkcji, jakie przypadają właściwej władzy lub władzom w wykonaniu art. 11 Konwencji i ust. 4 niniejszego Zalecenia;
- c) koordynacja działań w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym, podejmowanych przez władze publiczne, pracodawców i ich organizacje, organizacje i przedstawicieli pracowników, jak również przez wszystkie inne zainteresowane osoby lub organy;

d) popieranie wymiany poglądów, informacji i doświadczeń na szczeblu krajowym lub w ramach jednego przemysłu czy gałęzi działalności gospodarczej.

8. Należy zapewnić ścisłą współpracę między władzami publicznymi a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz wszystkimi innym zainteresowanymi organizacjami, w celu określenia i stosowania polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji.

9. Przegląd, o którym mowa w art. 7 Konwencji, powinien odnosić się przede wszystkim do sytuacji pracowników o największej podatności na urazy, np. osób niepełnosprawnych.

IV. DZIAŁANIA NA SZCZEBLU PRZEDSIĘBIORSTWA

10. W ramach zobowiązań nałożonych na pracodawców w związku z realizacją celów ustalonych w art. 16 Konwencji, mogą oni – biorąc pod uwagę różnorodność gałęzi gospodarki i rodzajów prac – zostać obarczeni następującymi zadaniami:

- a) zapewnieniem stanowisk pracy, maszyn i sprzętu oraz stosowaniem metod pracy, które – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – nie stanowią zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- b) udzielaniem niezbędnych instrukcji oraz zapewnieniem niezbędnego szkolenia, z uwzględnieniem funkcji i zdolności pracowników różnych kategorii;
- c) zapewnieniem niezbędnego nadzoru w zakresie wykonywanych prac, stosowanych metod pracy i środków bezpieczeństwa i higieny pracy;
- d) podejmowaniem, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa i charakteru jego działań, środków organizacyjnych w sprawach bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy;
- e) dostarczaniem pracownikom bezpłatnie odpowiedniej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej, jakich mogą się słusznie domagać, jeśli nie można w inny sposób zapobiegać zagrożeniom lub ich kontrolować;
- f) upewnianiem się, czy organizacja pracy, a zwłaszcza rozkład czasu pracy i przerw w pracy, nie działają na szkodę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- g) podejmowaniem wszelkich rozsądnych i wykonalnych środków zmierzających do wyeliminowania nadmiernego zmęczenia fizycznego i psychicznego;
- h) podejmowaniem badań lub zapoznawaniem się na bieżąco w jakikolwiek inny sposób z postępem naukowo-technicznym, niezbędnym do realizacji postanowień wyżej wymienionych liter.

11. W przypadku gdy kilka przedsiębiorstw jednocześnie działa w tym samym miejscu pracy, powinny one współpracować w zakresie stosowania postanowień dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy, bez uwalniania się od odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. W razie potrzeby właściwa władza lub władze powinny określić ogólne zasady tej współpracy.

12.1) Środki podejmowane na rzecz współpracy, o której mowa w art. 20 Konwencji, powinny jeśli jest to możliwe i niezbędne – przewidzieć instytucję delegatów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, komitetów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub połączonych komitetów bezpieczeństwa

i higieny pracy, zgodnie z krajową praktyką; w tych ostatnich pracownicy powinni być reprezentowani co najmniej na równi z pracodawcami.

2) Delegaci pracowników do spraw bezpieczeństwa i komitety pracownicze czy połączone komitety bezpieczeństwa i higieny pracy lub w razie potrzeby inni przedstawiciele pracowników powinni:

- a) otrzymywać niezbędne informacje o zagadnieniach bezpieczeństwa i higieny pracy, mieć możliwość przeprowadzenia analiz czynników, które szkodzą bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników i być zachęceni do przedkładania własnych propozycji w tym zakresie;
- b) być konsultowani na temat podejmowanych nowych ważnych środków bezpieczeństwa i higieny pracy, i to przed ich zastosowaniem w praktyce, jak również starać się o pozyskiwanie wsparcia pracowników dla tych przedsięwzięć;
- c) być konsultowani w sprawie wszelkich zamierzonych zmian w metodach pracy, profilu produkcji lub organizacji pracy, mogących wywierać wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- d) być chronieni przed zwolnieniem i innymi dyskryminującymi posunięciami, jeżeli sprawują funkcje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jako przedstawiciele pracowników lub członkowie komitetów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- e) mieć możliwość uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji na szczeblu przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- f) mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy i móc kontaktować się z pracownikami w sprawach dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, w godzinach pracy i w miejscu pracy;
- g) móc swobodnie nawiązać kontakt z inspektorami pracy;
- h) mieć możliwość brania udziału w negocjacjach prowadzonych na terenie przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- i) dysponować odpłaconym czasem, w rozsądnym wymiarze, dla pełnienia swoich funkcji w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia oraz uczęszczania na szkolenia powiązane z pełnioną funkcją;
- j) móc odwoływać się do specjalistów dla zasięgnięcia opinii o sprawach szczególnych dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia.

13. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa tego wymaga, a jego wielkość umożliwia praktyczną realizację, należałoby przewidzieć:

- a) udostępnienie przychodni pracowniczej służby zdrowia i służby bezpieczeństwa pracy, działających na terenie jednego przedsiębiorstwa lub obsługujących kilka przedsiębiorstw jednocześnie, bądź też prowadzonych przez placówkę spoza przedsiębiorstwa;
- b) odwoływanie się do rad specjalistów w sprawach szczególnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub o dokonanie kontroli środków podjętych w celu rozwiązania tych problemów.

14. W przypadku gdy uzasadnia to charakter ich działalności, pracodawcy powinni być zobowiązani do pisemnego określenia polityki i postanowień, jakie zamierzają podjąć w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również innych zadań wynika-

jących z tych postanowień; informacje na ten temat powinny być podawane do wiadomości pracowników w języku lub w sposób gwarantujący ich łatwe zrozumienie.

15.1) Pracodawcy powinni być zobowiązani do regularnego kontrolowania stosowanych norm bezpieczeństwa i higieny pracy, przez na przykład nadzorowanie warunków środowiska, jak również do okresowego systematycznego przeprowadzania przeglądów sytuacji w tej dziedzinie.

2) Pracodawcy powinni być zobowiązani do prowadzenia rejestru danych z zakresu bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, uznanych za niezbędne przez właściwe władze, a które mogłyby obejmować dane o wszystkich podlegających zgłoszeniu wypadkach przy pracy i wszystkich przypadkach poniesienia uszczerbku na zdrowiu, zaistniałych w procesie pracy lub mających z nią związek; zezwoleń i odstępstw od przepisów prawnych czy regulaminowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ewentualnych warunków wymaganych w tym względzie; kart zdrowia pracowników przedsiębiorstwa, danych dotyczących narażenia na określone substancje czy czynniki.

16. Postanowienia podjęte w myśl art. 19 Konwencji powinny mieć na celu zapewnienie, aby pracownicy:

- a) troszczyli się o własne bezpieczeństwo i bezpieczeństwo innych pracowników mogących ucierpieć z powodu ich działań lub niedopatrzeń w toku pracy;
- b) przestrzegali wydawanych instrukcji, dla zapewnienia własnego bezpieczeństwa i zdrowia oraz bezpieczeństwa i zdrowia innych osób, jak również przestrzegali ustalonych sposobów postępowania w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) prawidłowo posługiwali się urządzeniami zabezpieczającymi i sprzętem ochrony osobistej i nie doprowadzali go do stanu nieużywalności;
- d) sygnalizowali bezzwłocznie swoim bezpośrednim przełożonym każdą sytuację, która ich zdaniem może stanowić zagrożenie, a której sami nie są w stanie zaradzić;
- e) sygnalizowali każdy wypadek lub poniesiony uszczerbek na zdrowiu powstający w procesie pracy lub mający z nią związek.

17. Nie należy podejmować żadnego środka represji wobec pracownika, który w dobrej wierze złożył skargę na to, co uznał za naruszenie przepisów regulaminowych lub za poważne zaniedbanie w środkach podjętych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy.

V. POWIĄZANIE Z ISTNIEJĄCYMI MIĘDZYNARODOWYMI KONWENCJAMI I ZALECENIAMI DOTYCZĄCYMI PRACY

18. Niniejsze Zalecenie nie stanowi rewizji żadnego z istniejących zaleceń.

19.1) Przy opracowywaniu i stosowaniu polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji, Państwa Członkowskie powinny, bez uchybiania obowiązkom wynikającym z już ratyfikowanych konwencji, opierać się na konwencjach i zaleceniach MOP wymienionych w załączonym Wykazie.

2) Załącznik, o którym mowa, może zostać zmieniony przez Międzynarodową Konferencję Pracy na mocy decyzji podjętej większością 2/3 głosów, przy okazji przyjmowania lub przyszłej rewizji jakiegokolwiek konwencji czy zalecenia dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy.

ZAŁĄCZNIK

LISTA AKTÓW MIĘDZYNARODOWYCH DOTYCZĄCYCH
BEZPIECZEŃSTWA, ZDROWIA I ŚRODOWISKA PRACY,
PRZYJĘTYCH PRZEZ MIĘDZYNARODOWĄ KONFERENCJĘ PRACY
OD 1919 R.

Rok	Konwencja	Zalecenie
1921	13. Biel ołowiana (malarstwo)	
1929	27. Wskazywanie wagi (przesyłki przewożone na statkach)	
1937	62. Przepisy o bezpieczeństwie (przemysł budowlany)	53. Przepisy o bezpieczeństwie (przemysł budowlany)
	73. Badania lekarskie (marynarze)	
	77. Badania lekarskie młodocianych (przemysł)	79. Badania lekarskie młodocianych
1946	78. Badania lekarskie młodocianych (zajęcia nieprzemysłowe)	
		81. Inspekcja pracy
1947	81. Inspekcja pracy	82. Inspekcja pracy (górnictwo i transport)
1949	92. Pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana)	
		97. Ochrona zdrowia pracowników
1953		
		105. Apteczki pokładowe
1958		106. Porady lekarskie na morzu
1959	113. Badania lekarskie (rybacy)	112. Służby medycyny pracy
1960	115. Ochrona przed promieniowaniem	114. Ochrona przed promieniowaniem
1963	119. Zabezpieczenie maszyn	118. Zabezpieczenie maszyn
	120. Higiena (handel i biura)	120. Higiena (handel i biura)
1964	121. Świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych	121. Świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych
1965	124. Badania lekarskie młodocianych (praca pod ziemią)	

1967	127. Ciężar maksymalny	128. Ciężar maksymalny
1969	129. Inspekcja pracy (rolnictwo)	133. Inspekcja pracy (rolnictwo)
1970	133. Pomieszczenie załogi na statku (postanowienia uzupełniające)	140. Pomieszczenia załogi na statku (klimatyzacja)
	134. Zapobieganie wypadkom (marynarze)	141. Pomieszczenia załogi na statku (zwalczanie hałasu)
		142. Zapobieganie wypadkom (marynarze)
1971	136. Benzen	144. Benzen
1974	139. Rak zawodowy	147. Rak zawodowy
1977	148. Środowisko pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje)	156. Środowisko pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje)
1979	152. Bezpieczeństwo i higiena pracy (przeładunki portowe)	160. Bezpieczeństwo i higiena pracy (przeładunki portowe)

Konwencja Nr 156

dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,

biorąc pod uwagę Deklarację Filadelfijską dotyczącą celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy, która uznaje, że „wszystkie istoty ludzkie, bez różnicy rasy, wyznania lub płci, mają prawo dążyć do postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami”,

biorąc pod uwagę sformułowania Deklaracji dotyczącej równości szans i traktowania pracujących kobiet i Rezolucji dotyczącej planu działania mającego na celu popieranie równości szans i traktowania pracujących kobiet, przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 1975 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, mających na celu zapewnienie równości szans i traktowania pracowników obu płci, a mianowicie Konwencji i Zalecenia dotyczących równości wynagrodzenia, z 1951 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. i Części VIII Zalecenia dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.,

przypominając, że Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1938 r., nie obejmuje wyraźnie rozróżnień opartych na posiadaniu obowiązków rodzinnych i uważając, że niezbędne są w tym zakresie normy uzupełniające,

biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego zatrudnienia kobiet mających obowiązki rodzinne, z 1965 r. i zważywszy na zmiany, jakie nastąpiły od czasu jego przyjęcia,

biorąc pod uwagę, że akty międzynarodowe dotyczące równości szans i traktowania mężczyzn i kobiet zostały również przyjęte przez Narody Zjednoczone i inne organizacje wyspecjalizowane i przypominając w szczególności ust. 14 Preambuły Konwencji Narodów Zjednoczonych dotyczącej zniesienia wszelkich form dyskryminacji kobiet, z 1979 r., który wskazuje, że Państwa Strony są „świadome, że w celu zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet niezbędna jest zmiana tradycyjnej roli mężczyzn, a także roli kobiet w społeczeństwie”,

¹ Data wejścia w życie: 11 sierpnia 1983 r.

uznając, że problemy pracowników mających obowiązki rodzinne są aspektem szerszych problemów dotyczących rodziny i społeczeństwa, które muszą być brane pod uwagę w polityce krajowej,

uznając potrzebę efektywnej równości szans i traktowania między pracownikami obu płci mającymi obowiązki rodzinne i między takimi pracownikami i innymi pracownikami,

zważywszy, że wiele problemów, które napotykają wszyscy pracownicy, pogłębia się w przypadku pracowników mających obowiązki rodzinne i uznając potrzebę poprawy warunków tych drugich, zarówno przez środki odpowiadające ich szczególnym potrzebom, jak i środki zmierzające do poprawy warunków wszystkich pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące równych szans i traktowania pracowników obu płci i pracowników mających obowiązki rodzinne, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do pracowników obu płci mających obowiązki w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu, jeśli obowiązki takie ograniczają ich możliwości przygotowania się do działalności gospodarczej, rozpoczęcia jej, uczestniczenia w niej lub rozwijania jej.

2. Postanowienia niniejszej Konwencji będą miały również zastosowanie do pracowników obu płci mających obowiązki w stosunku do innych członków ich najbliższej rodziny, którzy bezspornie potrzebują ich opieki lub wsparcia, jeśli obowiązki takie ograniczają ich możliwości przygotowania się do działalności gospodarczej, rozpoczęcia jej, uczestniczenia w niej lub rozwijania jej.

3. Dla celów niniejszej Konwencji określenia „dziecko pozostające na utrzymaniu” i „inny członek najbliższej rodziny, który bezspornie potrzebuje opieki lub wsparcia” oznaczają osoby uznane za takie w każdym kraju przez jeden ze środków, o których mowa w art. 9 niniejszej Konwencji.

4. Pracownicy objęci zgodnie z ustępami 1 i 2 niniejszego artykułu, będą dalej nazywani „pracownikami mającymi obowiązki rodzinne”.

Artykuł 2

Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej i do wszystkich kategorii pracowników.

Artykuł 3

1. Aby stworzyć rzeczywistą równość szans i traktowania pracowników obu płci, każdy Członek zaliczy – do celów krajowej polityki – umożliwienie osobom, mającym obowiązki rodzinne, które wykonują lub pragną wykonywać zatrudnienie w celu realizacji swych praw, wykonywanie tego zatrudnienia lub jego otrzymanie bez dyskrymi-

nacji i, w miarę możliwości, bez powodowania sprzeczności między ich obowiązkami rodzinnymi.

2. Dla celów ust. 1 niniejszego artykułu określenie „dyskryminacja” oznacza dyskryminację w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, zgodnie z definicją zawartą w artykułach 1 i 5 Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.

Artykuł 4

Dla stworzenia rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników obu płci zostaną podjęte wszelkie środki zgodne z warunkami i możliwościami krajowymi w celu:

- a) umożliwienia pracownikom mającym obowiązki rodzinne realizacji prawa do swobodnego wyboru zatrudnienia;
- b) uwzględnienia ich potrzeb w zakresie warunków zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 5

Zostaną również podjęte wszelkie środki zgodne z warunkami i możliwościami krajowymi w celu:

- a) uwzględnienia potrzeb pracowników mających obowiązki rodzinne przy planowaniu osiedli;
- b) rozwoju lub popierania usług komunalnych, publicznych lub prywatnych, takich jak usługi i udogodnienia związane z opieką nad dzieckiem i pomocą rodzinie.

Artykuł 6

Właściwe władze i organy w każdym kraju podejmą odpowiednie środki w celu popierania informacji i kształcenia, które przyczyniają się do lepszego zrozumienia społecznego dla zasady równości szans i traktowania pracowników obu płci i dla problemów pracowników mających obowiązki rodzinne, a także do stworzenia atmosfery sprzyjającej rozwiązywaniu tych problemów.

Artykuł 7

Zostaną podjęte wszystkie środki zgodne z krajowymi warunkami i możliwościami, włączając środki w zakresie poradnictwa zawodowego i szkolenia, w celu umożliwienia pracownikom mającym obowiązki rodzinne zintegrowania się z siłą roboczą, pozostawania jej częścią i ponownego podjęcia zatrudnienia po nieobecności spowodowanej tymi obowiązkami.

Artykuł 8

Obowiązki rodzinne nie będą jako takie stanowić ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 9

Postanowienia niniejszej Konwencji mogą być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa, układów zbiorowych, regulaminów pracy, orzeczeń arbitrażowych,

sądowych lub przez połączenie tych różnych metod, albo w każdy inny właściwy sposób, zgodny z praktyką krajową i uwzględniający warunki krajowe.

Artykuł 10

1. Postanowienia niniejszej Konwencji mogą być, jeśli jest to niezbędne, wprowadzane w życie stopniowo, z uwzględnieniem warunków krajowych, pod warunkiem, że środki podjęte w tym celu będą w każdym przypadku mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, o których mowa w art. 1 ust. 1.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wskaże w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, czy i w stosunku do jakich postanowień zamierza skorzystać z możliwości, którą daje mu ust. 1 niniejszego artykułu, a w następnych sprawozdaniach wskaże, w jakim zakresie wprowadził lub zamierza wprowadzić w życie te postanowienia.

Artykuł 11

Organizacje pracodawców i pracowników będą mieć prawo do brania udziału, w sposób właściwy dla krajowych warunków i praktyki, w opracowaniu i stosowaniu środków podjętych w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 165

dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1981 r. na sześćdziesiątej siódmej sesji,

biorąc pod uwagę Deklarację Filadelfijską dotyczącą celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy, która uznaje, że „wszystkie istoty ludzkie, bez różnicy rasy, wyznania lub płci, mają prawo dążyć do postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami”,

biorąc pod uwagę sformułowanie Deklaracji dotyczącej równości szans i traktowania pracujących kobiet i Rezolucji dotyczącej planu działania mającego na celu popieranie równości szans i traktowania pracujących kobiet, przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 1975 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia międzynarodowych konwencji i zaleceń, dotyczących pracy, mających na celu zapewnienie równości szans i traktowania pracowników obu płci, a mianowicie Konwencji i Zalecenia dotyczących równości wynagrodzenia, z 1951 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. i Części VIII Zalecenia dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.,

przypominając, że Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. nie obejmuje wyraźnie rozróżnień opartych na posiadaniu obowiązków rodzinnych i uważając, że niezbędne są w tym zakresie normy uzupełniające,

biorąc pod uwagę postanowienia Zalecenia dotyczącego zatrudnienia kobiet mających obowiązki rodzinne, z 1965 r. i zważywszy na zmiany, jakie nastąpiły od czasu jego przyjęcia,

biorąc pod uwagę, że akty międzynarodowe dotyczące równości szans i traktowania mężczyzn i kobiet zostały również przyjęte przez Narody Zjednoczone i inne organizacje wyspecjalizowane i przypominając w szczególności ust. 14 Preambuły Konwencji Narodów Zjednoczonych dotyczącej zniesienia wszelkich form dyskryminacji kobiet, z 1979 r., który wskazuje, że Państwa Strony są „świadome, że dla zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet niezbędna jest zmiana tradycyjnej roli mężczyzn, a także roli kobiet w społeczeństwie i w rodzinie”,

uznając, że problemy pracowników mających obowiązki rodzinne są aspektem szerszych problemów dotyczących rodziny i społeczeństwa, które muszą być brane pod uwagę w polityce krajowej,

uznając potrzebę stworzenia efektywnej równości szans i traktowania między pracownikami obu płci mającymi obowiązki rodzinne i między takimi pracownikami i innymi pracownikami,

zważywszy, że wiele problemów, które napotykają wszyscy pracownicy, pogłębia się w przypadku pracowników mających obowiązki rodzinne i uznając potrzebę poprawy warunków tych drugich, zarówno przez środki odpowiadające ich szczególnym problemom, jak i środki zmierzające do poprawy warunków wszystkich pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące równych szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.

I. DEFINICJA, ZAKRES I METODY STOSOWANIA

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do pracowników obu płci mających obowiązki w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu, jeśli obowiązki te ograniczają ich możliwości przygotowania się do działalności gospodarczej, rozpoczęcia jej, uczestniczenia w niej lub rozwijania jej.

2) Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny mieć również zastosowanie do pracowników obu płci mających obowiązki w stosunku do innych członków ich najbliższej rodziny, którzy potrzebują ich opieki lub wsparcia, jeśli obowiązki takie ograniczają ich możliwości przygotowania się do działalności gospodarczej, rozpoczęcia jej, uczestniczenia w niej lub rozwijania jej.

3) Dla celów niniejszego Zalecenia określenia „dziecko pozostające na utrzymaniu” i „inny członek najbliższej rodziny, który bezspornie potrzebuje opieki lub wsparcia” oznaczają osoby określone jako takie w każdym kraju przez jeden ze środków, o których mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia.

4) Pracownicy objęci zgodnie z punktami 1) i 2) niniejszego ustępu, będą dalej nazywani „pracownikami mającymi obowiązki rodzinne”.

2. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej i do wszystkich kategorii pracowników.

3. Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa, układów zbiorowych, regulaminów pracy, orzeczeń arbitrażowych, wyroków sądowych lub poprzez połączenie tych różnych środków, lub w każdy inny właściwy sposób zgodny z praktyką krajową i uwzględniający warunki krajowe.

4. Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być, jeśli jest to niezbędne, wprowadzane w życie stopniowo, z uwzględnieniem warunków krajowych, pod warunkiem, że środki podjęte w tym celu będą w każdym przypadku mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt. 1).

5. Organizacje pracodawców i pracowników powinny mieć prawo do brania udziału, w sposób właściwy dla krajowych warunków i praktyki, w opracowaniu i stosowaniu środków podjętych w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszego Zalecenia.

II. POLITYKA KRAJOWA

6. Dla stworzenia rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników obu płci, każdy Członek powinien zaliczyć do celów krajowej polityki umożliwienie osobom mającym obowiązki rodzinne, które wykonują lub pragną wykonywać zatrudnienie w celu realizacji swych praw, wykonywanie tego zatrudnienia lub jego otrzymanie bez dyskryminacji i, w miarę możliwości, bez powodowania sprzeczności między ich obowiązkami zawodowymi a rodzinnymi.

7. W ramach krajowej polityki zmierzającej do popierania równości szans i traktowania pracowników obu płci, należy podjąć i wprowadzić w życie środki dla zapobieżenia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji opartej na sytuacji rodzinnej lub obowiązkach rodzinnych.

8.1) Dla celów powyższych ustępów 6 i 7, określenie „dyskryminacja” oznacza dyskryminację w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, zgodnie z definicją zawartą w artykułach 1 i 5 Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.

2) W okresie przejściowym specjalne środki mające na celu osiągnięcie rzeczywistej równości między pracownikami obu płci nie powinny być uważane za dyskryminacyjne.

9. Dla stworzenia rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników obu płci należy podjąć wszelkie środki zgodne z warunkami krajowymi w celu:

- a) umożliwienia pracownikom mającym obowiązki rodzinne realizacji prawa do szkolenia zawodowego i do swobodnego wyboru zatrudnienia;
- b) uwzględnienia ich potrzeb w zakresie warunków zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego;
- c) rozwijania lub popierania usług w zakresie opieki nad dzieckiem, pomocy rodzinie i innych publicznych lub prywatnych usług socjalnych, odpowiadających ich potrzebom.

10. Właściwe władze i organy każdego kraju powinny podjąć odpowiednie środki w celu popierania informacji i kształcenia, które przyczyniają się do lepszego zrozumienia społecznego dla zasady równości szans i traktowania pracowników obu płci i dla problemów pracowników mających obowiązki rodzinne, a także do stworzenia atmosfery sprzyjającej rozwiązaniu tych problemów.

11. Właściwe władze i organy w każdym kraju powinny podjąć odpowiednie środki dla:

- a) podjęcia lub popierania niezbędnych prac badawczych w zakresie różnych aspektów zatrudnienia pracowników mających obowiązki rodzinne, w celu dostarczenia obiektywnych informacji, na których mogą być oparte skuteczna polityka i środki;
- b) popierania niezbędnego kształcenia w celu zachęcenia do dzielenia obowiązków rodzinnych między mężczyzn i kobiety i umożliwienia pracownikom mającym obowiązki rodzinne lepszego wypełniania ich obowiązków zawodowych i rodzinnych.

III. SZKOLENIE I ZATRUDNIENIE

12. Należy podjąć wszelkie środki zgodne z krajowymi warunkami i możliwościami w celu umożliwienia pracownikom mającym obowiązki rodzinne zintegrowania

się z siłą roboczą, pozostawania jej częścią, a także ponownego podjęcia zatrudnienia po nieobecności spowodowanej tymi obowiązkami.

13. Zgodnie z krajową polityką i praktyką należy udostępnić pracownikom mającym obowiązki rodzinne ułatwienia w zakresie szkolenia zawodowego i, w miarę możliwości, system płatnych urlopów szkoleniowych umożliwiające skorzystanie z tych ułatwień.

14. Należy udostępnić w ramach istniejących udogodnień dla wszystkich pracowników lub, w ich braku, w sposób właściwy dla warunków krajowych, wszelkie niezbędne udogodnienia umożliwiające pracownikom mającym obowiązki rodzinne podjęcie lub ponowne podjęcie zatrudnienia; powinny one obejmować bezpłatne dla pracowników usługi w zakresie poradnictwa zawodowego, doradztwa, informacji i przemyszczeń pracowników, świadczone przez odpowiednio wyszkolony personel i zdolne do odpowiedniego zaspokojenia szczególnych potrzeb pracowników mających obowiązki rodzinne.

15. Pracownicy mający obowiązki rodzinne powinni korzystać z równości szans i traktowania z innymi pracownikami w zakresie przygotowania do zatrudnienia, dostępu do zatrudnienia, awansów i ochrony zatrudnienia.

16. Stan cywilny, sytuacja rodzinna lub obowiązki rodzinne nie powinny jako takie stanowić ważnych powodów rozwiązania stosunku pracy.

IV. WARUNKI ZATRUDNIENIA

17. Należy podjąć wszelkie środki zgodne z warunkami i możliwościami krajowymi i ze słusznymi interesami innych pracowników, w celu zapewnienia takich warunków zatrudnienia, które umożliwią pracownikom mającym obowiązki rodzinne pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

18. Należy zwracać szczególną uwagę na ogólne środki poprawy warunków pracy i życia zawodowego, włączając środki mające na celu:

- a) stopniowe skracanie dziennego czasu pracy i skracanie godzin nadliczbowych;
- b) bardziej elastyczne ustalenia w zakresie czasu pracy, okresów odpoczynku i urlopów, biorąc pod uwagę etap rozwoju i szczególne potrzeby kraju i różnych sektorów działalności.

19. Jeśli jest to możliwe i właściwe, ustalenia w zakresie pracy zmianowej i nocnej powinny brać pod uwagę szczególne potrzeby pracowników, włączając potrzeby wynikające z obowiązków rodzinnych.

20. Przy przemieszczaniu pracowników z jednej miejscowości do drugiej należy brać pod uwagę obowiązki rodzinne i takie względy, jak miejsce pracy współmałżonka i możliwości kształcenia dzieci.

21.1) W celu ochrony pracowników niepełnoetatowych, pracowników sezonowych i chałupników, z których wielu ma obowiązki rodzinne, warunki wykonywania zatrudnienia tego typu powinny być odpowiednio regulowane i nadzorowane.

2) Warunki zatrudnienia pracowników niepełnoetatowych i sezonowych, włączając podleganie zabezpieczeniu społecznemu, powinny być, w granicach możliwości, takie same jak warunki zatrudnienia odpowiednio pracowników zatrudnionych na peł-

nym etacie i pracowników stałych; w odpowiednich przypadkach ich uprawnienia mogą być obliczane na zasadach proporcjonalności.

3) Pracownicy niepełnoetatowi powinni mieć możliwość otrzymania zatrudnienia na pełnym etacie lub powrotu do takiego zatrudnienia. Jeśli istnieje wolne miejsce pracy, a nie istnieją już okoliczności, które zadecydowały o podjęciu zatrudnienia niepełnoetatowego.

22.1) Każde z rodziców powinno mieć możliwość uzyskania, w okresie następującym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu (urlopu rodzicielskiego) bez utraty zatrudnienia i z zachowaniem praw wynikających z zatrudnienia.

2) Długość okresu następującego po urlopie macierzyńskim oraz długość i warunki urlopu, o którym mowa w pkt. 1) niniejszego ustępu, powinny być określone w każdym kraju za pomocą jednego ze środków, o których mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia.

3) Urlop, o którym mowa w pkt. 1) niniejszego ustępu, może być wprowadzany stopniowo.

23.1) Każdy pracownik, bez względu na to, czy jest mężczyzną czy kobietą, mający obowiązki rodzinne w stosunku do dziecka będącego na jego utrzymaniu, powinien mieć możliwość otrzymania zwolnienia w przypadku choroby tego dziecka.

2) Pracownik mający obowiązki rodzinne powinien mieć możliwość otrzymania zwolnienia w przypadku choroby innego członka najbliższej rodziny pracownika, który potrzebuje opieki i wsparcia pracownika.

3) Czas trwania i warunki zwolnienia, o którym mowa w punktach 1) i 2) niniejszego ustępu, powinny być określone w każdym kraju za pomocą jednego ze środków, o których mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia.

V. USŁUGI I UDOGODNIENIA W ZAKRESIE OPIEKI NAD DZIECKIEM I POMOCY RODZINIE

24. W celu określenia charakteru usług i udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie, niezbędnych do udzielania pracownikom mającym obowiązki rodzinne pomocy w spełnianiu ich obowiązków zawodowych i rodzinnych, właściwe władze powinny, we współpracy z zainteresowanymi organizacjami publicznymi i prywatnymi, a w szczególności organizacjami pracodawców i pracowników, i uwzględniając ich możliwości zbierania informacji, podjąć niezbędne i właściwe środki dla:

- a) zbierania i publikowania odpowiednich danych statystycznych dotyczących liczby pracowników mających obowiązki rodzinne, zatrudnionych lub poszukujących pracy, liczby i wieku ich dzieci i innych wymagających opieki osób pozostających na ich utrzymaniu;
- b) określenia, w drodze systematycznych badań, dokonywanych w szczególności na terenie osiedli, potrzeb i priorytetów dotyczących usług i udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie.

25. Właściwe władze powinny, we współpracy z zainteresowanymi organizacjami publicznymi i prywatnymi, podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia, by usługi i udogodnienia w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie zaspokajały potrzeby i priorytety w ten sposób określone; w tym celu powinny one, biorąc pod uwagę krajowe i lokalne okoliczności i możliwości, w szczególności:

- a) zachęcać do opracowywania i ułatwiać opracowywanie, w szczególności na terenie osiedli, planów systematycznego rozwoju usług i udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie;
- b) zapewnić zorganizowanie lub zachęcać do tego i ułatwiać organizowanie wystarczającej liczby odpowiednich usług i udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie, bezpłatnych lub po rozsądnej cenie odpowiadającej możliwościom finansowym pracowników, rozwijanych w sposób elastyczny i zaspokajający potrzeby dzieci w różnym wieku, innych osób pozostających na utrzymaniu pracownika wymagających opieki i samych pracowników mających obowiązki rodzinne.

26.1) Usługi i udogodnienia w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie wszystkich typów powinny być zgodne z normami ustanowionymi i nadzorowanymi przez właściwe władze.

2) Normy takie powinny w szczególności określać wyposażenie tych usług i udogodnień, warunki techniczne i sanitarne, jakim powinny one odpowiadać, oraz liczbę i kwalifikacje personelu.

3) Właściwe władze powinny zapewnić lub pomóc w zapewnieniu odpowiedniego szkolenia na różnych szczeblach dla personelu niezbędnego do obsługi usług i udogodnień w zakresie opieki nad dzieckiem i pomocy rodzinie.

VI. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

27. Jeśli konieczne, należy przyznać pracownikom mającym obowiązki rodzinne świadczenia z ubezpieczenia społecznego, ulgi podatkowe i inne odpowiednie środki zgodne z polityką krajową.

28. W czasie urlopu, o którym mowa w ustępach 22 i 23, zainteresowani pracownicy mogą, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką, i za pośrednictwem jednego ze środków, o których mowa w ust. 3 niniejszego Zalecenia, być chronieni przez system zabezpieczenia społecznego.

29. Nie należy wykluczać pracownika z systemu zabezpieczenia społecznego z powodu prowadzenia przez współmałżonka działalności zawodowej i wynikającego z tej działalności prawa do świadczeń.

30.1) Obowiązki rodzinne pracownika powinny należeć do czynników branych pod uwagę przy określaniu, czy oferowane zatrudnienie może zostać uznane za odpowiednie, jeśli odmowa przyjęcia oferty może pociągnąć za sobą utratę lub zawieszenie świadczenia na wypadek bezrobocia.

2) W szczególności, jeśli oferowane zatrudnienie wiąże się z przeniesieniem się do innej miejscowości, do czynników branych pod uwagę powinno należeć miejsce zatrudnienia współmałżonka i możliwości kształcenia dzieci.

31. Przy stosowaniu ustępów 27 do 30 niniejszego Zalecenia, Członek, którego gospodarka nie jest wystarczająco rozwinięta, może uwzględnić zasoby krajowe i dostępny system zabezpieczenia społecznego.

VII. POMOC W WYKONYWANIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH

32. Właściwe władze i organy w każdym kraju powinny popierać wszelkie możliwe inicjatywy, publiczne lub prywatne, w celu zmniejszenia obciążeń wynikających z obowiązków rodzinnych pracowników.

33. Należy podjąć wszelkie środki zgodne z krajowymi warunkami i możliwościami, w celu rozwoju odpowiednio uregulowanych i nadzorowanych usług w zakresie pomocy rodzinie i opieki domowej, które mogą zapewnić pracownikom mającym obowiązki rodzinne, w razie potrzeby, wykwalifikowaną pomoc po rozsądnej cenie, odpowiadającej ich możliwościom finansowym.

34. Zważywszy, iż wiele środków mających na celu poprawę warunków wszystkich pracowników może mieć pozytywny wpływ na warunki pracowników mających obowiązki rodzinne, właściwe władze i organy w każdym kraju powinny popierać wszelkie możliwe inicjatywy, publiczne i prywatne, aby dostosować do potrzeb pracowników takie usługi komunalne jak: transport publiczny, doprowadzenie wody i energii do mieszkań pracowników, lub w ich pobliżu, i budowanie mieszkań funkcjonalnych, ułatwiających prace domowe.

VIII. WPŁYW NA ISTNIEJĄCE ZALECENIA

35. Niniejsze Zalecenie zastępuje Zalecenie dotyczące zatrudnienia kobiet mających obowiązki rodzinne, z 1965 r.

Konwencja Nr 157

dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1982 r. na sześćdziesiątej ósmej sesji,

przypominając zasady ustanowione przez Konwencję dotyczącą równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r., które dotyczą nie tylko równości traktowania, lecz również zachowania praw nabytych i praw będących w trakcie nabywania,

uznając za niezbędne zapewnienie stosowania zasad zachowania praw będących w trakcie nabywania i praw nabytych we wszystkich działach zabezpieczenia społecznego, objętych Konwencją dotyczącą zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zachowania praw pracowników migrujących w zakresie zabezpieczania społecznego (rewizja Konwencji Nr 48), która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

W rozumieniu niniejszej Konwencji:

- a) określenie „Członek” oznacza każdego Członka Międzynarodowej Organizacji Pracy, którego wiąże niniejsza Konwencja;
- b) określenie „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- c) określenie „właściwy Członek” oznacza Członka, którego ustawodawstwo uprawnia osobę zainteresowaną do ubiegania się o świadczenie;

¹ Data wejścia w życie: 11 września 1986 r.

- d) określenie „instytucja” oznacza organ lub władzę bezpośrednio odpowiedzialną za stosowanie całego lub części ustawodawstwa Członka;
- e) określenie „uchodźca” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 lipca 1951 r., dotyczącej statusu uchodźców, i w ust. 2 art. 1 Protokołu z 31 stycznia 1967 r., dotyczącego statusu uchodźców;
- f) określenie „beźpaństwowiec” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 września 1954 r., dotyczącej statusu beźpaństwowców;
- g) określenie „członek rodziny” oznacza osoby określone lub uznane za członków rodziny albo członków gospodarstwa domowego przez ustawodawstwo, zgodnie z którym świadczenia są przyznane lub zapewnione, gdzie jest to właściwe, lub osoby określone w drodze wzajemnego porozumienia zainteresowanych Członków; jeżeli ustawodawstwo to uważa za członków rodziny lub gospodarstwa domowego tylko osoby mieszkające z osobą zainteresowaną, to warunek ten uważa się za spełniony w przypadku osób, które pozostają głównie na utrzymaniu osoby zainteresowanej;
- h) określenie „członkowie rodziny pozostali przy życiu” oznacza osoby tak określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym świadczenia są przyznawane; jeżeli ustawodawstwo to uważa za członków rodziny pozostałych przy życiu tylko osoby, które mieszkały ze zmarłym, warunek ten będzie uważany za spełniony w przypadku osób, które pozostawały głównie na utrzymaniu zmarłego;
- i) określenie „zamieszkanie” oznacza zwykle miejsce stałego pobytu;
- j) określenie „zamieszkanie czasowe” oznacza pobyt czasowy;
- k) określenie „okres ubezpieczenia” oznacza okres płacenia składek, zatrudnienia, prowadzenia działalności zawodowej lub zamieszkania, które są określone lub uznawane za okresy ubezpieczenia przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były przebyte, oraz takie inne okresy, jakie są uważane przez to ustawodawstwo za równoznaczne z okresami ubezpieczenia;
- l) określenia „okres zatrudnienia” i „okres prowadzenia działalności zawodowej” oznaczają okresy tak określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były one przebyte i takie inne okresy, jakie są uważane przez to ustawodawstwo za równoznaczne odpowiednio z okresami zatrudnienia lub okresami prowadzenia działalności zawodowej;
- m) określenie „okresy zamieszkania” oznacza okresy tak określone lub za takie uznane przez ustawodawstwo, zgodnie z którym zostały one przebyte;
- n) określenie „beźskładkowy” stosuje się do świadczeń, których przyznanie nie jest uzależnione od beźpośredniego udziału finansowego osób chronionych lub ich pracodawcy, albo od posiadania stażu zawodowego, a także do każdego systemu, który przyznaje wyłącznie takie świadczenia;
- o) określenie „świadczenia przyznane zgodnie z systemami przejściowymi” obejmuje świadczenia przyznane osobom, które przekroczyły określony wiek w momencie wejścia w życie właściwego ustawodawstwa, a także świadczenia przyznane, jako środek przejściowy, z uwzględnieniem ryzyka, które zaszło lub okresów, które były przebyte poza obecnymi granicami terytorium Członka.

Artykuł 2

1. Z zastrzeżeniem postanowień ustępów 1 i 3 a) art. 4, niniejsza Konwencja ma zastosowanie do tych z niżej wymienionych działów zabezpieczenia społecznego, które są objęte obowiązującym ustawodawstwem Członka:

- a) opieka lekarska;
- b) zasiłki chorobowe;
- c) świadczenia macierzyńskie;
- d) świadczenia na wypadek inwalidztwa;
- e) świadczenia emerytalne;
- f) świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny;
- g) świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- h) świadczenia na wypadek bezrobocia;
- i) świadczenia rodzinne.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do świadczeń rehabilitacyjnych przewidzianych przez ustawodawstwo dotyczące jednego lub więcej działów zabezpieczenia społecznego, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich ogólnych i specjalnych systemów zabezpieczenia społecznego, zarówno składkowych, jak i bezskładkowych, a także do systemów nakładających na pracodawców w drodze ustawodawstwa obowiązków w zakresie któregoś z działów zabezpieczenia społecznego, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

4. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do specjalnych systemów funkcjonariuszy publicznych, specjalnych systemów ofiar wojny ani do systemów opieki społecznej lub lekarskiej.

Artykuł 3

1. Z zastrzeżeniem postanowień ustępów 1 i 3 b) art. 4 i ust. 1 art. 9, niniejsza Konwencja ma zastosowanie do osób, które podlegają lub podlegały ustawodawstwu co najmniej jednego Członka, a także do członków ich rodzin i pozostałych przy życiu członków ich rodzin, we wszystkich przypadkach, w których międzynarodowy system zachowania praw, ustanowiony przez niniejszą Konwencję, wymaga uwzględnienia ustawodawstwa Członka innego niż Członek, na którego terytorium zainteresowane osoby mieszkają lub czasowo przebywają.

2. Niniejsza Konwencja nie zobowiązuje żadnego Członka do stosowania jej postanowień do osób, które w świetle międzynarodowych aktów prawnych – są wyłączone z zakresu stosowania jego ustawodawstwa.

Artykuł 4

1. Członkowie mogą wykonać swoje zobowiązania, wynikające z postanowień Części II–VI niniejszej Konwencji, w drodze umów dwu- lub wielostronnych gwarantujących wykonanie tych zobowiązań, na warunkach określonych w drodze wzajemnego porozumienia zainteresowanych Członków.

2. Bez względu na postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu, postanowienia ust. 4 art. 7, ustępów 2 i 3 art. 8, ustępów 1 i 4 art. 9, artykułów 11, 12, 14 i ust. 3 art. 18 niniejszej Konwencji będą stosowane przez każdego Członka natychmiast po wejściu w życie w stosunku do niego niniejszej Konwencji.

3. Umowy, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, określą w szczególności:

- a) działy zabezpieczenia społecznego, których one dotyczą, mając na uwadze warunek wzajemności, o którym mowa w artykułach 6 i 10 niniejszej Konwencji; działy te będą obejmować, w przypadku gdy ustawodawstwo Członka obejmuje przynajmniej świadczenia inwalidzkie, świadczenia emerytalne, świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i renty w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej, włączając zasiłki w razie śmierci, a także – z wyjątkami przewidzianymi w ust. 1 art. 10 niniejszej Konwencji – opiekę lekarską, zasiłki chorobowe, świadczenia macierzyńskie i świadczenia w razie wypadków przy pracy i choroby zawodowej, oprócz rent i zasiłków w razie śmierci;
- b) kategorie osób, do których mają zastosowanie kategorie te będą obejmować pracowników (włączając, jeśli to właściwe, pracowników przygranicznych i sezonowych), a także członków ich rodzin i członków ich rodzin pozostałych przy życiu, którzy są obywatelami jednego z zainteresowanych Członków lub uchodźcami albo bezpaństwowcami zamieszkałymi na terytorium jednego z tych Członków;
- c) ustalenia w sprawie zwrotu wypłaconych świadczeń i innych kosztów poniesionych przez instytucje jednego Członka w imieniu instytucji innego Członka, chyba że uzgodniono, iż nie będzie zwrotu;
- d) zasady mające na celu zapobieżenie niewłaściwemu zbiegowi składek lub innych płatności i świadczeń.

CZEŚĆ II

USTAWODAWSTWO WŁAŚCIWE

Artykuł 5

1. Jeśli chodzi o osoby, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja, ustawodawstwo właściwe zostanie określone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Członkami, w celu zapobieżenia konfliktowi praw i niepożądanym skutkom, które mogłyby wynikać dla zainteresowanych stron z powodu braku ochrony, albo w wyniku niewłaściwego zbiegu składek lub innych płatności, albo też świadczeń, zgodnie z następującymi zasadami:

- a) pracownicy, którzy są normalnie zatrudnieni na terytorium Członka, będą podlegać ustawodawstwu tego Członka, nawet jeżeli mieszkają oni na terytorium innego Członka lub jeśli przedsiębiorstwo, które ich zatrudnia, ma swoją siedzibę, albo ich pracodawca ma miejsce zamieszkania na terytorium innego Członka;
- b) osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, które normalnie wykonują swój zawód na terytorium Członka, będą podlegać ustawodawstwu tego Członka, nawet jeżeli mieszkają na terytorium innego Członka;

- c) pracownicy lub osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, pływający na statkach pod banderą Członka, będą podlegać ustawodawstwu tego Członka, nawet gdy mieszkają oni na terytorium innego Członka albo jeśli przedsiębiorstwo, które ich zatrudnia, ma swoją siedzibę, lub ich pracodawca ma miejsce zamieszkania na terytorium innego Członka;
- d) osoby, które nie należą do ludności zawodowo czynnej, będą podlegały ustawodawstwu Członka, na którego terytorium mieszkają, w takim stopniu, w jakim nie są one chronione zgodnie z literami a) do c) niniejszego ustępu.

2. Bez względu na postanowienia liter a) do c) ust. 1 niniejszego artykułu zainteresowani Członkowie mogą uzgodnić, że pewne kategorie osób, w szczególności osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, będą podlegać ustawodawstwu Członka, na którego terytorium mieszkają.

3. Zainteresowani Członkowie mogą określić w drodze wzajemnego porozumienia inne wyjątki od zasad ustalonych w ust. 1 niniejszego artykułu, w interesie zainteresowanych osób.

CZĘŚĆ III

ZACHOWANIE PRAW BĘDĄCYCH W TRAKCIE NABYWANIA

Artykuł 6

Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 a) art. 4 niniejszej Konwencji, każdy Członek będzie dążył wspólnie z każdym innym zainteresowanym Członkiem do uczestnictwa w systemach zachowania praw będących w trakcie nabywania, w zakresie każdego z działów zabezpieczenia społecznego, o których mowa w ust. 1 art. 2 niniejszej Konwencji, objętego zakresem obowiązującego ustawodawstwa każdego z tych Członków, na korzyść osób, które podlegały kolejno lub na przemian ustawodawstwu danego Członka.

Artykuł 7

1. Systemy zachowania praw będących w trakcie nabywania, o których mowa w art. 6 niniejszej Konwencji, będą przewidywać łączenie – w niezbędnym zakresie – okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, zależnie od okoliczności, przebytych zgodnie z ustawodawstwem zainteresowanych Członków, dla celów:

- a) przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia lub zgłoszenia gotowości rozpoczęcia kontynuowania ubezpieczenia, jeśli jest to właściwe;
- b) nabycia, zachowania lub odzyskania praw oraz – zależnie od okoliczności obliczania świadczeń.

2. Okresy przebyte jednocześnie zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Członków będą uwzględniane tylko raz.

3. Zainteresowani Członkowie określą w razie potrzeby, w drodze wzajemnego porozumienia, szczególne warunki, na jakich następować ma łączenie okresów o różnym charakterze i okresów uprawniających do świadczeń ze specjalnych systemów.

4. Jeśli osoba przeżyła okresy zgodnie z ustawodawstwem trzech Członków, którzy są stronami różnych umów dwu- lub wielostronnych, każdy Członek – jednocześnie związany przynajmniej dwiema z tych umów będzie łączyć te okresy, w niezbędnym stopniu, zgodnie z postanowieniami tych umów, dla celów nabycia, zachowania lub odzyskania praw do świadczeń.

Artykuł 8

1. Systemy zachowania praw będących w trakcie nabywania, o których mowa w art. 6 niniejszej Konwencji, określają zasady przyznawania:

- a) świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny; oraz
- b) rent z tytułu chorób zawodowych, a także ewentualny podział wiążących się z tym kosztów.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 art. 7 niniejszej Konwencji, każdy Członek, który jest jednocześnie związany przynajmniej dwiema umowami, o których mowa, będzie stosował postanowienia tych umów dla obliczania świadczeń, do których jego ustawodawstwo uprawnia, biorąc pod uwagę okresy zaliczone zgodnie z ustawodawstwem zainteresowanych Członków.

3. Jeśli w zastosowaniu postanowień ust. 2 niniejszego artykułu Członek powinien przyznać świadczenia o tym samym charakterze tej samej osobie w wykonaniu przynajmniej dwóch umów dwu- lub wielostronnych, Członek ten będzie zobowiązany do przyznania tylko świadczenia najbardziej korzystnego dla zainteresowanej osoby według tego, jak zostało ono określone przy wstępnym ustalaniu tych świadczeń.

4. Bez względu na postanowienia ust. 2 niniejszego artykułu zainteresowani Członkowie mogą, jeśli jest to niezbędne, uzgodnić postanowienia uzupełniające dla potrzeb obliczania świadczeń wymienionych w tym ustępie.

CZĘŚĆ IV

ZACHOWANIE PRAW NABYTYCH I PRYZNAWANIE ŚWIADCZEŃ ZA GRANICĄ

Artykuł 9

1. Każdy Członek zagwarantuje przekazywanie pieniężnych świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny, rent w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej oraz zasiłku na wypadek śmierci, do których prawo zostało nabyte na mocy jego ustawodawstwa, uprawnionym, którzy są obywatelami Członka lub uchodźcami albo bezpaństwowcami, bez względu na ich miejsce zamieszkania, z zastrzeżeniem środków podjętych w tym celu, jeśli niezbędne, w drodze wzajemnego porozumienia Członków lub porozumienia z zainteresowanymi państwami.

2. Bez względu na postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu, zainteresowani Członkowie, uczestniczący w systemach zachowania praw będących w trakcie nabywania, o których mowa w art. 6 niniejszej Konwencji, mogą uzgodnić zagwarantowanie przekazywania świadczeń, o których mowa w wyżej wspomnianym ustępie, uprawnionym zamieszkałym na terytorium Członka innego niż właściwy Członek, w ramach dwu- lub wielostronnych umów, o których mowa w ust. 1 art. 4 niniejszej Konwencji.

3. Ponadto, bez względu na postanowienia ust. 1 niniejszego artykułu, jeśli chodzi o świadczenia bezskładkowe, zainteresowani Członkowie określą w drodze wzajemnego porozumienia warunki, na jakich przekazywanie tych świadczeń będzie zagwarantowane uprawnionym zamieszkałym na terytorium Członka innego niż Członek właściwy.

4. Postanowienia ustępów 1, 2 i 3 niniejszego artykułu mogą nie być stosowane do:

- a) specjalnych świadczeń bezskładkowych przyznawanych w formie pomocy lub dla będących w potrzebie;
- b) świadczeń przyznawanych w systemach przejściowych.

Artykuł 10

1. Zainteresowani Członkowie będą dążyć do uczestnictwa w systemach zachowania praw nabytych zgodnie z ich ustawodawstwem, z uwzględnieniem postanowień Części III niniejszej Konwencji, jeśli chodzi o każdy z następujących działów zabezpieczenia społecznego, który jest objęty obowiązującym ustawodawstwem każdego z tych Członków, a mianowicie: opiekę lekarską, zasiłki chorobowe, świadczenia macierzyńskie i świadczenia w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej, łącznie z renty i zasiłki na wypadek śmierci. Systemy te zagwarantują takie świadczenia osobom zamieszkałym lub czasowo przebywającym na terytorium jednego z tych Członków, innego niż właściwy Członek, na warunkach i w granicach, które zostaną określone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Członkami.

2. Jeżeli wzajemność, wymagana zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, nie jest zapewniona przez istniejące ustawodawstwo, może ona wynikać ze środków podjętych przez Członka w celu zagwarantowania świadczeń odpowiadających świadczeniom przewidzianym przez ustawodawstwo innego Członka, pod warunkiem wyrażenia na to zgody przez tego Członka.

3. Zainteresowani Członkowie będą dążyć do uczestnictwa w systemach zachowania praw nabytych zgodnie z ich ustawodawstwem, z uwzględnieniem postanowień Części III niniejszej Konwencji, jeśli chodzi o każdy z następujących działów zabezpieczenia społecznego, który jest objęty obowiązującym ustawodawstwem każdego z tych Członków: świadczenia w razie bezrobocia, świadczenia rodzinne oraz – bez względu na postanowienia ust. 1 art. 9 niniejszej Konwencji i ust. 1 niniejszego artykułu, świadczenia rehabilitacyjne. Systemy te zagwarantują takie świadczenia osobom zamieszkałym na terytorium jednego z tych Członków, innego niż właściwy Członek, na warunkach i w granicach, które zostaną określone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 11

Zasady rewaloryzacji świadczeń, przewidziane przez ustawodawstwo Członka, będą miały zastosowanie do świadczeń należnych zgodnie z tym ustawodawstwem na mocy postanowień niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ V

POMOC ADMINISTRACYJNA I POMOC DLA OSÓB OBJĘTYCH ZAKRESEM
NINIEJSZEJ KONWENCJI

Artykuł 12

1. Władze i instytucje Członków będą udzielać sobie wzajemnie pomocy w celu ułatwienia stosowania niniejszej Konwencji i ich odpowiedniego ustawodawstwa.

2. Pomoc administracyjna udzielana sobie wzajemnie przez te władze i instytucje będzie w zasadzie bezpłatna. Jednakże Członkowie mogą uzgodnić zwrot pewnych kosztów.

3. Władze, instytucje i sądownictwo jednego Członka nie mogą odrzucać wniosków lub innych dokumentów przedłożonych im z tego powodu, że są one napisane w oficjalnym języku innego Członka.

Artykuł 13

1. Jeśli wnioskodawca mieszka na terytorium Członka innego niż właściwy Członek, może on w sposób prawnie obowiązujący złożyć swój wniosek w instytucji swojego miejsca zamieszkania, która przekaże ten wniosek do instytucji, o której lub o których była mowa w tym wniosku.

2. Wszelkie wnioski, oświadczenia lub odwołania, które zgodnie z ustawodawstwem Członka powinny zostać złożone w określonym czasie władzy, instytucjom lub sądom tego Członka, zostaną przyjęte, jeżeli będą złożone w tym czasie władzy, instytucji lub sądom innego Członka, na którego terytorium wnioskodawca mieszka. W takim przypadku, władza, instytucja lub sądy, które otrzymały wniosek, oświadczenie lub odwołanie, przekażą je niezwłocznie właściwej władzy, instytucji lub sądom pierwszego Członka. Datę, w której wszelkie wnioski, oświadczenia lub odwołania zostały złożone władzy, instytucji lub sądom drugiego Członka uważa się za datę ich złożenia władzy, instytucji lub sądom właściwym do ich rozpoznania.

3. Świadczenia, które mają być przekazywane przez Członka osobie uprawnionej zamieszkałej lub czasowo przebywającej na terytorium innego Członka, mogą być przekazywane bezpośrednio przez instytucję zobowiązaną do wypłaty albo za pośrednictwem instytucji wyznaczonej przez drugiego Członka w miejscu, w którym uprawniony mieszka lub czasowo przebywa, z zastrzeżeniem porozumienia między zainteresowanymi Członkami.

Artykuł 14

Każdy Członek będzie popierać rozwój służb społecznych wyznaczonych do udzielania pomocy osobom objętym zakresem niniejszej Konwencji, a w szczególności pracownikom migrującym, w ich stosunkach z władzami, instytucjami i sądami, w szczególności w celu ułatwienia im uzyskania prawa do świadczeń i otrzymania świadczeń, do których są uprawnieni oraz wykonywania przysługującego im prawa do odwołania się, a także w celu popierania poprawy ich sytuacji osobistej i rodzinnej.

CZĘŚĆ VI

POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 15

Niniejsza Konwencja nie może przyznawać lub utrzymywać prawa do kilku świadczeń tego samego rodzaju, dotyczącego tego samego okresu ubezpieczenia obowiązkowego, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, z wyjątkiem świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny i świadczeń w razie choroby zawodowej, których koszty są dzielone między dwóch lub więcej Członków.

Artykuł 16

1. Świadczenia i inne koszty ponoszone przez instytucję Członka w imieniu instytucji innego Członka będą zwracane zgodnie z trybem określonym w drodze wzajemnego porozumienia między tymi Członkami, chyba że uzgodnili oni, iż zwroty nie będą dokonane.

2. Przekazy pieniężne wynikające ze stosowania niniejszej Konwencji będą dokonywane, w razie potrzeby, zgodnie z porozumieniami wiążącymi zainteresowanych Członków w momencie dokonywania przekazów.

Artykuł 17

1. Członkowie mogą odstąpić od pewnych postanowień niniejszej Konwencji w drodze specjalnych ustaleń w ramach dwustronnych i wielostronnych umów zawartych między co najmniej dwoma z nich, pod warunkiem, że ustalenia te nie będą naruszać praw i obowiązków innych Członków i będą regulować zachowanie praw na warunkach, które, jako całość, są przynajmniej tak korzystne, jak te, które przewiduje niniejsza Konwencja.

2. Będzie się uważać, że Członek spełnia wymogi ust. 1 art. 9 i art. 11 niniejszej Konwencji, jeżeli:

- a) zagwarantuje on, w momencie jej ratyfikacji, zapewnienie odpowiednich świadczeń o znacznej wysokości określonej przez to ustawodawstwo, wszystkim uprawnionym, bez względu na ich narodowość i miejsce zamieszkania; i
- b) wprowadzi w życie postanowienie ust. 1 art. 9 i art. 11 niniejszej Konwencji w ramach dwustronnych lub wielostronnych umów, o których mowa w ust. 1 art. 4 niniejszej Konwencji.

3. Każdy Członek, który skorzystał z postanowienia ust. 2 niniejszego artykułu, w swoich sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji przedkładanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy wskaże, że:

- a) istnieją powody takiego postępowania; lub
- b) rezygnuje z prawa skorzystania z postanowień wyżej wymienionego ustępu niniejszego artykułu po określonej dacie.

CZĘŚĆ VII

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

Artykuł 18

1. Niniejsza Konwencja nie przyznaje żadnych praw do świadczeń za okres poprzedzający jej wejście w życie w stosunku do zainteresowanych Członków.

2. Dla celów stosowania postanowień niniejszej Konwencji wszystkie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, przebyte zgodnie z ustawodawstwem Członka przed wejściem w życie systemu zachowania praw będących w trakcie nabywania, o których mowa w art. 6 niniejszej Konwencji, będą uwzględniane przy określaniu powstania praw zgodnie z tym systemem w momencie jego wejścia w życie, z zastrzeżeniem szczególnych postanowień, które będą w razie potrzeby uzgodnione przez zainteresowanych Członków.

3. Wszelkie świadczenia, o których mowa w ust. 1 art. 9 niniejszej Konwencji, które nie zostały przyznane, lub które zostały zawieszono z powodu zamieszkania zainteresowanego na terytorium państwa innego niż właściwy Członek, będą przyznane lub przywrócone na wniosek zainteresowanego, od daty wejścia w życie niniejszej Konwencji dla drugiego Członka albo od daty jej wejścia w życie dla Członka, którego obywatelem jest zainteresowany w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza, chyba że zainteresowany poprzednio otrzymał odszkodowanie zamiast tego świadczenia. Przepisy prawne właściwego Członka dotyczące wygasania praw nie będą stosowane do zainteresowanego, jeżeli przedłoży on swój wniosek w ciągu dwóch lat od tej daty lub, ewentualnie, od daty wprowadzenia w życie środków przewidzianych w ust. 1 art. 9.

4. Zainteresowani Członkowie określą w drodze wzajemnego porozumienia zakres, w jakim system zachowania praw będących w trakcie nabywania, o którym mowa w art. 6 niniejszej Konwencji, stosuje się do ryzyka, które zaistniało przed wejściem w życie w stosunku do tych Członków.

Artykuł 19

1. Wypowiedzenie niniejszej Konwencji przez Członka nie będzie naruszać zobowiązań Członka w stosunku do ryzyka, które zaistniało, zanim wypowiedzenie nabrało mocy.

2. Prawa będące w trakcie nabywania otrzymane na mocy niniejszej Konwencji nie wygasają na skutek jej wypowiedzenia przez Członka; o ich dalszym zachowaniu w okresie po terminie, w którym niniejsza Konwencja przestanie obowiązywać, postanowią dwustronne lub wielostronne umowy w zakresie zabezpieczenia społecznego zawarte przez Członka albo, w razie braku takich umów, postanowi o tym ustawodawstwo danego Członka.

Artykuł 20

1. Niniejsza Konwencja rewiduje, na warunkach określonych w następnych ustępach niniejszego artykułu, Konwencję dotyczącą zachowania uprawnień rentowych migrantów, z 1935 r.

2. Wejście w życie niniejszej Konwencji dla każdego Członka związanego postanowieniami Konwencji dotyczącej zachowania uprawnień rentowych migrantów, z 1935 r., nie będzie powodować, z mocy samego prawa, jednoczesnego wypowiedzenia tej Konwencji.

3. Konwencja dotycząca zachowania uprawnień rentowych migrantów, z 1935 r., utraci moc w stosunkach między wszystkimi Członkami stronami tej Konwencji, jeśli i kiedy system zachowania praw będących w trakcie nabywania zacznie obowiązywać w stosunkach między nimi, zgodnie z art. 6 niniejszej Konwencji.

* * *

Artykuły 21–28: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 158

dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1982 r. na sześćdziesiątej ósmej sesji,

biorąc pod uwagę istniejące normy międzynarodowe zawarte w Zaleceniu dotyczącym rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r.,

biorąc pod uwagę, że od czasu przyjęcia Zalecenia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r., w ustawodawstwie i praktyce wielu Państw Członkowskich zaistniały istotne zmiany w sprawach objętych tym Zaleceniem,

uważając, że zmiany te stwarzają okazję do przyjęcia nowych norm międzynarodowych w tej dziedzinie, w szczególności mając na uwadze poważne problemy wynikające z trudności gospodarczych i zmian technologicznych, które wystąpiły w ostatnich latach w wielu krajach,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r.

CZĘŚĆ I

METODY STOSOWANIA, ZAKRES I DEFINICJE

Artykuł 1

Postanowienia niniejszej Konwencji, jeśli nie są wprowadzane w życie bądź w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych albo w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową, będą wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej i do wszystkich zatrudnionych osób.

¹ Data wejścia w życie: 23 listopada 1985 r.

2. Członek może wyłączyć z zakresu stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszej Konwencji następujące kategorie zatrudnionych osób:

- a) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o dzieło;
- b) pracownicy zatrudnieni na okres próbny, lub nie mający wymaganego stażu, pod warunkiem, że długość tych okresów będzie określona z góry i w rozsądnym wymiarze;
- c) pracownicy zatrudnieni dorywczo i na krótki okres.

3. Będą przewidziane odpowiednie gwarancje zabezpieczające przed uciekaniem się do umów o pracę na czas określony, których celem jest unikanie przyznawania ochrony wynikającej z niniejszej Konwencji.

4. W takim stopniu, w jakim jest to niezbędne, właściwa władza lub odpowiedni organ krajowy mogą podjąć, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, środki mające na celu wyłączenie z zakresu stosowania niniejszej Konwencji lub niektórych jej postanowień, pewnych kategorii zatrudnionych osób, których warunki zatrudnienia są objęte specjalnym systemem przewidującym, jako całość, ochronę równą co najmniej tej, jaką zapewnia niniejsza Konwencja.

5. W takim stopniu, w jakim jest to niezbędne, właściwa władza lub odpowiedni organ krajowy mogą podjąć, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, środki mające na celu wyłączenie z zakresu stosowania niniejszej Konwencji lub niektórych jej postanowień innych określonych kategorii zatrudnionych osób, wobec których występują szczególne problemy o zasadniczym charakterze, biorąc pod uwagę szczególne warunki zatrudnienia zainteresowanych pracowników lub wielkość albo charakter przedsiębiorstwa, które ich zatrudnia.

6. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wymieni w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, które zobowiązany jest przedstawić zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszelkie kategorie osób zatrudnionych, które mogą być wyłączone zgodnie z ustępami 4 i 5 niniejszego artykułu, podając powody takiego wyłączenia, a w kolejnych sprawozdaniach przedstawi stan swojego ustawodawstwa i praktyki, jeżeli chodzi o wyłączone kategorie i zakres, w jakim Konwencja została lub ma być wprowadzona w życie w stosunku do tych kategorii.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji określenia „zwolnienie” i „rozwiązanie stosunku pracy” oznaczają rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

CZEŚĆ II

NORMY OGÓLNEGO STOSOWANIA

DZIAŁ A. PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Artykuł 4

Stosunek pracy z pracownikiem nie będzie rozwiązany, jeżeli nie istnieje ważna przyczyna takiego rozwiązania, wiążąca się z umiejętnościami lub zachowaniem się pracownika albo uzasadniona wymogami funkcjonowania przedsiębiorstwa, zakładu lub działu.

Artykuł 5

Nie będą stanowić ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy m.in.:

- a) przynależność związkowa lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy albo, za zgodą pracodawcy, w godzinach pracy;
- b) fakt ubiegania się o mandat przedstawiciela pracowników, sprawowanie go obecnie lub w przeszłości;
- c) fakt złożenia skargi lub udział w postępowaniu przeciwko pracodawcy ze względu na zarzut rzekomego naruszania ustawodawstwa albo odwołanie się do właściwych władz administracyjnych;
- d) rasa, kolor skóry, płeć, stan rodzinny, obowiązki rodzinne, ciąża, wyznanie, poglądy polityczne, przynależność narodowa lub pochodzenie społeczne;
- e) nieobecność w pracy w czasie urlopu macierzyńskiego.

Artykuł 6

1. Czasowa nieobecność w pracy z powodu choroby lub wypadku nie będzie stanowić ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

2. Definicja tego, co stanowi czasową nieobecność w pracy, przypadki, w jakich wymagane będzie świadectwo lekarskie, i możliwe ograniczenia w zakresie stosowania ust. 1 niniejszego artykułu, będą określone zgodnie z metodami stosowania, o których mowa w art. 1 niniejszej Konwencji.

DZIAŁ B. POSTĘPOWANIE, KTÓRE NALEŻY STOSOWAĆ PRZED ROZWIĄZANIEM
STOSUNKU PRACY LUB W TRAKCIE TEGO ROZWIĄZYWANIA

Artykuł 7

Stosunek pracy z pracownikiem nie będzie rozwiązany z przyczyn dotyczących zachowania się pracownika lub wykonywania przez niego pracy, dopóki nie umożliwi mu się obrony przed postawionymi zarzutami, chyba że rozsądnie nie można oczekiwać od pracodawcy, iż zapewni mu taką możliwość.

DZIAŁ C. TRYB ODWOŁAŃ OD DECYZJI O ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY

Artykuł 8

1. Pracownik, który uważa, że stosunek pracy został z nim niesłusznie rozwiązany, będzie miał prawo odwołania się od decyzji o rozwiązaniu do bezstronnego organu, takiego jak np. sąd, sąd pracy, komisja arbitrażowa lub arbiter.

2. Jeśli rozwiązanie stosunku pracy zostało zatwierdzone przez właściwą władzę, stosowanie ust. 1 niniejszego artykułu może zostać odpowiednio przystosowane zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

3. Można uważać, że pracownik zrzeka się prawa do odwołania się od decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli nie skorzystał on z tego prawa w ciągu rozsądnego okresu od momentu rozwiązania.

Artykuł 9

1. Organy, o których mowa w art. 8 niniejszej Konwencji, będą upoważnione do badania podanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy i innych okoliczności sprawy oraz do wydawania decyzji o zasadności rozwiązania stosunku pracy.

2. W celu zapewnienia, by pracownik nie ponosił sam ciężaru dowiedzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nie było uzasadnione, metody stosowania, o których mowa w art. 1 niniejszej Konwencji, powinny przewidzieć pierwszą lub drugą z niżej wymienionych możliwości, albo obydwie:

- a) ciężar dowiedzenia istnienia ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z definicją zawartą w art. 4 niniejszej Konwencji będzie spoczywał na pracodawcy;
- b) organy, o których mowa w art. 8 niniejszej Konwencji, będą uprawnione do wyciągnięcia wniosków w sprawie przyczyn rozwiązania stosunku pracy, mając na uwadze dowody przedstawione przez strony i zgodnie z procedurami przewidzianymi przez ustawodawstwo i praktykę krajową³. W przypadku rozwiązania stosunku pracy motywowanego wymogami funkcjonowania przedsiębiorstwa, zakładu lub działu organy, o których mowa w art. 8 niniejszej Konwencji, będą uprawnione do stwierdzenia, czy rozwiązanie odbyło się rzeczywiście z tych przyczyn, lecz stopień, w jakim będą one również uprawnione do decydowania o tym, czy przyczyny te są wystarczające do usprawiedliwienia rozwiązania stosunku pracy, zostanie określony za pomocą metod stosowania, o których mowa w art. 1 niniejszej Konwencji.

Artykuł 10

Jeżeli organy, o których mowa w art. 8 niniejszej Konwencji, uznają, że rozwiązanie stosunku pracy jest nieuzasadnione, a organy te, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, nie są uprawnione do orzeczenia o niemożności rozwiązania stosunku pracy i nakazania lub zaproponowania przywrócenia pracownika do pracy, lub jeżeli nie uznają one za możliwe wydanie takiego orzeczenia, będą one uprawnione do polecenia wypłaty odpowiedniego wyrównania lub innego rodzaju odszkodowania, jakie może być uznane za właściwe.

DZIAŁ D. OKRES WYPOWIEDZENIA

Artykuł 11

Pracownik, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy, będzie uprawniony do rozsądnego okresu wypowiedzenia lub do wyrównania, chyba że jest on winny poważnego wykroczenia, to znaczy wykroczenia o takim charakterze, że nierozsądne byłoby żądanie od pracodawcy dalszego zatrudniania tego pracownika w okresie wypowiedzenia.

DZIAŁ E. ZASIŁEK Z TYTUŁU PRZERWY W ZATRUDNIENIU
I INNE FORMY ZABEZPIECZENIA DOCHODU

Artykuł 12

1. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, będzie uprawniony zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową do:

- a) zasiłku z tytułu przerwy w zatrudnieniu lub innych podobnych świadczeń, których wymiar będzie między innymi oparty na długości stażu pracy i na poziomie wynagrodzenia, wypłacanych bezpośrednio przez pracodawcę lub z funduszu utworzonego ze składek pracodawców; lub
- b) świadczeń z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia lub pomocy społecznej albo innych form zabezpieczenia społecznego, takich jak np. świadczenia emerytalne lub inwalidzkie, po spełnieniu normalnych warunków niezbędnych do otrzymania tych świadczeń; albo
- c) połączenia takiego zasiłku i świadczeń.

2. Pracownikowi, który nie spełnia warunków kwalifikujących go do otrzymania świadczenia na wypadek bezrobocia lub pomocy z systemu ogólnego, nie trzeba wypłacać zasiłku lub świadczenia, o których mowa w ust. 1 a) niniejszego artykułu wyłącznie z tego powodu, że nie otrzymuje on świadczenia w razie bezrobocia zgodnie z ust. 1 b).

3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy spowodowanego poważnym wykroczeniem, metody stosowania, o których mowa w art. 1 niniejszej Konwencji, mogą przewidywać utratę prawa do zasiłku lub świadczeń, o których mowa w ust. 1 a) niniejszego artykułu.

CZĘŚĆ III

POSTANOWIENIA UZUPEŁNIAJĄCE DOTYCZĄCE ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY Z PRZYCZYŃ GOSPODARCZYCH, TECHNOLOGICZNYCH, STRUKTURALNYCH LUB PODOBNYCH

DZIAŁ A. KONSULTACJE Z PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW

Artykuł 13

1. Pracodawca, który rozważa zwolnienia z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze, powinien:

- a) dostarczyć zainteresowanym przedstawicielom pracowników we właściwym czasie odpowiednich informacji, włączając informacje o przyczynach rozważanych zwolnień, liczbie i kategorii pracowników, których zwolnienia mogą dotyczyć, i o okresie, w którym zamierzone jest dokonywanie zwolnień;
- b) umożliwić zainteresowanym przedstawicielom pracowników, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, tak wcześnie, jak tylko jest to możliwe, konsultacje na temat środków, które mają być podjęte w celu zapobieżenia zwolnieniom lub ich ograniczenia i środków zmierzających do łagodzenia ujemnych skutków wszelkich zwolnień dla sytuacji zainteresowanych pracowników, takich jak np. znalezienie innego zatrudnienia.

2. Stosowanie ust. 1 niniejszego artykułu może zostać ograniczone – przez metody stosowania, o których mowa w art. 1 niniejszej Konwencji – do przypadków, w których liczba pracowników, których zwolnienie z pracy jest rozważane, równa się co najmniej określonej liczbie lub określonemu procentowi siły roboczej.

3. Dla celów niniejszego artykułu określenie „zainteresowani przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawicieli pracowników uznanych za takich przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

DZIAŁ B. ZAWIADAMIANIE WŁAŚCIWEJ WŁADZY

Artykuł 14

1. Jeśli pracodawca rozważy dokonanie zwolnień z przyczyn o charakterze gospodarczym, technologicznym, strukturalnym lub podobnym, zawiadomi on o tym możliwie najwcześniej właściwą władzę, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, podając odpowiednie informacje, włączając pisemne oświadczenie o przyczynach zwolnień, liczbie i kategoriach pracowników, których mogą one dotyczyć i o okresie, w którym zamierzone jest dokonanie zwolnień.

2. Ustawodawstwo krajowe może ograniczyć stosowanie ust. 1 niniejszego artykułu do przypadków, w których liczba pracowników, których zwolnienie z pracy jest rozważane, równa się co najmniej określonej liczbie lub określonemu procentowi siły roboczej.

3. Pracodawca zawiadomi właściwą władzę o zwolnieniach, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, w minimalnym okresie przed dokonaniem; okres taki będzie ustalony przez ustawodawstwo krajowe.

* * *

Artykuły 15–22: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 166

dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1982 r. na sześćdziesiątej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r.

I. METODY STOSOWANIA, ZAKRES I DEFINICJE

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być stosowane w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, jaki może być właściwy ze względu na warunki krajowe.

2.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej i do wszystkich zatrudnionych osób.

2) Członek może wyłączyć z zakresu stosowania wszystkich lub niektórych postanowień niniejszego Zalecenia następujące kategorie zatrudnionych osób:

- a) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o dzieło;
- b) pracownicy zatrudnieni na okres próbny lub nie mający wymaganego stażu, pod warunkiem, że długość tych okresów będzie określona z góry i w rozsądnym wymiarze;
- c) pracownicy zatrudnieni dorywczo na krótki okres.

3) W takim stopniu, w jakim jest to niezbędne, właściwa władza lub odpowiedni organ krajowy mogą podjąć, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, środki mające na celu wyłączenie z zakresu stosowania niniejszego Zalecenia lub niektórych jego postanowień pewnych kategorii zatrudnionych osób, których warunki zatrudnienia są objęte specjalnym systemem przewidującym, jako całość, ochronę równą co najmniej tej, jaką zapewnia niniejsze Zalecenie.

4) W takim stopniu, w jakim jest to niezbędne, właściwa władza lub odpowiedni organ krajowy mogą podjąć, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, środki mające na celu wyłączenie z zakresu stosowania niniejszego Zalecenia lub niektórych jego postanowień innych określonych kategorii zatrudnionych osób, wobec których występują szczególne problemy o zasadniczym charakterze, biorąc pod uwagę szczególnie warunki zatrudnienia zainteresowanych pracowników lub wielkość albo charakter przedsiębiorstwa, które ich zatrudnia.

3.1) Należy stworzyć odpowiednie gwarancje zabezpieczające przed uciekaniem się do umów o pracę na czas określony, których celem jest unikanie przyznawania ochrony wynikającej z Konwencji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., i niniejszego Zalecenia.

2) W tym celu można na przykład przewidzieć zastosowanie jednego lub kilku następujących środków:

- a) ograniczenie stosowania umów o pracę na czas określony do przypadków, w których ze względu na charakter pracy, okoliczności, w jakich ma ona być wykonywana lub interes pracownika, umowa o pracę nie może być zawarta na czas nie określony;
- b) uważanie umów o pracę na czas określony, oprócz przypadków, o których mowa w lit. a) niniejszego punktu, za umowy o pracę na czas nie określony;
- c) uważanie umów o pracę na czas określony, przy okazji ich powtórnego lub kolejnego przedłużenia, oprócz przypadków, o których mowa w lit. a) niniejszego punktu, za umowy o pracę na czas nie określony.

4. Dla celów niniejszego Zalecenia określenia „zwolnienie” i „rozwiązanie stosunku pracy” oznaczają rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

II. NORMY OGÓLNEGO STOSOWANIA

PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

5. Oprócz przypadków, o których mowa w art. 5 Konwencji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., do ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie powinny należeć:

- a) wiek, z zastrzeżeniem ustawodawstwa i praktyki krajowej w zakresie emerytur;
- b) nieobecność w pracy z powodu obowiązkowej służby wojskowej lub spełniania innych obowiązków obywatelskich, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

6.1) Czasowa nieobecność w pracy z powodu choroby lub wypadku nie powinna stanowić ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

2) Definicja tego, co stanowi czasową nieobecność w pracy, przypadki, w jakich powinno być wymagane świadectwo lekarskie i możliwe ograniczenia w zakresie stosowania pkt. 1 niniejszego ustępu będą określone zgodnie z metodami stosowania, o których mowa w ust. 1 niniejszego Zalecenia.

POSTĘPOWANIE, KTÓRE NALEŻY STOSOWAĆ PRZED ROZWIĄZANIEM
STOSUNKU PRACY LUB W TRAKCIE TEGO ROZWIĄZANIA

7. Stosunek pracy z pracownikiem nie powinien być rozwiązany z powodu wykroczenia, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, które uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy jedynie wtedy, gdy powtarza się ono raz lub kilkakrotnie, chyba że pracodawca dał pracownikowi odpowiednie upomnienie na piśmie.

8. Stosunek pracy z pracownikiem nie powinien być rozwiązany z powodu niezadowolającego wykonywania pracy, chyba że pracodawca dał pracownikowi odpowiednie polecenie i pisemne upomnienie, a pracownik w dalszym ciągu wykonuje swoje obowiązki w sposób niezadowolający, mimo upływu rozsądnego okresu umożliwiającego poprawę.

9. Pracownik powinien mieć prawo do korzystania z pomocy innej osoby, gdy zgodnie z art. 7 Konwencji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., broni się on przed zarzutami dotyczącymi jego zachowania się lub wykonywania przez niego pracy, które mogą spowodować rozwiązanie z nim stosunku pracy; prawo to może być określone w drodze metod stosowania, o których mowa w ust. 1 niniejszego Zalecenia.

10. Jeżeli pracodawca nie rozwiąże stosunku pracy z pracownikiem z powodu wykroczenia w rozsądnym czasie od momentu dowiedzenia się o nim, powinno się uważać, że zrzeka się on prawa do rozwiązania stosunku pracy.

11. Przed podjęciem w indywidualnych przypadkach ostatecznej decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy pracodawca może przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników.

12. Pracodawca powinien pisemnie poinformować pracownika o decyzji w sprawie rozwiązania z nim stosunku pracy.

13.1) Pracownik, który został poinformowany o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, albo z którym rozwiązano stosunek pracy, powinien mieć prawo do otrzymania, na żądanie, od swojego pracodawcy pisemnego zaświadczenia o przyczynie lub przyczynach rozwiązania stosunku pracy.

2) Punkt 1 niniejszego ustępu nie musi być stosowany w przypadku zbiorowych zwolnień z przyczyn, o których mowa w artykułach 13 i 14 Konwencji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., jeżeli zastosowano postępowanie, o którym mowa w tych artykułach.

TRYB ODWOŁAŃ OD DECYZJI O ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY

14. Powinna być przewidziana możliwość skorzystania z postępowania pojednawczego przed lub w czasie postępowania odwoławczego od decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

15. Władze publiczne, przedstawiciele pracowników i organizacje pracowników i pracodawców powinny czynić wysiłki w celu zapewnienia, by pracownicy byli w pełni informowani o przysługującym im prawie do odwołania się.

ZWOLNIENIE NA POSZUKIWANIE PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA

16. W okresie wypowiedzenia, o którym mowa w art. 11 Konwencji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., pracownik powinien mieć prawo do zwolnienia

na poszukiwanie pracy w rozsądnym wymiarze, bez utraty prawa do wynagrodzenia, w czasie odpowiadającym obu stronom.

ŚWIADECTWO PRACY

17. Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany, powinien mieć prawo do otrzymania od pracodawcy, na żądanie, świadectwa pracy określającego tylko datę jego przyjęcia do pracy i rozwiązanie stosunku pracy oraz rodzaj lub rodzaje pracy, przy których był on zatrudniony; jednakże, na żądanie pracownika, ocena jego zachowania się i wykonywania przez niego pracy może być zamieszczona albo w tym świadectwie, albo w odrębnym świadectwie.

ODPRAWA Z TYTUŁU ZWOLNIENIA I INNE FORMY ZABEZPIECZENIA DOCHODU

18.1) Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, powinien być uprawniony, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową do:

- a) odprawy z tytułu zwolnienia lub innych podobnych świadczeń, których wymiar będzie między innymi oparty na długości stażu pracy i poziomie wynagrodzenia, wypłacanych bezpośrednio przez pracodawcę lub z funduszu utworzonego ze składek pracodawców; lub
- b) świadczeń z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia lub pomocy społecznej albo innych form zabezpieczenia społecznego, takich jak np. świadczenia emerytalne lub inwalidzkie, po spełnieniu normalnych warunków niezbędnych do otrzymania tych świadczeń; albo
- c) połączenia takiego zasiłku i świadczeń.

2) Pracownikowi, który nie spełnia warunków kwalifikujących go do otrzymania świadczenia na wypadek bezrobocia lub pomocy z systemu ogólnego, nie trzeba wypłacać zasiłku lub świadczenia, o których mowa w pkt. 1 a) niniejszego ustępu wyłącznie z tego powodu, że nie otrzymuje on świadczenia na wypadek bezrobocia zgodnie z pkt. 1 b).

3) W przypadku rozwiązania stosunku pracy spowodowanego poważnym wykroczeniem, metody stosowania, o których mowa w ust. 1 niniejszego Zalecenia, mogą przewidywać utratę prawa do zasiłku lub świadczeń, o których mowa w pkt. 1 a) niniejszego ustępu.

III. POSTANOWIENIA UZUPEŁNIAJĄCE DOTYCZĄCE ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY Z PRZYCZYN GOSPODARCZYCH, TECHNOLOGICZNYCH, STRUKTURALNYCH LUB PODOBNYCH

19.1) Wszystkie zainteresowane strony powinny dążyć do zapobiegania lub ograniczenia w miarę możliwości zwolnień z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze nie naruszając efektywnego działania przedsiębiorstwa, zakładu lub działu, i do łagodzenia ujemnych skutków zwolnień z tych przyczyn dla zainteresowanego pracownika lub pracowników.

2) Jeżeli jest to właściwe, właściwa władza powinna pomagać stronom w poszukiwaniu rozwiązań problemów powstających w związku z rozważanymi zwolnieniami.

KONSULTACJE W SPRAWIE ZNACZNYCH ZMIAN W PRZEDSIĘBIORSTWIE

20.1) Jeżeli pracodawca zamierza wprowadzić znaczne zmiany w produkcji, programie, organizacji, strukturze lub technologii, które mogą spowodować zwolnienia, powinien on możliwie jak najwcześniej przeprowadzić konsultacje z zainteresowanymi przedstawicielami pracowników między innymi w sprawie wprowadzenia tych zmian, ich przypuszczalnych skutków i środków pozwalających zapobiec ujemnym skutkom tych zmian lub je złagodzić.

2) W celu umożliwienia zainteresowanym przedstawicielom pracowników efektywnego udziału w konsultacjach, o których mowa w pkt. 1 niniejszego ustępu, pracodawca powinien dostarczyć im we właściwym czasie wszelkich odpowiednich informacji na temat planowanych znacznych zmian oraz skutków, które mogą one spowodować.

3) W rozumieniu niniejszego ustępu określenie „zainteresowani przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawicieli pracowników uznanych za takich przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

ŚRODKI MAJĄCE NA CELU ZAPOBIEGANIE LUB OGRANICZENIE ZWOLNIEŃ

21. Środki, które należy podjąć w celu zapobiegania lub ograniczania zwolnień z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze, mogą obejmować między innymi: ograniczenie przyjmowania do pracy, rozłożenie redukcji personelu w określonym czasie, tak aby w tym samym czasie pozwolić na naturalne zmniejszenie personelu, przemieszczenie wewnętrzne, szkolenie i przekwalifikowanie, dobrowolne wcześniejsze przechodzenie na emeryturę z odpowiednim zabezpieczeniem dochodu, ograniczenie godzin nadliczbowych i skrócenie normalnego czasu pracy.

22. Jeśli uważa się, że czasowe skrócenie normalnego czasu pracy mogłoby zapobiec zwolnieniom spowodowanym czasowymi trudnościami gospodarczymi lub je ograniczyć, należy rozważyć częściowe wyrównanie utraconego zarobku za nieprzepracowany normalny czas pracy, finansowane w sposób właściwy zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

KRYTERIA STOSOWANE PRZY PODEJMOWANIU DECYZJI O ZWOLNIENIACH

23.1) Wyznaczenie przez pracodawców pracowników, którzy mają być zwolnieni z przyczyn gospodarczych, technologicznych lub strukturalnych albo o podobnym charakterze, powinno być dokonane według kryteriów określonych w miarę możliwości wcześniej, które odpowiednią wagę przywiązują zarówno do interesów przedsiębiorstwa, zakładu lub działu, jak również interesów pracowników.

2) Kryteria te, ich kolejność i ich odpowiednia rola powinny być określone za pomocą metod stosowania, o których mowa w ust. 1 niniejszego Zalecenia.

PIERWSZEŃSTWO PRZY PONOWNYM PRZYJMOWANIU DO PRACY

24.1) Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z przyczyn gospodarczych, strukturalnych lub o podobnym charakterze, powinni mieć pewne pierwszeństwo przy ponownym przyjęciu do pracy, jeżeli pracodawca dokonuje ponownych przyjęć do pracy pracowników o porównywalnych kwalifikacjach, pod warunkiem wyrażenia przez nich takiego żądania w określonym czasie po odejściu z pracy.

2) Takie pierwszeństwo przy ponownym przyjęciu do pracy może zostać ograniczone do określonego czasu.

3) Kryteria pierwszeństwa przy ponownym przyjęciu do pracy, problem zachowania uprawnień – w szczególności uprawnień wynikających ze stażu pracy – w przypadku ponownego przyjmowania do pracy, a także zasady wynagradzania pracowników ponownie przyjmowanych do pracy powinny być określone zgodnie z metodami stosowania, o których mowa w ust. 1 niniejszego Zalecenia.

ŁAGODZENIE SKUTKÓW ZWOLNIENÍ

25.1) W przypadku zwolnień z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze właściwa władza, jeśli możliwe we współpracy z zainteresowanymi przedstawicielami pracodawców i pracowników, powinna podjąć środki właściwe dla warunków krajowych, w celu popierania działań zmierzających do znalezienia dla pracowników, których te zwolnienia dotyczą, innego odpowiedniego zatrudnienia, tak szybko, jak to tylko możliwe i, jeśli jest to właściwe, po szkoleniu lub przekwalifikowaniu.

2) Jeśli możliwe, pracodawca powinien udzielić pracownikom zwolnionym pomocy w szukaniu innego odpowiedniego zatrudnienia, na przykład poprzez swoje bezpośrednie kontakty z innymi pracodawcami.

3) Przy udzielaniu pracownikom zwolnionym pomocy w otrzymaniu innego odpowiedniego zatrudnienia, szkolenia lub przekwalifikowania można mieć na uwadze Konwencję i Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

26.1) Dla złagodzenia ujemnych skutków zwolnień z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze należy rozważyć zapewnienie ochrony dochodów w czasie przekwalifikowania lub całkowity zwrot kosztów związanych ze szkoleniem lub przekwalifikowaniem oraz znalezieniem i podjęciem zatrudnienia, które wymaga zmiany miejsca zamieszkania.

2) Właściwa władza powinna rozważyć możliwość zapewnienia środków finansowych w celu całkowitego lub częściowego pokrycia środków, o których mowa w pkt. 1 niniejszego ustępu, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

IV. WPŁYW NA WCZEŚNIEJSZE ZALECENIA

27. Niniejsze Zalecenie i Konwencja dotyczące rozwiązania stosunku pracy, z 1982 r., zastępują Zalecenie dotyczące rozwiązania stosunku pracy, z 1963 r.

Zalecenie Nr 167

dotyczące ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1983 r. na sześćdziesiątej dziewiątej sesji,

przypominając zasady ustanowione przez Konwencję dotyczącą równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r., które dotyczą nie tylko równości traktowania, lecz również zachowania praw nabytych i praw będących w trakcie nabywania, i przez Konwencję dotyczącą zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r.,

uznając za niezbędne popieranie zawierania dwustronnych i wielostronnych umów w zakresie zabezpieczenia społecznego między Członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także międzynarodową koordynację tych umów, w szczególności dla zapewnienia stosowania Konwencji dotyczącej równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r. i Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia międzynarodowego,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1983 r.

1. W rozumieniu niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „Członek” oznacza każde Państwo Członkowskie Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- b) określenie „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- c) określenie „uchodźca” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 lipca 1951 r., dotyczącej statusu uchodźców i w ust. 2 art. 1 Protokołu z 31 stycznia 1967 r., dotyczącego statusu uchodźców bez ograniczenia geograficznego;
- d) określenie „bezzaświadczeniowiec” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 września 1954 r. dotyczącej statusu bezzaświadczeniowców;

- e) określenie „członkowie rodziny” oznacza osoby określone lub uznane za członków rodziny albo członków gospodarstwa domowego przez ustawodawstwo, zgodnie z którym świadczenia, gdzie jest to właściwe, są przyznawane albo zapewnione, lub osoby określone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Członkami; jeżeli ustawodawstwo to uważa za członków rodziny lub gospodarstwa domowego tylko osoby mieszkające z osobą zainteresowaną, to warunek ten uważa się za spełniony w przypadku osób, które pozostają głównie na utrzymaniu osoby zainteresowanej;
- f) określenie „członkowie rodziny pozostali przy życiu” oznacza osoby w ten sposób określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym świadczenia są przyznawane; jednakże, jeżeli ustawodawstwo to uważa za pozostałych przy życiu członków rodziny tylko te osoby, które mieszkały wspólnie ze zmarłym, warunek ten będzie uważany za spełniony w przypadku osób, które pozostawały głównie na utrzymaniu zmarłego;
- g) określenie „zamieszkanie” oznacza zwykle miejsce stałego pobytu.

2. Członkowie, których wiąże dwustronna lub wielostronna umowa w zakresie zabezpieczenia społecznego, powinni dążyć w drodze wzajemnego porozumienia – do rozszerzenia na obywateli każdego innego Członka, a także na uchodźców i bezpaństwowców zamieszkałych na terytorium każdego Członka, korzyści wynikających z postanowień tej umowy odnoszących się do:

- a) określenia ustawodawstwa właściwego;
- b) zachowania praw będących w trakcie nabywania;
- c) zachowania praw nabytych i przekazywania świadczeń za granicę.

3. Członkowie powinni zawierać między sobą, a także z zainteresowanymi państwami, właściwe porozumienia administracyjne lub finansowe, dla usunięcia ewentualnych przeszkód przy przekazywaniu świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny, rent z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zasiłków pogrzebowych, do których prawo zostało nabyte zgodnie z ich ustawodawstwem, uprawnionym będącym obywatelami Członka, uchodźcami lub bezpaństwowcami zamieszkałymi za granicą.

4. Jeśli jeden z Członków, których wiąże dwustronna lub wielostronna umowa w zakresie zabezpieczenia społecznego, nie ma obowiązującego ustawodawstwa dotyczącego świadczeń w razie bezrobocia lub świadczeń rodzinnych, wówczas Członkowie związani w ten sposób powinni dążyć do zawarcia między sobą odpowiednich porozumień, dla należytego skompensowania wynikającej z tego utraty lub braku praw osobom, które zmieniają miejsce zamieszkania z terytorium Członka, który ma obowiązujące ustawodawstwo dotyczące tych świadczeń, na terytorium Członka, który nie ma takiego ustawodawstwa, albo członkom rodziny osób uprawnionych do świadczeń rodzinnych zgodnie z ustawodawstwem pierwszego Członka, jeśli ci członkowie rodziny zamieszkują na terytorium drugiego Członka.

5. Jeśli, w wykonaniu Konwencji dotyczącej równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r., Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r., lub dwustronnej albo wielostronnej umowy w zakresie zabezpieczenia społecznego, świadczenia pieniężne powinny być wypłacane uprawnionym zamieszkałym na terytorium państwa innego niż to, na którego terytorium mieści

się instytucja odpowiedzialna za wypłatę, to instytucja ta powinna, jeśli jest to możliwe, wypłacać świadczenia bezpośrednio zainteresowanemu, w szczególności w przypadku świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny, a także rent z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Przekazywanie tych świadczeń i rent powinno się odbywać z możliwie krótką zwłoką, tak aby uprawnieni mogli nimi dysponować tak szybko, jak to jest możliwe. W przypadku wypłaty pośredniej, instytucja będąca pośrednikiem w kraju zamieszkania uprawnionego powinna zrobić wszystko, co w jej mocy, aby uprawniony natychmiast otrzymał należne mu świadczenia.

6. Zainteresowani Członkowie powinni dążyć do zawierania dwustronnych lub wielostronnych umów w zakresie zabezpieczenia społecznego obejmujących dziewięć działów zabezpieczenia społecznego, wymienionych w ust. 1 art. 2 Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r., do rozwijania koordynacji dwustronnych lub wielostronnych umów w zakresie zabezpieczenia społecznego, które ich odpowiednio wiążą i do zawarcia w tym celu porozumienia międzynarodowego, przy ewentualnej pomocy Międzynarodowego Biura Pracy.

7. Dla celów stosowania postanowień artykułów 6 do 8 Konwencji dotyczącej równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r., i ust. 1 art. 4 Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r., Członkowie, których wiążą te Konwencje, powinni – w miarę potrzeby – mieć na uwadze wzorcowe postanowienia oraz wzorcową umowę załączone do niniejszego Zalecenia, w celu zawierania dwustronnych lub wielostronnych umów w zakresie zabezpieczenia społecznego i ich koordynowania.

8. Zainteresowani Członkowie, nawet jeżeli nie wiążą ich jeszcze przynajmniej jedna z Konwencji, o których mowa w ust. 7 niniejszego Zalecenia, powinni dążyć do uczestniczenia w międzynarodowym systemie, przewidzianym przez Konwencję dotyczącą zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r. – biorąc pod uwagę w miarę potrzeby – wzorcowe postanowienia oraz wzorcową umowę załączoną do niniejszego Zalecenia.

ZAŁĄCZNIK I

POSTANOWIENIA WZORCOWE DLA ZAWIERANIA DWUSTRONNYCH
LUB WIELOSTRONNYCH UMÓW W ZAKRESIE
ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

I. DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszych postanowień wzorcowych:

- a) określenie „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie ustawy i rozporządzenia, jak również postanowienia statutowe w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- b) określenie „właściwe państwo” oznacza Umawiającą się Stronę, której ustawodawstwo uprawnia osobę zainteresowaną do ubiegania się o świadczenia;
- c) określenie „właściwa władza” oznacza ministra, ministrów lub inną odpowiednią władzę odpowiedzialną za systemy zabezpieczenia społecznego na całym lub na części terytorium każdej Umawiającej się Strony;
- d) określenie „instytucja” oznacza każdy organ lub władzę bezpośrednio odpowiedzialną za stosowanie całości lub części ustawodawstwa Umawiającej się Strony;
- e) określenie „właściwa instytucja” oznacza:
 - i) jeśli chodzi o systemy ubezpieczeń społecznych bądź instytucję, w której zainteresowana osoba jest ubezpieczona, w chwili gdy występuje o świadczenie, bądź instytucję, od której ma prawo do świadczenia lub miałaby prawo do świadczenia, gdyby zamieszkiwała na terytorium Umawiającej się Strony, gdzie znajduje się instytucja, bądź instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę zainteresowanej Umawiającej się Strony;
 - ii) jeśli chodzi o system inny niż system ubezpieczeń społecznych, lub jeśli chodzi o system świadczeń rodzinnych – instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę zainteresowanej Umawiającej się Strony;
 - iii) jeśli chodzi o system dotyczący obowiązków pracodawców bądź pracodawcy lub jego instytucji ubezpieczającej albo, w ich braku, organ lub władzę wyznaczoną przez właściwą władzę zainteresowanej Umawiającej się Strony;
- f) określenie „fundusz zapomogowy” oznacza obowiązkową instytucję oszczędnościową;
- g) określenie „członkowie rodziny” oznacza osoby określone lub uznane za członków rodziny, albo członków gospodarstwa domowego przez ustawodawstwo, zgodnie z którym świadczenia – w zależności od przypadku – są przyznawane lub udzielane, albo osoby określone w drodze wzajemnego porozumienia zainteresowanych Umawiających się Stron; jednakże, jeżeli ustawodawstwo to uważa za członków rodziny lub gospodarstwa domowego tylko osoby mieszkające z osobą zainteresowaną, to warunek ten uważa się za spełniony w przypadku osób, które pozostają głównie na utrzymaniu osoby zainteresowanej;
- h) określenie „członkowie rodziny pozostali przy życiu” oznacza osoby określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym przyznawane są świadczenia, jeżeli jednakże ustawodawstwo to uważa za członków rodziny pozostałych przy życiu tylko osoby, które mieszkają ze zmarłym, warunek ten będzie uważany za spełniony w przypadku osób, które pozostawały głównie na utrzymaniu zmarłego;
- i) określenie „zamieszkanie” oznacza zwykle miejsce stałego pobytu;

- j) określenie „zamieszkanie czasowe” oznacza pobyt czasowy;
- k) określenie „instytucja miejsca zamieszkania” oznacza instytucję upoważnioną, zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony przez nią stosowanym, do udzielania omawianych świadczeń w miejscu zamieszkania zainteresowanej osoby lub, jeśli taka instytucja nie istnieje, instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę zainteresowanej Umawiającej się Strony;
- l) określenie „instytucja miejsca zamieszkania czasowego” oznacza instytucję upoważnioną, zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony przez nią stosowanym, do udzielania omawianych świadczeń w miejscu zamieszkania czasowego zainteresowanej osoby lub, jeśli taka instytucja nie istnieje, instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę zainteresowanej Umawiającej się Strony;
- m) określenie „okresy ubezpieczenia” oznacza okresy płacenia składek, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, które są określone lub uznawane za okresy ubezpieczenia przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były przebyte, oraz także inne okresy, jakie są uważane przez to ustawodawstwo za równoznaczne z okresami ubezpieczenia;
- n) określenie „okresy zatrudnienia” i „okresy działalności zawodowej” oznaczają okresy tak określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były one przebyte i także inne okresy, jakie są uważane przez to ustawodawstwo za równoznaczne odpowiednio z okresami zatrudnienia lub okresami działalności zawodowej;
- o) określenie „okres zamieszkania” oznacza okresy tak określone lub za takie uznane przez ustawodawstwo, zgodnie z którym zostały one przebyte;
- p) określenie „świadczenia” oznacza wszystkie świadczenia w naturze i w gotówce przewidziane w razie określonych zdarzeń, włączając zasiłek pogrzebowy, a także:
 - i) jako świadczenia w naturze – świadczenia, których celem jest zapobieganie wszelkiemu ryzyku objętemu zabezpieczeniem społecznym, rehabilitacją fizyczną i zawodową;
 - ii) jako świadczenia w gotówce, wszystkie ich składniki wypłacane z funduszy publicznych, a także wszystkie podwyżki, zasiłki rewaloryzacyjne lub uzupełniające świadczenia przyznawane w celu zachowania lub podniesienia zdolności zarobkowej, świadczenia zryczałtowane, które mają być wypłacane zamiast rent – tam gdzie jest to właściwe – wypłaty dokonywane w formie zwrotu składek;
- q) i) określenie „świadczenia rodzinne” oznacza wszelkie świadczenia w naturze lub w gotówce, włączając zasiłki rodzinne, przyznawane dla zrównoważenia kosztów utrzymania rodziny, z wyjątkiem podwyżek lub dodatków do rent przewidzianych dla członków rodziny osób otrzymujących takie renty;
- ii) określenie „świadczenia rodzinne” oznacza okresowe świadczenia w gotówce, przyznawane w zależności od liczby i wieku dzieci;
- r) określenie „zasiłek pogrzebowy” oznacza zryczałtowaną sumę płaconą w przypadku śmierci, inną niż świadczenia zryczałtowane wymienione w lit. p) ii) niniejszego artykułu;
- s) określenie „bezskładkowy” stosuje się do świadczeń, których przyznanie nie jest uzależnione ani od bezpośredniego udziału finansowego osób chronionych lub ich pracodawcy, ani od stażu zawodowego, a także do każdego systemu, który przyznaje wyłącznie takie świadczenia.

II. USTAWODAWSTWO WŁAŚCIWE

Artykuł 2

1. Bez względu na ogólną zasadę dotyczącą stosowania ustawodawstwa Umawiającej się Strony, na której terytorium zatrudnieni są pracownicy najemni¹, ustawodawstwo mające zasto-

¹ Zobacz: art. 5 ust. 1 Konwencji dotyczącej ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r.

sowanie do pracowników, o których mowa w niniejszym ustępie, jest określone zgodnie z następującymi postanowieniami:

- a) i) pracownicy najemni zatrudnieni na terytorium Umawiającej się Strony przez przedsiębiorstwo, które jest ich stałym pracodawcą, i wysłani przez to przedsiębiorstwo do pracy na terytorium innej Umawiającej się Strony, będą podlegać ustawodawstwu pierwszej Strony, pod warunkiem, że przewidywany okres pracy nie przekroczy okresu ustalonego w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami i że pracownicy ci nie są wysyłani w celu zastąpienia innych pracowników, którzy zakończyli swój okres delegowania za granicę;
- ii) jeżeli okres wykonywania pracy przedłuży się z powodu nieprzewidzianych okoliczności poza okres początkowo przewidziany i przekroczy ustalony okres, wówczas do czasu zakończenia pracy będzie stosowane ustawodawstwo pierwszej Strony, pod warunkiem wyrażenia na to zgody przez właściwą władzę drugiej Strony lub organ przez nią wyznaczony;
- b) i) pracownicy najemni transportu międzynarodowego zatrudnieni na terytorium dwóch lub więcej Umawiających się Stron, jako personel podróżujący na usługach przedsiębiorstwa, którego biuro jest zarejestrowane na terytorium Umawiającej się Strony i które przewozi – na obcy lub własny rachunek – pasażerów lub towary koleją, transportem drogowym, powietrznym albo po wodach wewnętrznych, będą podlegać ustawodawstwu drugiej Strony;
- ii) jednakże, jeśli pracownicy ci są zatrudnieni przez firmę lub stałe przedstawicielstwo danego przedsiębiorstwa, na terytorium innej Umawiającej się Strony niż Strona, na której terytorium przedsiębiorstwo to ma swoją siedzibę, wówczas będą oni podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium mieści się filia lub stałe przedstawicielstwo;
- iii) jeśli pracownicy ci są zatrudnieni głównie na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zamieszkują, wówczas będą podlegać ustawodawstwu tej Strony, nawet jeżeli przedsiębiorstwo, które ich zatrudnia, nie ma na tym terytorium ani siedziby, ani filii, ani stałego przedstawicielstwa;
- c) i) pracownicy inni niż pracownicy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym, którzy normalnie wykonują swój zawód na terytorium dwóch lub więcej Umawiających się Stron, będą podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkują, jeśli wykonują swój zawód częściowo na tym terytorium lub jeśli są zatrudnieni przez kilka przedsiębiorstw albo kilku pracodawców, których siedziba lub miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium różnych Umawiających się Stron;
- ii) w innych przypadkach będą oni podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium ma swoją siedzibę zatrudniające ich przedsiębiorstwo lub ich pracodawca ma swoje miejsce zamieszkania;
- d) pracownicy najemni zatrudnieni na terytorium Umawiającej się Strony przez przedsiębiorstwo, którego siedziba znajduje się na terytorium innej Umawiającej się Strony i których pomieszczenia znajdują się po obu stronach wspólnej granicy zainteresowanych Umawiających się Stron, będą podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium znajduje się siedziba przedsiębiorstwa.

2. Bez względu na ogólną zasadę dotyczącą stosowania ustawodawstwa Umawiającej się Strony, na której terytorium wykonują swój zawód² osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, ustawodawstwo mające zastosowanie do osób prowadzących działalność

² Zobacz ust. 1 b) art. 5 Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r.

zarobkową na własny rachunek, o których mowa w niniejszym ustępie, będzie określone zgodnie z następującymi postanowieniami:

- a) osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, które zamieszkują na terytorium jednej z Umawiających się Stron, a prowadzą działalność na terytorium innej Umawiającej się Strony, będą podlegały ustawodawstwu pierwszej Strony;
 - i) jeśli druga Strona nie ma ustawodawstwa mającego do nich zastosowanie; lub
 - ii) jeśli zgodnie z ustawodawstwem każdej z zainteresowanych Stron osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek podlegają temu ustawodawstwu wyłącznie ze względu na fakt zamieszkiwania na terytorium tych Stron;
- b) osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, które normalnie wykonują swój zawód na terytorium dwu lub więcej Umawiających się Stron, będą podlegać ustawodawstwu tej umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkują, jeśli prowadzą część swojej działalności na tym terytorium lub jeśli – zgodnie z tym ustawodawstwem – podlegają mu wyłącznie ze względu na fakt zamieszkiwania na terytorium tej Strony;
- c) w przypadku, gdy osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, o których mowa w poprzedniej literze, nie prowadzą części swej działalności na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zamieszkują, lub gdy – zgodnie z ustawodawstwem tej Strony – nie podlegają temu ustawodawstwu wyłącznie ze względu na ich zamieszkanie, lub gdy Strona ta nie ma ustawodawstwa mającego do nich zastosowanie, wówczas będą one podlegać ustawodawstwu określone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami lub między ich właściwymi władzami.

3. Jeśli, zgodnie z poprzedzającymi ustępami niniejszego artykułu, pracownik podlega ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium nie jest ani zatrudniony, ani nie wykonuje zawodu, lub na nim nie zamieszkuje, wówczas ustawodawstwo to będzie stosowane wobec niego tak, jak gdyby był zatrudniony lub wykonywał zawód albo zamieszkiwał na terytorium tej Strony, w zależności od przypadku.

4. Właściwe władze Umawiających się Stron mogą, w drodze wzajemnego porozumienia, przeprowadzić w interesie zainteresowanych osób postanowienia inne niż zawarte w poprzednich ustępach niniejszego artykułu.

III. ZACHOWANIE PRAW BĘDĄCYCH W TRAKCIE NABYWANIA

A. ZLICZANIE OKRESÓW

1. Opieka lekarska, zasiłki chorobowe, świadczenia macierzyńskie i rodzinne

Artykuł 3

Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od przebycia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, wówczas instytucja, która stosuje to ustawodawstwo, będzie – dla celów zliczania okresów – brała pod uwagę, w niezbędnym zakresie, okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej i zamieszkania przebyte zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, jeśli nie pokrywają się one, tak jak gdyby były okresami przebytymi zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony.

2. Świadczenia na wypadek bezrobocia

Artykuł 4

1. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od przebycia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności

zawodowej lub zamieszkania, wówczas instytucja, która stosuje to ustawodawstwo, będzie dla celów zliczania okresów – brać pod uwagę w niezbędnym zakresie – okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej i zamieszkania przebyte zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, jeśli nie pokrywają się one tak, jak gdyby były okresami przebytych zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony.

2. Jednakże, instytucje Umawiającej się Strony, której ustawodawstwo wymaga przebycia okresów ubezpieczenia dla uzyskania prawa do świadczeń, może uzależnić zliczenie tych okresów zatrudnienia lub działalności zawodowej przebytych zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem innej Umawiającej się Strony od warunku, że okresy te byłyby uznane za okresy ubezpieczenia, gdyby były przebyte zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony.

3. Postanowienia poprzednich ustępów niniejszego artykułu będą odpowiednio stosowane w przypadku, gdy ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia długość okresu, w czasie którego świadczenie może być przyznane od długości przebytych okresów.

3. Świadczenia inwalidzkie, emerytalne i w razie śmierci żywiciela rodziny

Artykuł 5

1. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od przebycia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, wówczas instytucja, która stosuje to ustawodawstwo, będzie – dla celów zliczania okresów brała pod uwagę, w niezbędnym zakresie, okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej i zamieszkania przebyte zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, jeśli nie pokrywają się one tak, jak gdyby były okresami przebytych zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony.

2. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia przyznanie świadczeń od warunku, że zainteresowana osoba, lub w przypadku świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny – zmarły, podlegali temu ustawodawstwu w momencie wystąpienia zdarzenia, wówczas warunek ten będzie uważany za spełniony, jeśli w tym momencie zainteresowana osoba lub zmarły, w zależności od przypadku, podlegali ustawodawstwu innej Umawiającej się Strony lub, w przeciwnym razie, jeśli zainteresowana osoba lub pozostały przy życiu członek rodziny mogą uzyskać prawo do odpowiednich świadczeń zgodnie z ustawodawstwem innej Umawiającej się Strony.

3. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony przewiduje, że okres wypłacania renty lub emerytury może być brany pod uwagę przy nabywaniu, zachowaniu lub odzyskaniu prawa do świadczeń, wówczas właściwa instytucja tej Strony będzie brała pod uwagę dla tego celu okres wypłacania rent lub emerytur, zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony.

4. Postanowienia wspólne

Artykuł 6

Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia przyznanie pewnych świadczeń od warunku przebycia okresów w zawodzie objętym specjalnym systemem lub w zależności od przypadku – w określonym zawodzie albo rodzaju zatrudnienia, wówczas okresy przebyte zgodnie z ustawodawstwem innych Umawiających się Stron będą brane pod uwagę dla przyznawania tych świadczeń tylko wtedy, jeśli zostały zaliczone w podobnym systemie, lub – w przypadku braku takiego – w takim samym zawodzie, lub – w zależności od przypadku – w takim samym rodzaju zatrudnienia. Jeśli pomimo uwzględnienia okresów w ten sposób przebytych, osoba zainteresowana nie spełniła warunków uprawniających ją do tych świadczeń, wówczas okresy te będą uwzględniane przy przyznawaniu świadczeń z systemu ogólnego lub w razie jego braku z systemu mającego zastosowanie – w zależności od przypadku – do pracowników fizycznych lub umysłowych.

B. USTALANIE ŚWIADCZEŃ NA WYPADEK INWALIDZTWA,
EMERYTALNYCH I W RAZIE ŚMIERCI ŻYWICIELA RODZINY

Artykuł 7

Ustalanie świadczeń inwalidzkich, emerytalnych i w razie śmierci żywiciela rodziny będzie dokonywane bądź zgodnie z metodą proporcjonalną, bądź z metodą łączenia, w zależności od wyboru dokonywanego przez zainteresowane Umawiające się Strony w drodze wzajemnego porozumienia.

ALTERNATYWA I – METODA PROPORCJONALNA

1. Postanowienia wspólne

Artykuł 8

1. Jeśli osoba podlegała kolejno lub przemiennie ustawodawstwu dwóch lub więcej Umawiających się Stron, wówczas instytucja każdej z tych Stron ustali, zgodnie z ustawodawstwem przez nią stosowanym, czy osoba lub członkowie jej rodziny pozostali przy życiu spełniają warunki niezbędne do nabycia prawa do świadczeń, mając na uwadze, w danym przypadku – postanowienia art. 5.

2. Jeśli zainteresowana osoba spełnia te warunki, wówczas właściwa instytucja każdej Umawiającej się Strony, której ustawodawstwo przewiduje, że wysokość świadczeń lub niektórych ich części będzie proporcjonalna do okresów przebytych, może obliczyć te świadczenia lub ich części bezpośrednio, wyłącznie na podstawie okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem przez nią stosowanym, bez względu na postanowienia następujących ustępów niniejszego artykułu.

3. Jeśli zainteresowana osoba spełnia te warunki, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, wówczas właściwa instytucja każdej innej Umawiającej się Strony obliczy teoretyczną kwotę świadczeń, do których osoba ta miałaby prawo, gdyby wszystkie okresy przebyte zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron, brane pod uwagę przy ustalaniu prawa do świadczeń, zgodnie z postanowieniami art. 5, były przebyte wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem stosowanym przez tę instytucję.

4. Jednakże,

- a) w przypadku świadczeń, których wysokość nie zależy od długości przebytych okresów, wysokość ta będzie uważana za teoretyczną kwotę, o której mowa w poprzednim ustępie;
- b) w przypadku świadczeń bezskładkowych, których wysokość nie zależy od długości przebytych okresów, teoretyczna kwota, o której mowa w poprzednim ustępie, może być obliczana na podstawie i do wysokości pełnego świadczenia;
 - i) w przypadku inwalidztwa lub śmierci, w proporcji do stosunku ogólnej długości okresów przebytych przez zainteresowaną osobę lub zmarłego przed wystąpieniem zdarzenia, zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron, i branych pod uwagę zgodnie z postanowieniami artykułu 5 – do 2/3 liczby lat, które upłynęły między datą, w której zainteresowane osoby lub osoby zmarłe osiągnęły wiek 15 lat lub wyższy wiek ustalony w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami – a datą, w której wystąpiła niezdolność do pracy, która spowodowała inwalidztwo lub śmierć, w zależności od okoliczności, nie biorąc pod uwagę lat następujących po osiągnięciu wieku emerytalnego;
 - ii) w przypadku emerytury, w proporcji do całkowitej długości okresów przebytych przez zainteresowaną osobę, zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron i branych pod uwagę zgodnie z postanowieniami art. 5 – do 30 lat, nie biorąc pod uwagę lat następujących po osiągnięciu wieku emerytalnego.

5. Instytucja, o której mowa w ust. 3 niniejszego artykułu, obliczy następnie rzeczywistą wysokość należnego od niej świadczenia zainteresowanej osobie na podstawie kwoty teoretycznej, obliczonej zgodnie z postanowieniami ustępów 3 lub 4 niniejszego artykułu – w zależności od przypadku i w proporcji do stosunku okresów przebytych przed wystąpieniem zdarzenia, zgodnie z ustawodawstwem przez nią stosowanym, do ogólnej długości okresów przebytych przed wystąpieniem zdarzenia, zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron.

6. Jeśli ogólna długość okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron przed wystąpieniem zdarzenia przekroczy maksymalny okres wymagany przez ustawodawstwo jednej z tych Stron dla uzyskania pełnych świadczeń, wówczas instytucja tej Strony, stosując postanowienia ustępów 3 i 5 niniejszego artykułu, będzie uwzględniać ten maksymalny okres, zamiast całkowitej długości przebytych okresów, nie będzie jednak zobowiązana do przyznania świadczenia wyższego niż pełne świadczenie, przewidziane przez stosowane przez nią ustawodawstwo.

Artykuł 9

1. Bez względu na postanowienia art. 8, jeśli całkowita długość okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony jest krótsza niż 1 rok i, gdy – biorąc pod uwagę tylko te okresy – zgodnie z tym ustawodawstwem nie istnieje prawo do świadczeń, wówczas instytucja zainteresowanej Strony nie będzie zobowiązana do przyznania świadczenia z tytułu tych okresów.

2. Okresy, o których mowa w poprzednim ustępie, będą uwzględniane przez instytucję każdej z pozostałych zainteresowanych Umawiających się Stron, dla celów stosowania postanowień art. 8, z wyjątkiem postanowień ust. 5 tego artykułu.

3. Jednakże, jeśli stosowanie postanowień ust. 1 niniejszego artykułu powodowałoby zwolnienie wszystkich zainteresowanych instytucji z obowiązku przyznawania świadczeń, wówczas świadczenie będzie przyznawane:

(Alternatywa A) – wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem ostatniej Umawiającej się Strony, którego warunki są spełnione przez zainteresowaną osobę, mając na uwadze postanowienia art. 5, tak jak gdyby wszystkie okresy, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, były przebyte zgodnie z ustawodawstwem tej Strony.

(Alternatywa B) zgodnie z postanowieniami art. 8.

Artykuł 10

1. Jeśli zainteresowana osoba w danym momencie nie spełnia warunków wymaganych przez ustawodawstwo wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron, mając na uwadze postanowienia art. 5, lecz spełnia warunki wymagane przez ustawodawstwo tylko jednej lub kilku z nich, wówczas stosuje się następujące postanowienia:

- a) wysokość należnego świadczenia będzie obliczana zgodnie z postanowieniami ust. 2 lub ustępów 3 do 6 art. 8 – w zależności od przypadku – przez każdą z właściwych instytucji stosujących ustawodawstwo, którego warunki są spełnione;
- b) jednakże:
 - i) jeśli zainteresowana osoba spełnia warunki ustawodawstwa przynajmniej dwóch Umawiających się Stron, bez konieczności włączania okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem, którego warunki nie są spełnione, wówczas okresy te nie będą uwzględnione dla celów stosowania postanowień ustępów 3 do 6 art. 8;
 - ii) jeśli zainteresowana osoba spełnia warunki wymagane przez ustawodawstwo tylko jednej Umawiającej się Strony, bez potrzeby odwoływania się do postanowień art. 5, wówczas wysokość należnych świadczeń będzie obliczana wyłącznie zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa, którego warunki są spełnione, biorąc pod uwagę tylko okresy przebyte zgodnie z tym ustawodawstwem.

2. Świadczenia przyznawane zgodnie z ustawodawstwem co najmniej jednej zainteresowanej Umawiającej się Strony, w przypadku objętym poprzednim ustępem, będą automatycznie przeliczane, zgodnie z postanowieniami ust. 2 lub ustępów 3 do 6 art. 8, jeśli spełnione są warunki przewidziane przez inne stosowane ustawodawstwo lub ustawodawstwa, mając na uwadze – w danym przypadku – postanowienia art. 5.

3. Świadczenia przyznawane zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron będą przeliczane, zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, na prośbę uprawnionego, jeśli przestaną być spełnione warunki przewidziane przez ustawodawstwo co najmniej jednej Umawiającej się Strony.

Artykuł 11

1. Jeśli wysokość świadczeń, do których osoba byłaby uprawniona zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, bez względu na postanowienia artykułów 5 i 8 do 10, jest wyższa od całkowitej kwoty świadczeń należnych zgodnie z tymi postanowieniami, wówczas właściwa instytucja tej Strony będzie wypłacać dodatek równy różnicy między tymi dwiema kwotami. Instytucja ta będzie ponosić całkowity koszt dodatku. (Alternatywa A) 2. Jeśli stosowanie postanowień poprzedniego ustępu spowodowałyby przyznanie zainteresowanej osobie prawa do dodatków od instytucji co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas otrzyma ona jedynie najwyższy z tych dodatków. Koszt tego dodatku będzie rozdzielony między właściwe instytucje zainteresowanych Umawiających się Stron, według proporcji odpowiadających stosunkowi między kwotą dodatku, który każda z nich wypłacałaby, gdyby tylko ona była do tego zobowiązana, a całkowitą kwotą dodatku, który musiałyby wypłacać wszystkie te instytucje.

(Alternatywa B) 2. Jeśli stosowanie postanowień poprzedniego ustępu spowodowałyby przyznanie zainteresowanej osobie dodatków od instytucji co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas będzie ona te dodatki otrzymywać tylko w granicach najwyższej teoretycznej kwoty obliczonej przez te instytucje, zgodnie z postanowieniami ustępów 3 lub 4 art. 8. Jeśli ogólna kwota świadczenia i dodatków przekracza najwyższą kwotę teoretyczną, wówczas każda z instytucji zainteresowanych Umawiających się Stron może zmniejszyć wysokość dodatku, który musiałyby wypłacać, o część nadwyżki określonej zgodnie ze stosunkiem między kwotą tego dodatku a kwotą całkowitą dodatków, którą musiałyby wypłacać wszystkie omawiane instytucje.

3. Dodatki, o których mowa w poprzednich ustępach niniejszego artykułu, będą uważane za część składową świadczenia wypłacanego przez instytucję do tego zobowiązaną. Ich wysokość będzie określana w sposób ostateczny, z wyjątkiem przypadków, w których mają zastosowanie postanowienia ustępów 2 lub 3 art. 10.

2. Postanowienia szczególne dotyczące świadczeń na wypadek inwalidztwa i w razie śmierci żywiciela rodziny

Artykuł 12

1. W przypadku pogłębienia się inwalidztwa, z tytułu którego osoba otrzymuje świadczenia zgodnie z ustawodawstwem tylko jednej z Umawiających się Stron, będą stosowane poniższe postanowienia:

- a) jeśli zainteresowana osoba nie podlegała ustawodawstwu żadnej innej Umawiającej się Strony od momentu, w którym zaczęła otrzymywać świadczenie, wówczas właściwa instytucja pierwszej Strony będzie zobowiązana do uwzględnienia pogłębienia się inwalidztwa przy przyznawaniu świadczenia, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego;
- b) jeśli zainteresowana osoba podlegała ustawodawstwu co najmniej jednej Umawiającej się Strony, od momentu, w którym zaczęła otrzymywać świadczenie, wówczas pogłębienie się inwalidztwa będzie uwzględniane przy przyznawaniu świadczenia, zgodnie z postanowieniami artykułów 5 i 8 do 11;
- c) w przypadku, o którym mowa w poprzednich literach, data stwierdzenia pogłębienia się inwalidztwa będzie uważana za datę wystąpienia zdarzenia;

d) jeśli w przypadku, o którym mowa w lit. b) niniejszego ustępu, zainteresowana osoba nie nabyła prawa do świadczenia od instytucji innej Umawiającej się Strony, wówczas właściwa instytucja pierwszej Strony będzie zobowiązana do uwzględnienia pogłębienia się inwalidztwa przy przyznawaniu świadczenia, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego.

2. W przypadku pogłębienia się inwalidztwa, z tytułu którego osoba otrzymuje świadczenia zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron, pogłębienie się inwalidztwa będzie uwzględniane przy przyznawaniu świadczenia, zgodnie z postanowieniami artykułów 5 i 8 do 11. Postanowienia lit. c) poprzedniego ustępu będą odpowiednio stosowane.

Artykuł 13

1. Świadczenie inwalidzkie lub w razie śmierci żywiciela rodziny będzie – w zależności od przypadku – zamienione na świadczenie emerytalne, na warunkach przewidzianych przez ustawodawstwo, zgodnie z którymi zostało przyznane i zgodnie z postanowieniami artykułów 5 i 8 do 11.

2. Jeśli w przypadku, o którym mowa w art. 10, osoba otrzymująca świadczenie inwalidzkie lub w razie śmierci żywiciela rodziny, należne zgodnie z ustawodawstwem co najmniej jednej Umawiającej się Strony, nabywa prawo do świadczenia emerytalnego, wówczas każda instytucja zobowiązana do wypłaty świadczenia inwalidzkiego, lub w razie śmierci żywiciela rodziny, będzie w dalszym ciągu wypłacać tej osobie świadczenie, do którego jest uprawniona, do czasu gdy postanowienia poprzedniego ustępu będą miały zastosowanie do tej instytucji.

ALTERNATYWA II – METODA ŁĄCZENIA

Wzór A – Łączenie związane z miejscem zamieszkania

Artykuł 14

1. Jeśli osoba podlegała kolejno lub na przemian ustawodawstwu co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas ona lub pozostali przy życiu członkowie jej rodziny będą uprawnieni tylko do świadczeń określonych zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkują, jeśli spełnią warunki przewidziane przez to ustawodawstwo lub przez zainteresowane Umawiające się Strony, mając na uwadze – w danym przypadku – postanowienia art. 5.

2. Koszt świadczeń określonych zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu będzie:

- a) bądź pokrywany całkowicie przez instytucję Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkuje zainteresowana osoba; jednakże, stosowanie tego postanowienia może być uzależnione od warunku zamieszkiwania osoby zainteresowanej na tym terytorium w momencie złożenia wniosku o przyznanie świadczenia lub, w przypadku świadczeń w razie śmierci żywiciela rodziny, od tego, czy zmarły w chwili śmierci mieszkał na tym terytorium przez minimalny okres określony w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami;
- b) bądź dzielony między instytucje wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron, proporcjonalnie do stosunku między długością okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem stosowanym przez każdą z tych instytucji przed wystąpieniem zdarzenia a całkowitą długością okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem wszystkich zainteresowanych Umawiających się Stron, przed wystąpieniem zdarzenia;
- c) bądź ponoszony przez instytucję Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkuje zainteresowana osoba, lecz kompensowanej przez instytucje innych Umawiających się Stron, zgodnie z porozumieniem o stawkach ryczałtowych zawartym między wszystkimi Umawiającymi się Stronami na podstawie udziału zainteresowanej osoby w systemie każdej z Umawiających się Stron, której instytucja nie jest zobowiązana do wypłaty świadczenia.

3. Jeśli zainteresowana osoba nie spełniła warunków ustawodawstwa Umawiającej się Strony, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, lub jeśli ustawodawstwo to nie przewiduje przyznania świadczeń inwalidzkich, emerytalnych lub w razie śmierci żywiciela rodziny, wówczas otrzyma ona najkorzystniejsze świadczenie, do którego nabyła prawo zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 5.

Wzór B – Łączenie związane z inwalidztwem lub ze śmiercią³

Artykuł 15

1. Jeżeli osoba podlegała kolejno lub na przemian ustawodawstwu co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas ona, lub pozostali przy życiu członkowie jej rodziny, nabędą prawo do świadczeń, zgodnie z postanowieniami następných ustępów niniejszego artykułu.

2. Instytucja Umawiającej się Strony, której ustawodawstwo miało zastosowanie w momencie powstania niezdolności do pracy, po której nastąpiło inwalidztwo lub śmierć, ustali, zgodnie z postanowieniami tego ustawodawstwa, czy zainteresowana osoba spełnia warunki wymagane do nabycia prawa do świadczeń, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 5.

3. Zainteresowana osoba, która spełniła te warunki, będzie otrzymywać świadczenia tylko od wyżej wymienionej instytucji, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego.

4. Jeżeli zainteresowana osoba nie spełniła warunków wymaganych przez ustawodawstwo Umawiającej się Strony, o której mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, lub jeśli to ustawodawstwo nie przewiduje świadczeń inwalidzkich lub w razie śmierci żywiciela rodziny, wówczas będzie ona otrzymywać najkorzystniejsze świadczenie, do którego nabyła prawo zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 5.

Artykuł 16

Postanowienia ust. 1 art. 12 będą odpowiednio stosowane.

C. USTALANIE ŚWIADCZEŃ W RAZIE CHOROÓB ZAWODOWYCH

Artykuł 17

1. Jeśli pracownik, który zapadł na chorobę zawodową, wykonywał działalność mogącą spowodować taką chorobę zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas świadczenie, do którego może rościć prawo on lub pozostali przy życiu członkowie jego rodziny, będzie przyznawane wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem ostatniej z tych Stron, której warunki oni spełniają, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia ustępów 2 do 4 niniejszego artykułu.

2. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia nabycie prawa do świadczenia z tytułu choroby zawodowej od warunku, że choroba ta została po raz pierwszy rozpoznana na jej terytorium, wówczas warunek ten będzie uznany za spełniony, jeżeli choroba ta została rozpoznana po raz pierwszy na terytorium innej Umawiającej się Strony.

³ Wzór ten może być ograniczony do przypadków, gdy zainteresowana osoba przeżyła okresy wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem przewidującym, że wysokość świadczeń jest niezależna od długości przebytych okresów.

3. Jeżeli ustawodawstwo Umawiającej się Strony wyraźnie lub pośrednio uzależnia nabycie prawa do świadczeń z tytułu choroby zawodowej od warunku, że choroba ta została rozpoznana w ustalonym okresie po zakończeniu ostatniej działalności zawodowej, która taką chorobę mogła spowodować, wówczas właściwa instytucja tej Strony, ustalając czas, w którym działalność ta była wykonywana, uwzględni – w niezbędnym zakresie działalność tego samego rodzaju wykonywaną zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, tak jak gdyby była wykonywana zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony.

4. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony wyraźnie lub pośrednio uzależnia nabycie prawa do świadczeń z tytułu choroby zawodowej od wykonywania przez określony czas działalności zawodowej, która może tę chorobę spowodować, wówczas właściwa instytucja tej Strony uwzględni – w niezbędnym zakresie – dla celów zliczenia okresów, okresy wykonywania takiej działalności na terytorium każdej innej Umawiającej się strony.

5. W tych przypadkach, do których mają zastosowanie postanowienia ustępów 3 lub 4 niniejszego artykułu,

(Alternatywa I) koszt świadczeń,

(Alternatywa II) – koszt rent z tytułu choroby zawodowej może być dzielony proporcjonalnie między zainteresowane Umawiające się Strony.

(Alternatywa A) proporcjonalnie do stosunku między okresem narażenia na ryzyko zgodnie z ustawodawstwem każdej ze Stron a całkowitą długością okresów narażenia na ryzyko zgodnie z ustawodawstwem wyżej wymienionych Stron.

(Alternatywa B) proporcjonalnie do stosunku między długością okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem każdej z tych Stron a całkowitą długością okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem tych Stron.

(Alternatywa C) w równych częściach między te Strony, według ustawodawstwa których okres narażenia na ryzyko osiągnął określony odsetek ustalony w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Stronami w stosunku do całkowitej długości okresu narażenia na ryzyko zgodnie z ustawodawstwem tych Stron.

Artykuł 18

Jeśli pracownik, który zapadł na chorobę zawodową, otrzymał lub otrzymuje odszkodowanie od instytucji Umawiającej się Strony, a w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia występuje o przyznanie świadczeń do instytucji innej Umawiającej się Strony, wówczas stosuje się następujące postanowienia:

- a) jeśli pracownik nie wykonywał, zgodnie z ustawodawstwem drugiej Strony, działalności, która mogła spowodować lub nasilić chorobę, wówczas właściwa instytucja pierwszej Strony poniesie koszt świadczenia, biorąc pod uwagę nasilenie się choroby, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa stosowanego przez tę instytucję;
- b) jeśli pracownik wykonywał taką działalność zgodnie z ustawodawstwem drugiej Strony, wówczas właściwa instytucja pierwszej Strony będzie ponosić koszty świadczenia, nie biorąc pod uwagę nasilania się choroby, zgodnie z postanowieniami stosowanego przez nią ustawodawstwa; natomiast właściwa instytucja drugiej Strony przyzna pracownikowi dodatkowe świadczenie, którego wysokość będzie równa różnicy między kwotą świadczenia należnego po nasileniu się choroby a kwotą świadczenia, które – zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa stosowanego przez tę instytucję – byłoby należne przed nasileniem się choroby, jeśli choroba ta wystąpiłaby zgodnie z ustawodawstwem tej Strony.

IV. ZACHOWANIE PRAW NABYTYCH I PRZEKAZYWANIE ŚWIADCZEŃ ZA GRANICĘ

1. Opieka lekarska, zasiłki chorobowe, świadczenia macierzyńskie i w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, oprócz rent

Artykuł 19

1. Osoby zamieszkujące na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, i które spełniają warunki wymagane przez ustawodawstwo tego ostatniego państwa do nabywania praw do świadczeń, biorąc pod uwagę, we właściwym przypadku, postanowienia art. 3, będą otrzymywać na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zamieszkują:

- a) świadczenia w naturze, udzielane na koszt właściwej instytucji przez instytucję miejsca zamieszkania, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa stosowanego przez tę drugą instytucję, tak jak gdyby osoby te jej podlegały;
- b) świadczenia pieniężne, wypłacane przez właściwą instytucję, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego, tak jak gdyby te osoby zamieszkiwały na terytorium właściwego państwa. Jednakże, na podstawie porozumienia zawartego między właściwą instytucją a instytucją miejsca zamieszkania, świadczenia pieniężne mogą być również wypłacane za pośrednictwem tej ostatniej instytucji na rachunek właściwej instytucji.

2. Postanowienia poprzedniego ustępu będą odpowiednio stosowane do członków rodziny zamieszkałych na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, w zakresie opieki lekarskiej, zasiłków chorobowych i świadczeń macierzyńskich.

3. Świadczenia mogą być również udzielane pracownikom przygranicznym i członkom ich rodzin przez właściwą instytucję na terytorium właściwego państwa, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa tego państwa, tak jak gdyby zamieszkiwali na jego terytorium.

Artykuł 20

(Alternatywa I)

1. Osoby, które spełniają warunki wymagane przez ustawodawstwo właściwego państwa do nabycia prawa do świadczeń, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 3, a:

- a) których stan zdrowia wymaga natychmiastowego udzielania świadczeń podczas czasowego pobytu na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo; lub
- b) które – po nabyciu prawa do świadczeń wypłacanych przez właściwą instytucję – zostały upoważnione przez tę instytucję do powrotu na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zamieszkują, innej niż właściwe państwo lub do zmiany miejsca zamieszkania na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo; lub
- c) które zostały upoważnione przez właściwą instytucję do wyjazdu na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, w celu otrzymania opieki lekarskiej wymaganej ze względu na stan ich zdrowia, będą otrzymywać:
 - i) świadczenia w naturze, udzielane na koszt właściwej instytucji przez instytucję miejsca zamieszkania lub pobytu czasowego, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa stosowanego przez tę ostatnią instytucję, tak jak gdyby te osoby jej podlegały, przez okres nie dłuższy niż przewidziany przez ustawodawstwo właściwego państwa;
 - ii) świadczenia pieniężne, wypłacane przez właściwą instytucję, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego, tak jak gdyby osoby te znajdowały się na terytorium właściwego państwa. Jednakże, na podstawie porozumienia między właściwą instytucją a instytucją miejsca zamieszkania lub czasowego pobytu, świadczenia pieniężne mogą być również wypłacane za pośrednictwem tej ostatniej instytucji na rachunek właściwej instytucji.

2.a) Upoważnienia, o którym mowa w lit. b) poprzedniego ustępu, można odmówić tylko wtedy, gdy przeniesienie zainteresowanego mogłoby zaszkodzić stanowi jego zdrowia lub prowadzonemu leczeniu–

b) Upoważnienia, o którym mowa w lit. c) poprzedniego ustępu, nie można odmówić, jeśli wymagane leczenie nie może być zapewnione na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zainteresowana osoba zamieszkuje.

3. Postanowienia poprzednich ustępów niniejszego artykułu będą odpowiednio stosowane do członków rodziny w zakresie opieki lekarskiej oraz zasiłków chorobowych i świadczeń macierzyńskich.

(Alternatywa II)

1. Osoby, które spełniają warunki wymagane przez ustawodawstwo właściwego państwa do nabycia prawa do świadczeń, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 3, a:

- a) których stan zdrowia wymaga natychmiastowego udzielania świadczeń podczas czasowego pobytu na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo; lub
- b) które, po nabyciu prawa do świadczeń płatnych przez właściwą instytucję, powracają na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, w którym zamieszkują; lub
- c) które udają się na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, w celu otrzymania opieki lekarskiej wymaganej ze względu na stan ich zdrowia, będą otrzymywać:
 - i) świadczenia w naturze, udzielane przez instytucję miejsca zamieszkania lub czasowego pobytu, zgodnie z postanowieniem ustawodawstwa stosowanego przez tę instytucję, tak jak gdyby osoby te jej podlegały;
 - ii) świadczenia pieniężne, wypłacane przez właściwą instytucję, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego, tak jak gdyby osoby te znajdowały się na terytorium właściwego państwa. Jednakże, na pod stawie porozumienia zawartego między właściwą instytucją a instytucją miejsca zamieszkania lub czasowego pobytu, świadczenia pieniężne mogą być również wypłacane za pośrednictwem tej instytucji na rachunek właściwej instytucji.

2. Postanowienia poprzedniego ustępu będą odpowiednio stosowane do członków rodziny w zakresie opieki lekarskiej oraz zasiłków chorobowych i świadczeń macierzyńskich.

2. Świadczenia na wypadek bezrobocia

Artykuł 21

1. Bezrobotni, którzy spełniają warunki wymagane przez ustawodawstwo Umawiającej się Strony do nabycia prawa do świadczeń w zakresie przebycia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, mając na uwadze – we właściwym przypadku – postanowienia art. 4, a którzy zmieniają swoje miejsca zamieszkania na terytorium innej Umawiającej się Strony, będą uważani za spełniających również warunki wymagane przez ustawodawstwo drugiej Strony do nabycia prawa do świadczeń pod warunkiem, że oddadzą się do dyspozycji służb zatrudnienia na terytorium tej Strony i złożą wnioski w instytucji nowego miejsca zamieszkania w ciągu 30 dni od zmiany miejsca zamieszkania lub w dłuższym terminie, który może być ustalony w drodze wzajemnego porozumienia między Umawiającymi się Stronami. Świadczenie będzie wypłacane przez instytucję miejsca zamieszkania, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa stosowanego przez tę instytucję, jego zaś koszt poniesie właściwa instytucja pierwszej Strony.

(Alternatywa I) przez okres nie dłuższy niż okres, który może być ustalony przez ustawodawstwo tej Strony,

(Alternatywa II) przez okres nie dłuższy niż najkrótszy z okresów ustalonych przez ustawodawstwo każdej z dwóch zainteresowanych Umawiających się Stron,

(Alternatywa III) przez okres nie dłuższy niż ustalony w drodze wzajemnego porozumienia między Umawiającymi się Stronami.

2. Nie naruszając postanowień poprzedniego ustępu, bezrobotny, który podczas swojego ostatniego zatrudnienia zamieszkiwał na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż właściwe państwo, będzie otrzymywał świadczenia zgodnie z następującymi postanowieniami:

- a) i) pracownik przygraniczny, pozostający częściowo lub przypadkowo bez pracy w przedsiębiorstwie, które go zatrudnia, będzie otrzymywał świadczenia zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa właściwego państwa, tak jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 4; świadczenie to będzie wypłacane przez właściwą instytucję;
- ii) pracownik przygraniczny, który jest całkowicie bezrobotny, będzie otrzymywał świadczenie zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkuje, tak jak gdyby podlegał temu ustawodawstwu podczas swego ostatniego zatrudnienia, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 4; świadczenie to będzie wypłacane przez instytucję miejsca zamieszkania na jej koszt;
- b) i) pracownik inny niż pracownik przygraniczny, częściowo, przypadkowo lub całkowicie bezrobotny, który pozostaje do dyspozycji swojego pracodawcy lub służb zatrudnienia na terytorium właściwego państwa, będzie otrzymywał świadczenia zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa właściwego państwa, tak jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 4; świadczenie to będzie wypłacane przez właściwą instytucję;
- ii) pracownik inny niż pracownik przygraniczny, który staje się całkowicie bezrobotny i oddaje się do dyspozycji służb zatrudnienia na terytorium Umawiającej się Strony, na którym zamieszkuje lub powraca na to terytorium, będzie otrzymywał świadczenia zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa tej Strony, tak jak gdyby podlegał temu ustawodawstwu w czasie swojego ostatniego zatrudnienia, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 4; świadczenie to będzie wypłacane przez instytucję miejsca zamieszkania na jej koszt;
- iii) jednakże, jeśli pracownik, o którym mowa w lit. b) ii) niniejszego ustępu, nabył prawo do świadczenia od właściwej instytucji Umawiającej się Strony, której ustawodawstwu ostatnio podlegał, wówczas będzie otrzymywał świadczenie zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu, tak jak gdyby zmienił swoje miejsce zamieszkania na terytorium Umawiającej się Strony, o której mowa w lit. b) ii) niniejszego ustępu, na okres nie dłuższy od okresu określonego w poprzednim ustępie.

3. Tak długo jak bezrobotny jest uprawniony do świadczenia na mocy lit. a) i) lub lit. b) i) poprzedniego ustępu, nie będzie on uprawniony do świadczenia zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkuje.

3. Świadczenia rodzinne

ALTERNATYWA I – ZASIŁKI RODZINNE

Artykuł 22

1. Osoby, które podlegają ustawodawstwu Umawiającej się Strony, będą otrzymywać, mając na uwadze, we właściwym przypadku, postanowienia art. 3, na członków rodziny zamieszkujących na terytorium innej Umawiającej się Strony zasiłki rodzinne przewidziane przez ustawodawstwo pierwszej Strony, tak jak gdyby ci członkowie rodziny zamieszkiwali na terytorium tej Strony.

2. Zasiłki rodzinne będą wypłacane zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa Umawiającej się Strony, któremu podlega uprawniony, nawet wówczas, jeżeli osoba fizyczna lub prawna,

której te zasiłki są wypłacane, zamieszkuje lub znajduje się na terytorium innej Umawiającej się Strony. W takim przypadku, na podstawie porozumienia między właściwą instytucją a instytucją miejsca zamieszkania członków rodziny, zasiłki rodzinne mogą być również wypłacane przez tę ostatnią instytucję na rachunek właściwej instytucji.

ALTERNATYWA II – ŚWIADCZENIA RODZINNE

Artykuł 23

(Alternatywa A)

1. Osoby podlegające ustawodawstwu Umawiającej się Strony, mając na uwadze we właściwym przypadku postanowienia art. 3, będą otrzymywać na członków rodziny, zamieszkujących na terytorium innej Umawiającej się Strony, świadczenia rodzinne przewidziane przez ustawodawstwo tej ostatniej Strony, tak jak gdyby osoby te, podlegały jej ustawodawstwu.

2. Świadczenia rodzinne będą wypłacane członkom rodziny przez instytucję miejsca zamieszkania, zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa przez nią stosowanego, na koszt właściwej instytucji, w wysokości nie przekraczającej kwoty świadczeń należnych od tej ostatniej instytucji.

(Alternatywa B)

Jeśli członkowie rodziny osoby, która pracuje lub zamieszkuje na terytorium Umawiającej się Strony, zamieszkują na terytorium innej Umawiającej się Strony, wówczas świadczenia rodzinne będą im wypłacane przez instytucję miejsca ich zamieszkania i na jej koszt.

4. Bezskładkowe świadczenia na wypadek inwalidztwa, emerytalne i w razie śmierci żywiciela rodziny.

Artykuł 24

(Alternatywa I). Jeśli postanowienia art. 8 nie mają zastosowania i gdy osoba uprawniona do bezskładkowych świadczeń inwalidzkich, emerytalnych lub w razie śmierci żywiciela rodziny, których wysokość nie zależy od długości okresów zamieszkania, zamieszkuje na terytorium Umawiającej się Strony, innej niż Strona, której ustawodawstwo uprawnia go do świadczeń, wówczas świadczenia te mogą być obliczone zgodnie z następującymi postanowieniami:

- a) w przypadku inwalidztwa lub śmierci, w proporcji do liczby lat zamieszkiwania przebytych przez zainteresowanego lub zmarłego zgodnie z tym ustawodawstwem, między datą osiągnięcia przez niego wieku 15 lat – lub wyższego, określonego w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami – a datą wystąpienia niezdolności do pracy, po której nastąpiło inwalidztwo lub śmierć w zależności od przypadku, do dwóch trzecich liczby lat rozdzielających te dwie daty, nie biorąc pod uwagę lat następujących po osiągnięciu wieku emerytalnego;
- b) w przypadku emerytury, w proporcji do stosunku liczby lat zamieszkiwania przebytych przez zainteresowanego zgodnie z tym ustawodawstwem, między datą osiągnięcia przez niego wieku 15 lat lub wyższego, określonego w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami – a datą osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego, do lat trzydziestu.

(Alternatywa II). Jeśli postanowienia art. 8 nie mają zastosowania, a gdy ustawodawstwo Umawiającej się Strony przewiduje zarówno składkowe, jak i bezskładkowe świadczenia inwalidzkie, emerytalne i w razie śmierci żywiciela rodziny, wówczas bezskładkowe świadczenia inwalidzkie, emerytalne i w razie śmierci żywiciela rodziny, których wysokość nie zależy od długości okresów zamieszkania, są wypłacane uprawnionemu, który mieszka na terytorium innej Umawiającej się Strony, w takiej samej proporcji, jaka zachodzi między świadczeniami składkowymi, do których zainteresowany jest uprawniony, a ogólną kwotą świadczeń składkowych, do których byłby uprawniony, gdyby przeżył całkowitą długość okresów wymaganych do nabycia prawa do świadczeń.

V. ZASADY POSTĘPOWANIA W RAZIE ZBIEGU ŚWIADCZEŃ

Artykuł 25

Klauzule przewidziane w ustawodawstwie Umawiającej się Strony w sprawie obniżenia, zawieszenia lub wstrzymania wypłaty świadczeń, w przypadku ich zbiegu z innymi świadczeniami lub dochodami albo gdy uprawniona do nich osoba pracuje lub prowadzi działalność zawodową, będą również stosowane do uprawnionego nawet w odniesieniu do świadczeń nabytych zgodnie z ustawodawstwem innej Umawiającej się Strony, lub uzyskiwanych dochodów albo zatrudnienia lub działalności zawodowej prowadzonej na terytorium innej Umawiającej się Strony. Jednakże, przy stosowaniu tej zasady nie należy brać pod uwagę świadczeń tego samego rodzaju na wypadek inwalidztwa, starości, śmierci żywiciela rodziny lub choroby zawodowej, przyznawanych przez instytucje co najmniej dwóch Umawiających się Stron, zgodnie z postanowieniami art. 18 b).

Artykuł 26

Jeśli osoba otrzymująca świadczenia zgodnie z ustawodawstwem jednej Umawiającej się Strony jest również uprawniona do świadczeń zgodnie z ustawodawstwem co najmniej jednej z pozostałych Umawiających się Stron, wówczas będą stosowane następujące zasady:

- a) w przypadku gdy stosowanie postanowień ustawodawstwa co najmniej dwóch Umawiających się Stron spowodowałoby obniżenie, zawieszenie lub wstrzymanie wypłaty tych świadczeń, żadne z nich nie może być obniżone, zawieszane lub wstrzymane do wielkości wyższej od kwoty wynikającej z podzielenia kwoty podlegającej obniżeniu, zawieszeniu lub wstrzymaniu zgodnie z ustawodawstwem, na mocy którego nabyto prawo do świadczenia, przez liczbę świadczeń podlegających obniżeniu, zawieszeniu lub wstrzymaniu, do których zainteresowany jest uprawniony;
- b) jednakże, w przypadku świadczeń inwalidzkich, emerytalnych lub w razie śmierci żywiciela rodziny, wypłacanych zgodnie z postanowieniami art. 8 przez instytucję Umawiającej się Strony, instytucja ta weźmie pod uwagę świadczenia, dochody lub wynagrodzenie powodujące obniżenie, zawieszenie lub wstrzymanie kwoty, o której mowa w ust. 2 lub ust. 5 art. 8, a nie do obliczania kwoty teoretycznej, o której mowa w ustępach 3 i 4 art. 8: jednakże należy brać pod uwagę takie świadczenia, dochody lub wynagrodzenia tylko do wysokości części ich kwoty odpowiadającej stosunkowi okresów przebytych, jak to przewiduje art. 8, ust. 5.

Artykuł 27

Jeśli osoba ubiega się o opiekę lekarską lub świadczenia zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas świadczenia takie mogą być przyznawane zgodnie z ustawodawstwem tej ze Stron, na której terytorium osoba ta zamieszkuje lub – jeśli nie zamieszkuje na terytorium jednej ze Stron, to wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem tej ze Stron, któremu ostatnio podlegała ta osoba lub osoba uzyskująca prawo do omawianych świadczeń.

Artykuł 28

Jeśli osoba ubiega się o świadczenia macierzyńskie, zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas świadczenie takie może być przyznane wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem tej ze Stron, na której terytorium nastąpił poród lub, jeśli poród nie nastąpił na terytorium jednej z tych Stron, wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem tej ze Stron, któremu ostatnio podlegała ta osoba lub osoba uzyskująca prawo do omawianych świadczeń.

Artykuł 29

1. Jeśli śmierć następuje na terytorium Umawiającej się Strony, wówczas prawo do zasiłku pogrzebowego, nabyte zgodnie z ustawodawstwem tej Strony, może być jedynym uznanym prawem, z wyłączeniem wszelkich praw nabytych zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony.

2. Jeśli śmierć następuje na terytorium Umawiającej się Strony, a prawo do zasiłku pogrzebowego jest nabyte wyłącznie zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch innych Umawiających się Stron, wówczas prawo nabyte zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, któremu zmarły ostatnio podlegał, może być jedynym uznanym prawem, z wyłączeniem praw nabytych zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony.

3. Jeśli śmierć następuje poza terytorium Umawiających się Stron, a prawo do zasiłku pogrzebowego zostało nabyte zgodnie z ustawodawstwem co najmniej dwóch Umawiających się Stron, wówczas prawo nabyte zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, któremu zmarły podlegał, może być jedynym uznanym prawem, z wyłączeniem praw nabytych zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony.

Artykuł 30

(Alternatywa I). Jeśli w ciągu tego samego okresu zasiłki rodzinne wypłacane są tym samym członkom rodziny, zgodnie z art. 22 i zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkują ci członkowie rodziny, wówczas prawo do zasiłków rodzinnych, należnych zgodnie z ustawodawstwem tej Strony, będzie zawieszane. Jednakże, w przypadku gdy członkowie rodziny wykonują działalność zawodową na terytorium tej Strony, prawo to będzie zachowane, podczas gdy prawo do zasiłków rodzinnych, należnych zgodnie z postanowieniami art. 22, będzie zawieszane.

(Alternatywa II). Jeśli w ciągu tego samego okresu zasiłki rodzinne wypłacane są tym samym członkom rodziny, na podstawie postanowienia art. 22 i zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, na której terytorium zamieszkują ci członkowie rodziny, wówczas prawo do zasiłków rodzinnych, należnych na podstawie art. 22, ulegnie zawieszeniu.

VI. POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuł 31

Badania lekarskie przewidziane przez ustawodawstwo jednej Umawiającej się Strony mogą być przeprowadzone, na prośbę instytucji, która stosuje to ustawodawstwo, na terytorium innej Umawiającej się Strony przez instytucję miejsca zamieszkania lub czasowego pobytu. W takim przypadku będzie się uważać, że zostały one przeprowadzone na terytorium pierwszej Strony.

Artykuł 32

1. Dla celów obliczania wysokości składek należnych instytucji Umawiającej się Strony trzeba brać pod uwagę, we właściwym przypadku, dochody uzyskiwane na terytorium każdej innej Umawiającej się Strony.

2. Pobieranie składek należnych instytucji Umawiającej się Strony może się odbywać na terytorium innej Umawiającej się Strony, zgodnie z przepisami administracyjnymi i z uwzględnieniem gwarancji i przywilejów mających zastosowanie do pobierania składek należnych odpowiedniej instytucji tej ostatniej Strony.

Artykuł 33

Zwolnienie z podatków, opłaty pocztowej, opłaty sądowej lub opłat rejestracyjnych, albo ich zmniejszenie, przewidziane w ustawodawstwie Umawiającej się Strony w związku z zaświadczeniem lub dokumentami, które należy przedłożyć zgodnie z ustawodawstwem tej Strony, rozszerzone będzie na podobne zaświadczenia i dokumenty, które należy przedłożyć zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony lub niniejszych postanowień wzorcowych.

Artykuł 34

1. Właściwe władze Umawiających się Stron mogą wyznaczyć organy łącznikowe upoważnione do bezpośredniego porozumienia się między sobą, jak również z instytucjami każdej Umawiającej się Strony, pod warunkiem, że są one do tego upoważnione przez właściwe władze tej Strony.

2. Każda instytucja Umawiającej się Strony, a także każda osoba mieszkająca lub przebywająca czasowo na terytorium Umawiającej się Strony, może zwracać się do instytucji innej Umawiającej się Strony bądź bezpośrednio, bądź za pośrednictwem organów łącznikowych.

Artykuł 35

1. Każdy spór, który powstaje między co najmniej dwiema Umawiającymi się Stronami w sprawie interpretacji lub stosowania niniejszych postanowień wzorcowych, będzie rozwiązywany za pomocą bezpośrednich negocjacji między właściwymi władzami zainteresowanych Umawiających się Stron.

2. Jeśli spór nie może być rozwiązany w ten sposób w okresie sześciu miesięcy od daty rozpoczęcia rokowań, wówczas będzie on przedkładany komisji arbitrażowej; skład i postępowanie takiej komisji będą ustalone w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami.

3. Decyzje komisji arbitrażowej będą wiążące i ostateczne.

VII. POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE ZACHOWANIA PRAW W STOSUNKACH MIĘDZY LUB Z FUNDUSZAMI ZAPOMOGOWYMI

ALTERNATYWA I

Artykuł 36

1. Jeśli osoba przestaje podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, zgodnie z którym została wpisana w fundusz zapomogowy, zanim wystąpiło ryzyko uprawniające ją do otrzymania zwrotu kosztów kwoty zapisanej na jej rachunku, wówczas może ona na swoją prośbę albo wycofać całą kwotę, albo spowodować jej przekazanie instytucji, do której należy na terytorium tej Umawiającej się Strony, której ustawodawstwu podlega.

2. Jeśli ta instytucja jest jednocześnie funduszem zapomogowym, wówczas kwota ta zostanie przekazana na rachunek otwarty przez tę instytucję na nazwisko zainteresowanej osoby.

3. Jeśli instytucja, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, jest właściwa w zakresie emerytur i rent, wówczas przekazana kwota będzie wypłacona zainteresowanej instytucji, w celu umożliwienia zainteresowanej osobie wykupienia okresów dla nabycia lub polepszenia jej praw do świadczeń należnych z tytułu ustawodawstwa stosowanego przez tę instytucję. Metoda wykupu okresów będzie określona zgodnie z postanowieniami tego ustawodawstwa albo w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami.

Artykuł 37

Jeśli osoba przestaje podlegać ustawodawstwu Umawiającej się Strony, zgodnie z którym należała do systemu emerytalno-rentowego, z powodu wyjazdu na terytorium innej Umawiającej się Strony, zgodnie z ustawodawstwem której zapisana jest na fundusz zapomogowy, przed nabyciem prawa do emerytury lub renty, zgodnie z ustawodawstwem pierwszej Strony, wówczas:

(Alternatywa A) prawa emerytalno-rentowe tej osoby i członków jej rodziny pozostałych przy życiu, będące w trakcie nabywania, będą zachowane do czasu spełnienia warunków wymaganych do otrzymania emerytury lub renty. Jeżeli nie zostaną one spełnione, wówczas kwota

składek płaconych przez tę osobę lub na jej rachunek będzie przekazana na fundusz zapomogowy, na warunkach określonych w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami.

(Alternatywa B) kwota składek płaconych przez tę osobę lub na jej rachunek będzie przekazana na fundusz zapomogowy, na warunkach określonych w drodze wzajemnego porozumienia między zainteresowanymi Umawiającymi się Stronami.

ALTERNATYWA II

Artykuł 38

1. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia nabycie, zachowanie lub przywrócenie prawa do emerytury lub renty od przebycia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, wówczas instytucja, która stosuje to ustawodawstwo, będzie brała pod uwagę dla celów zliczenia okresy, w czasie których dana osoba była wpisana na fundusz zapomogowy i zobowiązana do płacenia składek na ten fundusz.

2. Jeśli zainteresowana osoba spełnia warunki wymagane do wypłacania emerytury lub renty, biorąc pod uwagę ust. 1 niniejszego artykułu, wówczas wysokość emerytury lub renty będzie obliczana zgodnie z artykułami 8 do 13.

3. Jeśli ustawodawstwo Umawiającej się Strony uzależnia wypłatę kwot złożonych na rachunku osoby wpisanej na fundusz zapomogowy od przebycia okresów płacenia składek, wówczas instytucja, która stosuje to ustawodawstwo, będzie brała pod uwagę – dla celów zliczenia – okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej i zamieszkania, przebyte zgodnie z ustawodawstwem Umawiającej się Strony, na mocy którego podlegała ona systemowi emerytalno-rentowemu.

ZAŁĄCZNIK II

WZORCOWE POROZUMIENIE DLA KOORDYNOWANIA DWU – LUB
WIELOSTRONNYCH UMÓW O ZABEZPIECZENIU SPOŁECZNYM

Artykuł 1

Dla celów niniejszego porozumienia:

- a) określenie „Umawiająca się Strona”, oznacza każde Państwo Członkowskie Międzynarodowej Organizacji Pracy, które niniejsze porozumienie wiąże;
- b) określenie „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie postanowienia statutowe w zakresie zabezpieczenia społecznego, a także ustawy i rozporządzenia;
- c) określenie „uchodźca” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 lipca 1951 r. o statusie uchodźców i w ust. 2 art. Protokołu z 31 stycznia 1967 r. – dotyczącego statusu uchodźców, bez ograniczenia geograficznego;
- d) określenie „bezzaświadczeniowiec” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji z 28 września 1954 r. o statusie bezzaświadczeniowców;
- e) określenie „umowa” oznacza każdą umowę dwu- lub wielostronną dotyczącą zachowania praw będących w trakcie nabywania w zakresie zabezpieczenia społecznego, która wiąże lub będzie wiązała co najmniej dwie Umawiające się Strony;
- f) określenie „instytucja” oznacza każdy organ lub każdą władzę bezpośrednio odpowiedzialną za stosowanie całości lub części ustawodawstwa Umawiającej się Strony;
- g) określenie „okresy ubezpieczenia” oznacza okresy płacenia składek, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, które są określone lub uznawane za okresy ubezpieczenia przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były przebyte, jak również inne okresy, uznane przez to ustawodawstwo za równoznaczne z okresami ubezpieczenia;
- h) określenia „okresy zatrudnienia” i „okresy działalności zawodowej” oznaczają okresy określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym były one przebyte, jak również wszelkie inne okresy, uznane przez to ustawodawstwo za równoznaczne odpowiednio z okresami zatrudnienia lub okresami działalności zawodowej;
- i) określenie „okresy zamieszkania” oznacza okresy określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym zostały one przebyte;
- j) określenie „świadczenia” oznacza wszelkie świadczenia w naturze lub w gotówce przewidziane z tytułu danego zdarzenia, włączając w to zasiłki pogrzebowe, jak również:
 - i) jeśli chodzi o świadczenia w naturze – świadczenia, których celem jest zapobieganie wszelkiemu ryzyku objętemu zabezpieczeniem społecznym, rehabilitacją fizyczną i zawodową;
 - ii) jeśli chodzi o świadczenia w gotówce – wszystkie ich części składowe wypłacane z funduszy publicznych i wszystkie podwyżki, zasiłki rewaloryzacyjne lub uzupełniające, a także świadczenia przyznawane dla celów utrzymania lub poprawy zdolności zarobkowej, świadczenia jednorazowe, które mogą być wypłacane zamiast emerytur lub rent i wypłaty dokonywane – we właściwym przypadku w formie zwrotu składek.

Artykuł 2

W dziedzinie regulowanej niniejszym porozumieniem, postanowienia każdej umowy wiążącej co najmniej dwie Umawiające się Strony będą rozciągane na obywateli każdej innej Umawiającej się Strony, a także na uchodźców i bezzaświadczeniowców, zamieszkujących na terytorium każdej Umawiającej się Strony.

Artykuł 3

Niniejsze porozumienie będzie miało zastosowanie do wszystkich osób objętych postanowieniami co najmniej dwóch umów.

Artykuł 4

1. Postanowienia umowy wiążącej co najmniej dwie Umawiające się Strony dotyczące zliczania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, działalności zawodowej lub zamieszkania, w celu nabycia, zachowania lub przywrócenia prawa do świadczeń, będą miały zastosowanie do odpowiednich okresów przebytych zgodnie z ustawodawstwem każdej innej Umawiającej się Strony, którą z tymi Stronami wiąże umowa zawierająca również postanowienia w sprawie zliczania takich okresów, pod warunkiem, że okresy, które mają być zliczone, nie zbiegają się.

2. Jeśli, zgodnie z postanowieniami ust. 1 niniejszego artykułu, instytucja Umawiającej się Strony powinna stosować postanowienia co najmniej dwóch umów zawierających różne sposoby zliczania okresów, instytucja ta będzie stosowała wyłącznie postanowienia najkorzystniejsze dla zainteresowanej osoby.

3. W przypadku świadczeń, które na mocy wszystkich odpowiednich umów przyznawane są zgodnie z ustawodawstwem tylko jednej Umawiającej się Strony, zliczenie, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, będzie dokonywane tylko w zakresie niezbędnym do nabycia, zachowania lub przywrócenia prawa do świadczeń najbardziej korzystnych przewidzianych przez to ustawodawstwo.

Artykuł 5

1. Jeśli będą miały zastosowanie postanowienia art. 4, wówczas świadczenia inwalidzkie, emerytalne i w razie śmierci żywiciela rodziny będą ustalane zgodnie z postanowieniami ustępów 2 do 4 niniejszego artykułu.

2. Jeśli wszystkie stosowane umowy przewidują odwoływanie się do metody proporcjonalnej, wówczas instytucja każdej Umawiającej się Strony będzie stosowała postanowienia umów, które wiążą tę Stronę, mając na uwadze zliczanie okresów dokonywane zgodnie z postanowieniami ustępów 1 i 2 art. 4, jednakże przyzna ona tylko najwyższą kwotę świadczenia ustaloną zgodnie z tymi umowami.

3. Jeśli wszystkie stosowane umowy przewidują odwołanie się do metody łączenia, wówczas instytucja Umawiającej się Strony, która powinna przyznać świadczenia, będzie brała pod uwagę dla tego celu postanowienia art. 4.

4. Jeśli stosowane umowy przewidują odpowiednio odwołanie się do metody proporcjonalnej i do metody łączenia, wówczas instytucja każdej Umawiającej się Strony będzie stosowała postanowienia umów, które wiążą tę Stronę, mając na uwadze zliczanie okresów dokonywane zgodnie z postanowieniami art. 4; jednakże, osobie zainteresowanej będą przyznawane tylko świadczenia wynikające ze stosowania najkorzystniejszej metody.

Konwencja Nr 159
dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia
osób niepełnosprawnych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1983 r. na sześćdziesiątej dziewiątej sesji,

biorąc pod uwagę istniejące normy międzynarodowe zawarte w Zaleceniu dotyczącym przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., i w Zaleceniu dotyczącym roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.,

biorąc pod uwagę, że od czasu przyjęcia Zalecenia dotyczącego przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., nastąpił znaczny postęp w rozumieniu potrzeb rehabilitacji, w zakresie i organizacji usług rehabilitacyjnych, a także w ustawodawstwie i praktyce Członków w sprawach objętych powyższym Zaleceniem,

zważywszy, że Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych ogłosiło rok 1981 Międzynarodowym Rokiem Osób Niepełnosprawnych pod hasłem „Pełne uczestnictwo i równość” i że ogólny Światowy Program Działania dotyczący osób niepełnosprawnych ma na celu zapewnienie skutecznych środków na szczeblach międzynarodowym i krajowym dla osiągnięcia „pełnego uczestnictwa” osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i w rozwoju oraz „równości”,

zważywszy, że rozwój ten uzasadnia przyjęcie nowych norm międzynarodowych w tym przedmiocie, które uwzględniają, w szczególności, potrzebę zapewniania równości szans i traktowania wszystkich grup osób niepełnosprawnych, zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich, w dziedzinie zatrudnienia i integracji społecznej,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rehabilitacji zawodowej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego trzeciego roku następującą Konwencję, która otrzymuje tytuł: Konwencja dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r.

¹ Data wejścia w życie: 20 czerwca 1985 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2005 r., Nr 43, poz. 412).

CZĘŚĆ I

DEFINICJA I ZAKRES STOSOWANIA

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji, określenie „osoba niepełnosprawna” oznacza osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych, właściwie orzeczonego.

2. Dla celów niniejszej Konwencji, każdy Członek uzna, że celem rehabilitacji zawodowej jest umożliwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, awansu zawodowego, aby w ten sposób ułatwić jej włączenie się lub ponowne włączenie się do społeczeństwa.

3. Postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane przez każdego Członka za pomocą środków właściwych dla warunków krajowych i zgodnych z praktyką krajową.

4. Postanowienia niniejszej Konwencji mają zastosowanie do wszystkich grup osób niepełnosprawnych.

CZĘŚĆ II

ZASADY POLITYKI REHABILITACJI ZAWODOWEJ I ZATRUDNIENIA
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Artykuł 2

Każdy Członek, zgodnie z warunkami, praktyką i możliwościami krajowymi, opracuje i realizować będzie politykę krajową w dziedzinie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz będzie dokonywał jej okresowego przeglądu.

Artykuł 3

Polityka ta będzie zmierzała do zapewnienia, aby właściwe środki rehabilitacji zawodowej były dostępne dla wszystkich grup osób niepełnosprawnych, oraz do popierania możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Artykuł 4

Polityka ta będzie oparta na zasadzie równości szans pracowników niepełnosprawnych i pracowników w ogóle. Będzie także przestrzegana zasada równości szans i traktowania niepełnosprawnych pracowników płci męskiej i żeńskiej. Szczególne pozytywne środki, zmierzające do zagwarantowania rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników niepełnosprawnych i innych pracowników, nie będą uważane za dyskryminujące w stosunku do tych ostatnich.

Artykuł 5

Realizacja tej polityki, włączając w to środki, jakie powinny być podejmowane w celu popierania współpracy i koordynacji działań instytucji publicznych i prywatnych zajmujących się rehabilitacją zawodową, będzie konsultowana z reprezentatywnymi

organizacjami pracodawców i pracowników. Będzie ona także konsultowana z reprezentatywnymi organizacjami osób niepełnosprawnych i organizacjami działającymi na ich rzecz.

CZĘŚĆ III

DZIAŁANIA NA SZCZEBLU KRAJOWYM NA RZECZ ROZWOJU REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SŁUŻB ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Artykuł 6

Każdy Członek będzie podejmował, w drodze ustawodawstwa krajowego lub w każdy inny sposób zgodny z warunkami i praktyką krajową, wszelkie kroki, jakie mogą być niezbędne do wprowadzenia w życie artykułów 2, 3, 4, i 5 niniejszej Konwencji.

Artykuł 7

Właściwe władze będą podejmować środki w celu utworzenia i oceny służb poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy, zatrudnienia i innych podobnych służb umożliwiających osobom niepełnosprawnym uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia oraz awansu zawodowy; istniejące służby dostępne dla ogółu pracowników będą wykorzystywane, zawsze gdzie jest to możliwe i celowe, po niezbędnym ich dostosowaniu.

Artykuł 8

Podejmowane będą kroki w celu popierania tworzenia i rozwijania służb rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych na obszarach wiejskich i w odosobnionych skupiskach ludności.

Artykuł 9

Każdy Członek będzie zmierzał do zapewnienia przeszkolenia i dostępności doradców oraz innego wykwalifikowanego personelu do spraw rehabilitacji zawodowej odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe, pośrednictwo pracy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

* * *

Artykuły 10–17: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 168

dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1983 r. na sześćdziesiątej dziewiątej sesji,

biorąc pod uwagę istniejące normy międzynarodowe zawarte w Zaleceniu dotyczącym przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r.,

biorąc pod uwagę, że od czasu przyjęcia Zalecenia dotyczącego przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r. nastąpił znaczny postęp w rozumieniu potrzeb rehabilitacji, w zakresie i organizacji usług rehabilitacyjnych, a także w ustawodawstwie i praktyce wielu Członków w sprawach objętych powyższym Zaleceniem,

zważywszy, że Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych ogłosiło rok 1981 Międzynarodowym Rokiem Osób Niepełnosprawnych pod hasłem „Pełne uczestnictwo i równość” i że ogólny Światowy Program Działania dotyczący osób niepełnosprawnych winien dostarczyć skutecznych środków na szczeblach międzynarodowym i krajowym dla osiągnięcia celów „pełnego uczestnictwa” osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i w rozwoju oraz „równości”,

zważywszy, że rozwój ten uzasadnia przyjęcie nowych norm międzynarodowych w tym przedmiocie, które uwzględniają, w szczególności, potrzebę zapewnienia równości szans i traktowania wszystkim kategoriom osób niepełnosprawnych, zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich, w dziedzinie zatrudnienia i integracji społecznej,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rehabilitacji zawodowej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r., oraz Zalecenie dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r.

I. DEFINICJE I ZAKRES STOSOWANIA

1. Przy stosowaniu niniejszego Zalecenia, jak również Zalecenia dotyczącego przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., Członkowie powinni uznać, że określenie „osoba niepełnosprawna” oznacza osobę, której możliwości uzy-

skania i zachowania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku właściwie orzeczonego ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych.

2. Przy stosowaniu niniejszego Zalecenia, jak również Zalecenia dotyczącego przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., Członkowie powinni mieć na uwadze, że celem rehabilitacji zawodowej, w znaczeniu podanym w Zaleceniu z 1955 r., jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego, aby w ten sposób ułatwić im włączenie się lub powrót do społeczeństwa.

3. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być stosowane przez Członków za pomocą środków właściwych dla warunków krajowych i zgodnych z praktyką krajową.

4. Środki w zakresie rehabilitacji zawodowej powinny być dostępne dla wszystkich kategorii osób niepełnosprawnych.

5. Przy planowaniu i dostarczaniu usług dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych należałoby, w miarę możliwości, wykorzystywać po niezbędnej adaptacji – istniejące służby poradnictwa i kształcenia zawodowego, pośrednictwa pracy, zatrudnienia i inne podobne służby przeznaczone dla ogółu pracowników.

6. Rehabilitację zawodową należy rozpoczynać tak szybko, jak to jest możliwe. W tym celu, systemy opieki zdrowotnej i inne organy odpowiedzialne za rehabilitację zdrowotną i socjalną powinny regularnie współpracować z organami odpowiedzialnymi za rehabilitację zawodową.

II. REHABILITACJA ZAWODOWA I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

7. Osoby niepełnosprawne powinny korzystać z równości szans i traktowania dla uzyskania i utrzymania zatrudnienia, które we wszystkich możliwych przypadkach jest zgodne z ich własnym wyborem i uwzględnia ich indywidualne zdolności oraz pozwala im na awans w tej pracy.

8. Udzielając pomocy przy rehabilitacji zawodowej i uzyskaniu zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, należy przestrzegać zasady równości szans i traktowania pracowników obojga płci.

9. Specjalne, pozytywne środki zmierzające do zapewnienia efektywnej równości szans i traktowania pracowników niepełnosprawnych i innych pracowników nie powinny być uważane za dyskryminujące w stosunku do tych ostatnich.

10. Należy podejmować środki dla popierania możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, które są zgodne z normami zatrudnienia i płac, mającymi zastosowania do ogółu pracowników.

11. Środki takie, oprócz wymienionych w Części VII Zalecenia dotyczącego przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r., powinny obejmować:

- a) odpowiednie środki dla stworzenia możliwości zatrudnienia na wolnym rynku pracy, z uwzględnieniem bodźców finansowych dla pracodawców, aby zachęcić ich do zapewnienia kształcenia, a następnie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak również do należytego przystosowania do miejsc pracy, narzędzi, maszyn i organizacji pracy w sposób ułatwiający kształcenie i zatrudnienie;

- b) odpowiednie poparcie rządu dla ustanowienia różnego typu pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych, dla których dostęp do normalnego zatrudnienia nie jest możliwy w praktyce;
- c) zachęcanie do współpracy między warsztatami pracy chronionej a warsztatami produkcyjnymi w dziedzinie organizacji i zarządzania w celu poprawy sytuacji w zatrudnieniu ich pracowników niepełnosprawnych oraz, jeśli jest to możliwe, udzielanie pomocy w przygotowaniu ich do pracy w normalnych warunkach;
- d) odpowiednie poparcie rządu dla służb kształcenia i poradnictwa zawodowego, pracy chronionej i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych, prowadzonych przez organizacje pozarządowe;
- e) zachęcanie do zakładania i rozwijania spółdzielni pracy przez i dla osób niepełnosprawnych, otwartych ewentualnie dla wszystkich pracowników;
- f) odpowiednie poparcie rządu dla zakładania i rozwijania przez i dla osób niepełnosprawnych przemysłu drobnego, spółdzielni i innego typu warsztatów produkcyjnych (otwartych ewentualnie dla wszystkich pracowników), pod warunkiem, że takie warsztaty spełniają określone normy minimalne;
- g) usuwanie, etapami w razie potrzeby, barier fizycznych, komunikacyjnych i architektonicznych oraz przeszkód w dziedzinie transportu, które utrudniają dostęp i swobodne poruszanie się w pomieszczeniach przeznaczonych na szkolenie i zatrudnienie osób niepełnosprawnych; należy brać pod uwagę odpowiednie normy dla nowych budynków i urządzeń publicznych;
- h) we wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, należy stosować odpowiednie środki transportu do miejsc rehabilitacji i pracy oraz z powrotem, zgodnie z potrzebami osób niepełnosprawnych;
- i) zachęcanie do rozpowszechniania informacji o faktycznych i udanych przykładach przypadków włączenia osób niepełnosprawnych do pracy;
- j) zwolnienie od podatków lub innych wewnętrznych opłat, bez względu na ich charakter, pobieranych przy imporcie lub później od określonych towarów, materiałów i wyposażenia niezbędnych dla ośrodków rehabilitacji, warsztatów szkoleniowych dla pracodawców i osób niepełnosprawnych oraz od określonych pomocy i przyrzędów niezbędnych osobom niepełnosprawnym dla uzyskania i utrzymania zatrudnienia;
- k) organizowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu i innych jego form, dostosowanych do indywidualnych zdolności osób niepełnosprawnych, które nie mogą być od zaraz lub nie będą mogły nigdy być zatrudnione w pełnym wymiarze czasu;
- l) prowadzenie prac badawczych i możliwe zastosowanie ich rezultatów do różnych typów inwalidztwa, w celu sprzyjania udziałowi osób niepełnosprawnych w normalnym życiu zawodowym;
- m) odpowiednie poparcie rządu w celu wyeliminowania potencjalnego ryzyka nadużyć w czasie kształcenia zawodowego i w pracy chronionej oraz ułatwienia w przejściu na wolny rynek pracy.

12. Przy opracowywaniu programów mających na celu włączenie lub przywrócenie osób niepełnosprawnych do życia zawodowego i do społeczeństwa, należy brać pod uwagę wszystkie formy kształcenia; powinny one obejmować, gdzie to jest potrzebne

i właściwe, przygotowanie i kształcenie zawodowe, kształcenie wzorcowe, kształcenie w zakresie wykonywania codziennych czynności, umiejętności czytania i pisanie oraz szkolenie w zakresie innych dziedzin związanych z rehabilitacją zawodową.

13. W celu zapewnienia włączenia lub przywrócenia osób niepełnosprawnych do normalnego życia zawodowego, a tym samym do społeczeństwa, należałoby brać również pod uwagę potrzebę podjęcia specjalnych środków wspierających, obejmujących dostarczanie pomocy, urządzeń i stałych usług osobistych, umożliwiających osobom niepełnosprawnym uzyskanie i utrzymanie stosownego zatrudnienia i zapewnienie awansu zawodowego.

14. Środki rehabilitacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych powinny być przedmiotem stałej kontroli w celu dokonania oceny jej przydatności i skuteczności.

III. UDZIAŁ SPOŁECZEŃSTWA

15. Usługi z zakresu rehabilitacji zawodowej, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich, jak również w odosobnionych skupiskach ludności, powinny być organizowane i prowadzone z możliwie jak największym udziałem społeczeństwa, a zwłaszcza z udziałem przedstawicieli organizacji pracodawców, pracowników i osób niepełnosprawnych.

16. Udział społeczeństwa w organizowaniu usług z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych powinien być ułatwiany przez starannie zaplanowaną akcję informacyjną mającą na celu:

- a) informowanie osób niepełnosprawnych, a w razie potrzeby ich rodzin, o ich prawach i możliwościach w dziedzinie zatrudnienia; i
- b) przewyżczanie uprzedzeń, błędnej informacji i postaw nieprzychylnych zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i ich włączaniu lub powrotowi do społeczeństwa.

17. Przywódcy i grupy społeczeństwa, w tym same osoby niepełnosprawne oraz ich organizacje, powinny współpracować ze służbą zdrowia, opieki społecznej, oświaty, pracy i innymi właściwymi organami publicznymi w celu określania potrzeb osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i czuwać nad tym, aby we wszystkich możliwych przypadkach osoby niepełnosprawne zostały włączone do działalności i usług dostępnych dla wszystkich.

18. Służby rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinny być zespolone z ogólną linią rozwoju społeczeństwa i powinny, w razie potrzeby, otrzymywać wsparcie finansowe, materiałowe i techniczne.

19. Należy oficjalnie uznać dobrowolne organizacje, które mają szczególnie dobrą renomę w świadczeniu usług w zakresie rehabilitacji zawodowej i umożliwiają osobom niepełnosprawnym włączenie się lub powrót do aktywnego życia społecznego.

IV. REHABILITACJA ZAWODOWA NA OBSZARACH WIEJSKICH

20. Należy podejmować szczególne wysiłki dla zapewnienia, aby usługi w zakresie rehabilitacji zawodowej na obszarach wiejskich i w odosobnionych skupiskach ludności świadczone były na takim samym poziomie i na takich samych warunkach, jak na obszarach miejskich. Rozwijanie takich usług powinno być nieodłączną częścią ogólnej polityki rozwoju obszarów wiejskich.

21. W tym celu powinny być podejmowane, w razie potrzeby, środki dla:

- a) wyznaczenia istniejących wiejskich służb rehabilitacji zawodowej albo, w braku takich, służb rehabilitacji zawodowej na obszarach wiejskich, jako ośrodków szkolenia personelu rehabilitacyjnego dla obszarów wiejskich;
- b) utworzenia ruchomych jednostek rehabilitacji zawodowej, w celu obsługi osób niepełnosprawnych mieszkających na obszarach wiejskich i działających jako ośrodki rozpowszechniania informacji na temat kształcenia rolnego i możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych;
- c) szkolenia w zakresie technik rehabilitacji zawodowej specjalistów z dziedziny rozwoju wsi rozwoju społeczności lokalnych;
- d) udzielania pożyczek, dotacji, dostarczania narzędzi i materiałów, aby pomóc osobom niepełnosprawnym w społecznościach wiejskich w zakładaniu i prowadzeniu spółdzielni lub w pracy na własny rachunek w drobnym przemyśle, w rolnictwie, rzemiośle lub w innych dziedzinach działalności;
- e) włączenia pomocy dla osób niepełnosprawnych do ogólnych dziedzin działalności istniejącego lub planowanego rozwoju wsi;
- f) ułatwienia osobom niepełnosprawnym zamieszkania położonego w rozsądnej odległości od miejsca pracy.

V. KSZTAŁCENIE PERSONELU

22. Wszystkie osoby, oprócz zawodowo wykształconych doradców i specjalistów z zakresu rehabilitacji zawodowej, zajmujące się rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych i rozwojem możliwości zatrudnienia, powinny korzystać z kształcenia lub poradnictwa w sprawach rehabilitacji.

23. Osoby zajmujące się poradnictwem zawodowym, kształceniem zawodowym i pośrednictwem pracy, powinny mieć odpowiedni poziom wiedzy o różnego rodzaju inwalidztwie i o ograniczeniach, jakie ono stwarza, a także o różnego rodzaju dostępnych usługach pomocniczych w celu ułatwienia włączenia się osobie niepełnosprawnej do aktywnego życia gospodarczego i społecznego. Osobom tym należy umożliwiać aktualizację swojej wiedzy i poszerzenie doświadczenia w tych dziedzinach.

24. Kształcenie, kwalifikacje i wynagrodzenie personelu zajmującego się rehabilitacją i szkoleniem zawodowym osób niepełnosprawnych winny być porównywalne z kształceniem, kwalifikacjami i wynagrodzeniem osób zajmujących się ogólnym szkoleniem zawodowym i mających podobne zadania i obowiązki; możliwości awansu zawodowego powinny być porównywalne dla obu grup specjalistów i należy zachęcać do wymiany wśród personelu zajmującego się rehabilitacją zawodową i ogólnym kształceniem zawodowym.

25. Personel zajmujący się rehabilitacją zawodową, warsztatami pracy chronionej i warsztatami produkcyjnymi powinien otrzymać w ramach szkolenia ogólnego, i w razie potrzeby, przeszkolenie w zakresie zarządzania warsztatami, jak również technik produkcyjnych i marketingu.

26. Jeśli nie ma wystarczającej liczby należycie wyszkolonego personelu do spraw rehabilitacji zawodowej, wówczas należy rozważyć środki dla rekrutacji i przeszkolenia

personelu pomocniczego w tym zakresie. Taki personel pomocniczy nie powinien być jednak zatrudniany na stałe, zamiast należyście wykształconego personelu. W miarę możliwości, należy podejmować środki dla dalszego kształcenia tego personelu, aby można go było włączyć do kadry w pełni wykształconego personelu.

27. Należy zachęcać, tam gdzie jest to właściwe, do tworzenia regionalnych i lokalnych ośrodków kształcenia personelu rehabilitacji zawodowej.

28. Personel zajmujący się poradnictwem zawodowym, kształceniem zawodowym, pośrednictwem pracy i pomocą przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, powinien mieć odpowiednie przeszkolenie i doświadczenie, aby rozpoznać problemy motywacyjne i trudności, jakie mogą napotykać osoby niepełnosprawne i zajmować się, w ramach swych kompetencji, wynikającymi stąd potrzebami.

29. W razie potrzeby, należy podejmować środki dla zachęcania osób niepełnosprawnych do szkolenia się dla pracy w zakresie rehabilitacji zawodowej i dla ułatwienia im podjęcia zatrudnienia w tej dziedzinie.

30. Należy konsultować się z osobami niepełnosprawnymi i ich organizacjami przy rozwijaniu, realizacji i ocenie programów kształcenia personelu zajmującego się rehabilitacją zawodową.

VI. WKŁAD ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW W ROZWÓJ USŁUG REHABILITACJI ZAWODOWEJ

31. Organizacje pracodawców i pracowników powinny przyjąć politykę sprzyjającą szkoleniu i stosownemu zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, na zasadach równości z innymi pracownikami.

32. Organizacje pracodawców i pracowników, wspólnie z osobami niepełnosprawnymi i ich organizacjami, powinny móc przyczyniać się do określania polityki dotyczącej organizacji i rozwoju usług rehabilitacji zawodowej, jak również do prowadzenia badań i przedkładania propozycji odnośnie do ustawodawstwa w tej dziedzinie.

33. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, przedstawiciele organizacji pracodawców, pracowników i osób niepełnosprawnych powinni zasiadać w radach lub komitetach ośrodków rehabilitacji i szkolenia zawodowego wykorzystywanych przez osoby niepełnosprawne, które podejmują decyzje w sprawach polityki oraz technicznych w celu upewnienia się, że programy rehabilitacji zawodowej odpowiadają wymogom różnych działów gospodarki.

34. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, pracodawcy i przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni współpracować z odpowiednimi specjalistami w celu rozważenia możliwości rehabilitacji zawodowej i zmiany stanowiska pracy pracowników niepełnosprawnych oraz zapewnić zatrudnienie innym osobom niepełnosprawnym.

35. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, przedsiębiorstwa powinny być zachęcane do tworzenia lub utrzymywania własnych służb rehabilitacji zawodowej, z uwzględnieniem różnych typów pracy chronionej, przy ścisłej współpracy ze służbami społecznymi lub innymi świadczącymi usługi w zakresie rehabilitacji zawodowej.

36. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, organizacje pracodawców winny podejmować kroki mające na celu:

- a) udzielanie swoim członkom porad na temat służb rehabilitacji zawodowej, które można by udostępnić pracownikom niepełnosprawnym;
- b) współpracę z organami i instytucjami, które popierają przywrócenie osób niepełnosprawnych do czynnego życia zawodowego, przez dostarczenie, na przykład, informacji na temat warunków pracy i wymogów związanych z zatrudnieniem, jakie mają wykonywać osoby niepełnosprawne;
- c) udzielanie swoim członkom porad na temat dostosowania do potrzeb pracowników niepełnosprawnych zasadniczych zadań lub wymogów stosownego stanowiska pracy;
- d) zachęcanie swoich członków, aby brali pod uwagę skutki, jakie mogłyby mieć reorganizacja metod produkcji, tak aby osoby niepełnosprawne nie były zwalniane przez niedopatrzenie.

37. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, organizacje pracowników powinny podejmować kroki mające na celu:

- a) zachęcanie pracowników niepełnosprawnych do uczestnictwa w dyskusjach na szczeblu warsztatu i w radach pracowniczych lub w każdym innym organie reprezentującym pracowników;
- b) formułowanie wytycznych dotyczących rehabilitacji zawodowej i ochrony pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi na skutek choroby lub wypadku, niezależnie od tego czy przy pracy, czy poza nią i uwzględnianie tych wytycznych w układach zbiorowych, w regulaminach, w orzeczeniach arbitrażowych i w innych właściwych dokumentach;
- c) udzielanie porad na temat rozwiązań na szczeblu warsztatu, które dotyczą pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem adaptacji do pracy, specjalnej organizacji pracy, próbnego szkolenia i zatrudnienia oraz ustalania norm pracy;
- d) podnoszenie problemów rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych na zebraniach związkowych i informowanie członków związku, za pośrednictwem publikacji i seminariów, o problemach oraz o możliwościach rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

VII. WKŁAD OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I ICH ORGANIZACJI NA RZECZ ROZWOJU USŁUG REHABILITACJI ZAWODOWEJ

38. Oprócz udziału osób niepełnosprawnych, ich przedstawicieli i ich organizacji w działaniach w dziedzinie rehabilitacji, o których mowa w ustępach 15, 17, 30, 32 i 33 niniejszego Zalecenia, środki mające na celu włączenie osób niepełnosprawnych i ich organizacji do działań na rzecz rozwoju usług rehabilitacji zawodowej powinny obejmować:

- a) zachęcanie osób niepełnosprawnych i ich organizacji do udziału w rozwijaniu działań społecznych mających na celu rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych i ułatwianie im w ten sposób zatrudnienia oraz włączenia się lub powrotu do społeczeństwa;
- b) odpowiednie poparcie rządu dla rozwoju organizacji osób niepełnosprawnych lub organizacji działających na ich rzecz oraz ich udziału w usługach rehabilitacji za-

wodowej i zatrudnienia, z uwzględnieniem poparcia dla programów kształcenia pozwalających osobom niepełnosprawnym na obronę swych praw;

- c) odpowiednie poparcie rządu dla tych organizacji w celu opracowywania takich programów dla szkolnictwa publicznego, które dają pozytywny obraz zdolności osób niepełnosprawnych.

VIII. REHABILITACJA ZAWODOWA W ŚWIETLE SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

39. Przy stosowaniu postanowień niniejszego Zalecenia, Członkowie powinni kierować się również postanowieniami art. 35 Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., art. 26 Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., i art. 13 Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r., jeśli nie są nimi związani w wyniku ratyfikacji tych konwencji.

40. We wszystkich przypadkach, gdzie jest to możliwe i właściwe, systemy zabezpieczenia społecznego powinny zapewniać lub przyczyniać się do organizowania, rozwoju i finansowania programów kształcenia, pośrednictwa pracy i zatrudnienia (z uwzględnieniem pracy chronionej) i usług rehabilitacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych, włączając w to poradnictwo w zakresie rehabilitacji.

41. Systemy te powinny także przewidywać bodźce do zachęcania osób niepełnosprawnych do podejmowania zatrudnienia, jak również środki ułatwiające stopniowe przechodzenie na wolny rynek pracy.

IX. KOORDYNACJA

42. Należy podejmować kroki dla zapewnienia, aby w miarę możliwości polityka i programy dotyczące rehabilitacji zawodowej były koordynowane z polityką i programami rozwoju społeczno-gospodarczego (z uwzględnieniem badań naukowych i nowoczesnych technologii), związanymi z administracją pracy, ogólną polityką i promocją zatrudnienia, kształceniem zawodowym, integracją społeczną, zabezpieczeniem społecznym, spółdzielczością, rozwojem wsi, drobnym przemysłem i rzemiosłem, bezpieczeństwem i higieną pracy, dostosowaniem metod i organizacji pracy do indywidualnych potrzeb oraz poprawą warunków pracy.

Zalecenie Nr 169

dotyczące polityki zatrudnienia

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1984 r. na siedemdziesiątej sesji,

zważywszy, że istniejące normy międzynarodowe zawarte w Konwencji i Zaleceniu dotyczącym polityki zatrudnienia, z 1964 r., a także w innych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy niektórych kategorii pracowników, a w szczególności w Konwencji i Zaleceniu dotyczącym pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r., Zaleceniu dotyczącym pracowników w starszym wieku, z 1980 r., Konwencji dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej) i Zaleceniu dotyczącym pracowników migrujących, z 1949 r., Konwencji dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r., i w Zaleceniu dotyczącym pracowników migrujących, z 1975 r.,

przypominając, że w myśl postanowień Deklaracji Filadelfijskiej, Międzynarodowa Organizacja Pracy odpowiedzialna jest za badanie i rozpatrywanie wpływu, jaki wywiera polityka gospodarcza i finansowa na politykę zatrudnienia w świetle podstawowego celu, według którego „wszystkie istoty ludzkie, bez względu na rasę, wyznanie lub płeć mają prawo dążyć do postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi szansami”,

przypominając że Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1966 r. przewiduje między innymi uznanie „prawa do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się przez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą”, jak również podejmowanie odpowiednich kroków w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji i ochrony tego prawa,

przypominając także postanowienia Konwencji o zniesieniu wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1979 r.,

uznając, w świetle wzrastającej współzależności gospodarki światowej i niskiego stopnia wzrostu gospodarczego w ostatnich latach, potrzebę koordynowania polityki gospodarczej, pieniężnej i społecznej na szczeblach krajowym i międzynarodowym, dążenia do likwidowania rozbieżności między krajami rozwiniętymi a rozwijającymi się i do ustanowienia nowego międzynarodowego ładu ekonomicznego w celu możliwie jak najpełniejszego wykorzystania zasobów dla rozwoju oraz tworzenia możliwości zatrudnienia i zwalczania w ten sposób bezrobocia i niepełnego zatrudnienia,

zważywszy pogarszanie się szans zatrudnienia w krajach najbardziej przemysłowych i w krajach rozwijających się i wyrażając przekonanie, że nędza, bezrobocie i nierówność szans są nie do przyjęcia w świetle pojęcia humanitarności i sprawiedliwości społecznej, mogą powodować napięcia społeczne i stwarzać w ten sposób warunki zagrażające pokojowi i wywołujące uprzedzenia przy wykonywaniu prawa do pracy, które obejmuje swobodny wybór zatrudnienia, sprawiedliwe i dogodne warunki pracy oraz ochronę przed bezrobociem,

zważywszy, że Konwencja i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r., powinny być rozpatrywane szerzej w ramach Deklaracji Zasad i Programu Działania przyjętej w 1976 r. przez Trójstronną Światową Konferencję na temat Zatrudnienia, Podziału Dochodu, Rozwoju Społecznego i Międzynarodowego Podziału Pracy oraz Rezolucji dotyczącej kontynuacji ustaleń Światowej Konferencji Zatrudnienia, przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy w 1979 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące polityki zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.

I. OGÓLNE ZASADY POLITYKI ZATRUDNIENIA

1. Popieranie pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia przewidzianego w Konwencji i Zaleceniu dotyczącym polityki zatrudnienia, z 1964 r., powinno być uznawane za środek mający na celu zabezpieczenie w praktyce prawa do pracy.

2. Pełne uznanie przez Członków prawa do pracy powinno być łączone z wprowadzaniem w życie polityki gospodarczej i społecznej, których celem jest popieranie pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia.

3. Popieranie pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia powinno być głównym celem i integralną częścią polityki gospodarczej i społecznej Członków, a także tam, gdzie jest to właściwe, ich planów zmierzających do zaspokojenia podstawowych potrzeb ludności.

4. Członkowie powinni zwracać szczególną uwagę na najbardziej efektywne środki służące wzrostowi zatrudnienia i produkcji, a także ustalić metody i, jeśli będzie to wskazane, odpowiednie programy ułatwiające wzrost produkcji i sprawiedliwy podział podstawowych dóbr i usług oraz sprawiedliwy podział dochodu w całym kraju w celu zaspokojenia podstawowych potrzeb ludności, zgodnie z Deklaracją Zasad i Programem Działania Światowej Konferencji Zatrudnienia.

5. Zgodnie z praktyką krajową linie polityki, plany i programy, o których mowa w ustępach 3 i 4 niniejszego Zalecenia, powinny być ustalone i wprowadzane w życie w konsultacji i przy współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników i innymi reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych osób, w szczególności zatrudnionych w sektorach rolniczych objętych Konwencją i Zaleceniem dotyczącym organizacji pracowników rolnych, z 1975 r.

6. Polityka gospodarcza i finansowa, zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym powinny odzwierciedlać pierwszeństwo przyznawane celom wymienionym w ustępach 3 i 4 niniejszego Zalecenia.

7. Polityka, plany i programy, o których mowa w ustępach 3 i 4 niniejszego Zalecenia, powinny zmierzać do zlikwidowania jakiegokolwiek dyskryminacji i zapewnienia wszystkim pracownikom równych szans i traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia, płac i dochodów, jak również poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz rozwoju kariery zawodowej.

8. Członkowie powinni podejmować kroki w celu skutecznego zwalczania nielegalnego zatrudnienia, czyli zatrudnienia nie spełniającego wymogów ustawodawstwa i praktyki krajowej.

9. Członkowie powinni podejmować kroki dla umożliwienia stopniowego przechodzenia pracowników zatrudnionych w sektorze nieformalnym, tam gdzie on istnieje, do sektora formalnego.

10. Członkowie powinni przyjmować taką linię polityki i podejmować takie kroki, które, uwzględniając ustawodawstwo i praktykę krajową, mają:

- a) ułatwiać dostosowywanie się do zmian strukturalnych w skali globalnej, a także na szczeblu danego sektora i przedsiębiorstwa oraz ułatwiać powtórne zatrudnianie pracowników, którzy stracili pracę na skutek zmian strukturalnych i technologicznych;
- b) zapewnić zatrudnienie lub ułatwić powtórne zatrudnienie pracowników, na których sytuację wpłynęła niekorzystnie sprzedaż, cesja, zamknięcie lub przeniesienie siedziby przedsiębiorstwa, zakładu lub instalacji.

11. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, sposoby wprowadzania w życie polityki zatrudnienia mogą obejmować negocjowanie układów zbiorowych w sprawach mających wpływ na zatrudnienie, takich jak:

- a) popieranie i ochrona zatrudnienia;
- b) gospodarcze i społeczne konsekwencje zmiany struktury i racjonalizacji danej gałęzi działalności gospodarczej lub przedsiębiorstwa;
- c) reorganizacja i skrócenie czasu pracy;
- d) ochrona poszczególnych grup pracowników;
- e) informowanie o problemach gospodarczych, finansowych i zatrudnienia.

12. Członkowie, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, powinni podjąć skuteczne środki w celu zachęcania przedsiębiorstw wielonarodowych w szczególności do podejmowania i popierania polityki zatrudnienia określonej w Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, z 1977 r., i w celu uniknięcia negatywnych następstw inwestycji dokonywanych przez przedsiębiorstwa wielonarodowe i popierania pozytywnych skutków ich działalności.

13. Mając na uwadze wzrastającą współzależność w gospodarce światowej, Członkowie – niezależnie od środków podjętych na szczeblu krajowym – powinni pogłębiać współpracę międzynarodową w celu zapewnienia powodzenia walce z bezrobociem.

II. POLITYKA DEMOGRAFICZNA

14.1) Po upewnieniu się, że istnieją wystarczające szanse zatrudnienia, polityka rozwoju i zatrudnienia może obejmować, tam gdzie jest to właściwe i zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową, politykę i programy demograficzne mające na celu zapewnienie dobrobytu i popieranie planowania rodziny za pomocą programów informacyjnych i dobrowolnej nauki na temat problemów demograficznych.

2) Członkowie, a w szczególności kraje rozwijające się przy współpracy zarówno z narodowymi, jak i międzynarodowymi organizacjami pozarządowymi, mogą:

- a) zwracać szczególną uwagę w swojej polityce demograficznej i swoich programach demograficznych na kształcenie obecnych i przyszłych rodziców w zakresie korzyści wynikających z planowania rodziny;
- b) zwiększać na terenach rolniczych liczbę placówek służby zdrowia oraz ośrodków świadczących usługi w zakresie planowania rodziny, a także zwiększać liczbę wyszkolonego personelu świadczącego te usługi;
- c) na terenach miejskich zwracać szczególną uwagę na rozwój właściwych infrastruktur i poprawę warunków życia, szczególnie w dzielnicach najuboższych.

III. ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH ORAZ GRUP I OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI EKONOMICZNEJ

15. W świetle ogólnej polityki zatrudnienia Członkowie powinni podjąć środki w celu uwzględnienia potrzeb wszystkich kategorii osób, które mają trudności w znalezieniu stałego zatrudnienia, a więc takich jak niektóre kategorie kobiet i młodych pracowników, osoby niepełnosprawne, pracownicy w starszym wieku, osoby przez długi czas bezrobotne i pracownicy migrujący, przebywający legalnie na ich terytorium. Środki te powinny być zgodne z postanowieniami międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących zatrudnienia tych grup oraz z warunkami zatrudnienia określonymi zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

16. Uwzględniając warunki krajowe i zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, środki, o których mowa w ust. 15 niniejszego Zalecenia, mogą obejmować między innymi:

- a) powszechnie dostępne nauczanie ogólne, poradnictwo zawodowe, programy i szkolenia mające na celu pomoc tym osobom w znalezieniu pracy i w polepszeniu ich szans zatrudnienia i podniesienia dochodów;
- b) stworzenie systemu szkolenia powiązanego zarówno z ogólnym systemem nauczania, jak i światem pracy;
- c) świadczenie usług w zakresie poradnictwa i zatrudnienia w celu udzielania pomocy poszczególnym osobom w wejściu na rynek pracy i udzielenia im pomocy w znalezieniu zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i zdolnościom;
- d) programy mające na celu stworzenie możliwości wykonywania pracy zarobkowej w specyficznych regionach, sektorach i terenach;
- e) programy adaptacji do zmian strukturalnych;
- f) środki mające na celu szkolenie i przekwalifikowywanie;

- g) środki rehabilitacji zawodowej;
- h) pomoc przy dobrowolnym przemieszczaniu się;
- i) programy mające na celu popieranie prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek i spółdzielni pracowniczych.

17.l) Inne środki specjalne powinny być podejmowane w stosunku do młodocianych, a w szczególności:

- a) należy zachęcać instytucje i przedsiębiorstwa państwowe oraz prywatne do zatrudniania i szkolenia młodocianych za pomocą środków właściwych dla warunków i praktyki krajowej;
- b) chociaż należy przyznawać pierwszeństwo stałemu zatrudnieniu młodocianych, to jednak można tworzyć specjalne programy w celu zatrudniania młodocianych na zasadzie dobrowolności przy realizacji projektów lokalnych, a w szczególności projektów lokalnych o charakterze socjalnym, z uwzględnieniem postanowień Zalecenia dotyczącego specjalnych programów dla młodzieży, z 1970 r.;
- c) należy opracowywać specjalne programy, w których szkolenie połączone jest z pracą, w taki sposób, aby pomóc młodocianym w znalezieniu pierwszej pracy;
- d) możliwości szkolenia powinny być dostosowane do rozwoju technicznego i gospodarczego oraz należy dbać o ciągłe podnoszenie jakości szkolenia;
- e) należy podejmować środki dla ułatwienia przejścia ze szkoły do pracy i dla popierania szans zatrudnienia po zakończeniu szkolenia;
- f) należy popierać badania na temat perspektyw zatrudnienia jako podstawy racjonalnej polityki szkolenia zawodowego;
- g) należy chronić bezpieczeństwo i zdrowie młodocianych pracowników.

2) Środki, o których mowa w pkt. 1 niniejszego ustępu, powinny być wnikliwie kontrolowane, aby upewnić się, że wywierają one pozytywny wpływ na zatrudnienie młodocianych.

3) Środki te powinny być zgodne z postanowieniami międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących zatrudnienia młodych osób, oraz z warunkami zatrudnienia określonymi na podstawie ustawodawstwa i praktyki krajowej.

18. Można przewidzieć odpowiednie zachęty dostosowane do warunków i praktyki krajowej w celu ułatwienia stosowania środków, o których mowa w ustępach 15 do 17 niniejszego Zalecenia.

19. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową należy przeprowadzać w odpowiednim czasie konsultacje między właściwymi władzami a organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi zainteresowanymi organizacjami na temat tworzenia, stosowania i przeglądu środków i programów, o których mowa w ustępach 15 do 18 niniejszego Zalecenia.

IV. POLITYKA W ZAKRESIE TECHNOLOGII

20. Jednym z głównych czynników krajowej polityki rozwoju powinno być ułatwienie rozwoju technologii, jako środka zwiększającego potencjał produkcyjny i osiągnięcie głównych celów polityki rozwoju, takich jak: tworzenie miejsc pracy i zaspokajanie

nie podstawowych potrzeb. Polityka w zakresie technologii powinna – uwzględniając poziom rozwoju gospodarczego – przyczyniać się do poprawy warunków pracy i skrócenia czasu pracy z uwzględnieniem środków zapobiegających zmniejszeniu liczby stanowisk pracy.

21. Członkowie powinni:

- a) zachęcać do badań w zakresie wyboru, przyjęcia i rozwoju nowych technologii i ich wpływu na rozmiar i strukturę zatrudnienia, warunki zatrudnienia, szkolenie, rodzaj pracy i wymagane kwalifikacje;
- b) zachęcać do badań w zakresie technologii najbardziej odpowiadających warunkom krajowym, z zapewnieniem udziału w badaniach niezależnych instytutów badawczych.

22. Członkowie powinni starać się zapewnić za pomocą odpowiednich środków:

- a) aby systemy kształcenia i szkolenia uwzględniające systemy przekwalifikowania się stwarzały pracownikom wystarczające możliwości dostosowania się do zmieniających się wymogów zatrudnienia wynikających ze zmian technologicznych;
- b) aby zwracano szczególną uwagę na jak najlepsze wykorzystywanie istniejących i przyszłych kwalifikacji;
- c) likwidowanie w jak największym stopniu negatywnych skutków wywieranych przez zmiany technologii w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i życia, jak również na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników przez uwzględnienie przy projektowaniu nowych technologii zagadnień z zakresu ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy.

23. Członkowie powinni, wszelkimi metodami dostosowanymi do warunków i praktyki krajowej, zachęcać do stosowania właściwych nowych technologii i zapewniać lub doskonalić powiązania i konsultację między różnymi jednostkami i organizacjami zajmującymi się tymi sprawami a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

24. Zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników, jak również przedsiębiorstwa, powinny być zachęcane do pomagania w rozpowszechnianiu ogólnych informacji na temat wyboru technologii, w rozwijaniu powiązań o charakterze technologicznym między dużymi i małymi przedsiębiorstwami oraz w tworzeniu odpowiednich programów szkolenia.

25. Zgodnie z praktyką krajową, Członkowie powinni zachęcać organizacje pracodawców i pracowników do zawierania układów zbiorowych na szczeblu krajowym, gałęzi przemysłu lub na szczeblu przedsiębiorstwa w zakresie społecznych następstw wprowadzania nowych technologii.

26. Członkowie powinni, w miarę możliwości i zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, zachęcać przedsiębiorstwa, aby – przy wprowadzaniu do swojej działalności zmian technologicznych, które mogą mieć istotne konsekwencje dla pracowników przedsiębiorstwa:

- a) włączały pracowników i/lub ich przedstawicieli do procesu planowania, wprowadzania i wykorzystywania nowych technologii, to znaczy, aby informowały ich o możliwościach i skutkach tych nowych technologii i przeprowadzały z nimi wcześniejsze konsultacje w celu doprowadzenia do porozumienia w tym względzie;

- b) popierały lepszą organizację czasu pracy i lepsze rozmieszczenie zatrudnienia;
- c) zapobiegały, w możliwie największym stopniu, ujemnym skutkom zmian technologicznych dla pracowników i łagodziły te skutki;
- d) popierały inwestycje w zakresie technologii, które sprzyjałyby, bezpośrednio lub pośrednio, tworzeniu nowych miejsc pracy i przyczyniałyby się do stopniowego wzrostu produkcji i zaspokojenia podstawowych potrzeb ludności.

V. SEKTOR NIEFORMALNY

27.1) Polityka krajowa w dziedzinie zatrudnienia powinna uznawać znaczenie sektora nieformalnego w zakresie tworzenia miejsc pracy, to znaczy działalności gospodarczej prowadzonej poza zinstytucjonalizowanymi strukturami gospodarczymi.

2) Należy opracowywać i wprowadzać w życie programy popierania zatrudnienia w celu zachęcania do pracy rodzinnej i pracy samodzielnej w indywidualnych warsztatach, zarówno w regionach miejskich, jak i wiejskich.

28. Członkowie powinni podejmować środki zmierzające do popierania uzupełniających kontaktów między sektorem formalnym i nieformalnym, a także zmierzające do zapewnienia większego dostępu przedsiębiorstwom sektora nieformalnego do surowców, rynków zbytu, kredytów, infrastruktury, szkolenia, ekspertyz technicznych i udoskonalonych technologii.

29.1) Podejmując środki do zwiększenia możliwości zatrudnienia i poprawy warunków pracy w sektorze nieformalnym, Członkowie powinni starać się ułatwiać stopniowe włączanie tego sektora do gospodarki krajowej.

2) Członkowie powinni mieć na uwadze, że integracja sektora nieformalnego z sektorem formalnym może zmniejszyć możliwości tego pierwszego w zakresie wykorzystywania siły roboczej i wytwarzania dochodu. Jednakże powinni oni starać się o stopniowe obejmowanie tego sektora regulacją prawną.

VI. MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA

30. Krajowa polityka w dziedzinie zatrudnienia powinna uwzględniać znaczenie małych przedsiębiorstw w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i uznawać udział lokalnych inicjatyw w tym zakresie w walce z bezrobociem i w rozwoju gospodarczym. Przedsiębiorstwa te, mogące występować w różnych postaciach, takich jak małe przedsiębiorstwa tradycyjne, spółdzielnie i stowarzyszenia, oferują możliwości zatrudnienia, zwłaszcza pracownikom napotyającym szczególne trudności.

31. Po konsultacji i we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników Członkowie powinni przedsięwziąć odpowiednie środki dla popierania dodatkowych kontaktów między przedsiębiorstwami, o których mowa w ust. 30 niniejszego Zalecenia i innymi przedsiębiorstwami, w celu poprawy warunków pracy w tych przedsiębiorstwach, jak również zwiększenia ich dostępu do rynków towarowych, kredytów, ekspertyz technicznych i rozwiniętych technologii.

VII. POLITYKA ROZWOJU REGIONALNEGO

32. Zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, Członkowie powinni uznawać znaczenie równoważnego rozwoju regionalnego jako środka łagodzenia problemów

społecznych i w dziedzinie zatrudnienia, spowodowanych nierównym podziałem zasobów naturalnych i niewłaściwą mobilnością środków produkcji, a także środka korygowania niejednakowego wzrostu gospodarczego i zatrudnienia między regionami i obszarami danego kraju.

33. Należy przedsięwziąć środki, po konsultacji i we współpracy z przedstawicielami zainteresowanych grup ludności, a w szczególności z organizacjami pracodawców i pracowników, w celu popierania wzrostu zatrudnienia na obszarach słabo rozwiniętych lub zacofanych, na obszarach podupadłych przemysłowo i rolniczo, w strefach przygranicznych i ogólnie biorąc, w tych częściach kraju, które w zadowalającym stopniu nie korzystały z rozwoju gospodarczego.

34. Mając na uwadze warunki krajowe oraz plany i programy każdego Członka, środki, o których mowa w ust. 33 niniejszego Zalecenia, mogą obejmować, między innymi:

- a) tworzenie i rozszerzanie ośrodków rozwojowych, mogących stworzyć nowe miejsca pracy;
- b) rozwijanie i ożywanie potencjału regionalnego, biorąc pod uwagę zasoby ludzkie i naturalne każdego regionu oraz potrzebę równomiernego i równoważnego rozwoju regionalnego;
- c) zwiększenie liczby i wielkości średnich i małych miast, w celu zrównoważenia wzrostu dużych miast;
- d) poprawę sytuacji w zakresie świadczenia podstawowych usług, niezbędnych do zaspokojenia podstawowych potrzeb i w zakresie dostępności tych usług;
- e) zachęcanie, za pomocą właściwych środków socjalnych, do dobrowolnego przemieszczania się pracowników w ramach regionu i między różnymi regionami kraju, z jednoczesnym podejmowaniem wysiłków w celu popierania zadowalających warunków życia i pracy w ich rodzinnych regionach;
- f) inwestycje w zakresie poprawy regionalnej infrastruktury i usług, a także struktur administracyjnych, łącznie z udostępnianiem niezbędnego personelu i zapewnianiem możliwości szkolenia i przekwalifikowania;
- g) popieranie udziału społeczeństwa w określaniu i wprowadzaniu w życie środków rozwoju regionalnego.

VIII. PROGRAMY INWESTYCJI PUBLICZNYCH I SPECJALNE PROGRAMY ROBÓT PUBLICZNYCH

35. Członkowie mogą wprowadzać w życie programy inwestycji publicznych i specjalne programy robót publicznych, realne z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia, w szczególności w celu tworzenia i utrzymywania nowych miejsc pracy oraz zwiększania dochodów, zmniejszania ubóstwa i lepszego zaspokajania podstawowych potrzeb w strefach, gdzie szeroko występuje bezrobocie i niepełne zatrudnienie. Takie programy – tam gdzie jest to możliwe i właściwe – powinny:

- a) zwracać szczególną uwagę na tworzenie możliwości zatrudnienia dla grup będących w niekorzystnej sytuacji;
- b) obejmować projekty infrastruktury wiejskiej i miejskiej, a także budowę urządzeń niezbędnych do zaspokojenia podstawowych potrzeb na terenach wiejskich, miej-

- skich i podmiejskich oraz zwiększone inwestycje produkcyjne w takich działach, jak energetyka i telekomunikacja;
- c) przyczyniać się do podwyższenia jakości usług socjalnych w takich dziedzinach, jak szkolnictwo i ochrona zdrowia;
 - d) być opracowywane i wprowadzane w życie w ramach planów rozwoju, jeśli takie istnieją i w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników;
 - e) określać osoby, które będą korzystały z tych programów, a także dostępną siłę roboczą i definiować kryteria wyboru projektów;
 - f) zapewniać, aby pracownicy byli rekrutowani na zasadzie dobrowolności;
 - g) nie odciągać siły roboczej z innych rodzajów działalności produkcyjnej;
 - h) zapewniać warunki zatrudnienia zgodne z krajowym ustawodawstwem i praktyką, a zwłaszcza z przepisami prawnymi w zakresie dostępu do zatrudnienia, czasu pracy, wynagrodzenia, płatnych urlopów, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odszkodowania za wypadki przy pracy i choroby zawodowe;
 - i) ułatwiać szkolenie zawodowe pracowników zatrudnionych w tych programach, a także przekwalifikowanie tych, którzy muszą zmienić pracę z powodu zmian strukturalnych w produkcji i w zatrudnieniu.

IX. MIĘDZYKRAJOWA WSPÓŁPRACA GOSPODARCZA A ZATRUDNIENIE

36. Członkowie powinni popierać rozwój handlu międzynarodowego dla udzielania sobie wzajemnie pomocy w zwiększeniu zatrudnienia. W tym celu powinni oni współpracować na forum inwestycji międzynarodowych, których zadaniem jest ułatwianie stałego i wzajemnie korzystnego rozwoju handlu międzynarodowego, pomocy technicznej i inwestycji.

37. Mając na uwadze swoje zobowiązania w stosunku do innych właściwych instytucji międzynarodowych, Członkowie powinni dla zapewnienia skuteczności polityki zatrudnienia, przyjąć następujące cele:

- a) popieranie wzrostu produkcji i handlu zagranicznego w warunkach stabilności gospodarczej i rosnącego zatrudnienia, w ramach współpracy międzynarodowej dla rozwoju i na zasadzie równości praw i wzajemnych korzyści;
- b) uznawanie, że współzależność państw wynikająca z rosnącej integracji gospodarki światowej, powinna pomagać w stworzeniu klimatu, w którym państwa mogą w danym przypadku określać wspólną politykę zmierzającą do popierania sprawiedliwego podziału kosztów i świadczeń społecznych wynikających z przekształceń strukturalnych, jak również bardziej sprawiedliwego międzynarodowego podziału dochodu i bogactw, tak aby umożliwić krajom rozwijającym się zapewnienie pracy ludności zawodowo czynnej, a krajom rozwiniętym podniesienie poziomu zatrudnienia i zmniejszenie kosztów adaptacji zainteresowanych pracowników;
- c) koordynowanie krajowej polityki w zakresie handlu i zmian i regulacji strukturalnych, dla umożliwienia większego udziału krajów rozwijających się w światowej produkcji przemysłowej, w ramach powszechnie dostępnego i sprawiedliwego systemu handlu międzynarodowego, stabilizacji cen podstawowych produktów na po-

ziomie rentowności możliwym do przyjęcia zarówno przez producentów, jak i konsumentów i zachęcania do inwestowania w produkcję i przetwarzania produktów podstawowych w krajach rozwijających się;

- d) sprzyjanie pokojowemu rozwiązywaniu sporów między narodami i negocjowaniu porozumień w sprawie redukcji zbrojeń w celu zagwarantowania bezpieczeństwa wszystkim narodom, jak również stopniowemu przekazywaniu wydatków zbrojeniowych oraz przestawianiu przemysłu zbrojeniowego na produkcję podstawowych dóbr i usług, szczególnie przeznaczonych na zaspokojenie podstawowych potrzeb ludności i potrzeb krajów rozwijających się;
- e) dążenie do porozumienia w zakresie wspólnego działania na szczeblu międzynarodowym w celu udoskonalenia międzynarodowego systemu gospodarczego, szczególnie w sferze finansowej, aby popierać zatrudnienie zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się;
- f) rozszerzanie współpracy gospodarczej i technicznej, szczególnie między krajami znajdującymi się na różnych szczeblach rozwoju gospodarczego i należącymi do różnych systemów społecznych i gospodarczych, w drodze wymiany doświadczeń i rozwoju dodatkowych możliwości, głównie w dziedzinie zatrudnienia i zasobów ludzkich, a jeśli chodzi o dobór, rozwój i transfer technologii, zgodnie z wzajemnie akceptowanymi przepisami i praktyką w zakresie prawa do własności prywatnej;
- g) stwarzanie warunków dla stałego, bezinflacyjnego wzrostu gospodarki światowej i dla ustanowienia udoskonalonego międzynarodowego systemu monetarnego, który prowadziłby do wprowadzenia nowego międzynarodowego ładu gospodarczego;
- h) zapewnienie jak największej stabilności kursów walutowych, zmniejszanie obciążenia długami krajów rozwijających się, zapewnianie tym krajom długoterminowej, taniej pomocy finansowej i przyjęcie polityki przekształceń, popierającej zatrudnienie i zaspokajanie podstawowych potrzeb.

38. Członkowie powinni:

- a) popierać transfer technologii dla umożliwienia krajom rozwijającym się przyjęcia, na sprawiedliwych i rozsądnych warunkach handlowych tych technologii, które najbardziej odpowiadają celom popierania zatrudnienia i zaspokojenia podstawowych potrzeb;
- b) podejmować odpowiednie środki dla tworzenia i utrzymania nowych miejsc pracy i zapewnienia możliwości szkolenia i przekwalifikowania zawodowego. Środki te mogą obejmować tworzenie krajowych, regionalnych lub międzynarodowych funduszy readaptacji w celu udzielenia pomocy w przebudowie przemysłu i przekwalifikowaniu pracowników, dotkniętych zmianami, jakie zaszły w gospodarce światowej.

X. MIĘDZYNARODOWA MIGRACJA A ZATRUDNIENIE

39. Biorąc pod uwagę międzynarodowe konwencje i zalecenia w dziedzinie pracy dotyczące pracowników migrujących, Członkowie powinni, tam gdzie istnieje międzynarodowa migracja, przyjąć politykę mającą na celu:

- a) tworzenie większych możliwości zatrudnienia i lepszych warunków pracy w krajach emigracji, dla zmniejszenia potrzeby uciekania się do migracji zarobkowej;

- b) zapewnienie, aby migracja międzynarodowa odbywała się w warunkach, których zadaniem jest popieranie zatrudnienia pełnego, produktywnego i według swobodnego wyboru.

40. Członkowie, którzy normalnie lub okresowo przyjmują znaczne liczby pracowników obcych, powinni, jeśli pracownicy ci pochodzą z krajów rozwijających się, starać się zwiększać współpracę z tymi krajami dla ich rozwoju, w drodze zwiększenia odpowiedniego przepływu kapitału i wymiany handlowej, jak również transferu wiedzy technicznej i pomocy w szkoleniu zawodowym lokalnej siły roboczej, aby stworzyć zachęcającą alternatywę dla migracji zarobkowej i aby udzielić pomocy zainteresowanym krajom w poprawie ich sytuacji gospodarczej i w dziedzinie zatrudnienia.

41. Członkowie, z których terytorium normalnie lub okresowo występuje znaczny odpływ obywateli w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą, powinni podejmować środki w drodze ustawodawczej lub w formie porozumień z organizacjami pracodawców i pracowników lub w każdy inny sposób zgodny z warunkami i praktyką krajową, w celu zapobieżenia nadużyciom w czasie rekrutacji lub wyjazdu, które mogą powodować nielegalny wjazd do innego kraju, pobyt lub zatrudnienie w tym kraju, pod warunkiem, że środki te nie naruszają prawa każdej osoby do opuszczenia każdego kraju, włączając jej własny kraj.

42. Kraje rozwijające się, będące krajami emigracji, w celu ułatwienia dobrowolnego powrotu swoich obywateli, którzy mają kwalifikacje rzadko spotykane na rynku krajowym, powinni:

- a) zapewnić im niezbędne zachęty;
- b) starać się nawiązać współpracę z krajami zatrudniającymi ich obywateli, a także z Międzynarodowym Biurem Pracy i innymi organami międzynarodowymi lub regionalnymi, zajmującymi się tą sprawą.

43. Członkowie, będący zarówno krajami zatrudnienia, jak i krajami pochodzenia, powinni podjąć odpowiednie środki, w celu:

- a) zapobieżenia nadużyciom w rekrutacji siły roboczej za granicą;
- b) zapobieżenia wyzyskowi pracowników migrujących;
- c) zapewnienia pełnej realizacji wolności związkowej i prawa organizowania się oraz rokowań zbiorowych.

44. Członkowie, będący zarówno krajami zatrudnienia, jak i krajami pochodzenia, powinni, jeśli jest to niezbędne, biorąc w pełni pod uwagę istniejące międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracowników migrujących, zawierać dwustronne lub wielostronne porozumienia odnoszące się do takich spraw, jak prawo wjazdu lub pobytu, ochrona praw związanych z zatrudnieniem, popieranie możliwości kształcenia i szkolenia pracowników migrujących, zabezpieczenie społeczne i pomoc dla pracowników i członków ich rodzin pragnących powrócić do kraju pochodzenia.

Konwencja Nr 160

dotycząca statystyki pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1985 r. na swej siedemdziesiątej pierwszej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej
statystyki płac i czasu pracy, z 1938 r., która to sprawa stanowi piąty punkt porządku
dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego
piątego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca statystyki
pracy, z 1985 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do systematycznego zbierania, sporządzania i publikowania danych z zakresu statystyki pracy, które będą stopniowo obejmować, w zależności od jego możliwości, następujące dziedziny:

- a) ludność zawodowo czynną, zatrudnienie, bezrobocie, jeżeli występuje, i, jeżeli jest to możliwe, dostrzegalne niepełne zatrudnienie;
- b) strukturę i podział ludności zawodowo czynnej na potrzeby szczegółowych analiz i danych porównawczych;
- c) przeciętne zarobki i czas pracy (godziny faktycznie przepracowane lub godziny płatne) i, jeżeli jest to właściwe, płace za czas pracy i normalne godziny pracy;
- d) strukturę i podział płac;
- e) koszt pracy;
- f) wskaźniki cen spożycia;
- g) wydatki gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, wydatki rodziny i, gdzie jest to możliwe, dochody gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, dochody rodziny;
- h) wypadki przy pracy i, w miarę możliwości, choroby zawodowe;
- i) spory zawodowe.

¹ Data wejścia w życie: 24 kwietnia 1988 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1994 r., Nr 60, poz. 246).

Artykuł 2

Przy opracowywaniu lub rewizji pojęć, definicji i metodologii mających zastosowanie w zbieraniu, sporządzaniu i publikowaniu danych statystycznych, wymaganych zgodnie z niniejszą Konwencją, Członkowie będą brali pod uwagę najnowsze normy i wytyczne ustanowione pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Artykuł 3

Przy opracowywaniu lub rewizji pojęć, definicji i metodologii, mających zastosowanie w zbieraniu, sporządzaniu i publikowaniu statystyki wymaganej zgodnie z niniejszą Konwencją, będzie zasięgana opinia reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników tam, gdzie one istnieją, w celu uwzględnienia ich potrzeb i zapewnienia ich współpracy.

Artykuł 4

Żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie nakłada obowiązku publikowania lub podawania do wiadomości danych, które mogłyby spowodować w jakikolwiek sposób ujawnienie informacji dotyczących indywidualnej jednostki statystycznej, takiej jak osoba, gospodarstwo domowe, zakład pracy lub przedsiębiorstwo.

Artykuł 5

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do przekazywania do Międzynarodowego Biura Pracy, w możliwie najkrótszym czasie, publikowanych danych statystycznych zgodnie z niniejszą Konwencją i informacji dotyczących ich publikowania, a w szczególności:

- a) informacji właściwej dla zastosowania środków rozpowszechniania (tytuły i numery spraw w przypadku publikacji drukowanych i równoważne opisy w przypadku danych rozpowszechnianych w innej formie);
- b) możliwie najaktualniejszych dat lub okresów, za które są dostępne różnego rodzaju dane statystyczne, oraz dat ich wydania lub ogłoszenia.

Artykuł 6

Szczegółowe opis źródeł, pojęć, definicji i metodologii mających zastosowanie w zbieraniu i sporządzaniu statystyki, zgodnie z niniejszą Konwencją, będą:

- a) sporządzane i aktualizowane w celu ukazania istotnych zmian;
- b) przekazywane do Międzynarodowego Biura Pracy w możliwie najkrótszym czasie;
- c) publikowane przez właściwy organ krajowy.

II. PODSTAWOWA STATYSTYKA PRACY

Artykuł 7

Bieżąca statystyka ludności zawodowo czynnej, zatrudnienia, bezrobocia, jeśli występuje, i, jeżeli jest to możliwe, dostrzegalnego niepełnego zatrudnienia będzie sporządzana w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość.

Artykuł 8

Statystyka struktury i podziału ludności zawodowo czynnej będzie sporządzana w taki sposób, aby przedstawiała kraj jako całość na potrzeby szczegółowych analiz oraz podawała dane porównawcze.

Artykuł 9

1. Bieżąca statystyka przeciętnych zarobków i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych) będzie sporządzana tak, aby obejmowała wszystkie ważne kategorie pracowników i wszystkie ważne gałęzie działalności gospodarczej, i w taki sposób, aby przedstawiała kraj jako całość.

2. Gdzie jest to właściwe, statystyka płac za czas pracy i normalnych godzin pracy będzie sporządzana tak, aby obejmowała ważne zawody lub grupy zawodów w ważnych gałęziach działalności gospodarczej, i w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość.

Artykuł 10

Statystyka struktury i podziału płac będzie sporządzana tak, aby obejmowała pracowników zatrudnionych w ważnych gałęziach działalności gospodarczej.

Artykuł 11

Statystyka kosztów zatrudnienia będzie sporządzana w taki sposób, aby obejmowała ważne gałęzie działalności gospodarczej. Gdzie jest to możliwe, statystyka będzie ujmować dane dotyczące zatrudnienia i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych) w tej samej dziedzinie.

Artykuł 12

Wskaźniki cen spożycia będą obliczane w taki sposób, aby mierzyły fluktuację cen reprezentatywnych artykułów modelu spożycia znacznych grup ludności lub ogółu ludności.

Artykuł 13

Statystyka wydatków gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, wydatków rodziny i, gdzie jest to możliwe, dochodów gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, dochodów rodziny będzie sporządzana tak, aby obejmowała wszystkie rodzaje i wielkość prywatnych gospodarstw domowych lub rodzin, i w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość.

Artykuł 14

1. Statystyka wypadków przy pracy będzie sporządzana w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość, obejmując, gdzie jest to możliwe, wszystkie gałęzie działalności gospodarczej.

2. W miarę możliwości, statystyka chorób zawodowych będzie sporządzana tak, aby obejmowała wszystkie gałęzie działalności gospodarczej, i w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość.

Artykuł 15

Statystyka sporów zawodowych będzie sporządzana w taki sposób, aby reprezentowała kraj jako całość, obejmując, gdzie jest to możliwe, wszystkie gałęzie działalności gospodarczej.

III. PRZYJĘCIE ZOBOWIĄZAŃ

Artykuł 16

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, przyjmie, stosownie do ogólnych zobowiązań, o których mowa w części I, zobowiązania Konwencji w stosunku do jednego lub więcej artykułów części II.

2. Każdy Członek określi w swojej ratyfikacji artykuł lub artykuły części II, w stosunku do których przyjmuje on zobowiązania niniejszej Konwencji.

3. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje on zobowiązania Konwencji w stosunku do jednego lub więcej artykułów części II, które nie zostały wymienione w jego ratyfikacji. Notyfikacje te mają moc ratyfikacji od daty ich złożenia.

4. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, przedstawi w swoich sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, przedkładanych na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stan swego ustawodawstwa i praktyki w przedmiocie objętym artykułami części II, w stosunku do których nie przyjął on zobowiązań wynikających z Konwencji, i określi, w jakim stopniu wprowadził lub zamierza wprowadzić w życie postanowienia Konwencji w tym przedmiocie.

Artykuł 17

1. Członek może początkowo ograniczyć zakres statystyki, o której mowa w artykule lub artykułach części II, w stosunku do których przyjął on zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji, do określonych kategorii pracowników, działów gospodarki, gałęzi działalności gospodarczej lub do pewnych rejonów geograficznych.

2. Każdy Członek, który ograniczy zakres statystyki, zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, wskaże w swoim pierwszym sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji, przedłożonym na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, artykuł lub artykuły części II, do których ma zastosowanie ograniczenie, podając rodzaj i powody tego ograniczenia, i przedstawi w następnych sprawozdaniach, w jakim stopniu rozszerzono lub zamierza się rozszerzyć zakres statystyki na inne kategorie pracowników, działy gospodarki, gałęzie działalności gospodarczej lub na pewne rejony geograficzne.

3. Po przeprowadzeniu konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, Członek może, w drodze oświadczenia przekazanego Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, co roku w miesiącu, który następuje po dacie wejścia w życie Konwencji, wprowadzić następne ograniczenia w technicznym zakresie statystyki objętej artykułem lub artykułami części II, w stosunku do których przyjął on zobowiązania wynikające z Konwencji. Oświadczenia te wejdą w życie po upływie jednego roku od daty ich zarejestrowania. Każdy Członek,

który wprowadzi takie ograniczenia, dostarczy w sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, przedkładanych na podstawie art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, szczegółowych informacji, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 18

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą statystyki płac i czasu pracy, z 1938 r.

* * *

Artykuły 19–26: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 170

dotyczące statystyki pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1985 r. na siedemdziesiątej pierwszej sesji,

uznając potrzebę rzetelnej statystyki pracy, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się, szczególnie dla celów planowania i kontroli postępu ekonomicznego i społecznego, jak również dla stosunków zawodowych,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej statystyki płac i czasu pracy, z 1938 r., która do sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą statystyki pracy, z 1985 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące statystyki pracy, z 1985 r.

I. PODSTAWOWA STATYSTYKA PRACY

STATYSTYKA LUDNOŚCI ZAWODOWO CZYNNEJ, ZATRUDNIENIA, BEZROBOCIA I NIEPEŁNEGO ZATRUDNIENIA

1.1) Bieżąca statystyka ludności zawodowo czynnej, zatrudnienia, bezrobocia, jeśli występuje, i, gdzie jest to możliwe, dostrzegalnego niepełnego zatrudnienia powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana według płci i, gdzie jest to możliwe, według grupy wieku i gałęzi działalności gospodarczej.

2.1) Mając na uwadze zaspokojenie długoterminowych potrzeb analiz szczegółowych i porównawczych, statystyka struktury i podziału ludności zawodowo czynnej powinna być sporządzana co najmniej raz na dziesięć lat.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według płci, grupy wieku, grupy zawodowej lub poziomu kwalifikacji, gałęzi działalności gospodarczej, rejonu geograficznego i statusu zawodowego (takiego jak pracodawca, osoba pracująca na własny rachunek, pracownik, pracujący członek rodziny nie pobierający wynagrodzenia, członkowie spółdzielni producentów).

STATYSTYKA PŁAC I CZASU PRACY

3.1) Bieżąca statystyka przeciętnych zarobków i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych) powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według gałęzi działalności gospodarczej i płci, jeżeli zachodzi potrzeba według wielkości zakładu pracy i rejonu geograficznego i, gdzie jest to możliwe, według grupy wieku, grupy zawodowej lub poziomu kwalifikacji.

4.1) Gdzie jest to właściwe, bieżąca statystyka płac za czas pracy i normalnych godzin pracy powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według gałęzi działalności gospodarczej, jeżeli zachodzi potrzeba według płci, grupy wieku, zawodu lub grupy zawodowej albo poziomu kwalifikacji, wielkości zakładu pracy i rejonu geograficznego.

5.1) Mając na uwadze zaspokojenie długoterminowych potrzeb analiz szczegółowych i porównawczych, statystyka struktury i podziału płac powinna być sporządzana w regularnych odstępach, jeżeli możliwe raz na pięć lat.

2) Statystyka ta powinna dostarczać:

- a) danych dotyczących zarobków i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych) sporządzanych co najmniej według płci, grupy wieku, zawodu lub grupy zawodowej albo poziomu kwalifikacji, gałęzi działalności gospodarczej, wielkości zakładu pracy i rejonu geograficznego);
- b) szczegółowych danych dotyczących struktury zarobków (takich jak płaca podstawowa, dodatek za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za godziny nie przepracowane, premie i gratyfikacje) i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych);
- c) danych dotyczących podziału pracowników według poziomu zarobków i czasu pracy (godzin faktycznie przepracowanych lub godzin płatnych), sporządzanych według ważnych cech charakterystycznych pracowników, takich jak płeć i grupa wieku.

6.1) Mając na uwadze zaspokojenie potrzeb długoterminowych, statystyka kosztów pracy powinna być sporządzana co najmniej raz na pięć lat.

2) Statystyka ta powinna dostarczać danych dotyczących wysokości i struktury kosztów pracy, sporządzanych według gałęzi działalności gospodarczej.

WSKAŹNIKI CEN TOWARÓW KONSUMPCYJNYCH

7.1) Podstawowe wskaźniki cen towarów konsumpcyjnych powinny być obliczane i publikowane dla znaczących grup ludności lub dla ogółu ludności, obejmując wszystkie pozycje wydatków.

2) Wskaźniki cen towarów konsumpcyjnych powinny być publikowane oddzielnie dla mających duże znaczenie pozycji wydatków na spożycie, takich jak artykuły żywnościowe, napoje i wyroby tytoniowe, odzież i obuwie, mieszkanie, paliwo i światło, oraz inne istotne rodzaje wydatków.

8. Wskaźniki cen towarów konsumpcyjnych powinny być obliczane i publikowane, jeżeli jest to możliwe, raz na miesiąc, lub co najmniej raz na trzy miesiące.

9. Wagi stosowane w celu obliczenia wskaźników cen towarów konsumpcyjnych powinny być rewidowane co najmniej raz na dziesięć lat i regulowane, gdy zostaną stwierdzone istotne zmiany w modelach konsumpcji.

10. Ceny stosowane do obliczania wskaźników cen towarów konsumpcyjnych powinny być reprezentatywne dla zwyczajów w zakresie zakupów dokonywanych przez zainteresowane grupy ludności (na przykład, jeśli chodzi o miejsce sprzedaży, rodzaj oraz jakość artykułów).

STATYSTYKA WYDATKÓW I DOCHODÓW GOSPODARSTW DOMOWYCH

11.1) Statystyka wydatków gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, wydatków rodziny i, gdzie jest to możliwe, dochodów gospodarstw domowych lub, gdzie jest to właściwe, dochodów rodziny, powinna być sporządzana co najmniej raz na dziesięć lat.

2) Statystyka ta powinna dostarczać, między innymi, jeżeli chodzi o gospodarstwa domowe lub rodziny, zależnie od wymagań:

- a) szczegółowych danych dotyczących wydatków;
- b) gdzie jest to możliwe, szczegółowych danych dotyczących dochodów według wysokości i źródła dochodu;
- c) szczegółowych danych dotyczących struktury dochodów według płci, grupy wieku i innych ważnych cech charakterystycznych dla ich członków;
- d) danych dotyczących wydatków i, gdzie jest to możliwe, dochodów, sklasyfikowanych według ich wielkości i rodzaju, grupy wydatków i, gdzie jest to możliwe, grupy dochodów.

STATYSTYKA WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH

12.1) Statystyka wypadków przy pracy powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według gałęzi działalności gospodarczej i, jeśli jest to możliwe, według ważnych cech charakterystycznych pracowników (takich jak płeć, grupa wieku i zawód lub grupa zawodowa albo poziom kwalifikacji) i zakładów pracy.

13.1) Jeśli jest to możliwe, statystyka chorób zawodowych powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według gałęzi działalności gospodarczej i, jeśli jest to możliwe, według ważnych cech charakterystycznych pracowników (takich jak płeć, grupa wieku i zawód lub grupa zawodowa albo poziom kwalifikacji) i zakładów pracy.

STATYSTYKA SPORÓW ZAWODOWYCH

14.1) Statystyka sporów zawodowych powinna być sporządzana co najmniej raz na rok.

2) Statystyka ta powinna być sporządzana co najmniej według gałęzi działalności gospodarczej.

STATYSTYKA WYDAJNOŚCI

15. Statystyka wydajności powinna być stopniowo rozwijana i sporządzona, obejmując ważne gałęzie działalności gospodarczej.

II. INFRASTRUKTURA STATYSTYCZNA

16. Dla celów zbierania i sporządzania danych z zakresu statystyki pracy, zgodnie z Częścią I niniejszego Zalecenia, Członkowie powinni stopniowo rozwijać właściwą infrastrukturę statystyczną. Główne składniki takiej infrastruktury powinny obejmować:

- a) wszechstronny i aktualny wykaz zakładów pracy lub przedsiębiorstw dla potrzeb przeglądów lub spisów; wykaz ten powinien być wystarczająco szczegółowy, aby umożliwił wybór próbek zakładów pracy lub przedsiębiorstw;
- b) skoordynowany system umożliwiający dokonanie przeglądów lub spisów zakładów pracy lub przedsiębiorstw;
- c) mechanizm umożliwiający przeprowadzanie w skali krajowej regularnych i skoordynowanych ankiet w gospodarstwach domowych lub wśród osób;
- d) dostęp, dla celów statystycznych, do źródeł administracyjnych (takich jak służby zatrudnienia, organy zabezpieczenia społecznego, służby inspekcji pracy) z zastrzeżeniem gwarancji ich poufnego wykorzystania.

17. Członkowie powinni ustanowić właściwe krajowe normy klasyfikacyjne i powinni zachęcać oraz koordynować ich przestrzeganie, w miarę możliwości, przez wszystkie zainteresowane organy.

18. Członkowie powinni podjąć niezbędne kroki zmierzające do skoordynowania statystyki sporządzanej, zgodnie z postanowieniami niniejszego Zalecenia, na podstawie różnych źródeł i przez różne organy.

19.1) Przy opracowywaniu lub rewizji pojęć, definicji i metodologii mających zastosowanie w zbieraniu, sporządzaniu i publikowaniu danych statystycznych, przewidzianych w niniejszym Zaleceniu, Członkowie powinni wziąć pod uwagę międzynarodowe zalecenia w zakresie statystyki pracy ustanowione pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy i odpowiednie zalecenia innych właściwych międzynarodowych organizacji.

2) Członkowie powinni dokonać przeglądu i, jeżeli jest to właściwe, zrewidować lub zaktualizować pojęcia, definicje i klasyfikacje mające zastosowanie w sporządzaniu statystyki pracy, zgodnie z niniejszym Zaleceniem, gdy odpowiednie międzynarodowe normy i wytyczne są rewidowane, lub gdy nowe są ustanawiane.

20. Przy opracowywaniu lub rewizji pojęć, definicji i metodologii mających zastosowanie w zbieraniu, sporządzaniu i publikowaniu danych statystycznych, przewidzianych w Konwencji dotyczącej statystyki pracy, z 1985 r. oraz w niniejszym Zaleceniu, Członkowie mogą zwracać się o pomoc do Międzynarodowego Biura Pracy.

Konwencja Nr 161

dotycząca służb medycyny pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1985 r. na siedemdziesiątej pierwszej sesji,

stwierdzając, że ochrona pracownika przed chorobami, chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy jest jednym z zadań, które spoczywa na Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z jej Konstytucją,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a w szczególności Zalecenie dotyczące ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r., Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1959 r., Konwencję dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r., oraz Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., które ustanawiają zasady polityki krajowej i działań na szczeblu krajowym,

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

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

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego piątego roku następującą konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca służb medycyny pracy, z 1985 r.

CZĘŚĆ I

ZASADY POLITYKI KRAJOWEJ

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „służby medycyny pracy” oznacza służby pełniące funkcje głównie zapobiegawcze i odpowiedzialne za udzielanie rad pracodawcy, pracownikom i ich przedstawicielom w przedsiębiorstwie w dziedzinie:
 - i) wymogów w zakresie stworzenia i utrzymania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, sprzyjającego optymalnemu zdrowiu fizycznemu i psychicznemu w związku z pracą;

¹ Data wejścia w życie: 17 lutego 1988 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2005 r., Nr 34, poz. 300).

- ii) dostosowania pracy do możliwości pracowników, biorąc pod uwagę stan ich zdrowia fizycznego i psychicznego;
- b) określenie „przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie” oznacza osoby uznane za takie zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową.

Artykuł 2

W świetle krajowych warunków i praktyki oraz po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, każdy Członek określi i wprowadzi w życie spójną politykę krajową w dziedzinie służb medycyny pracy i będzie dokonywał okresowego przeglądu tej polityki.

Artykuł 3

1. Każdy Członek podejmuje się stopniowego tworzenia służb medycyny pracy dla wszystkich pracowników, w tym pracowników sektora publicznego i członków spółdzielni produkcyjnych, we wszystkich gałęziach działalności gospodarczej i we wszystkich przedsiębiorstwach. Podejmowane środki powinny być odpowiednie i właściwe dla poszczególnych rodzajów zagrożeń występujących w tych przedsiębiorstwach.

2. Jeśli służby medycyny pracy nie mogą być natychmiast utworzone dla wszystkich przedsiębiorstw, każdy zainteresowany Członek opracuje plany utworzenia takich służb, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją.

3. Każdy zainteresowany Członek przedstawi w swym pierwszym sprawozdaniu ze stosowania konwencji, przedkładanym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, plany opracowane zgodnie z ust. 2 tego artykułu, a w następnych sprawozdaniach przedstawiać będzie postęp w ich wdrażaniu.

Artykuł 4

Właściwa władza będzie konsultowała z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, środki, jakie mają być podjęte w celu wprowadzania w życie postanowień niniejszej konwencji.

CZĘŚĆ II

FUNKCJE

Artykuł 5

Bez uszczerbku dla odpowiedzialności każdego pracodawcy za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników przez niego zatrudnionych, i mając na uwadze konieczność udziału pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy, służby medycyny pracy wypełniać będą te z niżej wymienionych zadań, które są odpowiednie i właściwe dla rodzajów zagrożeń dla zdrowia występujących w przedsiębiorstwie:

- a) rozpoznanie i ocena zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy;
- b) nadzór nad czynnikami środowiska pracy oraz sposobami wykonywania pracy mogącymi mieć ujemny wpływ na zdrowie pracowników, włączając w to instalacje

sanitarne, stołówki i mieszkania, jeśli udogodnienia te są zapewniane przez pracodawcę;

- c) udzielanie rad w zakresie planowania i organizacji pracy, włączając w to projektowanie stanowisk pracy, w zakresie wyboru, utrzymania i stanu maszyn oraz innych urządzeń, jak też w zakresie substancji używanych w pracy;
- d) udział w opracowywaniu programów poprawy sposobów wykonywania pracy, a także w przeprowadzaniu prób i ocenie nowych urządzeń z punktu widzenia wymagań zdrowotnych;
- e) udzielanie rad w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i higieny oraz ergonomii, a także w sprawach urządzeń ochrony indywidualnej i zbiorowej;
- f) kontrola zdrowia pracowników w związku z pracą;
- g) popieranie dostosowywania pracy do pracownika;
- h) udział w działalności w zakresie rehabilitacji zawodowej;
- i) współpraca w zakresie dostarczania informacji, szkolenia i kształcenia w dziedzinie zdrowia i higieny pracy oraz ergonomii;
- j) organizowanie pierwszej pomocy i pomocy lekarskiej w nagłych wypadkach;
- k) udział w analizowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

CZĘŚĆ III

ORGANIZACJA

Artykuł 6

Podjęte zostaną środki w celu utworzenia służb medycyny pracy:

- a) w drodze ustawodawstwa; albo
- b) w drodze układów zbiorowych lub innych umów zawartych między zainteresowanymi pracodawcami i pracownikami; albo
- c) w jakikolwiek inny sposób zaakceptowany przez właściwą władzę, po konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 7

1. Służby medycyny pracy mogą być organizowane – zależnie od przypadku – jako służby dla jednego przedsiębiorstwa lub dla kilku przedsiębiorstw.

2. Zgodnie z warunkami i praktyką krajową służby medycyny pracy mogą być organizowane przez:

- a) przedsiębiorstwo lub grupę zainteresowanych przedsiębiorstw;
- b) władze publiczne lub służby oficjalne;
- c) instytucje zabezpieczenia społecznego;
- d) wszelkie inne organy upoważnione przez właściwą władzę;
- e) kilka wyżej wymienionych instytucji lub organów razem.

Artykuł 8

Pracodawca, pracownicy i ich przedstawiciele, tam gdzie oni istnieją, będą współpracować i uczestniczyć w organizowaniu służb medycyny pracy i wprowadzaniu w życie innych środków dotyczących tych służb, na zasadach równości.

CZĘŚĆ IV

WARUNKI DZIAŁANIA

Artykuł 9

1. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, służby medycyny pracy powinny mieć charakter multidyscyplinarny. Struktura pracowników będzie określona zgodnie z charakterem zadań, które mają być wykonywane.

2. Służby medycyny pracy będą wykonywać swoje funkcje we współpracy z innymi służbami działającymi w przedsiębiorstwie.

3. Podjęte zostaną środki, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, w celu zapewnienia odpowiedniej współpracy i koordynacji służb medycyny pracy i, w takim stopniu, w jakim będzie to właściwe, z innymi służbami odpowiadającymi za opiekę medyczną.

Artykuł 10

Pracownicy służb medycyny pracy będą w pełni niezależni zawodowo od pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, tam gdzie oni istnieją, w zakresie wypełniania zadań wymienionych w art. 5 Konwencji.

Artykuł 11

Właściwa władza określi kwalifikacje, jakie powinni mieć pracownicy służb medycyny pracy, w zależności od charakteru zadań, które mają oni wykonywać, oraz zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 12

Kontrola zdrowia pracowników w związku z pracą nie będzie powodowała utraty przez nich zarobków; będzie ona bezpłatna i, w miarę możliwości, będzie wykonywana w czasie pracy.

Artykuł 13

Wszyscy pracownicy będą informowani o zagrożeniach dla zdrowia, które wiążą się z ich pracą.

Artykuł 14

Służby medycyny pracy będą informowane przez pracodawcę i pracowników o wszelkich znanych i podejrzewanych czynnikach środowiska pracy, które mogą mieć wpływ na zdrowie pracowników.

Artykuł 15

Służby medycyny pracy będą informowane o przypadkach zachorowań pracowników i absencji chorobowej, aby były w stanie stwierdzić istnienie związku między przyczynami zachorowań lub absencji a zagrożeniami dla zdrowia, które mogą występować w miejscu pracy. Pracownicy służb medycyny pracy nie będą zobowiązani przez pracodawcę do sprawdzania przyczyn nieobecności w pracy.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 16

Ustawodawstwo krajowe wyznaczy władzę lub władze krajowe odpowiedzialne za nadzór nad działalnością służb medycyny pracy i za udzielanie im rad, po ich utworzeniu.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 171

dotyczące służb medycyny pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1985 r. na siedemdziesiątej pierwszej sesji,

stwierdzając, że ochrona pracownika przed chorobami, chorobami zawodowymi i wypadkami przy pracy jest jednym z zadań, które spoczywa na Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z jej Konstytucją,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a w szczególności Zalecenie dotyczące ochrony zdrowia pracowników, z 1953 r., Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1959 r., Konwencję dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r., oraz Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., które ustanawiają zasady polityki krajowej i działań na szczeblu krajowym, a także Trójstronną Deklarację Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracowniczych służb zdrowia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą służb medycyny pracy, z 1985 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego piątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r.

I. ZASADY POLITYKI KRAJOWEJ

1. Każdy Członek powinien w świetle krajowych warunków i praktyki oraz po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, określić i wprowadzić w życie spójną politykę krajową w zakresie służb medycyny pracy, która będzie obejmować ogólne zasady w zakresie funkcji, organizacji i działania tych służb oraz będzie dokonywał okresowego przeglądu tej polityki.

2.1) Każdy Członek powinien stopniowo tworzyć służby medycyny pracy dla wszystkich pracowników, włączając pracowników sektora publicznego i członków spółdzielni produkcyjnych, we wszystkich gałęziach działalności gospodarczej i we wszystkich przedsiębiorstwach. Podejmowane środki powinny być odpowiednie i właściwe z punktu widzenia szczególnych rodzajów zagrożeń dla zdrowia występujących w tych przedsiębiorstwach.

2) Należy również podjąć środki, w takim stopniu, w jakim jest to niezbędne i praktycznie wykonalne, w celu udostępnienia osobom pracującym na własny rachunek ochrony takiej samej, jak przewidziana w Konwencji dotyczącej służb medycyny pracy, z 1985 r., i niniejszym Zaleceniu.

II. FUNKCJE

3. Rola służb medycyny pracy powinna być głównie zapobiegawcza.

4. Służby medycyny pracy powinny opracować program swojej działalności dostosowany do warunków przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw, którym służą, biorąc w szczególności pod uwagę zagrożenia występujące w środowisku pracy, jak również problemy charakterystyczne dla danych gałęzi działalności gospodarczej.

A. KONTROLA ŚRODOWISKA PRACY

5.1) Kontrola środowiska pracy powinna obejmować:

- a) rozpoznanie i ocenę czynników środowiska pracy, które mogą mieć wpływ na zdrowie pracowników;
- b) ocenę warunków higieny pracy i czynników organizacji pracy, które mogą powodować zagrożenie dla zdrowia pracowników;
- c) ocenę urządzeń ochrony osobistej i zbiorowej;
- d) ocenę, tam gdzie jest to właściwe, narażenia pracowników na czynniki szkodliwe dla zdrowia, za pomocą obowiązujących i ogólnie przyjętych metod kontroli;
- e) ocenę systemów kontroli mających na celu zlikwidowanie lub zmniejszenie narażenia.

2) Kontrola taka powinna być dokonywana wspólnie z innymi służbami technicznymi przedsiębiorstwa i we współpracy z zainteresowanymi pracownikami i ich przedstawicielami w przedsiębiorstwie lub komisją bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją.

6.1) Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową dane uzyskane w wyniku kontroli środowiska pracy powinny być zebrane we właściwy sposób i być dostępne dla pracodawcy, pracowników i ich przedstawicieli w danym przedsiębiorstwie lub komisji bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją.

2) Dane te powinny być wykorzystywane na zasadzie poufności i wyłącznie w celu uzyskania opinii i rad niezbędnych dla poprawy środowiska pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

3) Właściwa władza powinna mieć dostęp do tych danych. Służby medycyny pracy mogą je udostępniać innym tylko po konsultacji z pracodawcami i pracownikami lub ich przedstawicielami w przedsiębiorstwie albo komisjom bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją.

7. W ramach kontroli środowiska pracy, personel świadczący usługi w zakresie zdrowia w pracy powinien dokonywać niezbędnych wizytacji w celu zbadania czynników środowiska pracy, które mogą mieć wpływ na zdrowie pracowników, warunków zdrowotnych w miejscu pracy i warunków pracy.

8. Służby medycyny pracy powinny:

- a) kontrolować stopień narażenia pracowników na szczególne rodzaje zagrożeń, tam gdzie jest to konieczne;
- b) nadzorować instalacje sanitarne i inne udogodnienia dla pracowników, takie jak woda pitna, stołówki i pomieszczenia mieszkalne, jeśli są one zapewnione przez pracodawcę;
- c) udzielać rad w zakresie możliwego wpływu stosowanych technologii na zdrowie pracowników;
- d) uczestniczyć w doborze urządzeń niezbędnych do zapewnienia ochrony osobistej pracownikom przed zagrożeniami zawodowymi i w udzielaniu rad w tym zakresie;
- e) współpracować w analizie stanowisk pracy i w badaniu organizacji i metod pracy, w celu zapewnienia lepszego dostosowania warunków pracy do pracowników;
- f) uczestniczyć w analizie wypadków przy pracy i chorób zawodowych i w programach zapobiegania wypadkom.

9. Personel świadczący usługi w zakresie zdrowia w pracy powinien po poinformowaniu pracodawcy, pracowników i ich przedstawicieli, tam gdzie jest to właściwe:

- a) mieć swobodny dostęp do wszystkich miejsc pracy i urządzeń, jakie przedsiębiorstwo udostępnia pracownikom;
- b) mieć dostęp do informacji dotyczących procesów, norm pracy, produktów, materiałów i substancji, jakich się używa lub zamierza używać, pod warunkiem zachowania tajemnicy wszelkich poufnych informacji, które może otrzymać, a które nie dotyczą zdrowia pracowników;
- c) mieć możliwość pobierania do analizy próbek produktów, materiałów i substancji używanych lub przerabianych.

10. Służby medycyny pracy powinny być konsultowane w sprawach proponowanych zmian w procesach lub warunkach pracy, które mogą mieć wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo pracowników.

B. KONTROLA ZDROWIA PRACOWNIKÓW

11.1) Kontrola zdrowia pracowników powinna obejmować, w przypadkach i na warunkach określonych przez właściwą władzę, wszelkie oceny niezbędne do ochrony zdrowia pracowników, które mogą zawierać:

- a) ocenę zdrowia pracowników przed ich powołaniem na określone stanowiska, które mogą stwarzać zagrożenie dla ich zdrowia lub zdrowia innych osób;
- b) ocenę zdrowia dokonywaną w regularnych odstępach w czasie zatrudnienia, które wiąże się z narażeniem zdrowia na szczególne ryzyko;
- c) ocenę zdrowia po ponownym podjęciu pracy po dłuższej nieobecności spowodowanej przyczynami zdrowotnymi, w celu stwierdzenia ewentualnych przyczyn zawodowych tej nieobecności, zalecenia podjęcia odpowiednich działań w celu ochrony pracowników oraz określenia przydatności pracownika do pracy i potrzeby przydzielenia go do innej pracy i rehabilitacji;
- d) ocenę zdrowia w momencie zakończenia i po zakończeniu pracy na stanowiskach wiążących się z zagrożeniem, które może powodować lub przyczyniać się do pogorszenia zdrowia w przyszłości.

2) Należy podjąć środki dla ochrony życia prywatnego pracowników i zapewnienia, by nadzór nad ich zdrowiem nie był wykorzystywany dla celów dyskryminacyjnych lub w jakikolwiek sposób szkodliwy dla ich interesów.

12.1) W przypadku narażenia pracowników na określone ryzyko zawodowe poza ocenami zdrowia, które przewiduje ust. 11 niniejszego Zalecenia, kontrola zdrowia pracowników powinna obejmować, tam gdzie jest to właściwe, wszelkie badania, które mogą być niezbędne do wykrycia stopnia narażenia, a także wczesnych skutków i reakcji biologicznych.

2) Jeżeli istnieje niezawodna i powszechnie uznana metoda biologicznej kontroli zdrowia pracowników w celu wczesnego wykrycia skutków narażenia na określone ryzyko zawodowe, może ona być wykorzystana do stwierdzenia, którzy pracownicy potrzebują szczególnych badań lekarskich, pod warunkiem wyrażenia na to zgody przez poszczególnych pracowników.

13. Służby medycyny pracy powinny być informowane o przypadkach zachorowań pracowników i absencji chorobowej, aby mogły stwierdzić istnienie związku między przyczynami zachorowań lub absencji a zagrożeniem dla zdrowia, które mogą występować w miejscu pracy. Personel świadczący usługi w zakresie zdrowia w pracy nie może być zobowiązany przez pracodawcę do sprawdzania przyczyn nieobecności w pracy.

14.1) Służby medycyny pracy powinny gromadzić dane na temat zdrowia pracowników w poufnych aktach personalnych dotyczących spraw zdrowotnych. Akta te powinny również zawierać informację na temat pracy wykonywanej przez pracowników, narażenia na ryzyko zawodowe wiążącego się z ich pracą oraz na temat wyników wszelkich ocen narażenia pracowników na to ryzyko.

2) Personel świadczący usługi w zakresie zdrowia w pracy powinien mieć dostęp do akt personalnych dotyczących zdrowia tylko w takim zakresie, w jakim akta te zawierają informacje odnoszące się do wykonywania przez niego jego funkcji. Jeśli akta zawierają informacje osobowe objęte tajemnicą lekarską, dostęp ten powinien być ograniczony do personelu medycznego.

3) Dane personalne dotyczące ocen zdrowia mogą być przekazywane innym tylko wtedy, gdy zainteresowany pracownik wyrazi na to świadomie zgodę.

15. Warunki oraz czas przechowywania akt personalnych dotyczących zdrowia, warunki ich przekazywania i informowania o nich oraz środki niezbędne do zachowania ich poufnego charakteru, w szczególności gdy informacje, które one zawierają, są skomputeryzowane, powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwą władzę albo, zgodnie z praktyką krajową, regulowane przez uznane zasady etyki.

16.1) Po przeprowadzeniu przewidzianych badań lekarskich w celu określenia zdolności do pracy wiążącej się z narażeniem na określone ryzyko, lekarz, który prowadził badania, powinien poinformować pisemnie o swych wnioskach zarówno pracownika, jak i pracodawcę.

2) Wnioski te nie powinny zawierać informacji o charakterze medycznym; mogą one – jeśli jest to właściwe – wskazywać na zdolność pracownika do wykonywania proponowanej pracy lub wymieniać rodzaje prac i warunki pracy, które są niewskazane z lekarskiego punktu widzenia przez pewien czas lub w ogóle.

17. Jeżeli stałe zatrudnienie pracownika na określonym stanowisku jest niewskazane z lekarskiego punktu widzenia, służby medycyny pracy powinny współdziałać w wysiłkach zmierzających do znalezienia mu innego zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub znalezienia innego odpowiedniego rozwiązania.

18. Jeśli nadzór nad zdrowiem pracownika pozwolił wykryć chorobę zawodową, choroba ta powinna być zgłoszona właściwej władzy zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową. Pracodawca, pracownicy i ich przedstawiciele powinni być o tym zgłoszeniu poinformowani.

C. INFORMACJA, KSZTAŁCENIE, SZKOLENIE, PORADY

19. Służby medycyny pracy powinny uczestniczyć w opracowywaniu i wprowadzaniu w życie programów informacji, kształcenia i szkolenia personelu w zakresie zdrowia i higieny w powiązaniu z pracą.

20. Służby medycyny pracy powinny uczestniczyć w szkoleniu i regularnym doskonaleniu personelu pierwszej pomocy i w stopniowym i stałym szkoleniu wszystkich pracowników, którzy w przedsiębiorstwie przyczyniają się do bezpieczeństwa i higieny pracy.

21. W celu popierania dostosowania pracy do pracowników i poprawy warunków i środowiska pracy, służby medycyny pracy powinny występować w charakterze doradców w zakresie zdrowia i higieny pracy oraz ergonomii w stosunku do pracodawcy, pracowników i ich przedstawicieli w przedsiębiorstwie, a także komisji bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją, i powinny współpracować z organami, które już występują w charakterze doradców w tym zakresie.

22.1) Każdy pracownik powinien być informowany w sposób odpowiedni i właściwy o zagrożeniach zdrowia wiążących się z jego pracą, o wynikach badań lekarskich, które przeszedł i o ocenach jego zdrowia.

2) Każdy pracownik powinien mieć prawo do spowodowania skorygowania wszelkich danych, które są błędne lub mogą prowadzić do błędu.

3) Ponadto służby medycyny pracy powinny udzielać pracownikom indywidualnych porad dotyczących ich zdrowia w związku z ich pracą.

D. PIERWSZA POMOC, LECZENIE I PROGRAMY ZDROWIA

23. Biorąc pod uwagę ustawodawstwo i praktykę krajową służby medycyny pracy w przedsiębiorstwach powinny zapewnić pierwszą pomoc i opiekę lekarską pracownikom, którzy stali się ofiarami wypadków lub niedomagań w miejscu pracy, i powinny uczestniczyć w organizowaniu pierwszej pomocy.

24. Biorąc pod uwagę organizację profilaktyki medycznej na szczeblu krajowym, służby medycyny pracy mogą, tam gdzie jest to możliwe i właściwe:

- a) dokonywać immunizacji w zakresie zagrożeń biologicznych występujących w środowisku pracy;
- b) brać udział w akcjach na rzecz ochrony zdrowia;
- c) współpracować z organami odpowiedzialnymi za ochronę zdrowia w ramach programów zdrowia publicznego.

25. Mając na uwadze ustawodawstwo i praktykę krajową oraz po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, właściwa władza powinna, jeśli jest to konieczne, upoważnić służby medycyny pracy, po konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi, w tym pracownikiem, jego lekarzem lub podstawową służbą ochrony zdrowia, tam gdzie jest to właściwe, do podejmowania niżej wymienionych działań lub brania w nich udziału:

- a) leczenie pracowników, którzy nie przerwali pracy lub którzy podjęli pracę po przerwie;
- b) leczenie ofiar wypadków przy pracy;
- c) leczenie chorób zawodowych i schorzeń, które uległy pogorszeniu w wyniku pracy;
- d) objęcie aspektów medycznych reedukacji i rehabilitacji zawodowej.

26. Mając na uwadze ustawodawstwo i praktykę krajową w zakresie organizacji opieki lekarskiej i odległości od ośrodków zdrowia, służby medycyny pracy mogą zająć się inną działalnością w zakresie zdrowia – włączając opiekę lekarską dla pracowników i ich rodzin – jeżeli upoważni je do tego właściwa władza, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją.

27. Służby medycyny pracy powinny współpracować z innymi zainteresowanymi służbami w zakresie tworzenia planów nagłej pomocy w razie poważnych wypadków.

E. INNE FUNKCJE

28. Służby medycyny pracy powinny analizować wyniki kontroli zdrowia pracowników i środowiska pracy, a także wyniki kontroli biologicznych i kontroli indywidualnych narażenia pracowników na ryzyko zawodowe, tam gdzie ono istnieje, w celu oceny ewentualnych powiązań między narażeniem na ryzyko zawodowe a naruszeniem zdrowia i w celu zaproponowania środków poprawy warunków i środowiska pracy.

29. Służby medycyny pracy powinny opracowywać we właściwych odstępach czasu plany i sprawozdania dotyczące ich działalności i warunków zdrowotnych w przedsiębiorstwie. Te plany i sprawozdania powinny być udostępniane pracodawcy i przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie lub komisjom bezpieczeństwa i higieny tam gdzie one istnieją, a także powinny być dostępne dla właściwej władzy.

30.1) Służby medycyny pracy, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, powinny, w ramach swoich zasobów, współuczestniczyć w badaniach prowadzonych na szczeblu przedsiębiorstwa lub na szczeblu gałęzi działalności gospodarczej, na przykład przy zbieraniu danych dla celów epidemiologicznych i ukierunkowania ich działalności.

2) Wyniki badań dokonywanych w ramach nadzoru środowiska pracy i wyniki ocen zdrowia pracowników mogą być wykorzystane dla celów badawczych pod warunkiem spełnienia wymogów ustępów 6.3), 11.2) i 14.3) niniejszego Zalecenia.

31. Służby medycyny pracy powinny, jeśli jest to właściwe, uczestniczyć wraz z innymi służbami przedsiębiorstwa w środkach mających na celu zapobieżenie temu, by działalność tych służb nie wywierała ujemnego wpływu na ogólne środowisko.

III. ORGANIZACJA

32. Służby medycyny pracy powinny, w miarę możliwości, mieścić się w miejscu pracy lub w jego pobliżu albo powinny być zorganizowane w sposób zapewniający im wykonywanie funkcji w miejscu pracy.

33.1) Pracodawca, pracownicy i ich przedstawiciele, tam gdzie oni istnieją, powinni współpracować i uczestniczyć na równych zasadach w organizacji służb medycyny pracy i wprowadzaniu w życie innych środków, które ich dotyczą.

2) Zgodnie z warunkami i praktyką krajową, pracodawcy i pracownicy lub ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie albo komisja bezpieczeństwa i higieny – tam gdzie oni istnieją – powinni uczestniczyć w decyzjach odnoszących się do organizacji i działania tych służb, włączając decyzje dotyczące zatrudnienia personelu i planowania programów.

34.1) Służby medycyny pracy mogą być organizowane, w zależności od tego, co jest właściwe, jako służby dla pojedynczego przedsiębiorstwa albo służby dla kilku przedsiębiorstw.

2) Zgodnie z warunkami i praktyką krajową służby medycyny pracy mogą być organizowane przez:

- a) przedsiębiorstwa lub grupę zainteresowanych przedsiębiorstw;
- b) władze publiczne lub służby oficjalne;
- c) instytucje zabezpieczenia społecznego;
- d) wszelkie inne organy upoważnione przez właściwą władzę;
- e) kilka wyżej wymienionych instytucji lub organów łącznie.

3) Właściwa władza powinna określić okoliczności, w jakich, w przypadku braku służb medycyny pracy, właściwe istniejące służby mogą być, na okres przejściowy, uznane za organy upoważnione w rozumieniu pkt. 2) d) niniejszego ustępu.

35. W sytuacji gdy właściwa władza po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, stwierdziła, że utworzenie służby medycyny pracy lub dostęp do takiej służby są praktycznie niemożliwe, przedsiębiorstwa powinny, na okres przejściowy, po konsultacji z przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwie lub komisją bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją, zawrzeć porozumienie z lokalną służbą zdrowia w sprawie prowadzenia badań lekarskich przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe, zapewnienia kontroli warunków zdrowotnych w przedsiębiorstwie i zapewnienia, by pierwsza pomoc i leczenie w nagłych przypadkach były odpowiednio zorganizowane.

IV. WARUNKI DZIAŁANIA

36.1) Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową służby medycyny pracy powinny być zespołami multidyscyplinarnymi, których skład powinien być określony przez charakter ich zadań.

2) Służby medycyny pracy powinny dysponować wystarczającym personelem technicznym mającym wykształcenie specjalistyczne i oświadczenie w takich dziedzinach jak medycyna pracy, higiena pracy, ergonomia, opieka pielęgniarska w pracy i w innych pokrewnych dziedzinach. Personel powinien, w miarę możliwości, zapoznawać się na bieżąco z postępem wiedzy naukowej i technicznej, niezbędnej do wykonywania jego zadań oraz należy mu stworzyć możliwość dokonywania tego bez utraty zarobków.

3) Służby medycyny pracy powinny ponadto dysponować personelem administracyjnym niezbędnym dla ich działalności.

37.1) Należy chronić niezależność zawodową personelu świadczącego usługi w zakresie zdrowia w pracy. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową może to być dokonane w drodze ustawodawczej i przez właściwe konsultacje między pracodawcą, pracownikami i ich przedstawicielami oraz komisjami bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją.

2) Właściwa władza powinna, tam gdzie jest to stosowne i zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową, określić warunki, na jakich odbywa się przyjmowanie do pracy i rozwiązywanie stosunku pracy z personelem służb medycyny pracy, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

38. Każda osoba zatrudniona w służbie medycyny pracy powinna być zobowiązana do przestrzegania tajemnicy zawodowej, zarówno jeśli chodzi o informacje medyczne jak i techniczne, o których może się dowiedzieć w związku z jej funkcjami i działalnością służby – z wyjątkami przewidzianymi przez ustawodawstwo krajowe.

39.1) Właściwa władza może ustanowić normy dla pomieszczeń i urządzeń niezbędnych do wykonywania przez służby medycyny pracy ich funkcji.

2) Służby medycyny pracy powinny mieć dostęp do ułatwień właściwych dla prowadzenia analiz i testów niezbędnych do kontroli zdrowia pracowników i środowiska pracy.

40.1) W ramach multidyscyplinarnego podejścia służby medycyny pracy powinny współpracować:

- a) ze służbami zajmującymi się bezpieczeństwem pracowników w przedsiębiorstwie;
- b) z różnymi działami lub jednostkami produkcji w celu udzielania im pomocy w opracowaniu i wprowadzaniu w życie odpowiednich programów zapobiegawczych;
- c) z działem personalnym i innymi zainteresowanymi działami;
- d) z przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwie, jak również z ich przedstawicielami do spraw bezpieczeństwa i z komisją bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją.

2) Służby medycyny pracy i służby bezpieczeństwa pracy mogą być organizowane łącznie, tam gdzie jest to właściwe.

41. W razie potrzeby służby medycyny pracy powinny również utrzymywać kontakty ze służbami i organami zewnętrznymi zajmującymi się sprawami zdrowia, higieny, bezpieczeństwa, rehabilitacji zawodowej, zmiany kwalifikacji zawodowych, warunków pracy i bytowych pracowników, a także ze służbami inspekcji i z krajowym organem, który został wyznaczony do udziału w Międzynarodowym Systemie Alertu w sprawach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, ustanowionym w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

42. Osoba odpowiedzialna za służbę medycyny pracy powinna mieć możliwość, zgodnie z postanowieniami ust. 38, zasięgnięcia opinii właściwej władzy, po poinformowaniu o tym pracodawcy i przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie lub komisji bezpieczeństwa i higieny, tam gdzie one istnieją, w sprawie stosowania norm bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.

43. Służby medycyny pracy przedsiębiorstwa krajowego lub wielonarodowego, składającego się z co najmniej kilku zakładów, powinny zapewniać pracownikom

wszystkich tych zakładów bez dyskryminacji, usługi na najwyższym poziomie bez względu na miejsce lub kraj, w jakim te zakłady się znajdują.

V. POSTANOWIENIA OGÓLNE

44.1) W ramach swojej odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników pracodawcy powinni zastosować wszelkie niezbędne środki w celu ułatwienia wykonywania przez służby medycyny pracy ich funkcji.

2) Pracownicy i ich organizacje powinni udzielać poparcia służbom medycyny pracy w wykonywaniu ich funkcji.

45. Ułatwienia związane ze zdrowiem w miejscu pracy zapewniane przez służby medycyny pracy nie powinny pociągać za sobą żadnych wydatków dla pracownika.

46. Jeżeli służby medycyny pracy zostały utworzone, a ich funkcje określone przez ustawodawstwo lub przepisy krajowe, ustawodawstwo to powinno również określić sposób finansowania tych służb.

47. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie” oznacza osoby uznane za takie zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

48. Niniejsze Zalecenie, które uzupełnia Konwencję dotyczącą służb medycyny pracy, z 1985 r., zastępuje Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1959 r.

Konwencja Nr 162

dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1986 r. na siedemdziesiątej drugiej sesji,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a zwłaszcza Konwencję i Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., wykaz chorób zawodowych zrewidowany w 1980 r. stanowiący Załącznik do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., oraz Zbiór praktycznych wskazówek w zakresie bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, opublikowany przez Międzynarodowe Biuro Pracy w 1984 r., który ustanawia zasady polityki krajowej i działania na szczeblu krajowym,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca azbestu, z 1986 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich czynności powodujących narażenie pracowników na działanie azbestu w czasie pracy.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz na podstawie oceny zagrożenia zdrowia i stosowanych środków bezpieczeństwa, wyłączyć niektóre gałęzie działalności gospodarczej lub niektóre przedsiębiorstwa z zakresu stosowania niektórych postanowień Konwencji, jeżeli upewni się, że ich stosowanie do tych działalności lub przedsiębiorstw nie jest konieczne.

¹ Data wejścia w życie: 16 czerwca 1989 r.

3. W razie decyzji o wyłączeniu niektórych gałęzi działalności gospodarczej lub niektórych przedsiębiorstw, właściwa władza weźmie pod uwagę częstotliwość, czas i poziom narażenia, jak również rodzaj pracy i warunki w miejscu pracy.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „azbest” oznacza włókniste formy krzemianów mineralnych należące do minerałów form skalnych grup serpentyn, tj. chryzotyl (azbest biały) i grupy amfibolów, tj. aktynowolit, amozyt (azbest brązowy, cummingtonite – grunerite), antofilit, krokidolit (azbest niebieski), tremolit lub wszelkie mieszanki zawierające jeden lub więcej tych minerałów;
- b) określenie „pył azbestu” oznacza zawieszony w powietrzu cząstki azbestu lub osadzone cząstki azbestu, które mogą znaleźć się w powietrzu w miejscu pracy;
- c) określenie „zawieszony w powietrzu pył azbestu” oznacza dla celów pomiaru, cząstki pyłu mierzone metodą grawimetryczną lub inną równoważną metodą;
- d) określenie „respirabilne włókna azbestu” oznacza włókna azbestu, których średnica jest mniejsza od 3 μm , a stosunek długości do średnicy jest większy od 3:1. Jedynie włókna o długości powyżej 5 μm będą brane pod uwagę dla celów pomiaru;
- e) określenie „narażenie na działanie azbestu” oznacza narażenie w czasie pracy na zawieszony w powietrzu respirabilne włókna azbestu lub pyły azbestu, bez względu na to, czy pochodzą one z azbestu lub minerałów, materiałów lub produktów zawierających azbest;
- f) określenie „pracownicy” obejmuje członków spółdzielni produkcyjnych;
- g) określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawicieli pracowników uznanych za takich przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

CZĘŚĆ II

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 3

1. Ustawodawstwo krajowe określi środki, jakie powinny być podjęte w celu zapobiegania i kontroli zagrożeń dla zdrowia z powodu zawodowego narażenia na działanie azbestu oraz w celu ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami.

2. Ustawodawstwo krajowe, przyjęte zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, będzie okresowo rewidowane w świetle postępu technicznego i rozwoju wiedzy naukowej.

3. Właściwa władza może zezwolić na czasowe odstępianie od środków określonych w ust. 1 niniejszego artykułu, na warunkach i w terminach, które będą określone po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

4. W razie przyznawania odstępień zgodnie z ust. 3 niniejszego artykułu, właściwa władza upewni się, czy podjęte zostały niezbędne środki ostrożności w celu ochrony zdrowia pracowników.

Artykuł 4

Właściwa władza będzie konsultowała z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników środki, jakie mają być podjęte dla wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 5

1. Stosowanie ustawodawstwa przyjętego zgodnie z art. 3 niniejszej Konwencji będzie zapewnione przez odpowiedni i wystarczający system inspekcji.

2. Ustawodawstwo krajowe będzie przewidywało niezbędne środki, uwzględniając stosowanie odpowiednich kar, w celu zapewnienia skutecznego wykonania i przestrzegania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

1. Pracodawcy będą odpowiedzialni za stosowanie ustalonych środków.

2. W każdym przypadku, gdy więcej niż dwóch pracodawców prowadzi działalność jednocześnie w tym samym miejscu pracy, będą oni ze sobą współpracować w celu stosowania ustalonych środków, bez uszczerbku dla odpowiedzialności każdego z nich za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, których zatrudnia. Właściwa władza określi – w razie potrzeby – ogólne warunki tej współpracy.

3. Pracodawcy, we współpracy ze służbami bezpieczeństwa i higieny pracy i po konsultacji z zainteresowanymi przedstawicielami pracowników, przygotują zasady postępowania w sytuacjach krytycznych.

Artykuł 7

Pracownicy będą zobowiązani w granicach ich odpowiedzialności do przestrzegania ustalonych zasad w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, mających na celu zapobieganie i kontrolę zagrożeń dla zdrowia z powodu zawodowego narażenia na działanie azbestu oraz ochronę pracowników przed tymi zagrożeniami.

Artykuł 8

Pracodawcy i pracownicy lub ich przedstawiciele będą ze sobą możliwie najściślej współpracowali na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa w celu stosowania środków ustalonych zgodnie z niniejszą Konwencją.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

Artykuł 9

Ustawodawstwo krajowe, przyjęte zgodnie z art. 3 niniejszej Konwencji, będzie przewidywać, że narażeniu na działanie azbestu należy zapobiec lub je kontrolować w drodze stosowania jednego lub kilku następujących środków:

- a) poddania pracy, w której może występować narażenie na działanie azbestu, obowiązkowi odpowiednich uregulowań określających środki kontroli technicznej i metody pracy, uwzględniając higienę miejsca pracy;

- b) wydania specjalnych przepisów i procedur postępowania, włącznie z wydawaniem zezwoleń na stosowanie azbestu lub niektórych rodzajów azbestu albo produktów zawierających azbest lub dla niektórych procesów pracy.

Artykuł 10

Jeżeli jest to niezbędne dla ochrony zdrowia pracowników i wykonalne z technicznego punktu widzenia, ustawodawstwo krajowe będzie przewidywać jeden lub kilka następujących środków:

- a) kiedy tylko jest to możliwe, zastępowanie azbestu lub niektórych rodzajów azbestu albo produktów zawierających azbest innymi materiałami lub produktami albo stosowanie alternatywnej technologii, ocenionej naukowo przez właściwą władzę, jako nieszkodliwej lub mniej szkodliwej;
- b) całkowity lub częściowy zakaz stosowania azbestu lub niektórych rodzajów azbestu albo produktów zawierających azbest w niektórych procesach pracy.

Artykuł 11

1. Stosowanie krokidolitu i produktów zawierających te włókna będzie zakazane.

2. Właściwa władza będzie upoważniona, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników do udzielenia zezwolenia na odstąpienie od zakazu zawartego w ust. 1 niniejszego artykułu, jeżeli zastąpienie jest praktycznie niemożliwe, pod warunkiem, że zostały podjęte kroki dla zapewnienia, iż zdrowie pracowników nie jest zagrożone.

Artykuł 12

1. Rozpylanie wszelkich form azbestu będzie zakazane.

2. Właściwa władza będzie upoważniona, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, do udzielenia zezwolenia na odstąpienie od zakazu zawartego w ust. 1 niniejszego artykułu, jeżeli inne metody są praktycznie niemożliwe do zastosowania, pod warunkiem, że zostały podjęte kroki dla zapewnienia, iż zdrowie pracowników nie jest zagrożone.

Artykuł 13

Ustawodawstwo krajowe będzie przewidywało zobowiązanie pracodawców do powiadamiania właściwej władzy, w sposób i w zakresie przez nią określonym, o niektórych rodzajach pracy obejmujących narażenie na działanie azbestu.

Artykuł 14

Producenci i dostawcy azbestu oraz wytwórcy i dostawcy produktów zawierających azbest będą odpowiedzialni za właściwe oznakowanie opakowań i, gdzie jest to właściwe, produktów w języku i w sposób łatwy do zrozumienia przez zainteresowanych pracowników i użytkowników oraz zgodnie z ustaleniami właściwej władzy.

Artykuł 15

1. Właściwa władza określi limity narażenia pracowników na działanie azbestu lub inne kryteria narażenia dla potrzeb oceny środowiska pracy.

2. Limity narażenia lub inne kryteria narażenia będą ustalane i okresowo rewidowane oraz aktualizowane w świetle postępu technologicznego i rozwoju wiedzy technologicznej i naukowej.

3. We wszystkich miejscach pracy, w których pracownicy są narażeni na działanie azbestu, pracodawca podejmie wszelkie środki niezbędne do zapobiegania lub kontroli uwalniania się pyłu azbestu do powietrza, upewnienia się, że limity narażenia lub inne kryteria narażenia są przestrzegane oraz dla zmniejszenia narażenia do tak niskiego poziomu, jaki jest możliwy do wprowadzenia w praktyce.

4. Jeżeli środki podjęte zgodnie z ust. 3 niniejszego artykułu nie zdołają utrzymać narażenia na działanie azbestu w limitach narażenia lub nie spełnią innych kryteriów narażenia określonych zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, pracodawca dostarczy, utrzyma, i gdzie jest to niezbędne, zastąpi, bezpłatnie dla pracowników, odpowiedni sprzęt ochronny dróg oddechowych i specjalną odzież ochronną. Sprzęt ochronny dróg oddechowych będzie odpowiadał normom określonym przez właściwą władzę i będzie używany jedynie jako środek uzupełniający, tymczasowy, nagły lub wyjątkowy, a nie jako środek zastępujący kontrolę techniczną.

Artykuł 16

Każdy pracodawca będzie odpowiedzialny za opracowanie i stosowanie praktycznych środków w celu zapobiegania i kontroli narażenia na działanie azbestu pracowników, których zatrudnia i ich ochronę przed zagrożeniem azbestem.

Artykuł 17

1. Rozbiórka urządzeń lub budowli zawierających sypkie azbestowe materiały izolacyjne i usuwanie azbestu z budynków lub budowli, w których azbest może znaleźć się w powietrzu, będzie przeprowadzana jedynie przez pracodawców lub przedsiębiorców, którzy są uznani przez właściwą władzę jako kwalifikowani do dokonywania tej pracy, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji, i którzy są upoważnieni do prowadzenia tej pracy.

2. Pracodawca lub przedsiębiorca będzie zobowiązany przed rozpoczęciem prac rozbiórkowych sporządzić plan prac określający środki, jakie należy podjąć, uwzględniając środki zmierzające do:

- a) zapewnienia pracownikom wszelkiej niezbędnej ochrony;
- b) zmniejszenia uwalniania się pyłu azbestu do powietrza;
- c) zabezpieczenia usuwania odpadów zawierających azbest, zgodnie z art. 19 niniejszej Konwencji.

3. Plany pracy, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu będą konsultowane z pracownikami lub z ich przedstawicielami.

Artykuł 18

1. Jeśli odzież osobista pracowników może zostać skażona pyłem azbestu, pracodawca, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i po konsultacji z przedstawicielami pracowników, dostarczy odpowiednią odzież roboczą, która nie będzie noszona poza miejscem pracy.

2. Składowanie i czyszczenie używanej odzieży roboczej i specjalnej odzieży ochronnej będzie dokonywane w kontrolowanych warunkach według wymagań właściwej władzy, aby zapobiec uwalnianiu się pyłu azbestu.

3. Zabieranie do domu odzieży roboczej i specjalnej odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej będzie zabronione przez ustawodawstwo krajowe.

4. Pracodawca będzie odpowiedzialny za czyszczenie, konserwację i magazynowanie odzieży roboczej, specjalnej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej.

5. Pracodawca zapewni pracownikom narażonym na działanie azbestu odpowiednie urządzenia do mycia, kąpieli lub prysznice w miejscu pracy.

Artykuł 19

1. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową pracodawcy są zobowiązani usuwać odpady zawierające azbest w sposób, który nie stwarza ryzyka ani dla zdrowia pracowników, z pracownikami zajmującymi się odpadami azbestu łącznie, ani dla ludności w sąsiedztwie przedsiębiorstwa.

2. Stosowne środki będą podjęte przez właściwą władzę i pracodawców w celu zapobieżenia zanieczyszczeniu środowiska ogólnego pyłem azbestu uwalnianym z miejsca pracy.

CZĘŚĆ IV

NADZÓR NAD ŚRODOWISKIEM I ZDROWIEM PRACOWNIKÓW

Artykuł 20

1. Gdzie jest to niezbędne do ochrony zdrowia pracowników, pracodawca dokona pomiaru stężenia zawieszonego w powietrzu w miejscu pracy pyłu azbestu i kontroli narażenia pracowników na działanie azbestu w odstępach czasu i za pomocą metod określonych przez właściwą władzę.

2. Protokoły dotyczące kontroli środowiska pracy i narażenia pracowników na działanie azbestu będą przechowywane przez okres ustalony przez właściwą władzę.

3. Zainteresowani pracownicy, ich przedstawiciele i służby inspekcji będą miały dostęp do tych protokołów.

4. Pracownicy lub ich przedstawiciele będą mieli prawo żądania przeprowadzenia kontroli środowiska pracy i odwoływania się do właściwej władzy w sprawie wyników kontroli.

Artykuł 21

1. Pracownicy, którzy są lub byli narażeni na działanie azbestu, będą korzystali, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową z takich badań lekarskich, jakie są niezbędne dla kontroli ich zdrowia w związku z zagrożeniem zawodowym i dla rozpoznania chorób zawodowych spowodowanych narażeniem na działanie azbestu.

2. Kontrola zdrowia pracowników w związku ze stosowaniem azbestu nie wpłynie w żaden sposób na utratę ich zarobków. Będzie ona bezpłatna i, jeśli to jest tylko możliwe, odbędzie się w czasie pracy.

3. Pracownicy będą należycie informowani o wynikach badań lekarskich i otrzymają indywidualną poradę dotyczącą stanu ich zdrowia w powiązaniu z pracą.

4. Jeżeli stałe zatrudnienie na stanowisku pociągającym za sobą ryzyko narażenia na działanie azbestu jest z punktu widzenia lekarskiego niewskazane, będą podjęte wszelkie kroki, zgodne z warunkami i praktyką krajową, w celu dostarczenia zainteresowanym pracownikom innych środków umożliwiających im utrzymanie dochodu.

5. Właściwa władza powinna opracować system zawiadamiania o chorobach zawodowych spowodowanych azbestem.

CZĘŚĆ V

INFORMACJA I KSZTAŁCENIE

Artykuł 22

1. Właściwa władza, w konsultacji i we współpracy z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, podejmie odpowiednie kroki w celu rozpowszechniania informacji i kształcenia wszystkich zainteresowanych w zakresie zagrożenia zdrowia spowodowanego narażeniem na działanie azbestu i metod zapobiegania i kontroli.

2. Właściwa władza zapewni, aby pracodawcy opracowali pisemne procedury i politykę na temat środków kształcenia i okresowego szkolenia pracowników w zakresie zagrożenia spowodowanego azbestem oraz metod zapobiegania i kontroli.

3. Pracodawca zapewni, aby wszyscy pracownicy narażeni lub którzy mogą być narażeni na działanie azbestu byli informowani o zagrożeniu zdrowia w związku z ich pracą, pouczeni o środkach zapobiegawczych i prawidłowym wykonywaniu pracy i stale szkoleni w tym zakresie.

* * *

Artykuły 23–30: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 172

dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1986 r. na siedemdziesiątej drugiej sesji,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a zwłaszcza Konwencję i Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące środowiska pracy (zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje), z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., wykaz chorób zawodowych zrewidowany z 1980 r., stanowiący Załącznik do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., oraz Zbiór praktycznych wskazówek w zakresie bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, opublikowany przez Międzynarodowe Biuro Pracy w 1984 r., który ustanawia zasady polityki krajowej i działania na szczeblu krajowym,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą azbestu, z 1986 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące azbestu, z 1986 r.

I. ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

1.1) Postanowienia Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r., i niniejszego Zalecenia powinny mieć zastosowanie do wszystkich czynności powodujących narażenie pracowników na działanie azbestu w czasie pracy.

2) Powinny być podjęte środki, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, w celu zapewnienia osobom pracującym na własny rachunek ochrony analogicznej do tej, jaka jest przewidziana w Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r., i w niniejszym Zaleceniu.

3) Zatrudnianie osób młodocianych w wieku poniżej 18 lat w działalnościach powodujących ryzyko zawodowego narażenia na działanie azbestu powinno być przedmiotem szczególnej uwagi, zgodnie z wymaganiami właściwej władzy.

2. Czynności powodujące ryzyko zawodowego narażenia na działanie azbestu powinny obejmować w szczególności:

- a) wydobywanie i przemiał minerałów zawierających azbest;
- b) produkcję materiałów lub wyrobów zawierających azbest;
- c) wykorzystanie lub stosowanie wyrobów zawierających azbest;
- d) rozbieranie, naprawę lub konserwację wyrobów zawierających azbest;
- e) demontaż lub naprawę urządzeń budowli zawierających azbest;
- f) transport, magazynowanie i manipulowanie azbestem lub materiałami zawierającymi azbest;
- g) inne czynności powodujące ryzyko narażenia na działanie zawieszonoego w powietrzu pyłu azbestu.

3. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „azbest” oznacza włókniste formy krzemianów mineralnych należące do minerałów form skalnych grup serpentyn, tj. chryzotyl (azbest biały) i grupy amfibolów, tj. aktynolit, amozyt (azbest brązowy, cummingtonite –grunerite), antofilit, krokidolit (azbest niebieski), tremolit lub wszelkie mieszanki zawierające jeden lub więcej tych minerałów;
- b) określenie „pył azbestu” oznacza zawieszono w powietrzu cząstki azbestu lub osadzone cząstki azbestu, które mogą znaleźć się w powietrzu w miejscu pracy;
- c) określenie „zawieszono w powietrzu pył azbestu” oznacza, dla celów pomiaru, cząstki pyłu mierzone metodą grawimetryczną lub inną równoważną metodą;
- d) określenie „respirabilne włókna azbestu” oznacza włókna azbestu, których średnica jest mniejsza od 3 μm , a stosunek długości do średnicy jest większy od 3:1. Jedynie włókna o długości powyżej 5 μm będą brane pod uwagę dla celów pomiaru;
- e) określenie „narażono na działanie azbestu” oznacza narażono w czasie pracy na zawieszono w powietrzu respirabilne włókna azbestu lub pyły azbestu, bez względu na to, czy pochodzą one z azbestu lub minerałów, materiałów lub produktów zawierających azbest;
- f) określenie „pracownicy” obejmuje członków spółdzielni produkcyjnych;
- g) określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawiciele pracowników uznanych za takich przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawiciele pracowników, z 1971 r.

II. ZASADY OGÓLNE

4. Środki określono zgodnie z art. 3 Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r., powinny być tak pomyślane, aby obejmowały różne rodzaje ryzyka zawodowego narażenia na działanie azbestu we wszystkich gałęziach działalności gospodarczej i powinny być opracowane z należytym uwzględnieniem artykułów 1 i 2 Konwencji dotyczącej raka zawodowego, z 1974 r.

5. Właściwa władza powinna okresowo rewidować przyjęte środki, biorąc pod uwagę Zbiór praktycznych wskazówek w zakresie bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, opublikowany przez Międzynarodowe Biuro Pracy i wnioski ze spotkań ekspertów i inne kodeksy praktyk lub wytyczne, które mogą zostać ustanowione przez Międzynarodowe Biuro Pracy, jak również informacje w sprawie azbestu i materiałów zastępczych pochodzące od innych właściwych organów.

6. Właściwa władza, przy stosowaniu postanowień niniejszego Zalecenia, powinna działać w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

7.1) Pracodawca, po konsultacji i we współpracy z zainteresowanymi pracownikami lub ich przedstawicielami i uwzględniając rady kompetentnych organów, zwłaszcza pracowniczych służb zdrowia, powinien wykorzystać wszystkie możliwe środki w celu zapobiegania lub kontroli narażenia na działanie azbestu.

2) Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, konsultacje i współpraca między pracodawcą a pracownikami mogą być prowadzone za pośrednictwem:

- a) delegatów pracowników do spraw bezpieczeństwa;
- b) komitetów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub mieszanych komitetów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) innych przedstawicieli pracowników.

8. Pracownicy zatrudnieni w pracy, przy której używa się azbestu lub produktów zawierających azbest, powinni, w granicach ich odpowiedzialności, przestrzegać ustalonych zasad w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, używając odpowiedniego sprzętu ochronnego.

9.1) Pracownik, który wycofał się z miejsca pracy, o którym miał uzasadnione podstawy sądzić, iż przedstawia poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia, powinien:

- a) zawiadomić natychmiast swego przełożonego;
- b) być chroniony przed środkami odwetowymi lub dyscyplinarnymi, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką. 2) Nie należy podejmować w stosunku do pracownika środków, które by go krzywdziły, z tego tytułu iż, działając w dobrej wierze, złożył skargę na to, co uznał za naruszenie przepisów regulaminu lub za poważne uchybienie pracodawcy z powodu niepodjęcia środków w zakresie bezpieczeństwa, higieny pracy i środowiska pracy.

III. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

10.1) Właściwa władza powinna zapewnić, aby zapobiegano narażeniu na działanie azbestu, lub aby je kontrolowano, zarządzając odpowiednią kontrolę techniczną i metody pracy uwzględniające higienę miejsca pracy, które zapewnią pracownikom maksymalną ochronę.

2) Właściwa władza powinna ustalać okresowo, na podstawie stopnia narażenia i okoliczności oraz warunków panujących w środowisku pracy, a także w świetle badań naukowych i postępu technologicznego:

- a) rodzaje azbestu i produktów zawierających azbest, których używanie powinno być przedmiotem zezwolenia, oraz procesy pracy, które powinny być przedmiotem zezwolenia;
- b) rodzaje azbestu i produktów zawierających azbest, których używanie powinno być całkowicie lub częściowo zakazane, oraz procesy pracy, w których używanie azbestu lub niektórych rodzajów azbestu albo produktów zawierających azbest powinno być zakazane.

3) Zakaz lub zezwolenie używania niektórych rodzajów azbestu lub produktów zawierających azbest oraz ich zastępowanie innymi substancjami powinny być oparte na naukowej ocenie ich niebezpieczeństwa dla zdrowia.

11.1) Właściwa władza powinna zachęcać do badań na temat technicznych i zdrowotnych problemów związanych z narażeniem na działanie azbestu, na temat materiałów zastępczych i innych technologii.

2) Właściwa władza powinna zachęcać do badania na temat produktów zawierających azbest, innych materiałów zastępczych lub innych technologii, które są nieszkodliwe lub mniej szkodliwe, w celu wyeliminowania lub zmniejszenia ryzyka dla pracowników.

12.1) Gdy jest to niezbędne dla ochrony pracowników, właściwa władza powinna żądać zastąpienia azbestu innymi zastępczymi materiałami, gdziekolwiek jest to możliwe.

2) Wszystkie możliwe materiały zastępcze, zanim zostaną zatwierdzone do używania w jakichkolwiek procesach, powinny być dokładnie ocenione pod kątem możliwych skutków ich szkodliwości dla zdrowia. Zdrowie pracowników narażonych na działanie takich materiałów powinno być ciągle kontrolowane, jeśli uznane jest to za niezbędne.

13.1) W celu skutecznego przestrzegania ustawodawstwa krajowego, właściwa władza powinna określić informacje, jakie powinny być zawarte w powiadomieniu o pracy, przy której stosuje się azbest, jak to przewiduje art. 13 Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r.

2) Informacja ta powinna uwzględniać w szczególności:

- a) rodzaj i ilość używanego azbestu;
- b) stosowane czynności i procesy;
- c) wytwarzane produkty;
- d) liczbę pracowników narażonych i stopień oraz częstotliwość ich narażenia;
- e) środki zapobiegawcze i ochronne podjęte w celu przestrzegania ustawodawstwa krajowego;
- f) wszelkie inne informacje niezbędne do ochrony zdrowia pracowników.

14.1) Rozbiórka tych części urządzeń lub budowli, które zawierają sypkie azbestowe materiały izolacyjne, i usuwanie azbestu z budynków lub budowli, w których azbest może znaleźć się w powietrzu, powinny być przedmiotem zezwolenia, które powinno być przyznane jedynie pracodawcom lub przedsiębiorcom uznanym przez właściwą władzę za kwalifikowanych do wykonywania takiej pracy zgodnie z postanowieniami niniejszego Zalecenia.

2) Pracodawca lub przedsiębiorca będzie zobowiązany przed rozpoczęciem prac rozbiórkowych lub prac związanych z usuwaniem sporządzić plan prac określający środki, jakie należy podjąć przed przystąpieniem do pracy, uwzględniając środki zmierzające do:

- a) zapewnienia pracownikom wszelkiej niezbędnej ochrony;
- b) ograniczenia uwalniania się pyłu azbestu do powietrza;
- c) poinformowania pracowników, którzy mogą być dotknięci możliwym uwolnieniem się pyłu azbestu do powietrza, o sposobie postępowania i używanym wyposażeniu oraz o środkach ostrożności, jakie powinny być podjęte;
- d) zabezpieczyć usuwanie odpadów zawierających azbest zgodnie z ust. 28 Zalecenia.

3) Plany pracy, o których mowa w pkt. 2 powyżej, będą konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami.

15.1) Każdy pracodawca powinien opracować i stosować, z udziałem pracowników, których zatrudnia, program zapobiegania i kontroli narażenia pracowników na działanie azbestu. Program ten powinien być rewidowany w regularnych odstępach czasu w świetle zmian zachodzących w procesach pracy oraz używanych maszynach lub zmianach techniki i metod zapobiegania i kontroli.

2) Właściwa władza powinna, zgodnie z praktyką krajową, podjąć działania mające na celu udzielenie pomocy, szczególnie małym przedsiębiorstwom, które mogą odczuwać brak wiedzy technicznej lub środków, w opracowaniu programów zapobiegania, w przypadkach, gdzie może wystąpić narażenie na działanie azbestu.

16. W celu zapobiegania uwalnianiu się pyłu azbestu do powietrza w miejscu pracy powinny być przyjęte techniczne urządzenia ochronne i właściwe metody pracy. Nawet w przypadku, gdy limity narażenia lub inne kryteria narażenia są przestrzegane, środki takie powinny być podjęte po to, aby zmniejszyć narażenie do tak niskiego poziomu, jaki jest możliwy do osiągnięcia w praktyce.

17. Środki, jakie należy podjąć w celu zapobiegania lub kontroli narażenia jak i w celu uniknięcia narażenia pracowników na działanie azbestu, powinny uwzględniać w szczególności, co następuje:

- a) azbest powinien być używany jedynie wówczas, gdy można zapobiec i kontrolować jego ryzyko; w przeciwnym wypadku powinien on być zastąpiony, jeśli jest to technicznie wykonalne, innymi materiałami lub powinny być stosowane inne technologie, naukowo ocenione jako nieszkodliwe lub mniej szkodliwe;
- b) liczba osób przydzielonych do prac powodujących narażenie na działanie azbestu i czas trwania ich narażenia powinny być zredukowane do niezbędnego minimum dla bezpiecznego wykonywania pracy;
- c) należy stosować takie maszyny, sprzęt i metody pracy, które eliminują lub zmniejszają do minimum tworzenie się pyłu azbestu, a szczególnie jego wydzielania się do środowiska pracy i ogólnego;
- d) miejsca pracy, w których używanie azbestu może pociągnąć za sobą uwalnianie się pyłu azbestu do powietrza, powinny być odizolowane od ogólnego środowiska pracy w celu uniknięcia możliwego narażenia innych pracowników na działanie azbestu;
- e) strefy działania, które powodują narażenie na azbest, powinny być wyraźnie oznakowane odgraniczone i oznaczone znakami ostrzegawczymi, ograniczającymi wstęp osobom nieupoważnionym;
- f) rozmieszczenie azbestu używanego w budownictwie domów powinno być rejestrowane.

18.1) Stosowanie krokidolitu i produktów zawierających te włókna powinno być zakazane.

2) Właściwa władza powinna być upoważniona, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, do udzielania zezwolenia na odstąpienie od zakazu zawartego w pkt. 1 powyżej, jeżeli zastąpienie jest praktycznie niemożliwe, pod warunkiem, że zostały podjęte kroki w celu zapewnienia, że zdrowie pracowników nie jest zagrożone.

19.1) Rozpylanie wszelkich form azbestu powinno być zakazane.

2) Instalowanie sypkich azbestowych materiałów izolacyjnych powinno być zakazane.

3) Właściwa władza powinna być upoważniona, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, do udzielania zezwolenia na odstępianie od zakazu zawartego w punktach 1 i 2 powyżej, jeżeli inne metody są praktycznie niemożliwe, pod warunkiem, że zostały podjęte kroki w celu zapewnienia, że zdrowie pracowników nie jest zagrożone.

20.1) Producenci i dostawcy azbestu oraz wytwórcy i dostawcy produktów zawierających azbest powinni być odpowiedzialni za właściwe i odpowiednie oznakowanie opakowań lub produktów.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać, by oznakowanie było drukowane w języku lub w językach będących w powszechnym użyciu w zainteresowanym kraju i wskazywało, że opakowanie lub produkt zawiera azbest, że wdychanie pyłu azbestu powoduje ryzyko dla zdrowia, i że powinny być podjęte właściwe środki ochronne.

3) Ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać, by producenci i dostawcy azbestu oraz wytwórcy i dostawcy produktów zawierających azbest, opracowali i dostarczyli karty zawierające dane dotyczące zawartości azbestu, niebezpieczeństwa dla zdrowia i właściwych środków ochronnych odnośnie do materiału lub produktu.

21. System inspekcji przewidziany w art. 5 Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r., powinien być oparty na postanowieniach Konwencji dotyczącej inspekcji, z 1947 r. Inspekcja powinna być powierzona wykwalifikowanemu personelowi. Służby inspekcji powinny otrzymać od pracodawcy informację, o której mowa w ust. 13 powyżej.

22.1) Limity narażenia powinny być ustalone z odniesieniem do ważonego w czasie stężenia zawieszzonego w powietrzu pyłu azbestu, powszechnie wyrażanego w kategoriach 8-godzinnego dnia i 40-godzinnego tygodnia i do uznanych metod pobierania prób oraz mierzenia.

2) Limity narażenia powinny być okresowo rewidowane oraz aktualizowane w świetle postępu technologicznego i rozwoju wiedzy w dziedzinie techniki i medycyny.

23. Urządzenia, system wentylacyjny, maszyny i sprzęt ochronny do kontroli pyłu azbestu powinny być regularnie sprawdzane i utrzymywane w stanie sprawności.

24. Miejsca pracy powinny być czyszczone bezpieczną metodą tak często, jak jest to niezbędne dla zapobieżenia nagromadzeniu się pyłu azbestu na powierzchniach. Postanowienia Konwencji dotyczącej azbestu, z 1986 r., i niniejszego Zalecenia powinny mieć zastosowanie do personelu sprząającego.

25.1) Jeżeli nie można zapobiec niebezpieczeństwom spowodowanym zawieszonym w powietrzu pyłem azbestu lub go kontrolować, pracodawca powinien dostarczyć, utrzymać, w razie potrzeby zastąpić bezpłatnie dla pracowników, odpowiedni sprzęt ochrony dróg oddechowych i specjalną odzież, gdzie jest to właściwe. W takich sytuacjach należy wymagać od pracowników używania tego sprzętu.

2) Sprzęt ochrony dróg oddechowych powinien odpowiadać normom określonym przez właściwą władzę i być używany jedynie jako środek uzupełniający, tymczasowy, nagły lub wyjątkowy i nie jako środek zastępujący kontrolę techniczną.

3) Gdy wymagane jest używanie sprzętu ochronnego dróg oddechowych, powinno się przewidzieć odpowiednio długie przerwy w celu odpoczynku we właściwych miejscach do wypoczynku, biorąc pod uwagę fizyczne napięcie spowodowane używaniem tego sprzętu.

26.1) Gdy odzież osobista pracowników może zostać skażona pyłem azbestu, pracodawca, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i po konsultacji z przedstawicielami pracowników, powinien dostarczyć pracownikowi bezpłatnie odpowiednią odzież roboczą, która nie powinna być noszona poza miejscem pracy.

2) Pracodawcy powinni dostarczyć pracownikom odpowiednią informację we właściwej formie w sprawie niebezpieczeństw dla zdrowia ich rodzin lub innych osób, które mogą wynikać, jeśli zabierają do domu odzież skażoną pyłem azbestu.

3) Składowanie i czyszczenie używanej odzieży roboczej i specjalnej odzieży ochronnej powinno być dokonywane w kontrolowanych warunkach, według wymagań właściwej władzy, aby zapobiec uwalnianiu się pyłu azbestu.

27.1) Pracownicy, którzy są narażeni na działanie azbestu, powinni mieć do dyspozycji podwójne szatnie, umywalnie, prysznice i miejsca do wypoczynku, jeżeli to właściwe.

2) Odpowiedni czas powinien być udzielony, w ramach godzin pracy, dla przebrania się, wzięcia prysznica lub umycia się po pracy, zgodnie z praktyką krajową.

28.1) Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, pracodawcy powinni usuwać odpady zawierające azbest w sposób, który nie stwarza ryzyka ani dla zdrowia zainteresowanych pracowników, z pracownikami zajmującymi się odpadami azbestu łącznie, ani dla ludności w sąsiedztwie przedsiębiorstwa.

2) Stosowne środki powinny być podjęte przez właściwą władzę i pracodawców w celu zapobieżenia zanieczyszczeniu środowiska ogólnego pyłem azbestu uwalnianym z miejsca pracy.

IV. NADZÓR NAD MIEJSCEM PRACY I ZDROWIEM PRACOWNIKÓW

29. W przypadkach ustalonych przez właściwą władzę, pracodawca powinien podjąć odpowiednie kroki w celu systematycznej kontroli stężenia zawieszonoego w powietrzu w miejscu pracy pyłu azbestowego, jak i czasu trwania oraz poziomu narażenia pracowników na działanie azbestu, a także w celu kontroli zdrowia pracowników.

30.1) Poziom narażenia pracowników na działanie azbestu będzie mierzony lub obliczany w kategoriach ważonego w czasie przeciętnego stężenia w określonym odnośnym okresie.

2) Pobieranie prób i mierzenie stężenia zawieszonoego w powietrzu pyłu azbestu będzie wykonywane przez kwalifikowany personel, stosując metody zatwierdzone przez właściwą władzę.

3) Częstotliwość i zakres pobierania prób oraz mierzenie powinny być odniesione do poziomu ryzyka, zmian w procesach pracy lub innych odpowiednich okoliczności.

4) Przy ocenie ryzyka, właściwa władza powinna wziąć pod uwagę ryzyko, jakie stwarzają wszystkie rozmiary włókien azbestu.

31.1) W celu zapobiegania chorobie i zaburzeniu czynnościowemu w związku z narażeniem na działanie azbestu, wszyscy pracownicy przydzieleni do pracy związanej z narażeniem na działanie azbestu powinni być poddani odpowiednio do sytuacji:

- a) wstępnym badaniom lekarskim;
- b) okresowym badaniom lekarskim we właściwych okresach;
- c) innym testom i analizom, w szczególności radiografii klatki piersiowej i testom czynnościowym płuc, jakie mogą być niezbędne do kontroli ich stanu zdrowia w związku z ryzykiem zawodowym i dla wczesnego ujawnienia symptomów choroby wywołanej przez azbest.

2) Odstępy czasu między badaniami lekarskimi powinny być określone przez właściwą władzę, biorąc pod uwagę poziom narażenia i stan zdrowia pracowników w związku z ryzykiem zawodowym.

3) Właściwa władza powinna czuwać nad tym, aby, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, pracownicy, którzy przestali być zatrudnieni na stanowisku narażającym ich na działanie azbestu, mogli nadal korzystać z odpowiednich badań lekarskich.

4) Badania, testy i analizy przewidziane w punktach 1 i 3 powyżej powinny być wykonywane, tak dalece, jak jest to możliwe w czasie pracy i nie powinny pociągać za sobą wydatków ze strony pracownika.

5) Gdy wyniki testów lub analiz wykażą kliniczne lub przedkliniczne objawy, powinny być podjęte środki, aby zapobiec lub zmniejszyć narażenie zainteresowanych pracowników i zapobiec dalszemu pogorszeniu ich zdrowia.

6) Wyniki badań lekarskich powinny być wykorzystane do określenia stanu zdrowia w związku z narażeniem na działanie azbestu i nie powinny być wykorzystane do dyskryminacji pracownika.

7) Wyniki badań lekarskich powinny być wykorzystane jako pomoc w umieszczeniu pracownika na stanowisku pracy odpowiadającym stanowi jego zdrowia.

8) Pracownicy podlegli kontroli stanu zdrowia powinni mieć:

- a) prawo do poufnego charakteru informacji osobistej i lekarskiej;
- b) prawo do pełnego i szczegółowego wyjaśnienia celów i wyników kontroli;
- c) prawo do domowy stosowania inwazyjnych metod lekarskich, które mogłyby naruszyć ich cielesną integralność.

32. Pracownicy powinni być należycie informowani w odpowiedni sposób, zgodnie z praktyką krajową, o wynikach badań lekarskich i otrzymywać indywidualną poradę dotyczącą stanu ich zdrowia w powiązaniu z ich pracą.

33. W przypadku wykrycia w czasie kontroli lekarskiej choroby zawodowej wywołanej azbestem, powinna być zawiadomiona właściwa władza, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

34. Jeżeli stałe zatrudnienie na stanowisku pociągającym za sobą ryzyko narażenia na działanie azbestu jest z punktu widzenia lekarskiego niewskazane, należy podjąć wszelkie wysiłki, zgodne z warunkami i praktyką krajową w celu dostarczenia zainteresowanym pracownikom innych środków umożliwiających im utrzymanie dochodu.

35. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidzieć odszkodowanie dla pracowników, którzy nabyli chorobę lub u których rozwinęły się niedomagania czynnościowe związane z zawodowym narażeniem na działanie azbestu, zgodnie z Konwencją dotyczącą świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

36.1) Rejestry kontroli środowiska pracy powinny być przechowywane przez okres nie krótszy niż 30 lat.

2) Rejestry kontroli narażenia pracowników, jak również części ich akt lekarskich dotyczących niebezpieczeństwa dla zdrowia spowodowanego narażeniem na działanie azbestu oraz radiografie klatki piersiowej powinny być przechowywane przez okres nie krótszy niż 30 lat, następujący po zakończeniu pracy powodującej narażenie na działanie azbestu.

37. Zainteresowanym pracownikom, ich przedstawicielom i służbie inspekcyjnej powinno się udostępnić protokoły kontroli środowiska pracy.

38. W przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa lub po zwolnieniu pracownika, rejestry i informacje przechowywane zgodnie z ust. 36 powyżej powinny być zdeponowane zgodnie ze wskazówkami właściwej władzy.

39. Zgodnie z Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, krajowe lub wielonarodowe przedsiębiorstwo liczące więcej niż jeden zakład powinno być zobowiązane do podjęcia środków bezpieczeństwa w celu zapobiegania i kontroli zagrożeń zdrowia wynikających z zawodowego narażenia na działanie azbestu i w celu ochrony wszystkich pracowników, bez dyskryminacji, przed tymi zagrożeniami we wszystkich ich zakładach, bez względu na miejsce lub kraj, w którym się one znajdują.

V. INFORMACJA I KSZTAŁCENIE

40. Właściwa władza powinna podjąć środki w celu rozwoju szkolenia i informowania wszystkich zainteresowanych osób w zakresie zapobiegania i kontroli oraz ochrony zdrowia przed niebezpieczeństwami spowodowanymi zawodowym narażeniem na działanie azbestu.

41. Właściwa władza, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, powinna opracować odpowiednie przewodniki dla pracodawców, pracowników i innych osób.

42. Pracodawcy powinni dbać o to, aby pracownicy mogący być narażeni na działanie azbestu, przechodzili okresowe szkolenie i instruktaż, bezpłatnie, w języku i w sposób łatwy, zrozumiały dla nich w zakresie skutków takiego narażenia dla zdrowia, środków, jakie powinny być podjęte dla zapobieżenia i kontroli narażenia na działanie azbestu, a w szczególności w zakresie metod prawidłowej pracy, które zapobiegają tworzeniu się i uwalnianiu pyłu azbestu do powietrza oraz je kontrolują, a także w zakresie korzystania z ogólnego i osobistego sprzętu ochronnego będącego do dyspozycji pracowników.

43. Środki dydaktyczne powinny zwracać uwagę na szczególne niebezpieczeństwo, jakie stanowi dla zdrowia pracowników palenie papierosów z jednoczesnym narażeniem na działanie azbestu.

44. Organizacje pracodawców i pracowników powinny podjąć konkretne działania na rzecz współpracy i udziału w programach szkolenia, informowania, zapobiegania, kontroli i ochrony w zakresie niebezpieczeństw zawodowych spowodowanych narażeniem na działanie azbestu.

Konwencja Nr 163

dotycząca udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

przypominając postanowienia Zalecenia dotyczącego opieki nad marynarzami w portach, z 1936 r., oraz Zalecenia dotyczącego udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy, z 1970 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia ósmego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy, z 1987 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „marynarz” oznacza każdą osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku morskiego, będącego zarówno własnością publiczną, jak i prywatną, z wyjątkiem okrętów wojennych;
- b) określenie „udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne” oznacza udogodnienia i usługi socjalne, kulturalne, rekreacyjne i informacyjne.

2. Każdy Członek określi w drodze ustawodawstwa krajowego, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, jakie statki zarejestrowane na jego terytorium będą uważane za statki morskie dla celów postanowień niniejszej Konwencji dotyczących udogodnień i usług socjalno-kulturalnych na pokładzie statku.

3. W stopniu, jaki wydaje się wykonalny, właściwa władza, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, będzie stosować postanowienia niniejszej Konwencji do morskiego rybołówstwa handlowego.

¹ Data wejścia w życie: 3 października 1990 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, którego obowiązuje niniejsza Konwencja, zobowiązuje się zapewnić, że marynarzom będą zabezpieczone odpowiednie udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne zarówno w porcie, jak i na pokładzie statku.

2. Każdy Członek zapewni, że zostaną podjęte niezbędne kroki w celu finansowania udogodnień i usług socjalno-kulturalnych przewidzianych zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji.

Artykuł 3

1. Każdy Członek zobowiązuje się zapewnić, by udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne były zabezpieczone we właściwych portach kraju dla wszystkich marynarzy bez względu na narodowość, rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne lub pochodzenie społeczne i bez względu na państwo, w którym został zarejestrowany statek, na którym są oni zatrudnieni.

2. Każdy Członek określi, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, porty, które będą uważane za właściwe dla celów niniejszego artykułu.

Artykuł 4

Każdy Członek zobowiązuje się zapewnić, by udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne na statku morskim, będącym zarówno własnością publiczną, jak i prywatną, który jest zarejestrowany na jego terytorium, były dostępne dla wszystkich marynarzy znajdujących się na pokładzie.

Artykuł 5

Udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne będą przedmiotem częstych przeglądów w celu zapewnienia ich dostosowania do zmieniających się potrzeb marynarzy, w zależności od postępu technicznego, eksploatacyjnego i innych przemian w transporcie morskim.

Artykuł 6

Każdy Członek zobowiązuje się do:

- a) współpracy z innymi Członkami w celu zapewnienia stosowania niniejszej Konwencji;
- b) zapewnienia współpracy między wszystkimi stronami zaangażowanymi i zainteresowanymi rozwojem udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 173

dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

przypominając postanowienia Zalecenia dotyczącego opieki nad marynarzami w portach, z 1936 r., oraz Zalecenia dotyczącego udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy, z 1970 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie, która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie, z 1987 r.,

przyjmuje dnia ósmego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy, z 1987 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „marynarz” oznacza każdą osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku morskiego, będącego zarówno własnością publiczną, jak i prywatną, z wyjątkiem okrętów wojennych;
- b) określenie „udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne” oznacza udogodnienia i usługi socjalne, kulturalne, rekreacyjne i informacyjne.

2. W stopniu, jaki wydaje się wykonalny, właściwa władza, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, powinna stosować postanowienia niniejszego Zalecenia do morskiego rybołówstwa handlowego.

3.1) Członkowie powinni podjąć środki, by zapewnić dostarczenie marynarzom odpowiednich udogodnień i usług socjalno-kulturalnych zarówno w porcie, jak i na pokładzie statku oraz by zabezpieczyć marynarzom odpowiednią ochronę przy wykonywaniu zawodu.

2) Wprowadzając te środki w życie, Członkowie powinni uwzględnić szczególne potrzeby marynarzy w dziedzinie bezpieczeństwa, zdrowia i spędzania wolnego czasu, zwłaszcza przebywających za granicą i gdy znajdują się w strefach objętych wojną.

4. Środki mające na celu kontrolę udogodnień i usług socjalno-kulturalnych powinny obejmować udział reprezentatywnych organizacji marynarzy i armatorów.

5. Udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne dostarczane w wykonaniu niniejszego Zalecenia powinny być dostępne dla wszystkich marynarzy, bez względu na narodowość, rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne lub pochodzenie społeczne i bez względu na państwo, w którym został zarejestrowany statek, na którym są oni zatrudnieni.

6. Członkowie powinni ze sobą współpracować w celu popierania tworzenia udogodnień dla marynarzy na morzu i w porcie. Współpraca ta powinna obejmować:

- a) konsultacje między właściwymi władzami mające na celu dostarczenie i poprawę udogodnień i usług socjalno-kulturalnych dla marynarzy zarówno w porcie, jak i na pokładzie statku;
- b) porozumienia na temat połączenia zasobów i dostarczenia wspólnych udogodnień socjalno-kulturalnych w dużych portach, tak aby uniknąć zbędnego dublowania;
- c) organizowanie międzynarodowych zawodów sportowych i zachęcanie marynarzy do udziału w działalności sportowej;
- d) organizowanie międzynarodowych seminariów na temat udogodnień socjalno-kulturalnych na morzu i w porcie.

II. UDOGODNIENIA I USŁUGI SOCJALNO-KULTURALNE W PORTACH

7.1) Członkowie powinni dostarczyć lub zapewnić, aby były dostarczone niezbędne udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne we właściwych portach kraju.

2) Członkowie powinni przeprowadzić konsultacje z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy w celu określenia właściwych portów.

3) Należy dokonywać częstych przeglądów udogodnień i usług socjalno-kulturalnych w celu zapewnienia, że są one właściwe w świetle zmian potrzeb marynarzy, wynikających z rozwoju technicznego, eksploatacyjnego i wszelkich innych przemian w transporcie morskim.

8.1) Udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne powinny być świadczone, zgodnie z warunkami i praktyką krajową, przez jedną z niżej wymienionych instytucji:

- a) władze publiczne;
- b) organizacje armatorów i marynarzy w wykonaniu układów zbiorowych lub innych uzgodnionych postanowień;
- c) organizacje dobrowolne.

2) Jeżeli okaże się to potrzebne, należy podjąć kroki zmierzające do zatrudnienia wykwalifikowanego personelu etatowego, który oprócz pracowników społecznych kierowałby udogodnieniami i usługami socjalno-kulturalnymi dla marynarzy.

9.1) Gdzie jest to właściwe, powinny być tworzone rady do spraw socjalno-kulturalnych na szczeblach portu, regionu i kraju, których funkcje powinny obejmować:

- a) upewnianie się, że istniejące udogodnienia socjalno-kulturalne są właściwe i określenie, czy niezbędne jest tworzenie dalszych udogodnień lub likwidacja niewykorzystanych;
- b) udzielanie porad i pomocy wszystkim odpowiedzialnym za świadczenie usług socjalno-kulturalnych i zapewnianie koordynacji między nimi.

2) Rady do spraw socjalno-kulturalnych powinny włączać do swojego składu przedstawicieli organizacji armatorów i marynarzy, właściwych władz i – tam gdzie jest to właściwe – organizacji dobrowolnych i społecznych.

3) Jeśli jest to właściwe, do prac rad portowych, regionalnych lub krajowych powinni być włączani konsulowie państw morskich i lokalni przedstawiciele zagranicznych organizacji do spraw socjalno-kulturalnych, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

10.1) Członkowie powinni zapewnić, by udogodnienia i usługi socjalno-kulturalne dla marynarzy otrzymały odpowiednie i regularne wsparcie finansowe.

2) Zgodnie z warunkami i praktyką krajową wsparcie finansowe powinno pochodzić z jednego lub więcej następujących źródeł:

- a) subwencje z funduszy publicznych;
- b) podatki lub inne specjalne opłaty pochodzące ze środowisk morskich;
- c) dobrowolne składki armatorów, marynarzy lub ich organizacji;
- d) dobrowolne składki z innych źródeł.

3) Gdy pobierane są podatki lub specjalne opłaty, powinny być one wykorzystywane wyłącznie dla tych celów, dla jakich zostały nałożone.

11. Hotele lub zajazdy odpowiednie dla marynarzy powinny być dostępne tam, gdzie istnieje na nie zapotrzebowanie. Takie hotele lub zajazdy powinny być właściwie kontrolowane, ceny powinny być rozsądnej wysokości i, tam gdzie jest to niezbędne i możliwe, należy podjąć działania umożliwiające zamieszkanie rodzinom marynarzy.

12.1) W portach powinny być tworzone lub rozwijane niezbędne udogodnienia socjalno-kulturalne i rekreacyjne. Powinny one obejmować:

- a) sale spotkań i wypoczynku, jeśli jest taka potrzeba;
- b) urządzenia sportowe i urządzenia na świeżym powietrzu, w tym dla potrzeb zawodów;
- c) udogodnienia oświatowe;
- d) jeśli właściwe, udogodnienia dla praktyk religijnych i porad indywidualnych.

2) Udogodnienia te mogą być zapewnione przez udostępnienie marynarzom, zgodnie z ich potrzebami, udogodnień przeznaczonych dla ogólniejszego użytku.

13. Gdy duża liczba marynarzy różnej narodowości potrzebuje ułatwień takich jak hotele, kluby i urządzenia sportowe w danym porcie, właściwe władze lub instytucje krajów pochodzenia marynarzy i państw bandery, a także zainteresowane stowarzyszenia międzynarodowe powinny konsultować się i współpracować między sobą i z właściwymi władzami i instytucjami kraju, w którym znajduje się ten port, w celu połączenia zasobów i uniknięcia zbędnego dublowania.

14.1) Należy rozpowszechniać wśród marynarzy informacje na temat ułatwień ogólnie dostępnych w portach przeznaczenia – szczególnie transportowych, socjalnych,

rozrywkowych i oświatowych, a także miejsc kultu, jak również udogodnień przeznaczonych specjalnie dla marynarzy.

2) Środki rozpowszechniania takich informacji mogą obejmować:

- a) dystrybucję na brzegu i, za zgodą kapitana, na statku – broszur w najbardziej odpowiednich językach, zawierających dokładne informacje na temat udogodnień dostępnych dla marynarzy w porcie przeznaczenia lub w najbliższym porcie, do którego zmierza statek; broszury takie powinny zawierać plan miasta i portu;
- b) tworzenie w większych portach biur informacyjnych, łatwo dostępnych dla marynarzy i posiadających personel mogący udzielić bezpośrednio wszelkich niezbędnych wyjaśnień i porad.

15. Odpowiednie środki transportu o cenach umiarkowanych powinny być dostępne w każdym rozsądnym czasie, gdy jest to potrzebne, aby umożliwić marynarzom dojazd do miasta z dogodnych punktów w porcie.

16. Wszelkie odpowiednie środki powinny zostać podjęte w celu zapoznania marynarzy wpływających do portu z:

- a) wszystkimi szczególnymi zagrożeniami i chorobami, na jakie mogą być narażeni i metodami ich unikania;
- b) potrzebą poddania się przez osoby cierpiące na choroby wczesnemu leczeniu i najbliższymi ułatwieniami dostępnymi dla celów takiego leczenia;
- c) niebezpieczeństwem, jakie wynika z używania narkotyków i alkoholu.

17. Należy podjąć środki zapewniające, by marynarze mieli dostęp, będąc w porcie, do:

- a) przychodni w przypadku choroby lub wypadku;
- b) jeśli niezbędne – szpitali;
- c) ułatwień dla leczenia dentyścycznego, szczególnie w nagłych wypadkach.

18. Właściwe władze powinny podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapoznania armatorów i marynarzy wpływających do portu ze specjalnymi przepisami i zwyczajami, których nieprzestrzeganie może im grozić pozbawieniem wolności.

19. Teren portu i drogi dojazdowe powinny być zaopatrzone przez właściwe władze w odpowiednie oświetlenie i oznakowanie, a także regularne patrole, dla ochrony marynarzy.

20.1) Dla ochrony obcych marynarzy należy podjąć środki w celu ułatwienia:

- a) dostępu do ich konsulów;
- b) efektywnej współpracy między konsułami i władzami lokalnymi lub krajowymi.

2) Gdy marynarz zostanie z jakiegóż przyczyny zatrzymany na terytorium Członka, właściwa władza powinna, na jego prośbę, natychmiast poinformować o tym państwo bandery i państwo, którego obywatelem jest marynarz. Państwo, którego obywatelem jest marynarz, powinno natychmiast poinformować jego najbliższą rodzinę. Jeśli marynarz został uwięziony, właściwa władza powinna niezwłocznie powiadomić marynarza o prawie do wystąpienia z taką prośbą. Członek powinien pozwolić urzędnikom konsularnym tych państw na niezwłoczne spotkanie się z nim i następnie na regularne wizyty u niego przez cały okres pobytu w więzieniu.

3) Sprawa zatrzymanego marynarza powinna być niezwłocznie rozpatrzona zgodnie z właściwą procedurą prawną, a państwo bandery i państwo, którego obywatelem jest marynarz, powinny być informowane o rozwoju sytuacji.

21.1) Marynarzom oczekującym w obcych portach na repatriację należy udzielić wszelkiej możliwej pomocy praktycznej.

2) W przypadku opóźniania się repatriacji marynarzy, właściwa władza powinna zapewnić, by o tym fakcie natychmiast został poinformowany przedstawiciel konsularny lub lokalny państwa bandery.

22. Członkowie powinni podjąć środki, jeśli jest to konieczne, mające na celu zapewnienie marynarzom ochrony przed agresją i innymi aktami bezprawia, w czasie pobytu statków na ich wodach terytorialnych, a w szczególności w pobliżu portów.

III. UDOGODNIENIA I USŁUGI SOCJALNO-KULTURALNE NA MORZU

23.1) Dla dobra marynarzy należy zapewnić udogodnienia socjalno-kulturalne na pokładzie statku. Jeżeli jest to praktyczne, udogodnienia takie powinny obejmować:

- a) możliwość oglądania telewizji i słuchania radia;
- b) projekcje filmów lub filmów wideo, których liczba powinna być odpowiednia do długości podróży i, jeśli jest to konieczne, powinny być one zmieniane w rozsądnych okresach;
- c) urządzenia sportowe, włączając urządzenia do ćwiczeń, gry stołowe i pokładowe;
- d) gdzie jest to możliwe, udogodnienia do pływania;
- e) bibliotekę z książkami zawodowymi i innymi, której zbiory powinny odpowiadać długości podróży i być zmieniane w rozsądnych okresach;
- f) ułatwienia dla prowadzenia w wolnych chwilach twórczości artystycznej.

2) Jeżeli jest to możliwe i stosowne oraz nie jest sprzeczne ze zwyczajami krajowymi, religijnymi lub społecznymi, należy rozważyć możliwość zorganizowania barów na pokładzie statku.

24. Programy szkolenia zawodowego dla marynarzy powinny, gdzie jest to właściwe, obejmować kształcenie i informację na tematy związane ze sprawami socjalno-bytowymi marynarzy, włączając w to sprawy dotyczące ogólnych zagrożeń dla ich zdrowia.

25. 1) Jeśli istnieje połączenie telefoniczne między statkiem a lądem, powinno ono być udostępnione marynarzom, a opłaty za korzystanie z telefonu powinny być rozsądnej wysokości.

2) Należy uczynić wszystko co możliwe, aby poczta marynarzy była przesyłana w sposób możliwie najpełniejszy i najszybszy. Należy również poczynić starania, aby marynarze nie musieli uiszczać dodatkowych opłat pocztowych, w przypadku gdy wskutek okoliczności od nich niezależnych ich poczta musi być przeadresowana.

26.1) Należy przedsięwziąć środki w celu zapewnienia, aby w każdym przypadku, gdy będzie to możliwe i uzasadnione, zgodnie z właściwym ustawodawstwem krajowym lub przepisami międzynarodowymi, marynarze szybko otrzymali pozwolenie na przyjęcie na swych statkach, podczas postoju w porcie, swych małżonków, krewnych i przyjaciół.

2) Należy rozważyć możliwość zezwolenia marynarzom na to, by ich małżonkowie mogli im towarzyszyć od czasu do czasu w rejsie, tam gdzie jest to wykonalne i uzasadnione. Współmałżonkowie ci powinni zostać odpowiednio ubezpieczeni od wypadku i choroby; armatorzy powinni marynarzom udzielić wszelkiej pomocy w dokonaniu takiego ubezpieczenia.

27. Osoby odpowiedzialne w portach i na statkach powinny poczynić wszelkie wysiłki w celu umożliwienia marynarzom zejścia na ląd możliwie szybko po przybyciu statku do portu.

IV. OSZCZĘDNOŚCI I PRZEKAZYWANIE WYNAGRODZENIA

28. W celu ułatwienia marynarzom dokonywania oszczędności i przekazywania ich rodzinom:

- a) powinien zostać przyjęty prosty, szybki i bezpieczny system, działający przy pomocy konsulów lub innych właściwych władz, kapitana, agentów armatorów lub godnych zaufania instytucji finansowych, umożliwiający marynarzom, a w szczególności marynarzom przebywającym w obcym kraju lub służącym na statku zarejestrowanym w kraju innym niż ich kraj ojczysty deponowanie lub przekazywanie całych swoich wynagrodzeń lub ich części;
- b) powinien zostać utworzony lub upowszechniony system umożliwiający marynarzom, w momencie ich przyjęcia do pracy lub w czasie podróży, jeśli sobie tego życzą, wydanie stałego polecenia przekazywania regularnie części poborów rodzinom;
- c) pieniądze te powinny być przekazywane w odpowiednim czasie i bezpośrednio osobie lub osobom określonym przez marynarza;
- d) powinny zostać poczynione wysiłki w celu zapewnienia potwierdzenia przez niezależne źródła, iż pieniądze są rzeczywiście przekazywane osobie lub osobom określonym przez marynarza.

Konwencja Nr 164

dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej badania lekarskiego marynarzy, z 1946 r., Konwencji dotyczącej pomieszczenia załogi na statku (zrewidowanej), z 1949 r., Konwencji dotyczącej pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), z 1970 r., Zalecenia dotyczącego apteczek pokładowych, z 1958 r., Zalecenia dotyczącego porad lekarskich na morzu, z 1958 r., i Konwencji i Zalecenia dotyczących zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy, z 1970 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia międzynarodowej Konwencji dotyczącej norm szkolenia, świadectw i wacht marynarzy, z 1978 r., jeśli chodzi o szkolenia w zakresie pierwszej pomocy medycznej w razie wypadków lub chorób, które mogą wystąpić na pokładzie statku,

biorąc pod uwagę, że dla powodzenia działalności w dziedzinie ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy niezbędne jest utrzymanie ścisłej współpracy między Międzynarodową Organizacją Pracy, Międzynarodową Organizacją Morską i Światową Organizacją Zdrowia w ich zakresach działalności,

biorąc pod uwagę, że poniższe normy zostały zgodnie z tym opracowane przy współpracy Międzynarodowej Organizacji Morskiej i Światowej Organizacji Zdrowia, i że przewiduje się kontynuowanie tej współpracy w zakresie stosowania tych norm,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia ósmego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej (marynarze), z 1987 r.

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do każdego statku morskiego, będącego własnością publiczną lub prywatną, który jest zarejestrowany na terytorium jakiegokol-

¹ Data wejścia w życie: 11 stycznia 1991 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

wiek Członka, którego obowiązuje niniejsza Konwencja i który normalnie zajmuje się morską żeglugą handlową.

2. W zakresie, jaki wydaje się wykonalny, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, właściwa władza zastosuje postanowienia niniejszej Konwencji do morskiego rybołówstwa handlowego.

3. W razie wątpliwości, czy dane statki mogą być uważane za zajmujące się morską żeglugą handlową lub morskim rybołówstwem handlowym dla celów niniejszej Konwencji, sprawę tę rozstrzyga właściwa władza po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów, marynarzy i rybaków.

4. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „marynarz” oznacza każdą osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku morskiego, do którego ma zastosowanie niniejsza Konwencja.

Artykuł 2

Niniejsza Konwencja będzie wprowadzana w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, zarządzeń wewnętrznych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych albo w każdy inny sposób właściwy ze względu na warunki krajowe.

Artykuł 3

Każdy Członek przez ustawodawstwo krajowe uczyni armatorów odpowiedzialnymi za utrzymanie statków we właściwych warunkach sanitarnych i higienicznych.

Artykuł 4

Każdy Członek zapewni, by zostały podjęte środki gwarantujące marynarzom na pokładzie statków ochronę zdrowia i opiekę medyczną, które:

- a) zapewnią stosowanie do marynarzy wszelkich przepisów ogólnych dotyczących ochrony zdrowia w pracy i opieki medycznej, odnoszących się do marynarzy, jak również przepisów specjalnych dotyczących pracy na pokładzie;
- b) będą mieć na celu zapewnienie marynarzom ochrony zdrowia i opieki medycznej możliwie porównywalnej z tą, z jakiej powszechnie korzystają pracownicy na lądzie;
- c) zagwarantują marynarzom prawo do wizyt u lekarza w odwiedzanym porcie, gdzie jest to możliwe;
- d) zapewnią, by marynarze wchodzący w skład załogi statku mieli prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, do bezpłatnej opieki medycznej i ochrony zdrowia;
- e) nie ograniczą się do leczenia chorych marynarzy, lecz będą obejmować środki o charakterze zapobiegawczym i poświęcą szczególną uwagę rozwojowi programów popierania zdrowia i oświaty zdrowotnej, tak aby sami marynarze mogli odegrać aktywną rolę w zmniejszaniu występowania wśród nich zachorowań.

Artykuł 5

1. Każdy statek, do którego niniejsza Konwencja ma zastosowanie, jest zobowiązany do posiadania apteczki lekarskiej.

2. Zawartość apteczki lekarskiej i pokładowy sprzęt medyczny będzie określony przez właściwą władzę, biorąc pod uwagę takie czynniki, jak rodzaj statku, liczba osób na pokładzie oraz charakter przeznaczenia i czas trwania podróży.

3. Opracowując lub zmieniając przepisy krajowe dotyczące zawartości apteczek lekarskich i pokładowego sprzętu medycznego, właściwa władza weźmie pod uwagę międzynarodowe zalecenia w tym zakresie, takie jak najnowsze wydanie „Międzynarodowego poradnika medycznego dla statków” i „Listy podstawowych lekarstw” opublikowane przez Światową Organizację Zdrowia, a także postęp wiedzy medycznej i aprobowane metody leczenia.

4. Apteczka lekarska i jej zawartość, a także pokładowy sprzęt medyczny będą w sposób właściwy utrzymywane i kontrolowane w regularnych odstępach czasu nie przekraczających 12 miesięcy przez odpowiedzialne osoby wyznaczone przez właściwą władzę, które zapewnią kontrolę upływu daty ważności i warunków przechowywania wszystkich lekarstw.

5. Właściwa władza zapewni, by zawartość apteczki lekarskiej została spisana i oznakowana z użyciem nazw rodzajowych, oprócz firmowych, upływu dat ważności i warunków przechowywania i by odpowiadały one stosowanemu w kraju przewodnikowi medycznemu.

6. Właściwa władza zapewni, jeśli ładunek, który jest klasyfikowany jako niebezpieczny, nie został objęty najnowszym wydaniem „Poradnika pierwszej pomocy medycznej w razie wypadków związanych z niebezpiecznymi towarami”, opublikowanego przez Międzynarodową Organizację Morską, by kapitan, marynarze i inne zainteresowane osoby zostali poinformowani o charakterze tych substancji, związanych z nimi zagrożeniach, niezbędnych środkach ochrony osobistej, odpowiednim postępowaniu medycznym i specjalistycznych odtrutkach. Takie specjalne odtrutki i środki ochrony osobistej powinny znajdować się na pokładzie, jeżeli przewożone są niebezpieczne towary.

7. W nagłych przypadkach i gdy lekarstwa przepisane przez wykwalifikowany personel medyczny nie ma w apteczce lekarskiej, armator podejmie wszelkie niezbędne kroki w celu jego uzyskania, tak szybko, jak to tylko jest możliwe.

Artykuł 6

1. Każdy statek, do którego niniejsza Konwencja ma zastosowanie, jest zobowiązany do posiadania pokładowego poradnika medycznego przyjętego przez właściwą władzę.

2. Poradnik medyczny powinien wyjaśniać, w jaki sposób należy korzystać z zawartości apteczki lekarskiej, celem jego jest umożliwienie osobom nie będącym lekarzami opieki nad chorym lub ofiarą wypadku na pokładzie zarówno za pomocą porad medycznych otrzymywanych za pośrednictwem łączności radiowej lub satelitarnej, jak też i bez takich porad.

3. Opracowując lub zmieniając pokładowy poradnik medyczny właściwa władza uwzględni międzynarodowe zalecenia w tym zakresie, takie jak najnowsze wydanie „Międzynarodowego poradnika medycznego dla statków” i „Poradnika pierwszej pomocy medycznej w razie wypadków związanych z niebezpiecznymi towarami”.

Artykuł 7

1. Właściwa władza zapewni, przez wcześniej przygotowany system, by porady medyczne za pomocą łączności radiowej lub satelitarnej, obejmujące porady specjalistyczne, były dostępne dla statków znajdujących się na morzu o każdej porze dnia i nocy.

2. Takie porady medyczne, włączając transmisję za pomocą łączności radiowej lub satelitarnej informacji medycznej między statkiem i osobami udzielającymi porad znajdującymi się na brzegu, powinny być dostępne bezpłatnie dla wszystkich statków bez względu na terytorium, na jakim zostały zarejestrowane.

3. W celu zapewnienia optymalnego korzystania z możliwości konsultacji medycznych za pomocą łączności radiowej lub satelitarnej:

- a) wszystkie statki, do których stosuje się niniejsza Konwencja, wyposażone w radio, będą mieć na pokładzie pełną listę stacji radiowych, od których można otrzymać porady medyczne;
- b) wszystkie statki, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, wyposażone w system komunikacji satelitarnej, będą mieć pełną listę przybrzeżnych stacji naziemnych, od których można otrzymać porady medyczne;
- c) listy będą uaktualniane i przechowywane pod opieką osoby zajmującej się na pokładzie łącznością.

4. Marynarze zwracający się o poradę medyczną za pomocą łączności radiowej lub satelitarnej zostaną poinstruowani w zakresie korzystania z pokładowego poradnika medycznego i działu medycznego najnowszego wydania „Międzynarodowego kodu sygnałów” opublikowanego przez Międzynarodową Organizację Morską, tak aby mogli zrozumieć rodzaj informacji niezbędnych dla konsultowanego lekarza oraz otrzymaną poradę.

5. Właściwa władza zapewni, by lekarze, udzielając porad medycznych zgodnie z niniejszym artykułem, zostali właściwie przeszkoleni i zapoznani z warunkami na pokładzie statku.

Artykuł 8

1. Wszystkie statki, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, mające na swym pokładzie co najmniej 100 marynarzy i normalnie zajmujące się żeglugą międzynarodową o czasie trwania powyżej trzech dni, w składzie załogi będą mieć lekarza, który będzie odpowiedzialny za opiekę medyczną.

2. Ustawodawstwo krajowe określi, jakie inne statki będą zobowiązane do włączenia do składu załogi lekarza, biorąc pod uwagę, między innymi takie czynniki, jak okres trwania podróży, jej charakter i warunki, a także liczbę marynarzy na pokładzie.

Artykuł 9

1. Wszystkie statki, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, które nie mają w składzie swojej załogi lekarza, włączają do swojej załogi co najmniej jedną osobę, do której zwykłych obowiązków należeć będzie zajmowanie się opieką medyczną i zastosowanie lekarstw.

2. Osoby zajmujące się opieką medyczną na pokładzie, nie będąc lekarzami, powinny ukończyć z wynikiem zadowalającym zatwierdzony przez właściwe władze kurs teoretyczny i praktyczny w zakresie pomocy lekarskiej. Kurs taki powinien obejmować:

- a) dla statków o pojemności brutto poniżej 1600 ton, które normalnie mogą mieć dostęp do fachowej opieki medycznej i urzędzeń medycznych w ciągu 8 godzin, szkolenie podstawowe, które pozwoli tym osobom udzielić natychmiastowej skutecznej pomocy medycznej w razie wypadków lub chorób, które mogą wystąpić na pokładzie statku, oraz skorzystać z porad medycznych za pośrednictwem łączności radiowej lub satelitarnej;
- b) dla wszystkich innych statków bardziej zaawansowane szkolenie medyczne obejmujące szkolenie praktyczne na wydziale szpitala zajmującego się pomocą w nagłych wypadkach, jeśli jest to wykonalne, i szkolenie w zakresie stosowania takich technik jak terapia dożylna, co umożliwi zainteresowanym osobom efektywnie uczestniczyć w skoordynowanych programach pomocy medycznej dla statków na morzu i udzielanie chorym lub rannym opieki medycznej na zadowalającym poziomie, w czasie, w którym będą oni pozostawać na pokładzie. Jeśli jest to możliwe, szkolenie będzie prowadzone pod nadzorem lekarza mającego głęboką wiedzę i orientację w zakresie problemów medycznych oraz okoliczności związanych z zawodem marynarza, włączając wiedzę specjalistyczną w zakresie usług medycznych za pośrednictwem łączności radiowej i satelitarnej.

3. Kursy, o których mowa w niniejszym artykule, będą oparte na treści najnowszego wydania „Międzynarodowego poradnika medycznego dla statków”, „Poradnika pierwszej pomocy medycznej w razie wypadków związanych z niebezpiecznymi towarami”, „Dokumentu mającego służyć za poradnik – Poradnik w zakresie międzynarodowego szkolenia morskiego”, opublikowanych przez Międzynarodową Organizację Morską i działu medycznego „Międzynarodowego kodu sygnałów”, a także na podobnych poradnikach krajowych.

4. Osoby, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, i wszyscy inni marynarze wyznaczeni przez właściwą władzę będą poddani kursom, w okresach około pięcioletnich, które pozwolą im na utrzymanie i poszerzenie wiedzy i umiejętności oraz na zapoznanie się z nowościami.

5. Wszyscy marynarze w czasie morskiego szkolenia zawodowego będą poinstruowani w zakresie natychmiastowego działania, które trzeba podjąć w razie wystąpienia wypadku lub w innym nagłym przypadku na pokładzie.

6. Ponadto osoba lub osoby zajmujące się opieką medyczną na pokładzie, wyznaczony członek lub członkowie załogi otrzymają podstawowe szkolenie w zakresie opieki medycznej, umożliwiające im podjęcie natychmiastowego skutecznego działania w razie wypadków lub chorób, które mogą wystąpić na pokładzie statku.

Artykuł 10

Wszystkie statki, do których niniejsza Konwencja ma zastosowanie, dostarczą, jeśli jest to wykonalne, wszelką możliwą pomoc medyczną innym statkom, które mogą o tę pomoc prosić.

Artykuł 11

1. Na każdym statku o pojemności brutto co najmniej 500 ton i mającym na pokładzie co najmniej 15 marynarzy oraz zajmującym się żeglugą o czasie trwania powy-

zej 3 dni, powinna być odrębna izba dla chorych. Właściwa władza może złagodzić ten wymóg w przypadku statków zajmujących się żeglugą przybrzeżną.

2. Artykuł ten będzie stosowany, jeśli jest to rozsądne i wykonalne, na każdym statku o pojemności brutto od 200 do 500 ton i holownikach.

3. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do statków, których głównym środkiem napędowym jest żagiel.

4. Pomieszczenie szpitalne powinno być odpowiednio usytuowane, tak aby było łatwo dostępne i aby zapewnić wygodę osobom tam przebywającym oraz umożliwić właściwe ich dogłębienie bez względu na pogodę.

5. Izba chorych powinna być zaprojektowana w taki sposób, by ułatwić konsultacje i udzielanie pierwszej pomocy medycznej.

6. Wejście, koje, oświetlenie, wentylacja, instalacje ogrzewcze i wodne powinny być tak zaprojektowane, aby zapewnić wygodę i ułatwić leczenie osób tam przebywających.

7. Właściwa władza określi wymaganą liczbę koi w izbie chorych.

8. Osobom przebywającym w izbie chorych będzie zapewniona do ich wyłącznych potrzeb ubakacja, stanowiąca część tego pomieszczenia lub znajdująca się w pobliżu.

9. Izba chorych będzie używana wyłącznie do potrzeb medycznych.

Artykuł 12

1. Właściwa władza opracuje formularz raportu medycznego dla marynarzy jako wzorzec dla użytku lekarzy okrętowych, kapitanów lub osób zajmujących się opieką medyczną na pokładzie oraz szpitali lub lekarzy na lądzie.

2. Formularz będzie specjalnie opracowany, tak aby ułatwić wymianę informacji medycznych i podobnych dotyczących marynarzy między statkiem a brzegiem w przypadku chorób lub wypadku.

3. Informacje zawarte w formularzu raportu medycznego będą poufne i nie będą używane w innym celu niż dla ułatwienia leczenia marynarzy.

Artykuł 13

1. Członkowie, których obowiązuje niniejsza Konwencja, będą ze sobą współpracować w popieraniu ochrony zdrowia marynarzy i opieki medycznej nad nimi na pokładzie statku. 2. Współpraca ta może obejmować następujące sprawy:

- a) rozwój i koordynację poszukiwań i ratowania oraz organizację szybkiej pomocy medycznej i ewakuacji na morzu poważnie chorych lub zranionych znajdujących się na pokładzie statku dzięki takim systemom, jak okresowe zgłaszanie pozycji statku, ośrodki koordynacji akcji ratunkowej i usługi helikopterów w nagłych przypadkach, zgodnie z postanowieniami Międzynarodowej Konwencji dotyczącej poszukiwań i akcji ratunkowej na morzu, z 1979 r., i „Podręcznika dotyczącego poszukiwań i akcji ratunkowej w żegludze handlowej” oraz „Podręcznika dotyczącego poszukiwań i akcji ratunkowej” Międzynarodowej Organizacji Morskiej;

- b) optymalne wykorzystanie statków rybackich z lekarzem na pokładzie i statków stacjonarnych na morzu, które mogą zapewnić usługi szpitalne i ratownicze;
- c) opracowanie i prowadzenie na bieżąco międzynarodowej listy lekarzy i zakładów leczniczych dostępnych na całym świecie dla celów pomocy medycznej dla marynarzy w nagłych przypadkach;
- d) przewożenie marynarzy do portu, jeśli potrzebują oni pilnego leczenia;
- e) repatriację marynarzy przebywających w zagranicznych szpitalach tak szybko, jak jest to wykonalne, zgodnie z poradą medyczną lekarzy odpowiedzialnych za przypadek, która uwzględnia życzenia i potrzeby marynarzy;
- f) zorganizowanie osobistej pomocy marynarzom w czasie repatriacji, zgodnie z poradą medyczną lekarzy odpowiedzialnych za przypadek, która uwzględnia życzenia i potrzeby marynarzy;
- g) starania mające na celu tworzenie ośrodków zdrowia dla marynarzy do:
 - i) prowadzenia badań w dziedzinie sytuacji zdrowotnej, leczenia medycznego i profilaktyki zdrowotnej marynarzy;
 - ii) szkolenia personelu medycznego i pomocniczego w zakresie medycyny morskiej;
- h) zbieranie i ocena danych statystycznych w zakresie wypadków przy pracy, chorób i nieszczęśliwych wypadków marynarzy oraz ich integrację i harmonizowanie z wszelkimi istniejącymi krajowymi systemami badań statystycznych w zakresie wypadków przy pracy, chorób i nieszczęśliwych wypadków obejmujących inne kategorie pracowników;
- i) organizowanie międzynarodowej wymiany informacji technicznej, materiału i personelu szkoleniowego, a także międzynarodowych kursów szkoleniowych, seminariów i grup roboczych;
- j) zapewnienie wszystkim marynarzom specjalnych usług leczniczych, profilaktycznych i medycznych w porcie lub udostępnianie im powszechnych usług zdrowotnych, medycznych i rehabilitacyjnych;
- k) zajmowanie się repatriacją ciał lub popiołów zmarłych marynarzy zgodnie z życzeniem najbliższych krewnych, tak szybko, jak jest to wykonalne.

3. Współpraca międzynarodowa w dziedzinie ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy będzie oparta na porozumieniach dwu- lub wielostronnych albo na konsultacjach między Państwami Członkowskimi.

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 165

dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego marynarzy, która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej rewidującej Konwencję dotyczącą ubezpieczenia na wypadek choroby, z 1936 r., i Konwencję dotyczącą zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r.,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana), z 1987 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „Członek” oznacza każdego Członka Międzynarodowej Organizacji Pracy, który jest związany niniejszą Konwencją;
- b) określenie „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego, jak również ustawy i zarządzenia;
- c) określenie „marynarze” oznacza osoby zatrudnione w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku morskiego, który zajmuje się przewozem ładunku lub pasażerów dla celów handlowych, jest wykorzystywany dla każdego innego celu handlowego lub jest holownikiem morskim, z wyjątkiem osób zatrudnionych na:
 - i) małych statkach, włączając w to statki, których głównym napędem jest żagiel, bez względu na to, czy są one wyposażone w silniki pomocnicze;
 - ii) statkach takich, jak instalacje wiertnicze i platformy wiertnicze, gdy nie zajmują się nawigacją, decyzję, które statki i urządzenia są objęte literami i) oraz ii),

¹ Data wejścia w życie: 2 lipca 1992 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

podejmuje właściwa władza każdego Członka po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy;

- d) określenie „osoba będąca na utrzymaniu” ma znaczenie nadane mu przez ustawodawstwo krajowe;
- e) określenie „pozostali przy życiu” oznacza osoby określone lub uznane za takie przez ustawodawstwo, zgodnie z którym przyznawane są świadczenia, jeżeli osoby są określone lub uznane za „pozostałe przy życiu” zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem jedynie pod warunkiem, że mieszkały ze zmarłym, to warunek ten może być uważany za spełniony w odniesieniu do osób, dla których zmarły stanowił główne źródło utrzymania;
- f) określenie „właściwy Członek” oznacza Członka, zgodnie z którego ustawodawstwem zainteresowana osoba może domagać się świadczenia;
- g) określenia „zamieszkanie” i „mieszkaniec” odnoszą się do zwykłego miejsca stałego pobytu;
- h) określenie „tymczasowy mieszkaniec” odnosi się do tymczasowego pobytu;
- i) określenie „repatriacja” oznacza przewiezienie do miejsca, do którego marynarze są uprawnieni powrócić, zgodnie z ustawodawstwem lub układami zbiorowymi mającymi do nich zastosowanie;
- j) określenie „bezskładkowe” stosuje się do świadczeń, których przyznanie nie zależy od bezpośredniego udziału finansowego osób chronionych lub ich pracodawcy ani od okresu działalności zawodowej;
- k) określenie „uchodźca” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji o statusie uchodźców z dnia 28 lipca 1951 roku oraz w ust. 2 art. 1 Protokołu o statusie uchodźców z dnia 31 stycznia 1967 roku;
- l) określenie „bezpąństwowiec” ma znaczenie nadane mu w art. 1 Konwencji o statusie bezpaństwowców z dnia 28 września 1954 roku.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich marynarzy i tam, gdzie może mieć zastosowanie, do osób będących na ich utrzymaniu i pozostałych po nich przy życiu.

2. W zakresie, jaki wydaje się wykonalny, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i statków rybackich oraz rybaków, właściwa władza będzie stosować postanowienia niniejszej Konwencji do morskiego rybołówstwa handlowego.

Artykuł 3

Członkowie są zobowiązani do przestrzegania postanowień art. 9 lub art. 11 w odniesieniu do co najmniej trzech spośród następujących działów zabezpieczenia społecznego:

- a) opieka lekarska;
- b) zasiłek chorobowy;
- c) świadczenie na wypadek bezrobocia;
- d) świadczenie na starość;

- e) świadczenie w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- f) świadczenie rodzinne;
- g) świadczenie macierzyńskie;
- h) świadczenie na wypadek inwalidztwa;
- i) świadczenie na wypadek śmierci żywiciela rodziny;
obejmując co najmniej jeden z działów wymienionych w literach c), d), e), h) oraz i).

Artykuł 4

Każdy Członek określi w czasie ratyfikacji, w odniesieniu do których działów wymienionych w art. 3 przyjmuje zobowiązania wynikające z art. 9 lub 11 oddzielnie wskaże, w odniesieniu do których z tych działów, zobowiązuje się stosować normy minimalne z art. 9, lub normy wyższe z art. 11.

Artykuł 5

Każdy Członek może następnie notyfikować Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje, z mocą obowiązującą od daty notyfikacji, zobowiązania niniejszej Konwencji w odniesieniu do jednego lub więcej działów, wymienionych w art. 3, jeszcze nie określonych w czasie jego ratyfikacji, wskazując oddzielnie w odniesieniu do każdego z tych działów, czy zobowiązuje się stosować do tego działu normy minimalne z art. 9, czy normy wyższe z art. 11.

Artykuł 6

Każdy Członek może następnie w drodze zawiadomienia Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, które nabierze mocy od daty notyfikacji, zastąpić stosowanie postanowień art. 9 postanowieniami art. 11 w odniesieniu do każdego przyjętego działu.

CZĘŚĆ II

PRZEWIDZIANA OCHRONA

NORMY OGÓLNE

Artykuł 7

Ustawodawstwo każdego Członka zagwarantuje marynarzom, do których ma zastosowanie ustawodawstwo tego Członka, ochronę w zakresie zabezpieczenia społecznego nie mniej korzystną od tej, która przysługuje pracownikom zatrudnionym na lądzie, w odniesieniu do któregośkolwiek z działów zabezpieczenia społecznego wymienionych w art. 3, dla których to ustawodawstwo pozostaje w mocy.

Artykuł 8

Każdy Członek podejmie środki, aby skoordynować różne systemy zabezpieczenia społecznego, tak aby zostały zachowane prawa w trakcie nabywania przez osobę, która przestała podlegać systemowi obowiązkowego zabezpieczenia społecznego marynarzy i która zaczyna podlegać odpowiedniemu systemowi tego Członka obejmującemu pracowników lądowych lub *vice versa*.

NORMY MINIMALNE

Artykuł 9

Jeżeli Członek przyjął stosowanie postanowień niniejszego artykułu do któregokolwiek działu zabezpieczenia społecznego, marynarze oraz – tam gdzie może to mieć zastosowanie – osoby będące na ich utrzymaniu i pozostałe po nich przy życiu, którzy są chronieni przez ustawodawstwo tego Członka, będą uprawnieni do świadczeń z zabezpieczenia społecznego nie mniej korzystnych w zakresie ryzyka objętego ochroną, warunków przyznania, poziomu i okresu od tych, które są określone w następujących postanowieniach Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., dla danego działu, a mianowicie:

- a) dla opieki lekarskiej w artykułach 8, 10 (ustępy 1, 2 i 3), 11 i 12 (ust. 1);
- b) dla zasiłku chorobowego w artykułach 14, 16 (łącznie z art. 65 lub 66 albo 67), 17 i 18 (ust. 1);
- c) dla świadczenia na wypadek bezrobocia w artykułach 20, 22 (łącznie z art. 65 lub 66 albo 67), 23 i 24;
- d) dla świadczeń na starość w artykułach 26, 28 (łącznie z art. 65 lub 66 albo 67), 29 i 30;
- e) dla świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w artykułach 32, 34 (ustępy 1, 2 i 4), 35 i 36 (łącznie z art. 65 lub 66) i 38;
- f) dla świadczenia rodzinnego w artykułach 40, 42, 43, 44 (łącznie z art. 66, tam gdzie to może mieć zastosowanie) i 45;
- g) dla świadczenia macierzyńskiego w artykułach 47, 49 (ustępy 1, 2 i 3), 50 (łącznie z art. 65 lub 66), 51 i 52;
- h) dla świadczenia na wypadek inwalidztwa w artykułach 54, 56 (łącznie z art. 65 lub 66 albo 67), 57 i 58;
- i) dla świadczenia na wypadek śmierci żywiciela rodziny w artykułach 60, 62 (łącznie z art. 65 lub 66 albo 67), 63 i 64.

Artykuł 10

W celu stosowania postanowień liter a), b), c), d), g) (w odniesieniu do opieki lekarskiej), h) lub i) art. 9 Członek może uwzględnić ochronę wynikającą z ubezpieczenia, które w myśl ustawodawstwa krajowego nie jest obowiązkowe dla marynarzy, jeżeli to ubezpieczenie:

- a) jest nadzorowane przez władze publiczne lub administrowane, zgodnie z ustalonymi normami, wspólnie przez armatorów i marynarzy;
- b) obejmuje istotną część marynarzy, których zarobki nie przekraczają zarobków wykwalifikowanego pracownika; oraz
- c) jest zgodne, łącznie z innymi formami ochrony, gdzie właściwe, z odpowiednimi postanowieniami Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r.

NORMY WYŻSZE

Artykuł 11

Jeżeli Członek przyjął stosowanie postanowień niniejszego artykułu do któregośkolwiek działu zabezpieczenia społecznego, marynarze oraz – tam gdzie może to mieć zastosowanie – osoby będące na ich utrzymaniu i pozostałe po nich przy życiu, którzy są chronieni przez ustawodawstwo tego Członka, będą uprawnieni do świadczeń z zabezpieczenia społecznego nie mniej korzystnych w zakresie ryzyka objętego ochroną, warunków przyznania, poziomu i okresu od tych, które są określone dla:

- a) opieki lekarskiej w artykułach 7 a), 8, 9, 13, 15, 16 i 17 Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.;
- b) zasiłku chorobowego w artykułach 7 b), 18, 21 (łącznie z art. 22 lub 23 albo 24), 25, 26 (ustępy 1 i 3) Konwencji dotyczącej opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.;
- c) świadczenia na starość w artykułach 15, 17 (łącznie z art. 26 lub 27 albo 28), 18, 19, 29 (ust. 1) Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.;
- d) świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w artykułach 6, 9 (ustępy 2 i 3) zdanie wstępne 10, 13 (łącznie z art. 19 lub 20), 14 (łącznie z art. 19 lub 20, 15 (ust. 1), 16, 17, 18 (ustępy 1 i 2) (łącznie z art. 19 lub 20 i 21) (ust. 1) Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.;
- e) świadczenia macierzyńskie w artykułach 3 i 4 Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowana), z 1952 r.;
- f) świadczenia na wypadek inwalidztwa w artykułach 8, 10 (łącznie z art. 26 lub 27 albo 28), 11, 12, 13, i 29 (ust. 1) Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.;
- g) świadczenia na wypadek śmierci żywiciela rodziny w artykułach 21, 23 (łącznie z art. 26 lub 27 albo 28), 24, 25 i 29 (ust. 1) Konwencji dotyczącej świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, z 1967 r.;
- h) świadczenia na wypadek bezrobocia i zasiłku rodzinnego w którejkolwiek przyszłej Konwencji ustanawiającej normy wyższe w stosunku do określonych w literach c) oraz f) art. 9, którą Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy uznała, po wejściu jej w życie, za mającą zastosowanie dla celów niniejszego punktu za pomocą Protokołu przyjętego w ramach specjalnego punktu dotyczącego zagadnienia morskiego, włączonego do jej porządku obrad.

Artykuł 12

W celu stosowania postanowień liter a), b), c), e) (w odniesieniu do opieki lekarskiej), f), g) lub h) (świadczenia na wypadek bezrobocia) art. 11 Członek może uwzględnić ochronę wynikającą z ubezpieczenia, które w myśl jego ustawodawstwa nie jest obowiązkowe dla marynarzy, jeśli to ubezpieczenie:

- a) jest nadzorowane przez władze publiczne lub administrowane zgodnie z ustalonymi normami, wspólnie przez armatorów i marynarzy;

- b) obejmuje istotną część marynarzy, których zarobki nie przekraczają zarobków wykwalifikowanego pracownika;
- c) jest zgodne, łącznie z innymi formami ochrony, gdzie właściwe, z postanowieniami Konwencji, o których mowa w wyżej wymienionych punktach art. 11.

CZĘŚĆ III

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ARMATORA

Artykuł 13

Armator będzie zobowiązany do zapewnienia marynarzom, których stan zdrowia wymaga opieki lekarskiej podczas ich pobytu na pokładzie lub którzy pozostali ze względu na ich stan zdrowia na terytorium państwa innego niż właściwy Członek:

- a) odpowiednią i dostateczną opiekę lekarską aż do chwili ich powrotu do zdrowia lub do czasu ich repatriacji zależnie od tego, który z tych faktów wcześniej nastąpi;
- b) mieszkanie i utrzymanie aż do chwili, gdy będą oni mogli uzyskać odpowiednie zatrudnienie lub zostaną repatriowani zależnie od tego, który z tych faktów wcześniej nastąpi;
- c) repatriację.

Artykuł 14

Marynarze, którzy ze względu na swój stan zdrowia są wyokrętowani na terytorium państwa innego niż właściwy Członek, będą nadal uprawnieni do pełnego wynagrodzenia (z wyłączeniem premii) od czasu wyokrętowania aż do otrzymania oferty odpowiedniego zatrudnienia lub do czasu ich repatriacji albo do wygaśnięcia okresu (który nie może być krótszy niż 12 tygodni) określonego przez ustawodawstwo krajowe tego Członka lub przez układy zbiorowe, którekolwiek z tych wydarzeń wcześniej nastąpi. Odpowiedzialność armatora z tytułu wypłaty wynagrodzenia wygasa z chwilą nabycia przez marynarzy prawa do świadczeń pieniężnych zgodnie z ustawodawstwem właściwego Członka.

Artykuł 15

Marynarze, którzy ze względu na stan zdrowia są repatriowani lub wyokrętowani na terytorium właściwego Członka, będą nadal uprawnieni do pełnego wynagrodzenia (z wyłączeniem premii) od chwili repatriacji lub wyokrętowania aż do powrotu do zdrowia lub wygaśnięcia okresu (który nie może być krótszy niż 12 tygodni) określonego przez ustawodawstwo krajowe tego Członka lub układy zbiorowe, którekolwiek z tych wydarzeń nastąpi wcześniej. Odpowiedzialność armatora z tytułu wypłaty wynagrodzenia wygasa z chwilą nabycia przez marynarzy prawa do świadczeń pieniężnych zgodnie z ustawodawstwem właściwego Członka.

CZĘŚĆ IV

OCHRONA MARYNARZY CUDZOZIEMCÓW LUB MIGRANTÓW

Artykuł 16

Następujące zasady stosują się do marynarzy, którzy podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub więcej Członków, jak również gdzie może to mieć zastosowanie, do osób będących na ich utrzymaniu i pozostałych po nich przy życiu, w odniesie-

niu do któregokolwiek działu zabezpieczenia społecznego określonego w art. 3, dla którego taki Członek ma obowiązujące ustawodawstwo dotyczące marynarzy.

Artykuł 17

W celu uniknięcia konfliktów prawnych i niepożądanych następstw, które mogłyby wynikać dla zainteresowanych zarówno z powodu braku ochrony, jak i w wyniku nienależnej kumulacji składek lub innych zobowiązań albo świadczeń, ustawodawstwo mające zastosowanie do marynarzy będzie określone przez zainteresowanych Członków zgodnie z następującymi zasadami:

- a) marynarze będą podlegać ustawodawstwu tylko jednego Członka;
- b) z zasady, ustawodawstwo to będzie:
 - ustawodawstwem Członka, którego banderę statek nosi; lub
 - ustawodawstwem Członka, na którego terytorium marynarz mieszka;
- c) z zastrzeżeniem zasad ustalonych w poprzednich ustępach, zainteresowani Członkowie mogą określić w drodze wzajemnego porozumienia inne zasady ustawodawstwa mającego zastosowanie do marynarzy, dla dobra zainteresowanych osób.

Artykuł 18

Marynarze, którzy podlegają ustawodawstwu danego Członka i są obywatelami innego Członka lub uchodźcami albo bezpaństwowcami mieszkającymi na terytorium innego Członka, korzystają zgodnie z tym ustawodawstwem z równości traktowania z obywatelami tego pierwszego Członka, zarówno co do zakresu jak i prawa do świadczeń. Korzystają oni z równości traktowania bez względu na warunek zamieszkania na terytorium pierwszego Członka, jeśli jego obywatele są chronieni bez jakiegokolwiek warunku. Warunek ten stosuje się również, gdzie to właściwe, jeśli chodzi o prawa do świadczenia osób będących na utrzymaniu marynarzy i pozostałych po nich przy życiu, niezależnie od ich obywatelstwa.

Artykuł 19

Z zastrzeżeniem postanowień art. 18, można uzależnić przyznanie świadczeń bezskładowych od zamieszkania świadczeniobiorcy na terytorium właściwego Członka lub w przypadku świadczenia dla pozostałych przy życiu, od zamieszkania tam przez okres, który nie może być określony na dłużej niż:

- a) 6 miesięcy bezpośrednio przed wystąpieniem z wnioskiem w przypadku świadczenia na wypadek bezrobocia i świadczenia macierzyńskiego;
- b) 5 kolejnych lat bezpośrednio poprzedzających wystąpienie z wnioskiem o świadczenie na wypadek inwalidztwa lub bezpośrednio poprzedzających zgon w przypadku świadczeń dla pozostałych przy życiu;
- c) 10 lat w okresie od 18. roku życia do wieku emerytalnego, przy czym może być wymagane, by 5 lat bezpośrednio poprzedzało wystąpienie z wnioskiem o świadczenie na starość.

Artykuł 20

Ustawodawstwo każdego Członka dotyczące odpowiedzialności armatorów, przewidzianej w artykułach 13 do 15, zapewni równość traktowania marynarzy bez względu na miejsce ich stałego zamieszkania.

Artykuł 21

Każdy Członek dołoży starań, aby uczestniczyć wspólnie z każdym innym zainteresowanym Członkiem w systemach zachowania praw w trakcie nabywania w zakresie każdego działu zabezpieczenia społecznego określonego w art. 3, dla którego każdy z tych Członków posiada obowiązujące ustawodawstwo, na rzecz osób, które podlegają kolejno lub alternatywnie jako marynarze ustawodawstwu wspomnianych Członków.

Artykuł 22

Systemy zachowania praw w trakcie nabywania, o których mowa w art. 21, będą przewidywać zliczanie, w niezbędnym zakresie, okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania w zależności od przypadku, przebytych zgodnie z ustawodawstwem zainteresowanego Członka dla celów nabycia, zachowania lub odzyskania praw oraz, w zależności od przypadku, obliczania świadczeń.

Artykuł 23

Systemy zachowania praw w trakcie nabywania, o których mowa w art. 21, określą zasady przyznawania świadczeń na wypadek inwalidztwa, na starość oraz w razie śmierci żywiciela rodziny, jak również rozłożenia, gdzie właściwe, związanych z tym kosztów.

Artykuł 24

Każdy Członek zagwarantuje zabezpieczenie świadczeń pieniężnych na wypadek inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, rent w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz odprawy pośmiertnej, do której nabywa się prawo zgodnie z jego ustawodawstwem, świadczeniobiorcom, którzy są obywatelami danego Członka lub uchodźcami albo bezpaństwowcami bez względu na ich miejsce zamieszkania, z zastrzeżeniem podjętych w tym celu środków, gdzie właściwe, w drodze porozumienia między Członkami lub z zainteresowanymi państwami.

Artykuł 25

Nie naruszając postanowień art. 24, w przypadku świadczeń bezskładkowych, zainteresowani Członkowie określą w drodze wzajemnego porozumienia warunki, na jakich zapewnienie tych świadczeń będzie zagwarantowane świadczeniobiorcom mieszkającym poza terytorium właściwego Członka.

Artykuł 26

Członek, który przyjął zobowiązania Konwencji dotyczącej równości traktowania (zabezpieczenie społeczne), z 1962 r., do jednego lub więcej działów zabezpieczenia społecznego, o których mowa w art. 24, ale nie przyjął zobowiązań Konwencji dotyczącej zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, z 1982 r., może w odniesieniu do każdego działu, do którego przyjął zobowiązanie pierwszej wspomnianej Konwencji, odstąpić od postanowień art. 24 i zamiast niego stosować postanowienia art. 5 wspomnianej Konwencji.

Artykuł 27

Zainteresowani Członkowie dołożą starań, aby uczestniczyć w systemach zachowania praw nabytych zgodnie z ich ustawodawstwem, w zakresie każdego z następujących działów zabezpieczenia społecznego, dla którego każdy z tych Członków ma obowiązujące ustawodawstwo dla marynarzy: opieki lekarskiej, zasiłków chorobowych, świadczenia na wypadek bezrobocia, świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych innych niż emerytura, renty i odprawy pośmiertne, zasiłku rodzinnego i świadczenia macierzyńskiego. Systemy te zabezpieczą takie świadczenia osobom mieszkającym na stałe lub tymczasowo na terytorium jednego z tych Członków innego niż właściwy Członek, zgodnie z warunkami i w granicach, jakie będą określone w drodze wzajemnego porozumienia zainteresowanych Członków.

Artykuł 28

Postanowienia tej części nie mają zastosowania do pomocy społecznej i medycznej.

Artykuł 29

Członkowie mogą odstąpić od postanowień artykułów 21 i 25 oraz art. 27 w drodze specjalnych porozumień w ramach dwu- lub wielostronnych układów zawartych między dwoma lub więcej Członkami, pod warunkiem, że nie naruszą one praw i obowiązków innych Członków i będą przewidywać ochronę marynarzy cudzoziemców lub migrantów w zakresie zabezpieczenia społecznego według przepisów, które ogółem biorąc, są co najmniej tak korzystne, jak wymagane zgodnie z niniejszymi artykułami.

CZEŚĆ V

GWARANCJE PRAWNE I ADMINISTRACYJNE

Artykuł 30

Każda zainteresowana osoba ma prawo do wniesienia odwołania w razie odmowy przyznania świadczenia lub w razie sporu co do rodzaju, poziomu, wysokości lub jakości świadczenia.

Artykuł 31

Jeżeli administrowanie opieką lekarską powierzone jest organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, każda zainteresowana osoba będzie miała prawo, oprócz prawa wniesienia odwołania przewidzianego w art. 30, wniesienia skargi z tytułu odmowy udzielenia opieki lekarskiej lub też jakości otrzymanej opieki, rozpatrywanej przez właściwą władzę.

Artykuł 32

Każdy Członek zapewni gwarancje szybkiego i taniego rozstrzygnięcia sporów z tytułu odpowiedzialności armatorów przewidzianej w artykułach 13 do 15.

Artykuł 33

Członkowie przyjmą ogólną odpowiedzialność za należyte zabezpieczenie przewidzianych świadczeń, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji, i podejmą wszelkie środki wymagane w tym celu.

Artykuł 34

Członkowie przyjmą ogólną odpowiedzialność za właściwe administrowanie instytucji stosujących postanowienia niniejszej Konwencji.

Artykuł 35

Jeżeli administrowanie nie jest powierzone instytucji kierowanej przez władze publiczne lub też organowi rządowemu odpowiedzialnemu przed parlamentem, wówczas:

- a) przedstawiciele chronionych marynarzy będą uczestniczyć w administrowaniu na warunkach określonych w ustawodawstwie krajowym;
- b) ustawodawstwo krajowe może również, gdzie właściwe, przewidzieć udział przedstawicieli armatorów;
- c) ustawodawstwo krajowe może również przewidzieć udział przedstawicieli władz publicznych.

* * *

CZĘŚĆ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 36

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby (morze), z 1936 r., i Konwencję dotyczącą zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r.

Artykuły 37–45: Standardowe postanowienia końcowe², z wyjątkiem art. 39, który brzmi: „Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, podejmuje się stosować ją do terytoriów niemetropolitalnych, za których stosunki międzynarodowe jest odpowiedzialny zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy”.

² Patrz Załącznik I.

Konwencja Nr 166

dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

biorąc pod uwagę, że od czasu przyjęcia Konwencji dotyczącej repatriacji marynarzy, z 1926 r., i Zalecenia dotyczącego repatriacji kapitanów i praktykantów, z 1926 r., rozwój żegluga handlowej czyni niezbędnym zrewidowanie Konwencji w celu włączenia do niej właściwych elementów Zalecenia,

ponadto, biorąc pod uwagę, że nastąpił znaczny postęp w ustawodawstwie i praktyce krajowej dotyczącej repatriacji marynarzy w różnych przypadkach nie objętych Konwencją dotyczącą repatriacji marynarzy, z 1926 r.,

zważywszy, że ze względu na powszechne zwiększenie zatrudnienia obcych marynarzy w żegludze handlowej byłoby pożądane przyjęcie nowych postanowień w drodze nowego instrumentu międzynarodowego w sprawie niektórych dodatkowych aspektów repatriacji marynarzy,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej repatriacji marynarzy, z 1926 r., i Zalecenia dotyczącego repatriacji kapitanów i praktykantów, z 1926 r., która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana), z 1987 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do każdego statku morskiego będącego własnością publiczną lub prywatną, który jest zarejestrowany na terytorium jakiegokolwiek Członka, którego obowiązuje niniejsza Konwencja i który normalnie zajmuje się morską żegluga handlową, oraz do właścicieli i marynarzy tych statków.

¹ Data wejścia w życie: 6 lipca 1991 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

2. W zakresie, jaki wydaje się wykonalny, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, właściwa władza stosuje postanowienia niniejszej Konwencji do morskiego rybołówstwa handlowego.

3. W razie wątpliwości, czy dane statki mogą być uważane za zajmujące się morską żeglugą handlową lub morskim rybołówstwem handlowym dla celów niniejszej Konwencji, sprawę tę rozstrzyga właściwa władza po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów, marynarzy i rybaków.

4. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „marynarz” oznacza każdą osobę zatrudnioną w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku morskiego, do którego ma zastosowanie niniejsza Konwencja.

CZEŚĆ II

UPRAWNIENIA

Artykuł 2

1. Marynarz będzie uprawniony do repatriacji w następujących okolicznościach:

- a) jeżeli zatrudnienie na czas określony lub na określony rejs wygasa za granicą;
- b) po wygaśnięciu okresu wypowiedzenia udzielonego zgodnie z postanowieniami umowy ogólnej lub umowy marynarza o pracę;
- c) w razie choroby lub wypadku albo ze względu na stan zdrowia, który wymaga repatriacji, jeżeli stan zdrowia pozwala na odbycie podróży;
- d) w razie rozbicia się statku;
- e) w przypadku, gdy armator nie może nadal wypełniać swoich prawnych i umownych zobowiązań jako pracodawca marynarza z powodu bankructwa, sprzedaży statku, zmiany rejestracji statku lub z jakiegokolwiek innego podobnego powodu;
- f) w razie gdy statek płynie do strefy wojennej, jak określono w ustawodawstwie krajowym lub w układach zbiorowych, do której marynarz nie wyraża zgody płynąć;
- g) w razie zakończenia lub przerwania zatrudnienia zgodnie z orzeczeniem arbitrażowym lub układem zbiorowym albo z jakiegokolwiek innego podobnego powodu.

2. Ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe określą maksymalny okres trwania służby na pokładzie, w następstwie którego marynarz jest uprawniony do repatriacji, taki okres nie będzie krótszy niż 12 miesięcy. Przy określeniu maksymalnego okresu będą brane pod uwagę czynniki oddziałujące na środowisko pracy marynarzy. Każdy Członek będzie poszukiwał, gdziekolwiek możliwe, obniżenia tych okresów w świetle rozwoju i zmian technologicznych i może kierować się zaleceniami Mieszanej Komisji Morskiej w tej sprawie.

CZEŚĆ III

MIEJSCE PRZEZNACZENIA

Artykuł 3

1. Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja pozostaje w mocy, określi w ustawodawstwie krajowym miejsca przeznaczenia, do których marynarze mogą być repatriowani.

2. Tak określone miejsca przeznaczenia repatriacji obejmą miejsce, w którym marynarz zgodził się na zatrudnienie, miejsce ustalone układem zbiorowym, kraj stałego zamieszkania marynarza lub takie inne miejsce, które może być wzajemnie uzgodnione w czasie przyjęcia do pracy. Marynarz będzie miał prawo wyboru spośród wszystkich określonych miejsc przeznaczenia, do których powinien być repatriowany.

CZĘŚĆ IV

PRZYGOTOWANIE REPATRIACJI

Artykuł 4

1. Odpowiedzialnością armatora będzie przygotowanie do repatriacji za pomocą odpowiednich i szybkich środków. Zazwyczaj stosuje się do tego celu transport lotniczy.

2. Armator będzie ponosić koszty repatriacji.

3. Jeżeli repatriacja odbywa się w rezultacie uznania marynarza za winnego, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi, niewywiązywania się ze swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę, żadne postanowienia niniejszej Konwencji nie naruszają prawa zwrotu przez marynarza kosztów repatriacji lub ich części, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi.

4. Koszt, jaki będzie ponosił armator, obejmie:

- a) podróż do miejsca przeznaczenia wybranego do repatriacji, zgodnie z art. 3 powyżej;
- b) zakwaterowanie i wyżywienie od momentu opuszczenia przez marynarza statku aż do osiągnięcia przez niego miejsca repatriacji;
- c) wynagrodzenie i zasiłki od momentu opuszczenia przez niego statku aż do chwili osiągnięcia miejsca repatriacji, jeżeli przewiduje to ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe;
- d) przewóz 30 kg bagażu osobistego marynarza do miejsca repatriacji;
- e) leczenie, jeżeli konieczne, aż do chwili, gdy marynarz jest w pełni zdrowy do odbycia podróży do miejsca repatriacji.

5. Armator nie będzie wymagać od marynarza na początku jego zatrudnienia wniesienia z góry płatności na poczet pokrycia kosztu repatriacji, ani też nie będzie pobierać kosztu repatriacji z płac marynarza lub innych uprawnień, z wyjątkiem przypadku przewidzianego w ust. 3 powyżej.

6. Ustawodawstwo krajowe nie narusza żadnego prawa armatora do pobierania kosztu repatriacji marynarzy nie zatrudnionych przez armatora, od ich pracodawcy.

Artykuł 5

Jeżeli armator uchylił się od przygotowania lub do pokrycia kosztów repatriacji marynarza, który jest do niej uprawniony:

- a) właściwa władza Członka, na terytorium którego statek jest zarejestrowany, przygotowuje i pokryje koszt repatriacji zainteresowanego marynarza, jeżeli uchylił się ona od uczynienia tego, państwo, z którego marynarz ma być repatriowany lub państwo,

którego jest on obywatelem, może przygotować jego repatriację i pobrać koszt od Członka, na którego terytorium statek jest zarejestrowany;

- b) koszty poniesione z tytułu repatriacji marynarza będą ściągalne od armatora przez Członka, na którego terytorium statek jest zarejestrowany;
- c) wydatki repatriacyjne w żadnym razie nie mogą obciążać marynarza, z wyjątkiem przypadku przewidzianego w ust. 3 art. 4 powyżej.

CZEŚĆ V

INNE POSTANOWIENIA

Artykuł 6

Marynarze, którzy będą repatriowani, będą mogli otrzymać swoje paszporty i inne dokumenty tożsamości dla celów repatriacji.

Artykuł 7

Czas spędzony na oczekiwaniu na repatriację oraz w czasie podróży do miejsca repatriacji nie będzie potrącony z płatnego urlopu przysługującego marynarzowi.

Artykuł 8

Będzie uważane, że marynarz został należycie repatriowany, gdy zawinie on do miejsca przeznaczenia określonego zgodnie z postanowieniami art. 3 powyżej lub gdy marynarz nie domaga się swoich uprawnień do repatriacji w rozsądnym czasie, który będzie określony przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

Artykuł 9

Jeżeli postanowienia niniejszej Konwencji nie są wprowadzane w życie w drodze układów zbiorowych lub taki inny sposób, który może być właściwy ze względu na warunki krajowe, będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego.

Artykuł 10

Każdy Członek ułatwi repatriację marynarzy służących na statkach, które zawijają do jego portów lub przepływają przez jego wody terytorialne lub wewnętrzne, jak również ich wymianę na pokładzie.

Artykuł 11

Właściwa władza każdego Członka zapewni za pomocą odpowiedniej kontroli, by właściciele statków zarejestrowanych na ich terytorium stosowali się do postanowień Konwencji i przekaze stosowną informację do Międzynarodowego Biura Pracy.

Artykuł 12

Tekst niniejszej Konwencji będzie dostępny we właściwym języku członkom załogi każdego statku, który jest zarejestrowany na terytorium każdego Członka, dla którego niniejsza Konwencja pozostaje w mocy.

CZĘŚĆ VI
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 13

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą repatriacji marynarzy, z 1926 r.

* * *

Artykuł 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 174

dotyczące repatriacji marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 24 września 1987 r. na siedemdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej repatriacji marynarzy, z 1926 r., i Zalecenia dotyczącego repatriacji (kapitanowie i praktykanci), z 1926 r., która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę międzynarodowego zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą repatriacji marynarzy (zrewidowaną), z 1987 r.,

przyjmuje dnia dziewiątego października tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące repatriacji marynarzy, z 1987 r.

Ilekroć marynarz jest uprawniony do repatriacji zgodnie z postanowieniami Konwencji dotyczącej repatriacji marynarzy (zrewidowanej), z 1987 r., a zarówno armator jak i Członek, na którego terytorium statek jest zarejestrowany, uchylą się od wypełnienia zobowiązań objętych postanowieniami cytowanej wyżej Konwencji w sprawie zorganizowania i pokrycia kosztów repatriacji, państwo, z którego terytorium marynarz powinien być repatriowany, lub państwo, którego obywatelem jest marynarz, powinno zorganizować jego repatriację i uzyskać zwrot poniesionych kosztów od państwa, na którego terytorium dany statek jest zarejestrowany zgodnie z art. 5 a) cytowanej wyżej Konwencji.

Konwencja Nr 167

dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1988 r. na siedemdziesiątej piątej sesji,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a w szczególności Konwencję i Zalecenie dotyczące przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r., Zalecenie dotyczące współpracy w zapobieganiu wypadkom w przemyśle budowlanym, z 1937 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, z 1967 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące azbestu, z 1986 r. oraz listę chorób zawodowych zrewidowaną w 1980 r. załączoną do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej rewidującej Konwencję dotyczącą przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszelkich działań budowlanych, a mianowicie budownictwa, inżynierii lądowej oraz prac budowlanych i rozbiórkowych, włączając każdy proces, operację lub transport na terenie budowy, od przygotowania terenu budowy do zakończenia projektu.

¹ Data wejścia w życie: 11 stycznia 1991 r.

2. Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję może, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, tam gdzie one istnieją, wyłączyć ze stosowania Konwencji lub niektórych jej postanowień pewne gałęzie działalności gospodarczej lub pewne przedsiębiorstwa, w stosunku do których powstają problemy szczególnego rodzaju, pod warunkiem, że zapewni się bezpieczne i zdrowe miejsce pracy.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie również do osób pracujących na własny rachunek, określonych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „budownictwo” obejmuje:
 - i) prace budowlane, włączając wykopy i budowanie, przeróbki konstrukcyjne, renowacje, remonty, utrzymanie (włączając sprzątanie i malowanie) oraz rozbiórkę wszelkich rodzajów budowli lub konstrukcji;
 - ii) inżynierię lądową, włączając wykopy i budowanie, przeróbki konstrukcyjne, remonty, konserwację i rozbiórkę na przykład lotnisk, portów, przystani, śródlądowych dróg wodnych, tam, prace nad umocnieniami rzek, wybrzeży morskich lub ochronne przed lawinami, dróg, autostrad, torów kolejowych, mostów, tuneli, wiaduktów i prace związane z zabezpieczeniem usług takich jak: komunikacja, drenowanie, kanalizacja, dostawa wody i energii;
 - iii) montaż i demontaż budowli i konstrukcji z prefabrykatów, a także produkcję elementów prefabrykowanych na terenie budowy;
- b) określenie „teren budowy” oznacza każdy teren, na jakim prowadzone są procesy lub działania wymienione w lit. a) powyżej;
- c) określenie „miejsce pracy” oznacza wszystkie miejsca, gdzie pracownicy powinni przebywać lub udać się z powodu ich pracy i które pozostają pod kontrolą pracodawcy, jak określono w lit. e) poniżej;
- d) określenie „pracownik” oznacza każdą osobę zajmującą się budownictwem;
- e) określenie „pracodawca” oznacza:
 - i) każdą osobę fizyczną lub prawną, która zatrudnia co najmniej jednego pracownika na terenie budowy; oraz
 - ii) jeżeli sytuacja tego wymaga, głównego wykonawcę, wykonawcę lub podwykonawcę;
- f) określenie „właściwa osoba” oznacza osobę mającą odpowiednie kwalifikacje, takie jak odpowiednie wykształcenie i wystarczającą wiedzę, doświadczenie i umiejętność do bezpiecznego wykonania określonej pracy. Właściwe władze mogą określić odpowiednie kryteria wyznaczenia takich osób i nałożone na nie obowiązki;
- g) określenie „rusztowanie” oznacza każdą tymczasową konstrukcję, zamocowaną, zawieszoną lub ruchomą, a także części ją podtrzymujące, która jest używana do utrzymywania pracowników i materiałów lub do uzyskania dostępu do każdej takiej konstrukcji, która nie jest jednak „urządzeniem dźwigowym”, jak określono w lit. h) poniżej;

- h) określenie „urządzenie dźwigowe” oznacza każde stacjonarne lub ruchome urządzenie używane do podnoszenia lub opuszczania osób lub ładunków;
- i) określenie „sprzęt dźwigowy” oznacza każdy sprzęt, za pomocą którego ładunek może być przymocowany do urządzenia dźwigowego, który jednak nie stanowi integralnej części urządzenia lub ładunku.

CZĘŚĆ II

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 3

Środki, jakie mają być podjęte w celu wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji, będą konsultowane z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 4

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się, na podstawie oceny istniejącego ryzyka dla bezpieczeństwa i zdrowia, do przyjęcia i utrzymania w mocy ustawodawstwa, zapewniającego stosowanie postanowień Konwencji.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo przyjęte w wykonaniu art. 4 powyżej może przewidywać, że będzie ono praktycznie stosowane w drodze norm technicznych lub zbiorów wskazówek praktycznych albo za pomocą innych właściwych metod zgodnych z warunkami i praktyką krajową.

2. Przy wprowadzaniu w życie art. 4 powyżej oraz ust. 1 niniejszego artykułu, każdy Członek będzie mieć należyty wzgląd na odpowiednie normy przyjęte przez uznane międzynarodowe organizacje w dziedzinie standaryzacji.

Artykuł 6

Zostaną podjęte środki dla zapewnienia współpracy między pracodawcami i pracownikami, zgodnie z przepisami, które powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe, w celu popierania bezpieczeństwa i zdrowia na terenie budowy.

Artykuł 7

Ustawodawstwo krajowe zobowiąże pracodawców i osoby pracujące na własny rachunek do należytego przestrzegania przepisanych środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

Artykuł 8

1. Jeśli co najmniej dwóch pracodawców podejmuje jednocześnie działalność na jednym terenie budowy:

- a) główny wykonawca lub inna osoba albo organ sprawujący rzeczywistą kontrolę lub mający podstawową odpowiedzialność za całokształt działalności terenu budowy,

będzie odpowiedzialny za koordynację określonych środków bezpieczeństwa i zdrowia, i w stopniu, w jakim jest to zgodne z ustawodawstwem krajowym, za zapewnienie stosowania tych środków;

- b) w stopniu, w jakim jest to zgodne z ustawodawstwem krajowym, jeżeli główny wykonawca lub inna osoba albo organ sprawujący rzeczywistą kontrolę lub mający podstawową odpowiedzialność za całokształt działalności terenu budowy jest nieobecny na terenie, wyznaczy on kompetentną osobę lub organ na tym terenie mającą władzę i środki niezbędne do zapewnienia w jego imieniu koordynacji i stosowania środków, jakie przewidziano w lit. a) powyżej;
- c) każdy pracodawca jest odpowiedzialny za stosowanie określonych środków w odniesieniu do podległych mu pracowników.

2. Jeżeli pracodawcy lub osoby pracujące na własny rachunek podejmują jednocześnie działalność na jednym terenie budowy, mają oni obowiązek współpracowania w stosowaniu określonych środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, jakie mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 9

Osoby odpowiedzialne za projektowanie i planowanie projektów konstrukcyjnych wezmą pod uwagę bezpieczeństwo i zdrowie pracowników budownictwa, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 10

Ustawodawstwo krajowe zapewni, by we wszystkich miejscach pracy pracownicy mieli prawo i obowiązek uczestniczyć w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy w takim stopniu, w jakim sprawują oni kontrolę nad urządzeniami i metodami pracy i wyrażać opinię na temat przyjętych metod pracy, w takim stopniu, w jakim wpływają one na bezpieczeństwo i zdrowie.

Artykuł 11

Ustawodawstwo krajowe zapewni, by pracownicy byli zobowiązani do:

- a) współpracy – tak ściślej jak jest to możliwe – z ich pracodawcami w stosowaniu określonych środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) rozsądnego dbania o własne bezpieczeństwo i zdrowie oraz o bezpieczeństwo i zdrowie innych osób, na które mogą mieć wpływ ich działania lub zaniedbania w pracy;
- c) korzystania z ułatwień będących do ich dyspozycji i nie używania w sposób wadliwy niczego, co ma służyć ich własnej ochronie lub ochronie innych;
- d) zgłaszania bez zwłoki swojemu bezpośredniemu przełożonemu oraz przedstawicielowi pracowników do spraw bezpieczeństwa, tam gdzie on istnieje, każdej sytuacji, która ich zdaniem może stwarzać ryzyko i z którą sami nie mogą sobie właściwie poradzić;
- e) stosowania się do określonych środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia.

Artykuł 12

1. Ustawodawstwo krajowe zapewni, by pracownik miał prawo oddalenia się z niebezpiecznego miejsca, jeżeli ma słuszny powód przypuszczać, że istnieje bliskie i poważne zagrożenie dla jego bezpieczeństwa lub zdrowia oraz by miał on obowiązek poinformować o tym natychmiast przełożonego.

2. W przypadku bliskiego zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników, pracodawca podejmie natychmiastowe kroki w celu przerwania pracy i ewakuowania pracowników, jeśli jest to właściwe.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

Artykuł 13

Bezpieczeństwo miejsc pracy

1. Będą podjęte wszelkie właściwe środki ostrożności dla zapewnienia, by wszystkie miejsca pracy były bezpieczne i nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

2. Będą zapewnione i utrzymywane oraz oznakowane, gdzie jest to właściwe, bezpieczne środki dostępu i ewakuacji wszystkich miejsc pracy.

3. Będą podjęte wszelkie właściwe środki ostrożności do ochrony osób znajdujących się na terenie budowy lub w pobliżu terenu budowy przed wszelkimi zagrożeniami, jakie mogą powstać w związku z tym terenem.

Artykuł 14

Rusztowania i drabiny

1. Jeśli praca nie może być bezpiecznie wykonywana na ziemi lub z ziemi albo z części budynku lub innej stałej konstrukcji, będzie zainstalowane i utrzymywane bezpieczne i właściwe rusztowanie albo będą podjęte inne bezpieczne i odpowiednie środki.

2. W razie braku innych bezpiecznych środków dostępu do wzniesionych miejsc pracy, będą dostarczone odpowiednie i solidne drabiny. Będą one odpowiednio zabezpieczone przed mimowolnym ruchem.

3. Wszystkie rusztowania i drabiny będą zbudowane i używane zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

4. Rusztowania będą kontrolowane przez właściwą osobę w takich wypadkach i w czasie, jakie będą określone przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 15

Urządzenia i sprzęt dźwigowy

1. Każde urządzenie dźwigowe i każdy element sprzętu dźwigowego, włączając ich części składowe, części do nich przymocowane, miejsca ich zakotwiczenia i podpory będą:

- a) dobrze zaprojektowane i skonstruowane z materiału solidnej jakości i trwałości odpowiadającej celowi, do jakiego są używane;
- b) prawidłowo zainstalowane i używane;
- c) utrzymywane w dobrym stanie do pracy;
- d) badane i poddawane próbom przez właściwą osobę w takim czasie i przypadkach, jakie będą określone przez ustawodawstwo krajowe, wyniki tych badań i prób będą rejestrowane;
- e) obsługiwane przez pracowników, którzy zostali odpowiednio przeszkoleni, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

2. Nikt nie może być podnoszony, opuszczany ani przewożony przez urządzenia dźwigowe przed jego zbudowaniem, zainstalowaniem i używaniem dla tych celów zgodnie z ustawodawstwem krajowym, z wyjątkiem sytuacji, w której może wystąpić poważne zagrożenie dla zdrowia lub życia i w której urządzenie dźwigowe może być bezpiecznie użyte.

Artykuł 16

Urządzenia służące do transportu, robót ziemnych i przenoszenia materiałów

1. Wszystkie pojazdy i urządzenia do robót ziemnych i przenoszenia materiałów będą:

- a) dobrze zaprojektowane i zbudowane, biorąc pod uwagę w miarę możliwości zasady ergonomii;
- b) utrzymywane w dobrym stanie do pracy;
- c) obsługiwane przez pracowników, którzy zostali odpowiednio przeszkoleni, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

2. Na wszystkich terenach budowy, gdzie są używane pojazdy i urządzenia do robót ziemnych i przenoszenia materiałów:

- a) będą urządzone dla nich bezpieczne i odpowiednie drogi dojazdowe; oraz
- b) ruch będzie zorganizowany i kontrolowany w taki sposób, aby zapewnić ich bezpieczne działanie.

Artykuł 17

Instalacje, maszyny, urządzenia i narzędzia

1. Instalacje, maszyny i urządzenia, włączając narzędzia zarówno ręczne jak i z silnikiem, będą:

- a) dobrze zaprojektowane i zbudowane, biorąc pod uwagę w miarę możliwości zasady ergonomii;
- b) utrzymywane w dobrym stanie do pracy;
- c) używane wyłącznie do pracy, do jakiej zostały zaprojektowane, chyba że właściwa osoba oceni możliwość ich wykorzystania w celach innych niż wstępnie zaprojektowano i stwierdzi, że takie ich wykorzystanie jest bezpieczne;
- d) obsługiwane przez pracowników, którzy zostali odpowiednio przeszkoleni.

2. Producent lub pracodawca zapewni, gdzie właściwe, odpowiednie instrukcje bezpiecznego używania, w formie zrozumiałej dla użytkowników.

3. Urządzenia pod ciśnieniem i instalacje będą badane i poddawane próbom przez właściwą osobę w przypadkach i terminach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 18

Praca na wysokości włączając pracę na dachu

1. Jeżeli jest to niezbędne dla ochrony przed niebezpieczeństwem lub gdy wysokość konstrukcji albo jej pochyłość przekraczają wysokości określone przez ustawodawstwo krajowe, będą podjęte środki w celu zabezpieczenia pracowników i narzędzi lub innych obiektów albo materiałów przed upadkiem.

2. Jeśli pracownicy muszą pracować na dachach lub w ich pobliżu albo w pobliżu innych powierzchni pokrytych delikatnym materiałem, przez który mogą oni spaść, będą podjęte środki zapobiegawcze przed ich mimowolnym wejściem na ten materiał lub spadnięciem przez niego.

Artykuł 19

Wykopy, szyby, prace ziemne, podziemne i tunele

Będą podjęte odpowiednie środki ostrożności we wszelkich wykopach, szybach, pracach ziemnych, podziemnych lub tunelach:

- a) przez odpowiednie stemplowanie lub w inny sposób chroniący pracowników przed zagrożeniem spadku lub usunięcia się ziemi, skały lub innego materiału;
- b) chroniące przed niebezpieczeństwem związanym z upadkiem osób, materiałów lub obiektów albo z wdarciami się wody do wykopu, szybu, prac ziemnych, podziemnych lub tunelu;
- c) zabezpieczające odpowiednią wentylację w każdym miejscu pracy, tak aby utrzymać atmosferę nadającą się do oddychania i ograniczać wszelkie dymy, gazy, pary, pyły lub inne zanieczyszczenia na poziomach, jakie nie stwarzają niebezpieczeństwa lub zagrożenia dla zdrowia pozostają w granicach określonych przez ustawodawstwo krajowe;
- d) umożliwiające pracownikom dostanie się do bezpiecznego miejsca w przypadku pożaru lub wdarcia się wody albo materiału;
- e) pozwalające pracownikom na uniknięcie ryzyka wynikającego z możliwych podziemnych niebezpieczeństw, takich jak cyrkulacja płynów lub obecności kieszeni gazów, przez podjęcie właściwych badań w celu ich zlokalizowania.

Artykuł 20

Koferdamy i kesony

1. Wszystkie koferdamy i kesony będą:

- a) dobrze zbudowane, z odpowiednich solidnych materiałów oraz o odpowiedniej wytrzymałości;

b) zaopatrzone w odpowiednie środki umożliwiające pracownikom dostanie się do bezpiecznego miejsca w przypadku wdarcia się wody lub materiału.

2. Budowa, umiejscowienie, modyfikacja lub demontaż koferdamu lub kesonu będą wykonywane wyłącznie pod bezpośrednim nadzorem właściwej osoby.

3. Każdy koferdam i keson będzie kontrolowany przez właściwą osobę w określonych odstępach czasu.

Artykuł 21

Praca w sprężonym powietrzu

1. Praca w sprężonym powietrzu będzie prowadzona wyłącznie zgodnie ze sposobami określonymi przez ustawodawstwo krajowe.

2. Praca w sprężonym powietrzu będzie wykonywana wyłącznie przez pracowników, których zdolność fizyczna do takiej pracy została potwierdzona badaniem lekarskim i w obecności właściwej osoby nadzorującej prowadzenie działań.

Artykuł 22

Konstrukcje budowlane i formy

1. Montaż konstrukcji budowlanych, ich składników, form, szalowań i stempli będzie prowadzony wyłącznie pod nadzorem właściwej osoby.

2. Będą podjęte odpowiednie środki ostrożności, aby ochronić pracowników przed zagrożeniem wynikającym z wszelkiego przejściowego stanu osłabienia lub niestabilności konstrukcji.

3. Formy, szalowania i stemple będą tak zaprojektowane, skonstruowane i utrzymywane, aby bezpiecznie zniosły wszystkie ciężary, które mogą być na nich kładzione.

Artykuł 23

Praca nad wodą

Jeżeli praca jest wykonywana nad wodą lub w jej pobliżu, będą wydane odpowiednie przepisy w sprawie:

- a) ochrony pracowników przed upadkiem do wody;
- b) ratowania pracowników zagrożonych utonięciem;
- c) dostarczenia bezpiecznych i wystarczających środków transportu.

Artykuł 24

Prace rozbiórkowe

Jeśli rozbiórka jakiegokolwiek budowli lub konstrukcji może stwarzać zagrożenie dla pracowników lub przechodniów:

- a) zgodnie z ustawodawstwem krajowym będą przyjęte właściwe środki ostrożności, metody i procedury, w tym dotyczące usuwania śmieci lub pozostałości;
- b) praca będzie planowana i podejmowana wyłącznie pod nadzorem właściwej osoby.

Artykuł 25

Oświetlenie

W każdym miejscu pracy i w każdym innym miejscu na terenie budowy, gdzie pracownicy mogą przechodzić, będzie zapewnione odpowiednie i wystarczające oświetlenie, włączając przenośne źródło światła, gdzie jest to właściwe.

Artykuł 26

Elektryczność

1. Wszelkie urządzenia i instalacje elektryczne będą konstruowane, instalowane i utrzymywane przez właściwą osobę oraz używane w sposób zapobiegający niebezpieczeństwu.

2. Przed rozpoczęciem budowy i w czasie jej trwania będą podjęte odpowiednie kroki w celu stwierdzenia, czy istnieje zagrożenie dla pracowników ze strony jakiegokolwiek przewodu lub aparatu elektrycznego pod napięciem, który znajduje się pod, nad lub na terenie budowy oraz w celu ochrony przed takim zagrożeniem.

3. Układanie i utrzymywanie przewodów i aparatów elektrycznych na terenie budowy będzie regulowane w drodze regulaminów i norm technicznych stosowanych na szczeblu krajowym.

Artykuł 27

Materiały wybuchowe

Materiały wybuchowe będą magazynowane, przenoszone lub używane wyłącznie:

- a) w warunkach określonych przez ustawodawstwo krajowe;
- b) przez właściwą osobę, która podejmie takie kroki, jakie są niezbędne do zapewnienia, by pracownicy i inne osoby nie były narażone na ryzyko wypadku.

Artykuł 28

Zagrożenie dla zdrowia

1. Jeśli pracownik może być narażony na jakiegokolwiek niebezpieczeństwo o charakterze chemicznym, fizycznym lub biologicznym w takim stopniu, że może ono stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, będą podjęte odpowiednie środki ochronne przed takim narażeniem.

2. Środki ochronne, o których mowa w ust. 1 powyżej, obejmą:

- a) zastąpienie substancji niebezpiecznych substancjami nieszkodliwymi lub mniej niebezpiecznymi, gdzie jest to możliwe; lub
- b) zastosowanie środków technicznych przy maszynach, instalacjach, urządzeniach lub w procesie produkcji; albo
- c) inne skuteczne środki, włączając zastosowanie środków ochrony osobistej i odzieży ochronnej, jeśli nie jest możliwe zastosowanie środków przewidzianych w lit. a) i b) powyżej.

3. Jeśli pracownicy muszą wejść na teren, na którym może występować toksyczna lub szkodliwa substancja albo na którym może występować brak tlenu lub ryzyko zapalenia się atmosfery, będą podjęte odpowiednie środki w celu ochrony przed niebezpieczeństwem.

4. Odpadki nie będą niszczone lub usuwane na terenie budowy w sposób, który stwarzałby zagrożenie dla zdrowia.

Artykuł 29

Ochrona przed pożarem

1. Pracodawca podejmie wszelkie odpowiednie kroki w celu:

- a) uniknięcia ryzyka pożaru;
- b) szybkiego i skutecznego zwalczania wybuchu pożaru;
- c) zapewnienia szybkiej i bezpiecznej ewakuacji osób.

2. Łatwopalne ciecze, ciała stałe i gazy będą w sposób odpowiedni i wystarczający magazynowane.

Artykuł 30

Sprzęt ochrony osobistej i odzież ochronna

1. Jeżeli w inny sposób nie można zapewnić odpowiedniej ochrony przed wypadkiem lub zagrożeniem zdrowia, włączając narażenie na niekorzystne warunki pogodowe, pracodawca zapewni pracownikom bezpłatnie i utrzyma odpowiedni sprzęt ochrony osobistej i odzież ochronną, biorąc pod uwagę rodzaj pracy i ryzyko, jak zostało określone przez ustawodawstwo krajowe.

2. Pracodawca dostarczy pracownikom stosowne środki, umożliwiające im używanie sprzętu ochrony osobistej i zapewni jego właściwe używanie.

3. Sprzęt ochronny i odzież ochronna będą odpowiadać normom ustalonym przez właściwą władzę, biorąc pod uwagę, w miarę możliwości, zasady ergonomii.

4. Pracownicy będą zobowiązani do używania dostarczonego im sprzętu ochronnego i odzieży ochronnej w sposób właściwy i dbania o nie.

Artykuł 31

Pierwsza pomoc

Pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie, by pierwsza pomoc, włączając przeszkolony personel, była dostępna w każdej chwili. Będą podjęte działania dla zapewnienia ewakuacji pracowników, którzy ulegli wypadkowi lub nagłej chorobie, w celu udzielenia opieki lekarskiej.

Artykuł 32

Warunki socjalne

1. Na każdym terenie budowy lub w pobliżu będzie zapewniona zdrowa woda pitna w odpowiedniej ilości.

2. Na każdym terenie budowy lub w pobliżu będą zapewnione i utrzymywane następujące udogodnienia, w zależności od liczby pracowników i czasu trwania pracy:

- a) udogodnienia sanitarne i urządzenia umożliwiające pracownikom umycie się;
- b) udogodnienia do przebrania się oraz do przechowywania i suszenia ubrań;
- c) pomieszczenie do spożywania posiłków i do schronienia się w czasie przerwania pracy z powodu niekorzystnych warunków pogody.

3. Pracującym mężczyznom i kobietom będą zapewnione oddzielne urządzenia sanitarne i umywalnie.

Artykuł 33

Informacja i szkolenie

Pracownicy będą w sposób odpowiedni i wystarczający:

- a) informowani o potencjalnych zagrożeniach dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, na jakie mogą być narażeni w miejscu pracy;
- b) instruowani i szkoleni w zakresie dostępnych środków zapobiegania zagrożeniom, ich kontroli i ochrony przed tymi zagrożeniami.

Artykuł 34

Zgłaszanie wypadków i chorób

Ustawodawstwo krajowe przewidzi zgłaszanie właściwej władzy w określonym czasie wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

CZĘŚĆ IV

STOSOWANIE

Artykuł 35

Każdy Członek:

- a) podejmie wszystkie niezbędne środki, w tym odpowiednie kary i środki poprawcze, w celu zapewnienia efektywnego wprowadzania w życie postanowień Konwencji;
- b) zapewni odpowiednie służby inspekcji do kontroli stosowania środków, jakie będą podjęte w wykonaniu Konwencji i wyposaży te służby w środki niezbędne do wypełniania ich zadań albo upewni się, czy wykonywana jest odpowiednia inspekcja.

CZĘŚĆ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 36

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r.

* * *

Artykuły 37–44: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 175

dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1988 r. na siedemdziesiątej piątej sesji,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, a w szczególności Konwencję i Zalecenie dotyczące przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r., Zalecenie dotyczące współpracy w zapobieganiu wypadkom w przemyśle budowlanym, z 1937 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ciężaru maksymalnego ładunków, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika, z 1967 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące azbestu, z 1986 r. oraz listę chorób zawodowych zrewidowaną w 1980 r., załączoną do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.

I. ZAKRES I DEFINICJE

1. Postanowienia Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r. (nazwanej dalej „Konwencją”) i niniejszego Zalecenia powinny być w szczególności stosowane do:

- a) budownictwa, inżynierii lądowej oraz montażu i rozbiórki prefabrykatów, budowli i konstrukcji, zgodnie z ich definicją zawartą w art. 2 a) Konwencji;
- b) wytwarzania i budowy instalacji naftowych i instalacji do wydobycia ropy naftowej z morza podczas ich budowy na brzegu.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „budownictwo” obejmuje:
 - i) prace budowlane, włączając wykopy i budowanie, przeróbki konstrukcyjne, renowacje, remonty, utrzymanie (włączając sprzątanie i malowanie) oraz rozbiórkę wszelkich rodzajów budowli lub konstrukcji;
 - ii) inżynierię lądową, włączając wykopy i budowanie, przeróbki konstrukcyjne, remonty, konserwację i rozbiórkę na przykład lotnisk, portów, przystani, śródlądowych dróg wodnych, tam, prace nad umocnieniami rzek, wybrzeży morskich lub ochronne przed lawinami, dróg, autostrad, torów kolejowych, mostów, tuneli, wiaduktów i prace związane z zabezpieczeniem usług takich jak: komunikacja, drenowanie, kanalizacja, dostawa wody i energii;
 - iii) montaż i demontaż budowli i konstrukcji z prefabrykatów, a także produkcję elementów prefabrykowanych na terenie budowy;
- b) określenie „teren budowy” oznacza każdy teren, na jakim prowadzone są procesy lub działania wymienione w lit. a) powyżej;
- c) określenie „miejsce pracy” oznacza wszystkie miejsca, gdzie pracownicy powinni przebywać lub udać się z powodu ich pracy i które pozostają pod kontrolą pracodawcy, jak określono w lit. f) poniżej;
- d) określenie „pracownik” oznacza każdą osobę zajmującą się budownictwem;
- e) określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które uznane są za takie zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową;
- f) określenie „pracodawca” oznacza:
 - i) każdą osobę fizyczną i prawną, która zatrudnia co najmniej jednego pracownika na terenie budowy; oraz
 - ii) jeżeli sytuacja tego wymaga, głównego wykonawcę, wykonawcę lub podwykonawcę;
- g) określenie „właściwa osoba” oznacza osobę mającą odpowiednie kwalifikacje, takie jak odpowiednie wykształcenie i wystarczającą wiedzę, doświadczenie i umiejętności do bezpiecznego wykonywania określonej pracy. Właściwe władze mogą określić odpowiednie kryteria wyznaczenia takich osób i nałożone na nie obowiązki;
- h) określenie „rusztowanie” oznacza każdą tymczasową konstrukcję, zamocowaną, zawieszoną lub ruchomą, a także części ją podtrzymujące, która jest używana do utrzymywania pracowników i materiałów lub do uzyskania dostępu do każdej takiej konstrukcji, która nie jest jednak „urządzeniem dźwigowym”, jak określono w lit. i) poniżej;
- i) określenie „urządzenie dźwigowe” oznacza każde stacjonarne lub ruchome urządzenie używane do podnoszenia lub opuszczania osób lub ładunków;
- j) określenie „sprzęt dźwigowy” oznacza każdy sprzęt, za pomocą którego ładunek może być przyciągnięty do urządzenia dźwigowego, który jednak nie stanowi integralnej części urządzenia lub ładunku.

3. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny również mieć zastosowanie do osób pracujących na własny rachunek, określonych przez ustawodawstwo krajowe.

II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

4. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać, że pracodawcy i osoby pracujące na własny rachunek mają powszechny obowiązek zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy i przestrzegania określonych norm bezpieczeństwa i higieny pracy.

5.1) Jeżeli co najmniej dwóch pracodawców podejmuje działalność na jednym terenie budowy, powinni oni być zobowiązani do współpracowania z sobą oraz z innymi osobami biorącymi udział w budowie, włączając właściciela lub jego przedstawiciela, w celu zapewnienia stosowania określonych norm bezpieczeństwa i higieny pracy.

2) Ostateczna odpowiedzialność za koordynację środków bezpieczeństwa i zdrowia na terenie budowy powinna spoczywać na głównym wykonawcy lub na takiej innej osobie, która jest przede wszystkim odpowiedzialna za wykonanie pracy.

6. Środki, które powinny być podjęte dla zapewnienia zorganizowania współpracy między pracodawcami a pracownikami w celu popierania bezpieczeństwa i zdrowia na terenie budowy, powinny być określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwe władze. Środki te powinny obejmować:

- a) tworzenie komisji ds. bezpieczeństwa i zdrowia reprezentujących pracodawców i pracowników i mających takie prawa i obowiązki, jakie mogą być im powierzone;
- b) wybór lub wyznaczenie delegatów pracowników ds. bezpieczeństwa, którzy będą tak wyszkoleni i będą mieli takie prawa i obowiązki, jakie mogą być im powierzone;
- c) wyznaczenie przez pracodawcę odpowiednio wykwalifikowanych i doświadczonych osób dla popierania bezpieczeństwa i zdrowia;
- d) szkolenie delegatów ds. bezpieczeństwa i członków komisji ds. bezpieczeństwa.

7. Osoby odpowiedzialne za projektowanie i planowanie projektów konstrukcyjnych powinny brać pod uwagę bezpieczeństwo i zdrowie pracowników budownictwa, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

8. Projektowanie narzędzi budowlanych, przyrządów, sprzętu ochronnego i innych podobnych urządzeń powinno uwzględniać zasady ergonomii.

III. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

9. Prace budowlane powinny być planowane, przygotowane i podejmowane w taki sposób, aby:

- a) zapobiegać w miarę możliwości jak najwcześniej ryzyku, które może powstać w miejscu pracy;
- b) unikać w czasie pracy nadmiernie lub niepotrzebnie męczących pozycji lub ruchów;
- c) przy organizacji pracy brać pod uwagę bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- d) używać właściwych materiałów i produktów z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia;
- e) stosować metody pracy chroniące pracowników przed szkodliwymi skutkami czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

10. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać zgłaszanie właściwej władzy terenów budowy o takich rozmiarach, czasie trwania lub cechach charakterystycznych, jakie mogą być określone.

11. We wszystkich miejscach pracy pracownicy powinni mieć prawo i obowiązek uczestniczyć w zapewnianiu bezpiecznych warunków pracy w takim zakresie, w jakim sprawują oni kontrolę nad urządzeniami i metodami pracy oraz wyrażać opinię na temat przyjętych metod pracy, w takim stopniu, w jakim wpływają one na bezpieczeństwo i zdrowie.

BEZPIECZEŃSTWO MIEJSC PRACY

12. Należy opracować i stosować sposoby zagospodarowania terenu budowy, które powinny obejmować:

- a) właściwe magazynowanie materiałów i sprzętu;
- b) usuwanie śmieci i odpadków w odpowiednich odstępach czasu.

13. Jeśli nie można ochronić pracowników przed upadkiem z wysokości w żaden inny sposób,

- a) należy instalować i utrzymywać odpowiednie siatki bezpieczeństwa; lub
- b) należy dostarczyć i używać odpowiednich pasów bezpieczeństwa.

14. Pracodawca powinien wyposażyć pracowników w odpowiednie środki umożliwiające im korzystanie ze sprzętu ochrony osobistej oraz powinien zapewnić ich właściwe wykorzystanie. Sprzęt i odzież ochronna powinny odpowiadać normom ustalonym przez odpowiednie władze, biorąc pod uwagę możliwie w największym stopniu wymogi ergonomii.

15.1) Maszyny i sprzęt budowlany powinny być poddane, przez kompetentną osobę, ogólnym testom bezpieczeństwa odpowiednio według typów lub indywidualnie.

2) Ustawodawstwo krajowe powinno brać pod uwagę fakt, że choroby zawodowe mogą być spowodowane przez maszyny, aparaty i systemy, których projekt konstrukcyjny nie uwzględnia zasad ergonomii.

RUSZTOWANIA

16. Każde rusztowanie i jego części powinny być zbudowane z odpowiedniego i solidnego materiału i mieć rozmiary i wytrzymałość odpowiednią dla celu, w jakim są one używane i powinny być utrzymywane w dobrym stanie.

17. Każde rusztowanie powinno być należycie zaprojektowane, zmontowane i utrzymywane, tak aby zapobiec jego zawaleniu się lub przypadkowemu przesunięciu się, jeśli jest ono właściwie używane.

18. Platformy robocze, przejścia i schody rusztowań powinny mieć takie rozmiary i być tak zbudowane i strzeżone, aby zabezpieczyć ludzi przed upadkiem lub zagrożeniem ze strony spadających przedmiotów.

19. Rusztowanie nie powinno być nadmiernie obciążone ani w inny sposób nieprawidłowo używane.

20. Rusztowanie może być montowane, modyfikowane w znaczny sposób lub demontowane tylko przez lub pod nadzorem kompetentnej osoby.

21. Rusztowania powinny być, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego, poddane kontroli przez kompetentną osobę:

- a) przed dopuszczeniem ich do użytku;
- b) następnie okresowo;
- c) po wszelkich zmianach, przerwach w użyciu, narażeniu na warunki pogodowe lub wstrząsy sejsmiczne albo inne okoliczności, które mogą mieć wpływ na ich wytrzymałość lub stabilność, a wyniki kontroli należy rejestrować.

URZĄDZENIA DŹWIGOWE I SPRZĘT DŹWIGOWY

22. Ustawodawstwo krajowe powinno określić, jakie urządzenia i sprzęt dźwigowy powinny być badane i poddawane próbom przez właściwą osobę:

- a) przed oddaniem do użytku po raz pierwszy;
- b) po zamontowaniu na terenie budowy;
- c) następnie w okresach ustalonych przez to ustawodawstwo;
- d) po ważniejszych zmianach lub naprawach.

23. Wyniki badań i prób urządzeń i sprzętu dźwigowego, prowadzonych zgodnie z ust. 22 powyżej, powinny być zapisywane i na żądanie – udostępniane właściwej władzy i pracownikom lub ich przedstawicielom.

24. Każde urządzenie dźwigowe o określonym stałym maksymalnie dopuszczalnym ładunku i każdy sprzęt dźwigowy powinny mieć wyraźne oznaczenie maksymalnie dopuszczalnego ciężaru.

25. Każde urządzenie dźwigowe, którego maksymalnie dopuszczalny ładunek jest zmienny, powinno być wyposażone w środki umożliwiające kierowcy wyraźne rozpoznanie każdego maksymalnego dopuszczalnego ładunku i warunków, w jakich ma on zastosowanie.

26. Urządzenia dźwigowe lub sprzęt dźwigowy nie powinny być obciążane ponad maksymalnie dopuszczony ładunek, chyba że dzieje się tak z powodu prób dokonywanych na polecenie właściwej osoby i pod jej kierunkiem.

27. Każde urządzenie dźwigowe i sprzęt dźwigowy powinny być właściwie zainstalowane, tak aby między innymi zapewnić bezpieczną przestrzeń między częściami ruchomymi i stałymi oraz aby zapewnić stabilność urządzenia.

28. Jeśli jest to niezbędne dla ochrony przed niebezpieczeństwem, urządzenia dźwigowe nie powinny być używane bez zainstalowania odpowiednich środków sygnalizacji.

29. Osoby obsługujące urządzenia dźwigowe określone przez ustawodawstwo krajowe powinny:

- a) osiągnąć określony wiek minimalny;
- b) być odpowiednio wyszkolone i wykwalifikowane.

URZĄDZENIA SŁUŻĄCE DO TRANSPORTU, ROBÓT ZIEMNYCH I PRZENOŚNIENIA MATERIAŁÓW

30. Kierowcy i osoby obsługujące pojazdy oraz urządzenia do robót ziemnych i przenoszenia materiałów powinni być przeszkoleni i poddani próbom zgodnie z wymaganiami ustawodawstwa krajowego.

31. Należy zapewnić odpowiednie urządzenia lub przyrządy sygnalizujące lub kontrolne, w celu ochrony przed niebezpieczeństwem spowodowanym poruszaniem się pojazdów oraz urządzeń do robót ziemnych i przenoszenia materiałów. Szczególne środki ostrożności należy podjąć w przypadku pojazdów i urządzeń poruszających się do tyłu.

32. Należy zastosować środki w celu zabezpieczenia pojazdów oraz urządzeń do robót ziemnych i przenoszenia materiałów przed wpadnięciem do wykopu lub do wody.

33. Jeśli jest to właściwe, urządzenia do robót ziemnych i przenoszenia materiałów powinny być wyposażone w środki chroniące osobę obsługującą przed zmiążdżeniem w przypadku przewrócenia się maszyny oraz przed osuwającymi się materiałami.

WYKOPY, SZYBY, ROBOTY ZIEMNE, PODZIEMNE I TUNELE

34. Wsporniki lub inne zabezpieczenia każdej części wykopów, szybów, robót ziemnych, podziemnych i tuneli powinny być wznoszone, zmieniane lub rozbierane tylko pod nadzorem właściwej osoby.

35.1) Każda część wykopu, szybu, robót ziemnych, podziemnych i tunelu, w której zatrudnieni są ludzie, powinna być kontrolowana przez właściwą osobę w okresach i przypadkach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe, a wyniki tej kontroli należy odnotować.

2) Praca w tych miejscach może być rozpoczęta dopiero po przeprowadzeniu takiej kontroli.

PRACA W SPRĘŻONYM POWIETRZU

36. Środki dotyczące pracy w sprężonym powietrzu, przewidziane zgodnie z art. 21 Konwencji, powinny obejmować przepisy regulujące warunki, w jakich praca ma być wykonywana, instalacje i urządzenia, które będą używane, nadzór i kontrolę lekarską pracowników oraz czas pracy w sprężonym powietrzu.

37. Można dopuścić pracownika do pracy w kesonie po jego inspekcji przeprowadzonej przez właściwą osobę w takim okresie poprzedzającym podjęcie pracy, jaki został określony przez ustawodawstwo krajowe; a wyniki tej inspekcji należy odnotować.

KAFARY

38. Wszelkie urządzenia kafarowe powinny być dobrze zaprojektowane i skonstruowane biorąc pod uwagę – w miarę możliwości – zasady ergonomii oraz właściwie utrzymywane.

39. Używanie kafarów powinno odbywać się wyłącznie pod nadzorem właściwej osoby.

PRACA NAD WODĄ

40. Przepisy dotyczące pracy nad wodą wydane zgodnie z art. 23 Konwencji powinny obejmować, jeśli jest to właściwe, dostarczenie i używanie odpowiednich:

- a) ogrodzeń, sieci ochronnych i pasów bezpieczeństwa;
- b) kamizelek i pasów bezpieczeństwa, załogowych łodzi ratunkowych, motorowych w razie potrzeby i kół ratunkowych;
- c) środków ochrony przed takimi zagrożeniami, jak gady i inne zwierzęta.

41.1) Właściwe władze powinny, korzystając z wyników międzynarodowych badań naukowych, ustanowić system informacyjny służący informacją dla architektów, wykonawców, pracodawców i przedstawicieli pracowników w zakresie zagrożenia dla zdrowia związanego z substancjami szkodliwymi używanymi w przemyśle budowlanym.

2) Producenci i sprzedawcy produktów stosowanych w przemyśle budowlanym powinni dołączać do tych produktów informacje o związanych z nimi zagrożeniach dla zdrowia i o środkach ostrożności, jakie należy podjąć.

3) Przy używaniu materiałów, które zawierają substancje szkodliwe, oraz przy usuwaniu i eliminacji odpadów należy zabezpieczyć zdrowie pracowników i osób postronnych oraz zapewnić ochronę środowiska.

4) Substancje niebezpieczne powinny być wyraźnie oznakowane i opatrzone w nalepkę zawierającą ich charakterystykę i instrukcję użycia. Powinny być one przenoszone w warunkach określonych przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwą władzę.

5) Właściwa władza powinna określić substancje szkodliwe, których stosowanie w przemyśle budowlanym powinno być zabronione.

42. Właściwe władze powinny przechowywać zapisy z dokonanych kontroli środowiska pracy i oceny zdrowia pracowników przez czas określony w ustawodawstwie krajowym.

43. Należy unikać ręcznego podnoszenia zbyt ciężkich ładunków, które stanowią ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przez zmniejszanie ciężaru, stosowanie urządzeń mechanicznych lub innych środków.

44. W przypadku wprowadzenia nowych produktów, urządzeń lub metod pracy należy położyć szczególny nacisk na informowanie i przeszkolenie pracowników pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy.

NIEBEZPIECZNA ATMOSFERA

45. Środki w zakresie niebezpiecznej atmosfery określone zgodnie z art. 28 ust. 3 Konwencji, powinny obejmować uprzednie pisemne upoważnienie lub zezwolenie właściwej władzy lub jakikolwiek inny system, dzięki któremu wejście do przestrzeni, w której może występować niebezpieczna atmosfera, może nastąpić jedynie po dokonaniu określonych działań.

OCHRONA PRZED POŻAREM

46. Jeśli jest to niezbędne do ochrony przed niebezpieczeństwem, pracownicy powinni być odpowiednio przeszkoleni w zakresie działań, jakie należy podjąć w przypadku pożaru, włączając stosowanie środków ewakuacji.

47. Jeśli to konieczne, należy umieścić odpowiednie oznakowanie dróg ewakuacji w przypadku pożaru.

ZAGROŻENIE PROMIENIOWANIEM

48. Właściwa władza powinna wydać i wprowadzać w życie surowe przepisy bezpieczeństwa dotyczące pracowników budownictwa zajmujących się konserwacją, renowacją, burzeniem lub rozbiórką budynków, w których występuje ryzyko narażenia na promieniowanie jonizujące, w szczególności w przemyśle energii atomowej.

PIERWSZA POMOC

49. Sposób udostępnienia środków i personelu pierwszej pomocy, zgodnie z art. 31 Konwencji, powinien być określony przez ustawodawstwo krajowe po konsultacji z właściwą władzą lekarską i najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników.

50. Jeśli w pracy występuje ryzyko utonięcia, uduszenia lub wstrząsu elektrycznego, personel pierwszej pomocy powinien być biegły w zakresie stosowania sztucznego oddychania oraz innych technik ratowania życia.

WARUNKI SOCJALNE

51. Jeśli jest to właściwe, w zależności od liczby pracowników czasu trwania pracy i miejsca jej wykonywania, należy zapewnić odpowiednie udogodnienia socjalne dla otrzymania lub przygotowania pożywienia i napojów w miejscu budowy lub w jego pobliżu, jeżeli nie są one inaczej dostępne.

52. Pracownikom należy udostępnić odpowiednie mieszkanie w miejscach budowy odległych od ich domów, jeśli nie istnieje odpowiedni transport między miejscem budowy a ich domami ani inne odpowiednie mieszkanie. Mężczyznom i kobietom należy zapewnić osobne udogodnienia sanitarne, łazienki i miejsca do spania.

IV. WPŁYW NA WCZEŚNIEJSZE ZALECENIA

53. Niniejsze Zalecenie rewiduje Zalecenie dotyczące przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, z 1937 r., oraz Zalecenie dotyczące współpracy w zakresie zapobiegania wypadkom w przemyśle budowlanym, z 1937 r.

Konwencja Nr 168

dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1988 r. na siedemdziesiątej piątej sesji,

podkreślając znaczenie pracy i produktywnego zatrudnienia w każdym społeczeństwie nie tylko ze względu na zasoby przez nie tworzone dla społeczeństwa, ale również z powodu dochodu, które one przynoszą pracownikom, społeczną rolę, którą one nadają i poczucie własnej godności, jakie pracownicy z nich czerpią,

przypominając istniejące normy międzynarodowe w dziedzinie zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem: Konwencję i Zalecenie dotyczące bezrobocia, z 1934 r., Zalecenie dotyczące bezrobocia (młodociani), z 1935 r., Zalecenie dotyczące zabezpieczenia dochodu, z 1944 r., Konwencję dotyczącą zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące administracji pracy, z 1978 r. oraz Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.,

zważywszy na powszechne bezrobocie i niepełne zatrudnienie występujące w różnych krajach świata na różnych etapach rozwoju, a w szczególności na problemy ludzi młodych, z których wielu szuka pierwszego zatrudnienia,

zważywszy, że od czasu przyjęcia wyżej wymienionych instrumentów międzynarodowych dotyczących ochrony przed bezrobociem, nastąpiły ważne, nowe zmiany w ustawodawstwie i praktyce wielu Członków powodujące konieczność rewizji istniejących norm, w szczególności Konwencji dotyczącej bezrobocia, z 1934 r. i przyjęcia nowych norm międzynarodowych dotyczących popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia za pomocą wszelkich właściwych środków, włączając zabezpieczenie społeczne,

zważywszy, że postanowienia dotyczące świadczeń na wypadek bezrobocia Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., ustalają poziom ochrony, który obecnie został przekroczony przez większość istniejących systemów świadczeń w krajach uprzemysłowionych i w odróżnieniu od norm dotyczących innych świadczeń nie towarzyszą temu wyższe normy, ale że te normy mogą wciąż być celem dla krajów rozwijających się, które potrafią utworzyć system świadczeń na wypadek bezrobocia,

¹ Data wejścia w życie: 17 października 1991 r.

uznając, że polityka prowadząca do stałego, trwałego i nieinflacyjnego wzrostu gospodarczego oraz elastycznej reakcji na zmiany, a także do tworzenia i popierania wszystkich form produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia, włączając małe przedsiębiorstwa, spółdzielnie, prace na własny rachunek i lokalne inicjatywy w zakresie zatrudnienia, nawet poprzez redystrybucję zasobów aktualnie poświęconych na finansowanie działalności nastawionych wyłącznie na pomoc w dziedzinach, które popierają zatrudnienie, zwłaszcza poradnictwo zawodowe, szkolenie i rehabilitację, proponuje najlepszą ochronę przed ujemnymi skutkami przymusowego bezrobocia, ale że przymusowe bezrobocie mimo to istnieje i że w związku z tym ważną sprawą jest zapewnienie, by systemy zabezpieczenia społecznego, a w szczególności systemy świadczeń na wypadek bezrobocia, zapewniały pomoc w zakresie zatrudnienia i wsparcie materialne tym, którzy są przymusowo bezrobotni,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące popierania zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji, w szczególności dotyczące zrewidowania Konwencji dotyczącej bezrobocia, z 1934 r.,

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

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

W niniejszej Konwencji:

- a) wyraz „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego, jak również ustawy i zarządzenia;
- b) wyraz „określony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub zgodnie z nim.

Artykuł 2

Każdy Członek podejmie właściwe kroki dla skoordynowania swego systemu ochrony przed bezrobociem ze swoją polityką zatrudnienia. W tym celu będzie się starał zapewnić, by jego system ochrony przed bezrobociem, a w szczególności metody na rzecz zabezpieczenia świadczenia na wypadek bezrobocia, przyczyniały się do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia i nie miały charakteru zniechęcającego pracodawców do oferowania, a pracowników do szukania produktywnego zatrudnienia.

Artykuł 3

Postanowienia niniejszej Konwencji będą wprowadzane w życie w konsultacji i we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników, zgodnie z praktyką krajową.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, przez załączone deklaracje do swojej ratyfikacji, wyłączyć postanowienia Części VII z obowiązków wynikających z ratyfikacji.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 powyżej, może ją wycofać w każdym czasie w drodze złożenia następnej deklaracji.

Artykuł 5

1. Każdy Członek może skorzystać, w drodze deklaracji, towarzyszącej jego ratyfikacji, najwyżej z dwóch czasowych wyłączeń przewidzianych w art. 10 ust. 4, art. 11 ust. 3, art. 15 ust. 2, art. 18 ust. 2, art. 19 ust. 4, art. 23 ust. 2, art. 24 ust 2 i art. 25 ust. 2. Taka deklaracja podaje przyczyny, które uzasadniają te wyjątki.

2. Bez względu na postanowienia ust. 1 powyżej, Członek, gdzie jest to uzasadnione zakresem ochrony jego systemu zabezpieczenia społecznego, może skorzystać, w drodze deklaracji towarzyszącej jego ratyfikacji, z czasowych wyłączeń przewidzianych w art. 10 ust. 4, art. 11 ust. 3, art. 15 ust. 2, art. 18 ust. 2, art. 19 ust. 4, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 i art. 25 ust. 2. Taka deklaracja podaje przyczyny, które uzasadniają te wyjątki.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z art. 1 lub ust. 2, wskaże w rocznym sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal przyczyny, które go do tego skłoniły;
- b) że zrzeka się prawa korzystania z danego wyłączenia począwszy od określonej daty.

4. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 lub ust. 2, odpowiednio do treści takiej deklaracji i jeżeli okoliczności na to pozwalają:

- a) obejmie ewentualność częściowego bezrobocia;
- b) zwiększy liczbę chronionych osób;
- c) zwiększy wysokość świadczeń;
- d) skróci okres oczekiwania;
- e) wydłuży okres wypłaty świadczeń;
- f) dostosuje statutowe systemy zabezpieczenia społecznego do zawodowych warunków pracowników niepełnoetatowych;
- g) będzie dążyć do zapewnienia opieki lekarskiej osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia i osobom pozostającym na ich utrzymaniu;
- h) będzie dążyć do zapewnienia, by okresy wypłaty takiego świadczenia były brane pod uwagę przy nabywaniu prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i, gdzie właściwe, do obliczania świadczenia na wypadek inwalidztwa, na starość i pozostałych przy życiu członków rodziny.

Artykuł 6

1. Każdy Członek zapewni równość traktowania wszystkim osobom chronionym, bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe, obywatelstwo, pochodzenie etniczne lub społeczne, inwalidztwo lub wiek.

2. Postanowienia ust. 1 nie zapobiegają przyjęciu specjalnych środków, które są usprawiedliwione sytuacją określonych grup zgodnie z systemami, o których mowa w art. 12 ust. 2, lub mają na celu zaspokojenie specjalnych potrzeb kategorii osób, które mają szczególne problemy na rynku pracy, zwłaszcza grup, w niekorzystnym położeniu lub w zawarciu umów dwustronnych albo wielostronnych na zasadzie wzajemności między państwami w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia.

CZEŚĆ II

POPIERANIE PRODUKTYWNEGO ZATRUDNIENIA

Artykuł 7

Każdy Członek określi, że pierwszoplanowym celem jest polityka dążąca do zapewnienia pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia za pomocą wszelkich właściwych środków, włączając zabezpieczenie społeczne. Środki te będą obejmowały, między innymi, służby zatrudnienia, szkolenie zawodowe i poradnictwo zawodowe.

Artykuł 8

1. Każdy Członek będzie zmierzał do utworzenia, z zastrzeżeniem ustawodawstwa krajowego i praktyki, specjalnych programów popierania dodatkowych możliwości pracy i pomocy w znalezieniu zatrudnienia, a także zachęcania do swobodnie wybranego i produktywnego zatrudnienia określonych kategorii osób będących w niekorzystnej sytuacji lub które mają lub mogą mieć trudności ze znalezieniem trwałego zatrudnienia, takich jak kobiety, młodzi pracownicy, osoby niepełnosprawne, starsi pracownicy, bezrobotni od dłuższego czasu, pracownicy migrujący legalnie mieszkający w kraju i pracownicy dotknięci zmianami strukturalnymi.

2. Każdy Członek określi, w swoim sprawozdaniu zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie osób, dla których podejmuje się on popierać programy zatrudnienia.

3. Każdy Członek będzie zmierzał do rozszerzenia popierania produktywnego zatrudnienia stopniowo na większą liczbę kategorii osób niż ta, którą początkowo obejmował.

Artykuł 9

Środki przewidziane w tej części będą podejmowane z uwzględnieniem Konwencji i Zalecenia dotyczących rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., oraz Zalecenia dotyczącego polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.

CZEŚĆ III

PRZYPADKI OBJĘTE OCHRONĄ

Artykuł 10

1. Przypadki objęte ochroną obejmują, według określonych warunków, pełne bezrobocie określone jako utrata zarobków z powodu niemożności znalezienia odpowiedniego zatrudnienia, mając na uwadze postanowienia art. 21 ust. 2, w przypadku osób zdolnych do pracy, będących do dyspozycji i faktycznie szukających pracy.

2. Każdy Członek będzie ponadto zmierzał do rozszerzenia ochrony wynikającej z Konwencji, na określonych warunkach, na następujące przypadki:

- a) utrata zarobków z powodu częściowego bezrobocia, określonego jako przejściowe skrócenie normalnego lub statutowego czasu pracy; i
- b) zawieszenie lub zmniejszenie zarobków z powodu przejściowego wstrzymania pracy, bez przerywania stosunku pracy, w szczególności z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnego rodzaju.

3. Każdy Członek będzie ponadto zmierzać do zapewnienia płatności świadczeń dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, którzy faktycznie szukają pracy w pełnym wymiarze czasu. Ogółem świadczenia i zarobki z tytułu ich pracy w niepełnym wymiarze czasu mogą być takie, aby zachęcić pracowników do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu.

4. Jeżeli w mocy pozostaje deklaracja złożona na podstawie art. 5, można odłożyć stosowanie ustępów 2 i 3 niniejszego artykułu.

CZĘŚĆ IV

OSOBY CHRONIONE

Artykuł 11

1. Osoby chronione będą obejmować określone klasy pracowników, stanowiące przynajmniej 85 procent wszystkich pracowników, włączając pracowników państwowych i uczniów.

2. Bez względu na postanowienie ust. 1 niniejszego artykułu, pracownicy państwowi, których zatrudnienie do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego jest zagwarantowane przez ustawodawstwo krajowe, mogą być wyłączeni z ochrony.

3. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, osoby chronione będą obejmować:

- a) określone klasy pracowników, stanowiących przynajmniej 50 procent wszystkich pracowników; lub
- b) jeżeli jest to szczególnie uzasadnione poziomem rozwoju, określone klasy pracowników stanowiących przynajmniej 50 procent wszystkich pracowników w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających przynajmniej 20 osób.

CZĘŚĆ V

METODY OCHRONY

Artykuł 12

1. Jeżeli niniejsza Konwencja nie stanowi inaczej, każdy Członek może określić metodę lub metody ochrony, za pomocą których wybiera on wprowadzenie w życie postanowień Konwencji, czy to przez system składkowy lub bezskładkowy, czy przez połączenie takich systemów.

2. Jednakże, jeśli ustawodawstwo Członka chroni wszystkich mieszkańców, których zasoby w czasie trwania przypadku nie przekraczają określonych granic, można ograniczyć przyznawaną ochronę, w zależności od zasobów świadczeniobiorcy i jego rodziny, zgodnie z postanowieniami art. 16.

CZĘŚĆ VI

PRZYZNAWANIE ŚWIADCZENIA

Artykuł 13

Świadczenia przyznawane w formie wypłat okresowych osobom bezrobotnym mogą być powiązane z metodami ochrony.

Artykuł 14

W przypadku pełnego bezrobocia świadczenia będą przyznawane w postaci wypłat okresowych obliczanych w taki sposób, aby zapewnić świadczeniobiorcy wyrównanie za częściową i przejściową utratę zarobków, jednocześnie unikając spowodowania zniechęcania do pracy lub do tworzenia zatrudnienia.

Artykuł 15

1. W przypadkach pełnego bezrobocia i zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy bez przerywania stosunku pracy, gdy przypadek ten jest objęty ochroną, świadczenia będą zapewniane w formie wypłat okresowych, obliczanych następująco:

- a) jeśli świadczenia oparte są na składkach opłacanych przez osoby chronione lub w ich imieniu albo na poprzednich zarobkach, będą one wynosić nie mniej niż 50 procent poprzednich zarobków, przy czym dopuszczalne jest określenie górnej granicy wysokości świadczenia lub zarobków, które mają być brane pod uwagę, na przykład przez odniesienie zarobków do płacy wykwalifikowanego pracownika lub przeciętnej płacy pracowników w danym regionie;
- b) jeśli świadczenia nie są oparte na składkach lub poprzednich zarobkach, będą one wynosić przynajmniej 50 procent statutowej płacy minimalnej lub płacy zwykłego pracownika albo będą one na poziomie, który zapewni minimum niezbędne do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania, które zależnie od tego jest najwyższe.

2. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, wysokość świadczenia będzie wynosiła:

- a) nie mniej niż 45 procent poprzednich zarobków; lub
- b) nie mniej niż 45 procent statutowej płacy minimalnej lub płacy zwykłego pracownika, ale nie mniej niż poziom, który zapewni minimum niezbędne do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania.

3. Jeżeli to jest właściwe, procenty określone w ustępach 1 i 2 mogą być osiągnięte porównując wypłaty okresowe po opodatkowaniu i potrąceniu składek z zarobkami po opodatkowaniu i potrąceniu składek.

Artykuł 16

Bez względu na postanowienia art. 15, świadczenia przyznawane poza okresem początkowym, określonym w art. 19 ust. 2 a), a także świadczenia płacone przez Członka, zgodnie z art. 12 ust. 2, mogą być ustalane po uwzględnieniu innych zasobów, poza określony limit, dostępnych świadczeniobiorcy lub jego rodzinie, zgodnie z określoną skalą. W każdym razie, świadczenia te w połączeniu z wszelkimi innymi świadczenia-

mi, do których oni mogą być uprawnieni, będą zabezpieczać im zdrowe i należyte warunki życia zgodnie z normami krajowymi.

Artykuł 17

1. Jeżeli ustawodawstwo Członka uzależnia prawo do świadczeń na wypadek bezrobocia od przebycia okresu kwalifikacyjnego, okres ten nie będzie dłuższy niż okres uważany za niezbędny dla zapobieżenia nadużyciom.

2. Każdy Członek będzie zmierzał do dostosowania okresu kwalifikacyjnego do zawodowych okoliczności pracowników sezonowych.

Artykuł 18

1. Jeżeli ustawodawstwo Członka przewiduje, że wypłata świadczenia w przypadkach pełnego bezrobocia powinna rozpocząć się dopiero po wygaśnięciu okresu oczekiwania, okres ten nie będzie dłuższy niż siedem dni.

2. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, długość okresu oczekiwania nie będzie przekraczać dziesięciu dni.

3. W przypadkach pracowników sezonowych okres oczekiwania określony w ust. 1 niniejszego artykułu może być dostosowany do ich zawodowych okoliczności.

Artykuł 19

1. Świadczenia przewidziane w przypadkach pełnego bezrobocia i zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy, bez przerywania stosunku pracy, będą wypłacane w ciągu całego okresu tych przypadków.

2. Jednakże, w przypadku pełnego bezrobocia:

- a) początkowy okres wypłaty świadczenia przewidziany w art. 15 może być ograniczony do 26 tygodni w każdym przypadku bezrobocia lub do 39 tygodni w okresie 24 miesięcy;
- b) w przypadku bezrobocia trwającego dłużej niż ten początkowy okres świadczenia, czas wypłaty świadczenia, który może być obliczony mając na uwadze zasoby świadczeniobiorcy i jego rodziny zgodnie z postanowieniem art. 16, może być ograniczony do określonego czasu.

3. Jeśli ustawodawstwo Członka przewiduje, że początkowy okres wypłaty świadczenia przewidziany w art. 15 będzie miał inną długość niż okres kwalifikacyjny, przeciętny czas określony dla wypłaty świadczeń będzie wynosił przynajmniej 26 tygodni.

4. Jeśli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, okres wypłaty świadczenia może być ograniczony do 13 tygodni w każdym okresie 12 miesięcy lub do średnio 13 tygodni, jeśli ustawodawstwo przewiduje, że początkowy okres wypłaty będzie różny w zależności od długości okresu kwalifikacyjnego.

5. W przypadkach przewidzianych w ust. 2 b) powyżej, każdy Członek będzie dążył do zapewnienia odpowiedniej dodatkowej pomocy zainteresowanym osobom w celu umożliwienia im znalezienia produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia, powołując się w szczególności na środki określone w Części II.

6. Czas wypłaty świadczenia pracownikom sezonowym może być dostosowany do ich okoliczności zawodowych, nie naruszając postanowień ust. 2 b) powyżej.

Artykuł 20

Świadczenia, do jakiego osoba chroniona byłaby uprawniona w przypadku pełnego lub częściowego bezrobocia albo zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy bez przerywania stosunku pracy, można odmówić, można je wycofać, zawiesić lub zmniejszyć w określonym zakresie:

- a) na czas nieobecności zainteresowanej osoby na terytorium Członka;
- b) jeśli właściwa władza ustaliła, że zainteresowana osoba świadomie przyczyniła się do swojego zwolnienia z pracy;
- c) jeśli właściwa władza ustaliła, że zainteresowana osoba opuściła zatrudnienie dobrowolnie bez usprawiedliwionej przyczyny;
- d) w okresie sporu z tytułu pracy, gdy zainteresowana osoba przerwała pracę, aby wziąć udział w tym sporze lub gdy nie dopuszczono jej do pracy w bezpośrednim związku z przerwaniem pracy z powodu sporu z tytułu pracy;
- e) jeśli zainteresowana osoba usiłowała w drodze oszustwa otrzymać świadczenia lub je w taki sposób otrzymała;
- f) jeśli zainteresowana osoba nie skorzystała bez uzasadnionej przyczyny z ułatwień w zakresie pośrednictwa, poradnictwa zawodowego, szkolenia, przekwalifikowania lub przeniesienia do odpowiedniej pracy;
- g) na czas pobierania przez zainteresowaną osobę innego świadczenia utrzymania dochodu przewidzianego w ustawodawstwie zainteresowanego Członka, wyjąwszy świadczenie rodzinne, z zastrzeżeniem, że część świadczenia zawieszono nie przewyższa tego drugiego świadczenia.

Artykuł 21

1. Świadczenie, do jakiego osoba chroniona byłaby uprawniona w przypadku pełnego bezrobocia, można odmówić lub można je wycofać, zawiesić lub zmniejszyć w określonym zakresie, jeśli zainteresowana osoba odmawia przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia.

2. Przy ocenie, czy zatrudnienie jest odpowiednie, należy wziąć pod uwagę, w szczególności, w określonych warunkach i w odpowiednim zakresie, wiek osób bezrobotnych, ich staż pracy w poprzednim zawodzie, zdobyte doświadczenie, długość okresu bezrobocia, sytuację na rynku pracy, wpływ tego zatrudnienia na ich sytuację osobistą i rodzinną oraz fakt, że miejsce pracy jest wolne na skutek przerwania pracy z powodu trwającego sporu z tytułu pracy.

Artykuł 22

Jeśli osoby chronione otrzymały bezpośrednio od swojego pracodawcy lub z jakiegokolwiek innego źródła, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi, odprawę, której głównym celem jest przyczynienie się do wyrównania utraty zarobków, spowodowanej pełnym bezrobociem, Członek może zdecydować:

- a) że świadczenie na wypadek bezrobocia, do jakiego zainteresowana osoba byłaby uprawniona, może być zawieszono na okres odpowiadający okresowi, w którym odprawa wyrównuje utracone zarobki; lub

- b) że odprawa może być zmniejszona o kwotę odpowiadającą skumulowanej wartości wypłat okresowych, do jakich zainteresowane osoby są uprawnione przez okres odpowiadający okresowi, w którym odprawa wyrównuje utracone zarobki.

Artykuł 23

1. Każdy Członek, którego ustawodawstwo przewiduje prawo do opieki lekarskiej, uzależniając je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej, będzie dążył do zapewnienia, na określonych warunkach, opieki lekarskiej osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia i osobom pozostającym na ich utrzymaniu.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

Artykuł 24

1. Każdy Członek będzie dążył do zagwarantowania osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia, na określonych warunkach, by okresy wypłaty tych świadczeń były brane pod uwagę przy:

- a) nabywaniu prawa do świadczeń na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci żywiciela rodziny, a także – gdzie jest to właściwe – przy obliczaniu tych świadczeń; i
- b) nabyciu prawa do opieki lekarskiej oraz zasiłków chorobowych, świadczeń macierzyńskich i rodzinnych po zakończeniu bezrobocia, jeśli ustawodawstwo zainteresowanego Członka przewiduje takie świadczenia i uzależnia je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

Artykuł 25

1. Każdy Członek zapewni, by statutowe systemy zabezpieczenia społecznego, które oparte są na działalności zawodowej, były dostosowane do warunków zatrudnienia pracowników niepełnoetatowych, chyba że ich czas pracy lub zarobki mogą być uznane, na określonych warunkach, za nie mające znaczenia.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

CZEŚĆ VII

SPECJALNE POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE OSÓB PO RAZ PIERWSZY STARAJĄCYCH SIĘ O ZATRUDNIENIE

Artykuł 26

1. Członkowie wezmą pod uwagę fakt, że jest wiele kategorii osób poszukujących pracy, które nigdy nie były lub przestały być uznawane za bezrobotne lub nigdy nie były albo przestały być objęte systemami ochrony bezrobotnych. W konsekwencji, przynajmniej trzy z niżej wymienionych dziesięciu kategorii osób poszukujących pracy otrzymają świadczenia społeczne, zgodnie z określonymi warunkami:

- a) osoby młode, które ukończyły szkolenie zawodowe;
- b) osoby młode, które ukończyły studia;
- c) osoby młode, które odbyły obowiązkową służbę wojskową;
- d) osoby po okresie wychowywania dzieci lub opieki nad osobą chorą, niepełnosprawną lub starszą;
- e) osoby, których małżonek zmarł, a one same nie są uprawnione do świadczenia po nim;
- f) osoby rozwiedzione lub żyjące w separacji;
- g) zwolnieni więźniowie;
- h) osoby dorosłe, włączając osoby niepełnosprawne, które ukończyły okres szkolenia;
- i) pracownicy migranci po powrocie do ich kraju ojczystego, chyba że nabyli prawa zgodnie z ustawodawstwem kraju, w którym ostatnio pracowali;
- j) osoby, które dotychczas pracowały na własny rachunek.

2. Każdy Członek określi w swoim pierwszym sprawozdaniu, przedkładanym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie osób wymienione w ust. 1 niniejszego artykułu, które zamierza chronić.

3. Każdy Członek będzie zmierzał do stopniowego rozszerzania ochrony na większą liczbę kategorii niż liczba początkowo chroniona.

CZĘŚĆ VIII

GWARANCJE PRAWNE, ADMINISTRACYJNE I FINANSOWE

Artykuł 27

1. W przypadku odmowy, wycofania, zawieszenia lub zmniejszenia świadczenia lub w przypadku sporu co do jego wysokości, roszczęcy będą mieli prawo złożenia skargi do organu administrującego systemem świadczeń i odwołania się następnie do niezależnego organu. Będą oni pisemnie poinformowani o dostępnej procedurze, która będzie łatwa i szybka.

2. Postępowanie odwoławcze umożliwi roszczęcemu, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką, reprezentację lub pomoc osoby wykwalifikowanej według jego wyboru lub przedstawiciela reprezentatywnej organizacji pracowników albo przedstawiciela reprezentatywnej organizacji osób chronionych.

Artykuł 28

Każdy Członek przyjmie na siebie ogólną odpowiedzialność za solidną administrację instytucji i służb, którym powierzono stosowanie Konwencji.

Artykuł 29

1. Jeśli administrację powierzono bezpośrednio komórce rządu odpowiedzialnej przed parlamentem, przedstawiciele osób chronionych i pracodawców będą uczestniczyć w administracji w charakterze doradców, na określonych warunkach.

2. Jeśli administracji nie powierzono komórce rządowej odpowiedzialnej przed parlamentem:

- a) przedstawiciele osób chronionych będą uczestniczyć w administracji lub będą z nią związani w charakterze doradców na określonych warunkach;
- b) ustawodawstwo krajowe może przewidywać również udział przedstawicieli pracodawców;
- c) ustawodawstwo może również przewidywać udział przedstawicieli władz publicznych.

Artykuł 30

W przypadkach, gdy państwo lub system zabezpieczenia społecznego przyznają subsydia do ochrony zatrudnienia, Członkowie podejmą niezbędne kroki dla zapewnienia, by wypłaty były dokonywane tylko na przewidziane cele i by zapobiec oszustwom lub nadużyciom ze strony tych, którzy otrzymują te wypłaty.

CZĘŚĆ IX

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 31

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą bezrobocia, z 1934 r.

* * *

Artykuły 32–39: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 176

dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1988 r. na siedemdziesiątej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące popierania zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem z 1988 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. W niniejszym Zaleceniu:

- a) wyraz „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego, jak również ustawy i zarządzenia;
- b) wyraz „określony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub zgodnie z nim;
- c) określenie „Konwencja” oznacza Konwencję dotyczącą popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.

II. POPIERANIE PRODUKTYWNEGO ZATRUDNIENIA

2. Popieranie pełnego produktywnego zatrudnienia wybieranego swobodnie za pomocą wszelkich właściwych środków, włączając zabezpieczenie społeczne, powinno być głównym celem polityki krajowej. Środki te powinny między innymi obejmować służby zatrudnienia, szkolenie zawodowe i pośrednictwo zawodowe.

3. W okresie kryzysu ekonomicznego polityki dostosowawcze powinny uwzględniać, w określonych warunkach, środki do pobudzania inicjatywy, które wykorzystalyby siłę roboczą na szeroką skalę.

4. Każdy Członek powinien dążyć do przyznawania w szczególności na określonych warunkach i w najbardziej właściwy sposób zachęty z tytułu pomocy dla mobilności zawodowej:

- a) zasiłków na rzecz kosztów podróży i wyposażenia niezbędnego do skorzystania z usług, o których mowa w ust. 2 powyżej;
- b) zasiłków w postaci wypłat okresowych obliczanych zgodnie z postanowieniami art. 15 Konwencji przez określony czas szkolenia zawodowego lub zmiany kwalifikacji.

5. Członkowie powinni poza tym rozważyć przyznanie w szczególności, na określonych warunkach i w najbardziej właściwy sposób, zachęt z tytułu mobilności zawodowej lub geograficznej:

- a) przejściowych degresywnych zasiłków, mających na celu wyrównanie, tam gdzie jest to właściwe, zmniejszenia płacy w wyniku przesunięcia do innej pracy;
- b) zasiłków na rzecz kosztów podróży i przeprowadzki;
- c) zasiłków rozłakowych;
- d) świadczeń na zagospodarowanie.

6. Każdy Członek powinien zapewnić koordynację statutowych systemów rent oraz zachęcać do koordynacji prywatnych systemów rent w celu usunięcia barier mobilności zawodowej.

7. Każdy Członek powinien stworzyć osobom chronionym, w określonych warunkach, ułatwienia umożliwiające podjęcie przejściowej pracy zarobkowej, nie zagrażającej stałemu zatrudnieniu innych pracowników i mającej na celu zwiększenie szansy na pełne produktywnie i swobodnie wybrane zatrudnienie.

8. Każdy Członek powinien, w miarę możliwości, zagwarantować osobom bezrobotnym, które pragną otworzyć własne przedsiębiorstwo lub podjąć inną działalność gospodarczą, pomoc finansową i poradnictwo na określonych warunkach.

9. Każdy Członek powinien rozważyć zawarcie umów dwustronnych lub wielostronnych, zapewniających pomoc pracownikom zagranicznym chronionym przez jego ustawodawstwo, którzy z własnej woli pragną powrócić na terytorium państwa, którego są obywatelami lub na którym poprzednio mieszkali. Jeśli takie umowy nie istnieją, każdy Członek powinien zapewnić – przez ustawodawstwo krajowe – pomoc finansową dla tych pracowników.

10. Każdy Członek powinien, zgodnie – jeśli to właściwe – z postanowieniami umów wielostronnych, zainwestować środki zgromadzone przez statutowe systemy rent i fundusz ubezpieczenia w taki sposób, aby popierać zatrudnienie w kraju, a nie zniechęcać do niego i aby zachęcać do takich inwestycji źródła prywatne, łącznie z prywatnymi systemami rentowymi, stwarzając jednocześnie niezbędne gwarancje bezpieczeństwa i rentowności takich inwestycji.

11. Stopniowe wprowadzanie na obszarach wiejskich i miejskich usług komunalnych obejmujących także służbę zdrowia, finansowanych ze składek na zabezpieczenie społeczne lub z innych źródeł powinno doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i zapewnienia szkolenia dla personelu, przyczyniając się jednocześnie w sposób praktyczny do osiągnięcia celów w dziedzinie popierania zatrudnienia.

III. OCHRONA OSÓB BEZROBOTNYCH

12. W przypadkach częściowego bezrobocia i w przypadku przewidzianym w ust. 10 powyżej, świadczenie powinno być zagwarantowane na określonych warunkach w postaci wypłat okresowych sprawiedliwie wyrównujących utracone zarobki z powodu bezrobocia. Świadczenia te mogą być obliczone w świetle skróconego czasu

pracy osoby bezrobotnej lub w taki sposób, by suma świadczeń i zarobków z tytułu pracy niepełnoetatowej osiągnęła kwotę między kwotą poprzednich zarobków z tytułu pracy pełnoetatowej i kwotą pełnego świadczenia na wypadek bezrobocia, tak aby nie zniechęcać do pracy niepełnoetatowej lub przejściowej, w każdym razie gdy te formy pracy pomogą w powrocie do pracy pełnoetatowej.

13.1) Procent, o którym mowa w art. 15 Konwencji przy obliczaniu świadczeń, powinien być oparty na zarobkach brutto świadczeniobiorcy przed opodatkowaniem i potrąceniem składek na zabezpieczenie społeczne.

2) Jeśli to właściwe, procenty określone mogą być osiągnięte porównując wypłaty, okresowo po opodatkowaniu i potrąceniu składek z zarobkami po opodatkowaniu i potrąceniu składek.

14.1) Podjęcie odpowiedniego zatrudnienia powinno w określonych warunkach nie mieć zastosowania do:

- a) zatrudnienia pociągającego za sobą zmianę zawodu, która nie uwzględnia zdolności, kwalifikacji, doświadczenia lub możliwości zmiany kwalifikacji zainteresowanej osoby;
- b) zatrudnienia pociągającego za sobą przeniesienia się w miejsce, w którym brak jest odpowiedniego mieszkania;
- c) zatrudnienia, w którym warunki i wynagrodzenie są znacznie mniej korzystne niż zwykle przyznawane w danym czasie w zawodzie i regionie, w którym oferuje się pracę;
- d) zatrudnienia na stanowisku zwolnionym bezpośrednio w wyniku przerwy w pracy spowodowanej toczącym się sporem z tytułu pracy;
- e) takiego zatrudnienia, że z przyczyn innych niż wymienione w literach a) do d) i mając na uwadze towarzyszące okoliczności, obejmujące obowiązki rodzinne zainteresowanej osoby odmowa podjęcia pracy nie jest nieuzasadniona.

2) Oceniając kryteria określone w literach a) do c) i e) powyżej, należy ogólnie wziąć pod uwagę wiek osoby bezrobotnej, jej staż pracy w poprzednim zawodzie, nabyte doświadczenie, czas pozostawania bez pracy i wpływ zatrudnienia na jej sytuację osobistą i rodzinną.

15. Jeśli osoba bezrobotna zgodziła się przyjąć na określony maksymalnie czas zatrudnienie przejściowe, które nie może być uważane za odpowiednie w znaczeniu ust. 14 powyżej, lub zatrudnienie niepełnoetatowe w okolicznościach objętych art. 10 ust. 3 Konwencji, wysokość i okres otrzymywania świadczenia na wypadek bezrobocia wypłacanego po zakończeniu takiego zatrudnienia nie powinny mieć ujemnego wpływu na zarobki uzyskiwane przez osobę bezrobotną z tytułu tego zatrudnienia.

16. Członkowie powinni dążyć do stopniowego obejmowania zakresem swego ustawodawstwa dotyczącego świadczeń na wypadek bezrobocia wszystkich pracowników. Jednakże można wyłączyć z tej ochrony pracowników państwowych, których zatrudnienie do normalnego wieku emerytalnego jest zagwarantowane przez ustawodawstwo krajowe.

17. Członkowie powinni dążyć do ochrony pracowników odczuwających niedostatek w okresie oczekiwania.

18. Następujące postanowienia powinny mieć zastosowanie, jeśli to właściwe, do kategorii osób wymienionych w art. 26 ust. 1 Konwencji:

- a) w przypadku pełnego bezrobocia, świadczenie może być obliczone zgodnie z postanowieniami art. 16 Konwencji;
- b) okres kwalifikacyjny powinien być dostosowany lub zniesiony na określonych warunkach, w stosunku do pewnych kategorii osób nowo poszukujących pracy;
- c) gdy świadczenie jest przyznane bez okresu kwalifikacyjnego:
 - i) okres oczekiwania może być zwiększony do określonej długości;
 - ii) okres wypłaty świadczenia może być ograniczony na określonych warunkach bez względu na postanowienia art. 19 ust. 1 Konwencji.

19. Jeśli czas wypłaty świadczenia jest ograniczony przez ustawodawstwo krajowe, powinien on zostać przedłużony, na określonych warunkach, do osiągnięcia wieku emerytalnego przez osoby bezrobotne, które osiągnęły wiek uznany za poprzedzający wiek emerytalny.

20. Każdy Członek, którego ustawodawstwo przewiduje prawo do opieki lekarskiej, uzależniając je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej, powinien dążyć do zapewnienia, na określonych warunkach, opieki lekarskiej osobom bezrobotnym, w tym, jeśli to możliwe, osobom nie otrzymującym świadczeń na wypadek bezrobocia i osobom pozostającym na ich utrzymaniu.

21. Każdy Członek powinien dążyć do zagwarantowania osobom otrzymującym świadczenia na wypadek bezrobocia, na określonych warunkach, by okresy wypłat tych świadczeń były uwzględniane przy:

- a) nabywaniu prawa do świadczeń na wypadek inwalidztwa, na wypadek śmierci żywiciela rodziny i emerytalnych i – jeśli to właściwe – przy obliczaniu tych świadczeń; oraz
- b) nabyciu prawa do opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, świadczeń macierzyńskich i rodzinnych po zakończeniu bezrobocia, jeśli ustawodawstwo zainteresowanego Członka przewiduje takie świadczenia i uzależnia je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej.

22. Każdy Członek powinien dążyć do dostosowania statutowych systemów zabezpieczenia społecznego opartych na działalności zawodowej do sytuacji zawodowej pracowników niepełnoetatowych. Takie dostosowanie przewidziane w art. 25 Konwencji powinno, w szczególności, odnosić się, na określonych warunkach do:

- a) minimalnego czasu pracy i minimalnych zarobków dla uprawnień do świadczeń w systemach podstawowych i uzupełniających;
- b) maksymalnych zarobków przy obliczaniu składek;
- c) okresu kwalifikacyjnego przy nabyciu prawa do świadczeń;
- d) metod obliczania świadczeń pieniężnych, w szczególności rent, na podstawie zarobków i długości czasu płacenia składek, ubezpieczenia lub działalności zawodowej;
- e) uprawnień do niezmnieszonych minimalnych świadczeń i świadczeń o stałej wysokości, w szczególności świadczeń rodzinnych.

23. Członkowie powinni dążyć do popierania rzeczywistego zrozumienia dla trudnej sytuacji osób bezrobotnych w szczególności tych, które pozostają bez pracy od dłuższego czasu oraz dla ich potrzeb uzyskania dostatecznego dochodu.

IV. ROZWÓJ SYSTEMÓW OCHRONY

24. Ponieważ systemy ochrony bezrobotnych niektórych Członków znajdują się we wczesnym stadium rozwoju, inni zaś Członkowie będą musieli rozważyć modyfikację istniejących systemów w świetle zmieniających się potrzeb, wiele podejść może w sposób zasadny znaleźć zastosowanie w zakresie pomocy dla bezrobotnych, a Członkowie powinni nadać wysoki priorytet pełnej i szczerzej wymianie informacji dotyczącej programów pomocy dla bezrobotnych.

25. W celu osiągnięcia przynajmniej norm ustanowionych w Części IV (świadczenie na wypadek bezrobocia) Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., Członkowie, którzy zamierzają rozwinąć swój system ochrony na wypadek bezrobocia, powinni kierować się w miarę możliwości i właściwości, następującymi postanowieniami.

26.1) Członkowie powinni zdawać sobie sprawę z trudności technicznych i administracyjnych związanych z planowaniem i wprowadzeniem mechanizmów zabezpieczenia społecznego dla świadczeń na wypadek bezrobocia. W celu wprowadzenia form świadczeń na wypadek bezrobocia polegających na wypłacie świadczeń o charakterze nieuznaniowym powinni oni starać się możliwie najszybciej spełnić następujące warunki:

- a) ustanowienie i zadowalające działanie publicznej służby zatrudnienia, obejmującej sieć biur zatrudnienia i mającej wystarczające możliwości administracyjne, aby zbierać i analizować informacje na temat rynku pracy, rejestrować oferty pracy i osoby poszukujące pracy oraz by obiektywnie stwierdzać, czy ktoś jest bezrobotny wbrew swojej woli;
- b) uzasadniony zakres działania oraz szerokie doświadczenie w zakresie administrowania w innych dziedzinach zabezpieczenia społecznego uważanych za priorytetowe z przyczyn społecznych i gospodarczych, takich jak podstawowa opieka lekarska i odszkodowanie z tytułu wypadków przy pracy.

2) Członkowie powinni przede wszystkim starać się spełnić warunki przedstawione w ust. 1) powyżej, przez popieranie odpowiednio wysokiego szczebla stabilnego zatrudnienia oferując niezbędne odpowiednie wynagrodzenie i warunki pracy, w szczególności przez niezbędne i właściwe środki, tj.: poradnictwo zawodowe i szkolenie, aby ułatwić dobrowolne dopasowanie kwalifikacji na rynku pracy do zaoferowanych miejsc pracy.

3) Współpraca i doradztwo techniczne ze strony Międzynarodowego Biura Pracy powinny w dalszym ciągu być wykorzystywane do popierania każdej inicjatywy Członków w tym zakresie, w przypadku niewystarczających ekspertyz krajowych.

4) Jeśli spełnione są warunki określone w ust. 1) powyżej, Członkowie powinni tak szybko, jak na to pozwolą ich środki i jeśli jest to konieczne – stopniowo, wprowadzać programy ochrony bezrobotnych, obejmujące mechanizmy zabezpieczenia społecznego dla świadczeń na wypadek bezrobocia.

27. W przypadkach gdy warunki, o których mowa w art. 26. 1), nie są spełnione, Członkowie powinni uznać za pierwszoplanowe środki specjalnej pomocy, dla najbardziej potrzebujących osób bezrobotnych, w zakresie, na jaki pozwalają dostępne zasoby i biorąc pod uwagę warunki krajowe.

28. Członkowie, którzy utworzyli krajowy fundusz ubezpieczenia, mogą zbadać możliwości upoważnienia do wypłaty okresowych świadczeń pieniężnych posiadaczom

rachunków, których zarobki zostały przerwane z powodu długotrwałego bezrobocia i których sytuacja rodzinna jest niepewna, w celu zabezpieczenia ich podstawowych potrzeb. Poziom tych świadczeń i okres ich wypłaty mogą być ograniczone w zależności od okoliczności, w szczególności od wysokości rachunku.

29. Członkowie mogą również zachęcać organizacje pracodawców i pracowników do tworzenia funduszy pomocy w przedsiębiorstwach i sektorach działalności, które mają wystarczające możliwości ekonomiczne.

30. Członkowie, których ustawodawstwo zobowiązuje pracodawców do wypłat odprawy na rzecz pracowników, którzy stracili pracę, powinni przewidzieć zobowiązanie pracodawców do spełniania tego obowiązku wspólnie, przez utworzenie funduszy finansowanych przez składki pracodawców, tak aby zapewnić, by zainteresowani pracownicy otrzymali te wypłaty.

Konwencja Nr 170

dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1990 r. na siedemdziesiątej siódmej sesji,

biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, w szczególności Konwencję i Zalecenie dotyczące benzenu, z 1971 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące raka zawodowego, z 1974 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące azbestu, z 1986 r. oraz listę chorób zawodowych, zrewidowaną w 1980 r. stanowiącą załącznik do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadku przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.,

biorąc pod uwagę, iż ochrona pracowników przed szkodliwym oddziaływaniem substancji i preparatów chemicznych wzmacnia także ochronę ogółu ludności i środowiska,

biorąc pod uwagę, że pracownicy mają potrzebę i prawo do informacji dotyczących substancji i preparatów chemicznych używanych w pracy,

zważywszy, że podstawowe znaczenie ma zapobieganie lub ograniczenie zakresu występowania chorób zawodowych lub obrażeń, spowodowanych przez substancje i preparaty chemiczne poprzez:

- a) upewnienie się, że wszystkie substancje i preparaty chemiczne podlegają ocenie, w celu określenia zagrożeń, które stwarzają;
- b) udostępnienie pracodawcom systemu mającego na celu uzyskanie od dostawców informacji na temat substancji i preparatów chemicznych używanych w pracy, tak aby mogli oni wprowadzić skuteczne środki ochrony pracowników przed niebezpieczeństwami związanymi z substancjami i preparatami chemicznymi;
- c) udzielanie pracownikom informacji o substancjach i preparatach chemicznych używanych w miejscu pracy oraz o stosowanych środkach zapobiegawczych, tak aby mogli efektywnie korzystać ze środków ochrony;

¹ Data wejścia w życie: 4 listopada 1993 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2006 r., Nr 194, poz. 1433).

d) ustanowienie zasad, na których opierają się te środki, w celu zapewnienia bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych;

powołując się na potrzebę współpracy, w ramach Międzynarodowego Programu Bezpieczeństwa Chemicznego, między Międzynarodową Organizacją Pracy, Programem Narodów Zjednoczonych do Spraw Środowiska, Światową Organizacją Zdrowia, Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Wyżywienia i Rolnictwa oraz Organizacją Narodów Zjednoczonych do Spraw Rozwoju Przemysłowego i biorąc pod uwagę odpowiednie akty prawne, kodeksy i wskazówki przyjęte przez te organizacje,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa w toku używania substancji i preparatów chemicznych w pracy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma tytuł: Konwencja dotycząca substancji i preparatów chemicznych, z 1990 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, w których używane są substancje i preparaty chemiczne.

2. Właściwa władza Członka ratyfikującego niniejszą Konwencję, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz na podstawie oceny zagrożenia, a także środków ochronnych, które należy zastosować:

a) może wyłączyć ze stosowania Konwencji lub wybranych jej postanowień w odniesieniu do niektórych jej gałęzi działalności gospodarczej, przedsiębiorstw lub produktów, jeżeli:

i) istnieją szczególne problemy wielkiej wagi; i

ii) ochrona, jako całość, przyznana zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką nie jest słabsza od ochrony wynikającej z pełnego stosowania postanowień niniejszej Konwencji;

b) wyda specjalne przepisy mające na celu ochronę informacji niejawnych, których ujawnienie konkurentowi mogłoby narazić interes pracodawcy na szkodę, pod warunkiem że nie zagraża to bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników.

3. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do produktów, które w zwykłych lub rozsądnie przewidywanych warunkach nie powodują narażenia pracownika na działanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.

4. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do żywych organizmów, ma natomiast zastosowanie do substancji chemicznych, które od nich pochodzą.

Artykuł 2

W rozumieniu niniejszej Konwencji:

- a) określenie „substancje i preparaty chemiczne” oznacza pierwiastki chemiczne, ich związki i preparaty, zarówno naturalne, jak i syntetyczne;
- b) określenie „niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne” obejmuje wszystkie substancje i preparaty chemiczne, które zostały sklasyfikowane jako niebezpieczne zgodnie z artykułem 6 lub co do których istnieją odpowiednie informacje wskazujące, że są niebezpieczne;
- c) określenie „używanie substancji i preparatów chemicznych w pracy” oznacza każdą działalność zawodową, która może powodować narażenie pracownika na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym:
 - i) produkcję substancji i preparatów chemicznych;
 - ii) posługiwanie się substancjami i preparatami chemicznymi;
 - iii) składowanie substancji i preparatów chemicznych;
 - iv) przewóz substancji i preparatów chemicznych;
 - v) usuwanie i przetwarzanie odpadów chemicznych;
 - vi) emisję substancji i preparatów chemicznych wynikającą z działalności zawodowej;
 - vii) konserwację, naprawę oraz czyszczenie sprzętu i pojemników używanych do substancji chemicznych;
- d) określenie „gałęzie działalności gospodarczej” oznacza wszystkie gałęzie, w których zatrudnieni są pracownicy, włączając w to służby publiczne;
- e) określenie „produkt” oznacza przedmiot wyprodukowany w celu uzyskania pewnego kształtu lub wzoru albo istniejący w jego naturalnej postaci, którego używanie w tej postaci jest zależne, w całości lub w części, od jego kształtu lub wzoru;
- f) określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby uznane za takie przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

CZEŚĆ II

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 3

Środki, jakie mają być podjęte w celu wprowadzania w życie postanowień niniejszej Konwencji, będą konsultowane z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 4

W świetle warunków i praktyki krajowej oraz w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, każdy Członek opracuje, będzie realizować i dokonywać okresowego przeglądu spójnej polityki w zakresie bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy.

Artykuł 5

Właściwa władza będzie miała możliwość, jeśli jest to uzasadnione względami bezpieczeństwa i zdrowia, zakazać lub ograniczyć używanie pewnych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych lub wymagać powiadomienia lub uzyskania zezwolenia przed ich używaniem.

CZĘŚĆ III

KLASYFIKACJA I ŚRODKI Z NIĄ ZWIĄZANE

Artykuł 6

Systemy klasyfikacji

1. Właściwa władza lub organ upoważniony albo uznany przez właściwą władzę, zgodnie z normami krajowymi lub międzynarodowymi, ustanowi systemy oraz specjalne kryteria właściwe dla klasyfikacji wszystkich substancji i preparatów chemicznych, odpowiednio do typu i stopnia stwarzanego przez nie zagrożenia wynikającego z ich swoistych cech fizycznych oraz zagrożenia dla zdrowia, jak też dla oceny odpowiedzialności informacji wymaganych dla określenia, czy są one niebezpieczne.

2. Niebezpieczne właściwości preparatów, w których skład wchodzi dwie lub więcej substancje chemiczne, mogą być określone na podstawie oceny opartej na niebezpieczeństwie właściwym dla każdej substancji chemicznej wchodzącej w skład preparatu.

3. W przypadku transportu takie systemy i kryteria będą brały pod uwagę zalecenia Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie transportu niebezpiecznych towarów.

4. Systemy klasyfikacji i ich stosowanie będą stopniowo rozszerzane.

Artykuł 7

Etykietowanie i oznakowanie

1. Wszystkie substancje i preparaty chemiczne będą oznaczone w sposób umożliwiający ich identyfikację.

2. Niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne będą ponadto etykietowane w sposób łatwo zrozumiały dla pracowników, tak by dostarczyć im podstawowych informacji na temat klasyfikacji, zagrożeń, jakie stwarzają, oraz środków ostrożności, które należy zachować.

3.1) Wymagania dotyczące oznakowania lub etykietowania substancji i preparatów chemicznych, przewidziane w ustępach 1 i 2 niniejszego artykułu, będą określone przez właściwą władzę lub organ upoważniony lub uznany przez właściwą władzę, zgodnie z normami krajowymi lub międzynarodowymi.

2) W przypadku transportu wymagania te będą brały pod uwagę zalecenia Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie transportu niebezpiecznych towarów.

Artykuł 8

Karty charakterystyki

1. W odniesieniu do niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych pracodawcom będą dostarczane karty charakterystyki zawierające szczegółowe podstawowe informacje o tożsamości substancji i preparatów chemicznych, ich dostawcach, klasyfikacji, zagrożeniach, środkach ostrożności i procedurach stosowanych w nagłych wypadkach.

2. Kryteria sporządzania kart charakterystyki będą ustalane przez właściwą władzę lub przez organ upoważniony przez właściwą władzę, zgodnie z normami krajowymi lub międzynarodowymi.

3. Nazwa chemiczna lub zwyczajowa używana do identyfikacji substancji i preparatów chemicznych w kartach charakterystyki będzie taka sama, jak stosowana na etykiecie.

Artykuł 9

Odpowiedzialność dostawców

1. Wszyscy dostawcy substancji i preparatów chemicznych, zarówno producenci, importerzy, jak też dystrybutorzy, zapewnią, aby:

- a) takie substancje i preparaty chemiczne były klasyfikowane zgodnie z artykułem 6 na podstawie wiedzy o ich właściwościach oraz analizy dostępnych informacji lub ocenione zgodnie z ustępem 3 niniejszego artykułu;
- b) takie substancje i preparaty chemiczne były oznakowane w sposób umożliwiający ich identyfikację zgodnie z ustępem 1 artykułu 7;
- c) niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne były etykietowane zgodnie z ustępem 2 artykułu 7;
- d) zostały opracowane i przekazane pracodawcom karty charakterystyki takich niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych zgodnie z ustępem 1 artykułu 8.

2. Dostawcy niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych zapewnią, że zrewidowane etykiety i karty charakterystyki będą opracowywane i dostarczane pracodawcom przy zastosowaniu metody zgodnej z ustawodawstwem i praktyką krajową każdorazowo, gdy dostępne będą nowe informacje istotne z punktu widzenia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

3. Dostawcy substancji i preparatów chemicznych, które nie zostały jeszcze sklasyfikowane zgodnie z artykułem 6, będą zobowiązani do identyfikacji dostarczanych substancji i preparatów chemicznych oraz do oceny ich właściwości, na podstawie dostępnych informacji, w celu określenia czy są one niebezpieczne.

CZĘŚĆ IV

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCÓW

Artykuł 10

Identyfikacja

1. Pracodawcy obowiązani są do zapewnienia, że wszystkie substancje i preparaty chemiczne używane w pracy będą etykietowane lub oznakowane zgodnie z wymogami artykułu 7 i że karty charakterystyki zostały dostarczone zgodnie z wymogami artykułu 8 oraz udostępnione pracownikom i ich przedstawicielom.

2. Pracodawcy otrzymujący substancje i preparaty chemiczne, które nie zostały zaopatrzone w etykiety lub oznakowane zgodnie z wymogami artykułu 7 lub których karty charakterystyki nie zostały dostarczone, tak jak przewiduje to artykuł 8, muszą uzyskać odpowiednie informacje od dostawcy lub z wszelkich innych dostępnych źródeł i nie będą stosować tych substancji i preparatów chemicznych przed otrzymaniem takich informacji.

3. Pracodawcy zapewnią, że używane będą jedynie te substancje i preparaty chemiczne, które zostały sklasyfikowane zgodnie z artykułem 6 lub zidentyfikowane i ocenione zgodnie z ustępem 3 artykułu 9 oraz zaopatrzone w etykiety lub oznakowane zgodnie z artykułem 7 oraz że przy ich używaniu podejmowane są wszelkie niezbędne środki ostrożności.

4. Pracodawcy będą prowadzić rejestr niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych używanych w miejscu pracy zawierający odesłania do odpowiednich kart charakterystyki. Rejestr ten będzie dostępny dla wszystkich zainteresowanych pracowników i ich przedstawicieli.

Artykuł 11

Przenoszenie substancji i preparatów chemicznych

Pracodawcy zapewnią, że, kiedy substancje i preparaty chemiczne będą przenoszone do innych pojemników lub urządzeń, ich zawartość będzie określona w sposób pozwalający pracownikom je zidentyfikować, poznać wszelkie zagrożenia związane z ich używaniem oraz zachować wszelkie niezbędne środki ostrożności.

Artykuł 12

Narażenie

Pracodawcy:

- a) zapewnią, że pracownicy nie będą narażeni na działanie substancji i preparatów chemicznych w stopniu, który przekracza granice narażenia lub inne kryteria narażenia ustalone dla oceny i kontroli środowiska pracy przez właściwą władzę lub przez organ upoważniony lub uznany przez właściwą władzę, zgodnie z normami krajowymi lub międzynarodowymi;
- b) będą oceniać narażenie pracowników na niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne;
- c) będą kontrolować i rejestrować stopień narażenia pracowników na działanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, gdy jest to niezbędne dla ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia lub jeśli właściwa władza to określiła;
- d) zapewnią, że rejestry kontroli środowiska pracy oraz narażenia pracowników używających niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych będą przechowywane przez czas określony przez właściwą władzę oraz że będą dostępne dla pracowników i ich przedstawicieli.

Artykuł 13

Kontrola działania

1. Pracodawcy są obowiązani oceniać ryzyko wynikające z używania substancji i preparatów chemicznych w pracy i zapewnić ochronę pracowników przed takimi zagrożeniami za pomocą odpowiednich środków, takich jak:

- a) wybór substancji i preparatów chemicznych eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
- b) wybór technologii eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
- c) stosowanie odpowiednich technicznych środków kontroli;
- d) przyjęcie systemów i sposobów wykonywania pracy, eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
- e) przyjęcie odpowiednich środków w zakresie higieny pracy;
- f) w przypadku gdy wyżej wymienione środki nie wystarczają, bezpłatne dostarczenie pracownikom oraz utrzymanie środków ochrony indywidualnej i odzieży ochronnej oraz podjęcie kroków mających na celu zapewnienie ich używania.

2. Pracodawcy są obowiązani do:

- a) ograniczania stopnia narażenia na niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne, tak aby zapewnić bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników;
- b) zapewnienia pierwszej pomocy;
- c) opracowywania procedur działania w nagłych przypadkach.

Artykuł 14

Usuwanie

Niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne, które nie są już potrzebne, oraz pojemniki, które zostały opróżnione, ale mogą zawierać resztki niebezpiecznych substancji lub preparatów chemicznych, będą przemieszczane lub usuwane w taki sposób, aby wyeliminować lub zmniejszyć zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia oraz środowiska, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 15

Informacja i szkolenie

Pracodawcy są obowiązani do:

- a) informowania pracowników o zagrożeniach związanych z narażeniem na działanie substancji i preparatów chemicznych używanych w miejscu pracy;
- b) instruowania pracowników o sposobie uzyskania i wykorzystywania informacji zawartych na etykietach oraz w kartach charakterystyki;
- c) używania kart charakterystyki łącznie z wszelkimi innymi szczególnymi informacjami dotyczącymi miejsca pracy, jako podstawy do przygotowania instrukcji dla pracowników, pisemnych, jeśli to właściwe;
- d) ustawicznego szkolenia pracowników w zakresie praktyki i procedur postępowania w celu zapewnienia bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy.

Artykuł 16

Współpraca

Pracodawcy, wypełniając swe obowiązki, są obowiązani współpracować tak ściśle, jak to możliwe, z pracownikami lub ich przedstawicielami w zakresie bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy.

CZĘŚĆ V

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

Artykuł 17

1. Pracownicy są obowiązani współpracować, tak ściśle, jak to możliwe, z pracodawcami w toku wypełniania przez pracodawców ich obowiązków oraz przestrzegać wszelkich sposobów postępowania i praktyk związanych z bezpiecznym używaniem substancji i preparatów chemicznych w pracy.

2. Pracownicy podejmować będą wszelkie rozsądne kroki w celu wyeliminowania lub zmniejszenia do minimum ryzyka, jakie stwarza im oraz innym osobom używanie substancji i preparatów chemicznych w pracy.

CZĘŚĆ VI

PRAWA PRACOWNIKÓW I ICH PRZEDSTAWICIELI

Artykuł 18

1. Pracownicy mają prawo oddalenia się z miejsca zagrożenia spowodowanego używaniem substancji i preparatów chemicznych, jeśli mają oni racjonalne przesłanki, by sądzić, że istnieje bezpośrednie i poważne zagrożenie ich bezpieczeństwa i zdrowia; muszą oni natychmiast powiadomić o tym swego przełożonego.

2. Pracownicy, którzy oddalają się z miejsca zagrożenia zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu lub którzy skorzystają z wszelkich innych praw zgodnie z niniejszą konwencją, są chronieni przed nieuzasadnionymi konsekwencjami ich postępowania.

3. Zainteresowani pracownicy i ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania:

- a) informacji o tożsamości substancji i preparatów chemicznych używanych w pracy, ich niebezpiecznych właściwościach, środkach ostrożności, kształceniu i szkoleniu;
- b) informacji zawartych na etykietach i oznakowaniach;
- c) kart charakterystyk;
- d) każdej innej informacji wymaganej zgodnie z niniejszą Konwencją.

4. Jeżeli ujawnienie konkurentowi specyficznej tożsamości składnika preparatu chemicznego spowodowałoby szkodę dla działalności pracodawcy, to pracodawca może, dostarczając informacji wymaganej zgodnie z ustępem 3 powyżej, chronić tę tożsamość w sposób ustalony przez właściwą władzę zgodnie z ustępem 2b) artykułu 1.

CZĘŚĆ VII

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PAŃSTW EKSPORTUJĄCYCH

Artykuł 19

Jeżeli w Państwie Członkowskim będącym eksporterem stosowanie niebezpiecznych substancji i preparatów jest całkowicie lub częściowo zabronione ze względów bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, państwo to poinformuje każdy kraj importujący o tym oraz o powodach takiego zakazu.

* * *

CZĘŚĆ VIII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 20–27: Standardowe postanowienia końcowe²:

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 177

dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1990 r. na siedemdziesiątej siódmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą substancji i preparatów chemicznych, z 1990 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące substancji i preparatów i preparatów chemicznych, z 1990 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być stosowane łącznie z postanowieniami Konwencji dotyczącej substancji i preparatów chemicznych, z 1990 r. (zwanej dalej „Konwencją”).

2. Środki, które mają być podjęte w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszego Zalecenia, powinny być konsultowane z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

3. Właściwa władza powinna określić kategorie pracowników, którym ze względów bezpieczeństwa i zdrowia nie jest dozwolone używanie określonych substancji i preparatów chemicznych lub zezwala się im na ich użytkowanie tylko na warunkach ustalonych zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

4. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być stosowane również do tych osób pracujących na własny rachunek, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe.

5. Specjalne postanowienia ustalone przez właściwą władzę dla ochrony poufnych informacji zgodnie z ust. 2 b) art. 1 i ust. 4 art. 18 Konwencji powinny:

- a) ograniczyć ujawnianie poufnych informacji tym, którzy ich potrzebują dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- b) zapewnić, aby ci, którzy otrzymują poufne informacje, godzili się używać ich wyłącznie dla potrzeb bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, a poza tym chronili ich poufności;

- c) przewidzieć, aby stosowne poufne informacje mogły być ujawnione natychmiast w nagłych przypadkach;
- d) przewidzieć procedury umożliwiające możliwie szybkie badanie zasadności każdego żądania zniesienia poufności, a także potrzebę, której informacja poufna ma służyć, w przypadku gdy brak zgody w sprawie jej ujawnienia.

II. KLASYFIKACJA I ŚRODKI Z NIĄ ZWIĄZANE

KLASYFIKACJA

6. Kryteria klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych, ustalone zgodnie z ust. 1 art. 6 Konwencji, powinny być oparte na cechach charakterystycznych substancji i preparatów chemicznych włączając:

- a) właściwości trujące, łącznie z ostrymi i chronicznymi skutkami dla zdrowia objawiającymi się we wszystkich częściach ciała;
- b) cechy chemiczne lub fizyczne, w tym właściwości łatwopalne, wybuchowe, utleniające i powodujące niebezpieczne reakcje;
- c) właściwości korodujące i drażniące;
- d) skutki uczuleniowe i uwrażliwiające;
- e) skutki rakotwórcze;
- f) skutki teratogenetyczne i mutagenetyczne;
- g) skutki dla układu rozrodczego.

7.1) W stopniu, w jakim jest to rozsądne i praktyczne, właściwa władza powinna opracować i okresowo aktualizować zbiorczy wykaz składników i związków chemicznych używanych w pracy, jak również stosowne informacje dotyczące ich niebezpieczeństwa.

2) Producenci lub importerzy pierwiastków lub związków chemicznych, które nie zostały jeszcze wpisane do zbiorczego wykazu, chyba że są z tego zwolnione, powinni być zobowiązani, zanim zostaną one użyte w pracy, do przekazywania właściwej władzy w sposób zapewniający ochronę informacji poufnych, zgodnie z ust. 2 b) art. 1 Konwencji, takich informacji, jakie są konieczne do codziennego prowadzenia takiego wykazu.

ETYKIETOWANIE I OZNAKOWANIE

8.1) Wymogi dotyczące etykietowania i oznakowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, ustalone zgodnie z art. 7 Konwencji, powinny być tego rodzaju, aby umożliwiały osobom, które posługują się lub używają substancji i preparatów chemicznych, ich rozpoznanie i rozróżnienie przy odbiorze i podczas używania, aby to używanie było bezpieczne.

2) Zgodnie z istniejącymi systemami krajowymi lub międzynarodowymi, wymogi w sprawie etykietowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny obejmować:

- a) informacje, które powinny znajdować się na etykiecie, w tym, jeśli to stosowne:
 - i) nazwy handlowe;

- ii) tożsamość substancji i preparatów chemicznej;
 - iii) nazwisko, adres i numer telefonu dostawcy;
 - iv) symbole niebezpieczeństwa;
 - v) charakter szczególnych zagrożeń, związanych z używaniem tej substancji i preparatów chemicznej;
 - vi) porady dotyczące środków ostrożności;
 - vii) tożsamość towaru;
 - viii) stwierdzenie, że arkusz danych bezpieczeństwa chemicznego dostarczający dodatkowych informacji jest do dyspozycji u pracodawcy;
 - ix) klasyfikację określoną zgodnie z systemem ustalonym przez właściwą władzę;
- b) czytelność, trwałość i rozmiar etykiety;
- c) jednorodność etykiet i symboli, w tym używanych kolorów.

3) Etykieta powinna być łatwo zrozumiała dla pracowników.

4) W przypadku substancji i preparatów chemicznych nie ujętych w pkt. 2 powyżej, oznakowanie może być ograniczone do zidentyfikowania substancji i preparatów chemicznej.

9. Gdy nie jest możliwe etykietowanie lub oznakowanie substancji i preparatów chemicznej ze względów na rozmiary pojemnika lub rodzaj opakowania, powinny być stosowane inne skuteczne środki rozpoznawania substancji i preparatów chemicznych, takie jak etykiety ruchome lub dokumenty towarzyszące. Jednakże wszystkie pojemniki z niebezpiecznymi substancjami i preparatami powinny być zaopatrzone w odpowiednie wskazówki lub symbole wskazujące na niebezpieczeństwo substancji, które się w nich znajdują.

ARKUSZE DANYCH BEZPIECZEŃSTWA CHEMICZNEGO

10.1) Kryteria sporządzania arkuszy danych bezpieczeństwa chemicznego dla niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny zapewniać, że arkusze te będą zawierały istotne informacje uwzględniające przede wszystkim, jeśli jest to możliwe, następujące rubryki:

- a) określenie substancji i preparatów chemicznej oraz firmy (włączając w to nazwę handlową lub zwyczajową substancji i preparatów oraz informacje dotyczące dostawcy lub producenta);
- b) skład/informację na temat składników (tak aby to jasno określić dla oceny ich niebezpieczeństwa);
- c) określenie niebezpieczeństw;
- d) środki pierwszej pomocy;
- e) sposoby postępowania na wypadek pożaru;
- f) sposoby postępowania na wypadek ulatniania się lub wylania/wysypania;
- g) przenoszenie i składowanie;
- h) kontrola narażania/ochrona osobista (włączając w to możliwe metody nadzoru nad narażeniem w miejscu pracy);

- i) właściwości fizyczne i chemiczne;
- j) trwałość i reaktywność;
- k) dane o toksyczności (w tym możliwe drogi przenikania do organizmu i możliwość reagowania z innymi substancjami i preparatami chemicznymi lub innymi niebezpieczeństwami w pracy);
- l) dane ekologiczne;
- m) dane na temat usuwania substancji;
- n) informacje na temat transportu;
- o) informacje dotyczące przepisów prawnych;
- p) inne informacje (w tym dane sporządzania takiego arkusza danych bezpieczeństwa chemicznego).

2) Jeśli nazwy lub stężenia składników, o których mowa w pkt. 1 b) powyżej, stanowią poufne informacje, mogą być one pominięte w arkuszu danych bezpieczeństwa chemicznego, zgodnie z ust. 2 b) art. 1 Konwencji. Zgodnie z ust. 5 niniejszego Zalecenia informacja taka powinna być na żądanie udostępniona na piśmie właściwej władzy oraz zainteresowanemu pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom, którzy zgadzają się na użycie informacji wyłącznie dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i do nieujawnienia jej dla innych celów.

III. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCÓW

KONTROLA NARAŻANIA

11.1) Jeżeli pracownicy są narażeni na działanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, pracodawca powinien być zobowiązany do:

- a) ograniczenia narażenia na działanie takich substancji i preparatów chemicznych dla ochrony zdrowia pracowników;
- b) oceny, kontroli i rejestrowania, kiedy jest to konieczne, stężeń zawieszonych w powietrzu substancji i preparatów chemicznych w miejscu pracy.

2) Pracownicy i ich przedstawiciele oraz właściwe władze powinny mieć dostęp do tych rejestrów.

3) Pracodawcy powinni zachować przewidziane w niniejszym ustępie rejestry przez okres określony przez właściwą władzę.

KONTROLA DZIAŁANIA W MIEJSCU PRACY

12.1) Pracodawcy powinni podjąć środki dla ochrony pracowników przed niebezpieczeństwami wynikającymi z używania substancji i preparatów chemicznych w pracy, oparte na kryteriach ustalonych stosownie do ustępów od 13 do 16 poniżej.

2) Zgodnie z Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, krajowe lub wielonarodowe przedsiębiorstwo liczące więcej niż jeden zakład powinno dostarczyć środków bezpieczeństwa w celu zapobiegania i kontroli zagrożeń zdrowia wynikających z zawodowego narażenia na działanie niebez-

piecznych substancji i preparatów chemicznych, i w celu ochrony wszystkich pracowników bez dyskryminacji, we wszystkich zakładach, bez względu na miejsce lub kraj, w którym się one znajdują.

13. Właściwa władza powinna zapewnić, aby zostały ustalone kryteria bezpieczeństwa dotyczące używania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, włączając w to postanowienia dotyczące, jeśli to jest możliwe do zastosowania:

- a) ryzyka chorób o ostrym przebiegu lub chronicznych spowodowanych przenikaniem do organizmu przez wdychanie, wchłanianie przez skórę lub przez spożycie;
- b) ryzyka zranienia lub chorób spowodowanych zetknięciem się ze skórą lub kontaktem z oczami;
- c) ryzyka zranienia w przypadku pożaru, wybuchu lub innych przypadków wynikających z ich właściwości fizycznych lub chemicznej reaktywności;
- d) środków ostrożności, które należy podjąć, przez:
 - i) wybór substancji i preparatów chemicznych eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
 - ii) wybór procesów, technologii i urządzeń eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
 - iii) stosowanie i utrzymywanie odpowiednich środków ochrony technicznej;
 - iv) przyjęcie systemów i praktyki pracy eliminujących lub zmniejszających takie ryzyko do minimum;
 - v) przyjęcie odpowiednich środków higieny osobistej i zainstalowanie odpowiednich urządzeń sanitarnych;
 - vi) zainstalowanie, utrzymanie i używanie odpowiedniego sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej bez żadnych kosztów dla pracownika, jeśli wyżej wymienione środki okazują się niewystarczające do wyeliminowania takiego ryzyka;
 - vii) rozmieszczenie tablic i napisów ostrzegawczych;
 - viii) odpowiednie przygotowanie w razie wystąpienia nagłych wypadków.

14. Właściwa władza powinna zapewnić, aby zostały ustalone kryteria bezpieczeństwa w zakresie składowania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, włączając w to postanowienia dotyczące, jeśli jest to możliwe do zastosowania:

- a) odrębnego składowania jednorodnych substancji i preparatów chemicznych;
- b) właściwości i ilości składowanych substancji i preparatów chemicznych;
- c) bezpieczeństwa miejsca składowania oraz dostępu do składów;
- d) konstrukcji, rodzaju i szczelności pojemników składowych;
- e) załadunku i wyładunku pojemników składowych;
- f) wymogów w zakresie etykietowania i ponownego zaopatrzenia w etykietę;
- g) środków ostrożności, które należy zastosować w celu zapobiegania wypadkom wydzielania się, pożarom, wybuchom i chemicznej reaktywności;
- h) temperatury, wilgotności i wentylacji;

- i) środków ostrożności i sposobów postępowania w przypadku wylania/wysypania się;
- j) procedury postępowania w nagłych wypadkach;
- k) możliwych zmian fizycznych lub chemicznych w składowanych substancjach chemicznych.

15. Właściwa władza powinna zapewnić, aby zostały ustalone kryteria zgodne z przepisami krajowymi lub międzynarodowymi dotyczącymi transportu, dla bezpieczeństwa pracowników odpowiedzialnych za przewóz niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, włączając w to postanowienia obejmujące, jeśli jest to możliwe do zastosowania:

- a) właściwości i ilości przewożonych substancji i preparatów chemicznych;
- b) rodzaj, szczelność i zabezpieczenie opakowań i pojemników używanych do przewozu, włączając w to rurociągi;
- c) cechy charakterystyczne pojazdu używanego do przewozu;
- d) trasy przejazdu;
- e) szkolenie i kwalifikacje pracowników odpowiedzialnych za przewóz;
- f) wymogi w zakresie etykietowania;
- g) operacje załadunku i wyładunku;
- h) procedury postępowania w razie wylania/wysypania się.

16.1) Właściwa władza powinna zapewnić, aby kryteria zgodne z przepisami krajowymi lub międzynarodowymi, dotyczącymi usuwania niebezpiecznych odpadów, zostały ustalone dla sposobów postępowania przy usuwaniu i przetwarzaniu niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych oraz niebezpiecznych produktów odpadów mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracowników.

2) Kryteria te powinny zawierać postanowienia dotyczące, jeśli jest to możliwe do zastosowania:

- a) metody identyfikacji produktów odpadkowych;
- b) obsługi skażonych pojemników;
- c) identyfikacji, konstrukcji, rodzaju, szczelności i zabezpieczenia pojemników zawierających odpady;
- d) wpływu na środowisko pracy;
- e) oznaczenia stref usuwania odpadów;
- f) dostarczania, utrzymania i używania sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej;
- g) metod usuwania lub przetwarzania.

17. Kryteria dotyczące używania substancji i preparatów chemicznych w pracy, ustalone zgodnie z postanowieniami Konwencji i niniejszego Zalecenia powinny odpowiadać, jeśli to możliwe, ochronie ogółu ludności i środowiska oraz wszelkim kryteriom ustalonym w tym celu.

NADZÓR LEKARSKI

18.1) Pracodawca lub właściwa instytucja na mocy ustawodawstwa i praktyki krajowej powinni być zobowiązani do zapewnienia, za pomocą metod zgodnych z ustawo-

dawstwem i praktyką krajową, takiego nadzoru lekarskiego pracownikom, jaki jest konieczny do:

- a) dokonania oceny stanu zdrowia pracowników ze względu na zagrożenia wynikające z narażenia na działanie substancji i preparatów chemicznych;
- b) diagnozy chorób i zranień związanych z pracą, jakie wynikają z narażenia na działanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych.

2) W przypadkach gdy wyniki testów lub badań lekarskich dają powód do leczenia szpitalnego lub przedszpitalnego, powinny zostać podjęte środki dla zapobieżenia lub ograniczenia narażenia zainteresowanych pracowników i niedopuszczenia do dalszego pogorszenia ich stanu zdrowia.

3) Wyniki badań lekarskich powinny być używane do określenia stanu zdrowia w związku z narażeniem na działanie substancji i preparatów chemicznych; nie powinny być one używane w celu dyskryminacji pracownika.

4) Akta dotyczące nadzoru lekarskiego nad pracownikami powinny być przechowywane przez czas i przez osoby określone przez właściwą władzę.

5) Pracownicy powinni mieć dostęp, zarówno osobiście, jak też za pośrednictwem swoich lekarzy, do swych własnych akt medycznych.

6) Powinno się przestrzegać poufnego charakteru indywidualnych akt medycznych, zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami etyki lekarskiej.

7) Wyniki badań lekarskich powinny być wyjaśnione w sposób zrozumiały zainteresowanym pracownikom.

8) Pracownicy i ich przedstawiciele powinni mieć dostęp do wyników badań sporządzonych na podstawie akt medycznych, jeżeli poszczególni pracownicy nie będą mogli być rozpoznani.

9) Wyniki zawarte w aktach medycznych powinny być dostępne w celu sporządzania odpowiedniej statystyki zdrowia i studiów epidemiologicznych, pod warunkiem zachowania anonimowości, jeśli pomoże to w zidentyfikowaniu i kontrolowaniu chorób zawodowych.

PIERWSZA POMOC I NAGLE WYPADKI

19. Zgodnie z wymogami ustalonymi przez właściwą władzę, pracodawca powinien być zobowiązany do ustalenia sposobów działania, włączając w to sposoby udzielania pierwszej pomocy, w razie nagłych potrzeb i wypadków, będących skutkiem używania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych w pracy, oraz do zapewnienia, aby pracownicy byli szkoleni w stosowaniu tych sposobów działania.

IV. WSPÓŁPRACA

20. Pracodawcy, pracownicy oraz ich przedstawiciele powinni współpracować, tak ściśle jak to jest możliwe, w stosowaniu środków określonych zgodnie z niniejszym Zaleceniem.

21. Pracownicy powinni być zobowiązani do:

- a) dbania, jeśli jest to możliwe, o swoje własne bezpieczeństwo i zdrowie oraz bezpieczeństwo i zdrowie innych osób, które mogą być narażone przez ich działanie albo

zaniedbanie w pracy, zgodnie z ich przeszkoleniem oraz instrukcjami udzielonymi przez ich pracodawców;

- b) właściwego używania wszelkiego sprzętu przeznaczonego do ich ochrony lub ochrony innych osób;
- c) natychmiastowego zawiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego o jakiegokolwiek sytuacji, która według nich może przedstawiać niebezpieczeństwo, oraz z którą nie mogą się oni sami właściwie uporać.

22. Reklama dotycząca niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, przeznaczonych do używania w pracy, powinna zwracać uwagę na niebezpieczeństwa, które one stwarzają oraz konieczność zachowania środków ostrożności.

23. Każdy dostawca powinien, na prośbę, udostępnić pracodawcom każdą istniejącą i konieczną informację do oceny wszystkich nietypowych niebezpieczeństw, które mogą wynikać ze szczególnego stosowania substancji i preparatów chemicznej w pracy.

V. PRAWA PRACOWNIKÓW

24.1) Pracownicy i ich przedstawiciele powinni mieć prawo do:

- a) otrzymania od pracodawcy arkuszy danych bezpieczeństwa chemicznego oraz innych informacji pozwalających im na podejmowanie, we współpracy z pracodawcą, odpowiednich środków ostrożności dla ochrony pracowników przed ewentualnymi zagrożeniami, wynikającymi z używania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych w pracy;
- b) zwrócenia się do pracodawcy lub właściwej władzy z prośbą o przeprowadzenie badań w sprawie ewentualnych zagrożeń wynikających z używania substancji i preparatów chemicznych w pracy oraz o wzięcie w nich udziału.

2) Jeżeli wymagane informacje są poufne, zgodnie z ust. 2 b) art. 1 i ust. 4 art. 18 Konwencji, pracodawcy mogą zwrócić się z prośbą do pracowników lub ich przedstawicieli, aby ograniczyli ich wykorzystanie do oceny i zapobiegania ewentualnym zagrożeniom wynikającym z używania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych w pracy oraz aby podejmowali rozsądne kroki w celu zapewnienia, aby informacje te nie zostały ujawnione potencjalnym konkurentom.

3) Zgodnie z Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, na prośbę, udostępnić zainteresowanym pracownikom, przedstawicielom pracowników, właściwej władzy oraz organizacjom pracodawców i pracowników we wszystkich krajach, w których prowadzą one działalność, informacje na temat norm i sposobów postępowania dotyczących używania niebezpiecznych substancji i preparatów w ich działalności lokalnej i które respektują w innych krajach.

25.1) Pracownicy powinni mieć prawo:

- a) do sygnalizowania swoim przedstawicielom, pracodawcy lub właściwej władzy o potencjalnych niebezpieczeństwach związanych ze stosowaniem substancji i preparatów chemicznych w pracy;
- b) do oddalenia się z miejsca zagrożenia spowodowanego używaniem substancji i preparatów chemicznych, jeśli mają oni podstawy sądzić, że istnieje bezpośrednie

i poważne zagrożenie ich bezpieczeństwa i zdrowia, oraz powinni natychmiast poinformować o tym swego przełożonego;

- c) w przypadku uczulenia na substancje chemiczne lub stanów zdrowia powodujących zwiększone ryzyko szkodliwości wynikającej z używania niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, do pracy zastępczej nie prowadzącej do używania tej substancji, jeżeli taka praca jest dostępna i pracownik ma wymagane przy jej wykonywaniu kwalifikacje, lub może zostać przeszkolony do jej wykonywania;
- d) do otrzymania rekompensaty jeśli, w przypadku określonym w pkt. 1 c), tracą swoje zatrudnienie;
- e) do odpowiedniej opieki lekarskiej i do odszkodowania z powodu zranień i chorób wynikających z używania substancji i preparatów chemicznych w pracy.

2) Pracownicy, którzy oddalają się z miejsca zagrożenia, zgodnie z postanowieniami pkt. 1 b), lub którzy dochodzą jednego ze swych praw w ramach niniejszego Zalecenia, powinni być chronieni przed nieuzasadnionymi konsekwencjami.

3) Jeśli pracownicy oddalili się z miejsca zagrożenia, zgodnie z postanowieniami pkt. 1 b), pracodawca powinien natychmiast przeprowadzić badanie na temat zagrożenia, we współpracy z pracownikami i ich przedstawicielami, oraz podjąć wszelkie niezbędne środki zapobiegawcze.

4) W przypadku ciąży lub okresu karmienia pracownice powinny mieć prawo do pracy zastępczej nie prowadzącej do używania lub narażania na niebezpieczne substancje chemiczne dla mającego urodzić się dziecka lub dla noworodka, jeśli taka praca jest dostępna, jak również prawo powrotu na poprzednie stanowisko pracy we właściwym czasie.

26. Pracownicy powinni otrzymywać:

- a) informacje o klasyfikacji i etykietowaniu substancji i preparatów chemicznych oraz o arkuszach danych bezpieczeństwa chemicznego w formie i języku, które będą dla nich łatwo zrozumiałe;
- b) informacje o zagrożeniach, które mogą wynikać z używania substancji i preparatów chemicznych w czasie ich pracy;
- c) instrukcje pisemne lub ustne oparte na arkuszach danych bezpieczeństwa i, jeśli to właściwe, określone dla danego miejsca pracy;
- d) szkolenie oraz, gdy jest to konieczne, przeszkolenie w zakresie zarówno dostępnych metod zapobiegania i kontroli tych zagrożeń oraz metod ochrony przed nimi, włączając w to właściwe metody dotyczące składowania, transportu i usuwania odpadów, jak i postępowania w nagłych wypadkach.

Konwencja Nr 171

dotycząca pracy nocnej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1990 r. na siedemdziesiątej siódmej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy nocnej dzieci i młodocianych, a w szczególności Konwencji i Zalecenia dotyczących ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, z 1946 r., Konwencji dotyczącej pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowanej), z 1948. r., i Zalecenia dotyczącego pracy nocnej dzieci i młodocianych w rolnictwie, z 1921 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy nocnej kobiet, a w szczególności postanowienia Konwencji dotyczącej pracy nocnej kobiet (zrewidowanej), z 1948 r., oraz Protokołu do niej z 1990 r., Zalecenia dotyczącego pracy nocnej kobiet w rolnictwie, z 1921 r., oraz ust. 5 Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa, z 1952 r.,

biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r.,

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

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

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy nocnej, z 1990 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „praca nocna” oznacza każdą pracę wykonywaną w okresie nie krótszym niż siedem następujących po sobie godzin, włączając okres między północą a godziną 5 rano, który będzie określony przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników lub w drodze układów zbiorowych;

¹ Data wejścia w życie: 4 stycznia 1995 r.

- b) określenie „pracownik nocny” oznacza osobę zatrudnioną, której praca wymaga wykonywania znacznej liczby godzin pracy w nocy, przekraczającej określony wymiar. Wymiar ten będzie ustalony przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników lub w drodze układów zbiorowych.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich zatrudnionych osób, z wyjątkiem tych, które są zatrudnione w rolnictwie, hodowli, rybołówstwie, transporcie morskim i żegludze śródlądowej.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć całkowicie lub częściowo z zakresu jej stosowania określone kategorie pracowników, jeśli stosowanie do nich tej Konwencji stworzy szczególne problemy istotnej natury.

3. Każdy Członek, który skorzysta z możliwości określonej w ust. 2 niniejszego artykułu, wskaże w swoich sprawozdaniach ze stosowania niniejszej Konwencji, przedstawionych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, szczególne kategorie pracowników w ten sposób wyłączonych z zakresu stosowania Konwencji oraz przyczyny ich wyłączenia. Przedstawi on także wszystkie środki podjęte w celu stopniowego rozszerzania postanowień niniejszej Konwencji na zainteresowanych pracowników.

Artykuł 3

1. Specjalne środki wynikające z charakteru pracy nocnej, obejmujące co najmniej te, o których mowa w artykułach 4 do 10, będą podjęte na rzecz pracowników nocnych w celu ochrony ich zdrowia, ułatwienia im wypełnienia obowiązków rodzinnych i społecznych, zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego i przyznania im właściwych rekompensat. Środki takie będą również podjęte w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony macierzyństwa na rzecz wszystkich pracowników wykonujących pracę nocną.

2. Środki, o których mowa w ust. 1 powyżej, mogą być wprowadzane stopniowo.

Artykuł 4

1. Pracownicy, na swoją prośbę, będą mieli prawo do korzystania z nieodpłatnej oceny stanu zdrowia i otrzymania porady w zakresie zmniejszenia lub uniknięcia problemów zdrowotnych związanych z ich pracą:

- a) przed podjęciem zatrudnienia w charakterze pracownika nocnego;
- b) w regularnych odstępach czasu w okresie takiego zatrudnienia;
- c) jeśli w czasie tego zatrudnienia mają oni problemy zdrowotne, które nie są spowodowane innymi czynnikami niż wynikające z wykonywania pracy nocnej.

2. Z wyjątkiem wniosku o niezdolności do pracy nocnej, wyniki tych ocen nie będą przekazywane osobom trzecim bez zgody pracowników ani nie będą wykorzystywane na ich niekorzyść.

Artykuł 5

Odpowiednie środki pierwszej pomocy będą udostępnione pracownikom wykonującym pracę nocną, w tym środki zaradcze, pozwalające, w razie potrzeby, na szybkie skierowanie pracowników do miejsca, w którym zapewniona im zostanie odpowiednia opieka.

Artykuł 6

1. Pracownicy nocni, którzy z uwagi na stan zdrowia zostali uznani za niezdolnych do wykonywania pracy nocnej, będą przeniesieni, gdy jest to możliwe, na podobne stanowisko pracy, którą będą mogli wykonywać.

2. Jeżeli przeniesienie na takie stanowisko pracy nie jest możliwe, pracownikom będą przyznane takie same świadczenia, jak innym pracownikom, którzy nie są zdolni do pracy lub nie mogą jej otrzymać.

3. Pracownik nocny uznany za tymczasowo niezdolnego do pracy nocnej będzie korzystać z takiej samej ochrony przed zwolnieniem z pracy lub wypowiedzeniem umowy o pracę, jak inni pracownicy, którzy nie mogą pracować ze względów zdrowotnych.

Artykuł 7

1. Będą podjęte środki dla zapewnienia innej pracy niż praca nocna pracownikom, które w przeciwnym wypadku byłyby zmuszone do wykonywania tej pracy:

- a) przed i po urodzeniu dziecka, w okresie co najmniej szesnastu tygodni, z tego co najmniej osiem tygodni w okresie przed przewidywaną datą porodu;
- b) w dodatkowych okresach na podstawie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że jest to konieczne dla zdrowia matki lub dziecka;
 - i) w czasie ciąży;
 - ii) w czasie poza okresem po urodzeniu dziecka, ustalonym zgodnie z lit. a) powyżej, którego długość będzie określona przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Środki, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, mogą obejmować przeniesienie do pracy dziennej tam, gdzie jest to możliwe, przyznanie świadczeń z zabezpieczenia społecznego lub przedłużenie urlopu macierzyńskiego.

3. W ciągu okresów, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu:

- a) pracownica nie będzie zwolniona z pracy ani nie otrzyma wypowiedzenia umowy o pracę, z wyjątkiem uzasadnionych przypadków nie związanych z ciążą lub porodem;
- b) dochód pracownicy będzie utrzymany na poziomie pozwalającym na zapewnienie utrzymania jej samej i dziecka na odpowiednim poziomie życia; utrzymanie tego dochodu może być zapewnione przez którykolwiek ze środków wymienionych w ust. 2 niniejszego artykułu, przez inne odpowiednie środki lub ich połączenie;
- c) pracownica nie utraci korzyści związanych z zajmowanym stanowiskiem, stażem pracy, możliwościami awansu, które mogą być związane ze stanowiskiem pracy nocnej, które normalnie zajmuje.

4. Postanowienia niniejszego artykułu nie będą prowadzić do zmniejszania ochrony i świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim.

Artykuł 8

Rekompensaty przyznawane pracownikom nocnym w formie czasu pracy wynagrodzenia lub podobnych świadczeń będą brać pod uwagę charakter pracy nocnej.

Artykuł 9

Pracownikom nocnym będą zapewnione właściwe usługi socjalne oraz, gdzie jest to konieczne, pracownikom, którzy wykonują pracę nocną.

Artykuł 10

1. Przed wprowadzeniem rozkładów pracy wymagających służby pracowników nocnych, pracodawca będzie konsultować z zainteresowanymi przedstawicielami pracowników szczegóły tych rozkładów i formy organizacji pracy nocnej, które są najlepiej przystosowane do przedsiębiorstwa i jego personelu, jak również niezbędne środki w dziedzinie higieny pracy i usług socjalnych. W przedsiębiorstwach, które zatrudniają pracowników nocnych, takie konsultacje będą odbywać się regularnie.

2. Dla celów niniejszego artykułu określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są uznane za takie przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

Artykuł 11

1. Postanowienia niniejszej Konwencji mogą być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub decyzji sądowych, w drodze połączenia tych środków, albo w jakikolwiek inny sposób właściwy dla warunków krajowych i praktyki. Jeżeli nie zostały one wprowadzone w życie za pomocą innych środków, będą wprowadzone w drodze ustawodawstwa.

2. W przypadku gdy postanowienia Konwencji są wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa, będzie to poprzedzone konsultacją z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

* * *

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 178

dotyczące pracy nocnej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1990 r. na siedemdziesiątej siódmej sesji,

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

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracy nocnej, z 1990 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy nocnej, z 1990 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „praca nocna” oznacza każdą pracę wykonywaną w okresie nie krótszym niż siedem następujących po sobie godzin, włączając okres między północą a godziną 5 rano, który będzie określony przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników lub w drodze układów zbiorowych;
- b) określenie „pracownik nocny” oznacza osobę zatrudnioną, której praca wymaga wykonywania znacznej liczby godzin pracy w nocy, przekraczającej określony wymiar. Wymiar ten będzie ustalony przez właściwą władzę po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników lub w drodze układów zbiorowych.

2. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich zatrudnionych osób, z wyjątkiem tych, które są zatrudnione w rolnictwie, hodowli, rybołówstwie, transporcie morskim i żegludze śródlądowej.

3.1) Postanowienia niniejszego Zalecenia mogą być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych albo sądowych, lub w drodze połączenia tych środków albo w jakikolwiek inny sposób właściwy dla warunków krajowych i praktyki. Jeżeli nie zostały one wprowadzone w życie za pomocą innych środków, powinny być wprowadzone w drodze ustawodawstwa.

2) W przypadku, gdy postanowienia niniejszego Zalecenia są wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa, powinno to być poprzedzone konsultacją z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

II. CZAS PRACY I OKRESY WYPOCZYNKU

4.1) Normalny czas pracy pracowników nocnych nie powinien przekraczać ośmiu godzin podczas każdego okresu dwudziestu czterech godzin, w którym wykonują oni pracę nocną, z wyjątkiem pracy, która obejmuje znaczne okresy zwykłej obecności, oczekiwania lub dyspozycyjności, w przypadkach, w których w drodze układów zbiorowych albo przez właściwą władzę został uzgodniony inny rozkład pracy dający pracownikom co najmniej równorzędną ochronę w różnych okresach lub w wyjątkowych okolicznościach.

2) Normalny czas pracy pracowników nocnych powinien być ogólnie niższy od średniego, a w żadnym wypadku nie przekraczać średniego czasu pracowników wykonujących taką samą pracę według tych samych wymogów w ciągu dnia, w danej gałęzi lub w zainteresowanym przedsiębiorstwie.

3) Pracownicy nocni powinni korzystać, co najmniej w tym samym stopniu co inni pracownicy, z ogólnie dostępnych środków mających na celu zmniejszenie normalnego tygodniowego czasu pracy oraz zwiększenie dodatkowych dni urlopu płatnego.

5.1) Praca powinna być zorganizowana w taki sposób, by nie dopuszczać, w miarę możliwości, do nadliczbowych godzin pracy wykonywanych przez pracowników nocnych przed lub po okresie dziennej pracy, który obejmuje pracę nocną.

2) W zawodach stwarzających szczególnie zagrożenia lub poważne napięcie fizyczne lub umysłowe powinno być zabronione podejmowanie przez pracowników nocnych pracy w godzinach nadliczbowych przed lub po okresie dziennej pracy, który obejmuje pracę nocną, wyjąwszy przypadki siły wyższej lub zaistniałego albo zagrażającego wypadku.

6. W przypadku pracy zmianowej obejmującej pracę nocną:

- a) praca na dwóch następujących po sobie zmianach powinna być zabroniona, wyjąwszy przypadki siły wyższej lub zaistniałego albo zagrażającego wypadku;
- b) powinien być zagwarantowany, w miarę możliwości, co najmniej 11-godzinny okres odpoczynku między dwiema zmianami.

7. Dienne okresy pracy obejmujące pracę nocną powinny obejmować przerwę lub przerwy umożliwiające pracownikom odpoczynek i posiłek. Przy sporządzaniu rozkładu i określaniu całkowitego czasu trwania tych prac powinno się brać pod uwagę wymogi, przed którymi stawia pracownika charakter pracy nocnej.

III. REKOMPENSATA FINANSOWA

8.1) Praca nocna powinna zazwyczaj powodować wypłatę odpowiedniej rekompensaty finansowej. Taka rekompensata powinna być dodana do zarobku płaconego za taką pracę wykonywaną według tych samych wymagań w ciągu dnia, oraz:

- a) powinna uwzględniać zasadę równości wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet, za taką samą lub pracę jednakowej wartości;
- b) może, w drodze porozumienia, być zamieniona na skrócony czas pracy.

2) Przy określaniu tej rekompensaty wymiar skrócenia czasu pracy może być brany pod uwagę.

9. Jeśli rekompensata finansowa za pracę nocną stanowi stały element zarobków pracownika nocnego, powinna być uwzględniona przy obliczaniu wynagrodzenia z tytułu corocznego płatnego urlopu, płatnych świąt publicznych oraz innych płatnych

zwykle nieobecności, a także w celu określenia składek i świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego.

IV. BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE

10. Pracodawcy i przedstawiciele zainteresowanych pracowników powinni mieć możliwość konsultowania się z pracowniczymi służbami zdrowia tam, gdzie one istnieją, w sprawie konsekwencji różnych form organizacji pracy nocnej, szczególnie jeżeli pracę tę wykonują zmieniające się załogi.

11. Określając zadania przydzielone pracownikom nocnym powinno się brać pod uwagę charakter pracy nocnej, jak również skutki czynników środowiskowych i form organizacji pracy. Specjalna uwaga powinna być zwrócona na takie czynniki jak substancje toksyczne, hałas, wibracje, poziomy oświetlenia, jak również formy organizacji pracy powodujące poważne napięcia psychiczne lub fizyczne. Wszystkie skutki tych czynników i tych form organizacji pracy powinny być wyeliminowane lub zmniejszone.

12. Pracodawca powinien podjąć niezbędne środki dla zachowania podczas pracy nocnej tego samego poziomu ochrony przed zagrożeniami zawodowymi jak w dzień, zwłaszcza unikając w miarę możliwości odosobnienia pracowników.

V. USŁUGI SOCJALNE

13. Powinny być podjęte środki mające na celu ograniczenie lub zredukowanie czasu przemieszczania się pracowników nocnych między miejscem ich zamieszkania a miejscem pracy, aby wyeliminować lub zmniejszyć dodatkowe koszty ich przemieszczania się, a także aby zwiększyć ich bezpieczeństwo podczas przemieszczania się nocą. Środki takie powinny obejmować:

- a) skoordynowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia dziennego czasu pracy obejmującego pracę nocną z rozkładem usług lokalnej komunikacji publicznej;
- b) zapewnienie przez pracodawcę pracownikom nocnym zbiorowych środków transportu w przypadku, gdy usługi komunikacji publicznej nie są dostępne;
- c) pomoc pracownikom nocnym w nabyciu odpowiedniego środka transportu;
- d) płacenie odpowiedniej rekompensaty za dodatkowe koszty transportu;
- e) budowanie ośrodków mieszkaniowych w rozsądnej odległości od miejsca pracy.

14. Powinny zostać podjęte środki w celu polepszenia jakości wypoczynku pracowników nocnych. Środki takie mogą obejmować:

- a) poradnictwo i, jeżeli ma to zastosowanie, pomoc pracownikom nocnym w celu zapewnienia izolacji dźwiękowej ich mieszkań;
- b) koncepcję i wyposażenie kompleksów mieszkaniowych, które biorą pod uwagę konieczność zmniejszenia poziomów dźwiękowych.

15. Dla pracowników nocnych powinny być dostępne odpowiednio wyposażone pomieszczenia wypoczynkowe, zlokalizowane w odpowiednich miejscach w przedsiębiorstwie.

16. Pracodawca powinien podjąć niezbędne środki, aby umożliwić pracownikom wykonującym pracę nocną otrzymanie posiłków i napojów. Takie środki, opracowane w sposób odpowiadający potrzebom pracowników nocnych, mogą obejmować:

- a) udostępnienie w pewnych miejscach w przedsiębiorstwie żywności i napojów odpowiednich do konsumpcji w nocy;
- b) dostęp do urządzeń, za pomocą których pracownicy mogą w nocy przygotować lub odgrzać oraz spożyć żywność, którą ze sobą przynieśli.

17. Określony lokalnie rozmiar pracy nocnej powinien być jednym z czynników, które należy brać pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o tworzeniu żłobków lub innych usług opieki nad małymi dziećmi, przy wyborze ich lokalizacji i określeniu godzin otwarcia.

18. Szczególne ograniczenia, jakim podlegają pracownicy nocni, powinny być należycie brane pod uwagę przez władze publiczne, przez inne instytucje oraz pracodawców w ramach środków zachęcających pracowników do udziału w szkoleniu, zmiany kwalifikacji, a także do działalności kulturalnej, sportowej lub wypoczynkowej.

VI. INNE ŚRODKI

19. W każdym okresie ciąży i od momentu, w którym ona jest rozpoznana, pracownicy nocne, które o to poproszą, powinny być w miarę możliwości przeniesione do pracy dziennej.

20. W przypadku pracy zmianowej, szczególna sytuacja pracowników mających obowiązki rodzinne, pracowników szkolących się oraz pracowników starszych powinna być brana pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o składzie załóg nocnych.

21. Z wyjątkiem przypadków siły wyższej, albo zaistniałego lub zagrażającego wypadku, pracownicy powinni być w rozsądnym terminie powiadomieni o potrzebie wykonywania pracy nocnej.

22. Powinny być podjęte środki tam, gdzie jest to właściwe, umożliwiające pracownikom nocnym, podobnie jak innym pracownikom, korzystanie z możliwości szkolenia, włączając w to płatny urlop szkoleniowy.

23.1) Pracownicy nocni, którzy przepracowali określoną liczbę lat pracy nocnej, powinni korzystać ze szczególnych względów, gdy chodzi o dostęp do wolnych miejsc pracy dziennej, do której mają potrzebne kwalifikacje.

2) Takie przeniesienia powinny być przygotowane przez ułatwienie, tam gdzie istnieje taka potrzeba, szkolenia pracowników nocnych do zadań wykonywanych normalnie w dzień.

24. Pracownicy o odpowiednio dużym stażu pracy w charakterze pracowników nocnych powinni korzystać ze szczególnych względów, gdy chodzi o możliwości dobrowolnego wcześniejszego lub stopniowego przechodzenia na emeryturę, jeśli takie możliwości istnieją.

25. Pracownicy nocni, którzy pełnią funkcję związkową lub reprezentanta pracowników, powinni mieć, tak jak inni pracownicy pełniący takie funkcje, możliwość wykonywania jej w odpowiednich warunkach. Potrzeba wykonywania funkcji przedstawiciela pracowników powinna być brana pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczących przeniesienia przedstawiciela pracowników do pracy nocnej.

26. Powinny zostać udoskonalone statystyki dotyczące pracy nocnej oraz zintensyfikowane badania nad skutkami różnych form organizacji pracy nocnej, zwłaszcza wykonywanej w systemie pracy zmianowej.

27. Zawsze, gdy jest to możliwe, postęp naukowy i techniczny oraz innowacje w dziedzinie organizacji pracy powinny być wykorzystywane w celu ograniczenia pracy nocnej.

Konwencja Nr 172

dotycząca warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1991 r. na siedemdziesiątej ósmej sesji,

przypominając, że międzynarodowe konwencje i zalecenia pracy, ustalające normy o ogólnym zastosowaniu dotyczące warunków pracy, mają zastosowanie do pracowników w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach,

zważywszy, że szczególne warunki charakteryzujące pracę w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach sprawiają, iż pożądane jest udoskonalenie stosowania tych konwencji i zaleceń w tych kategoriach zakładów i uzupełnienie ich szczególnymi normami w celu umożliwienia zainteresowanym pracownikom korzystania ze statusu odpowiadającego ich roli w tych szybko rozwijających się kategoriach zakładów i przyciągnięcia do nich nowych pracowników przez polepszenie warunków pracy, szkolenia i perspektywy awansu,

zważywszy, że rokowania zbiorowe są skutecznym środkiem określania warunków pracy w tym sektorze,

biorąc pod uwagę, iż przyjęcie niniejszej Konwencji wraz z rokowaniami zbiorowymi poprawi warunki pracy, perspektywy kariery i zabezpieczenie pracy, z korzyścią dla tych pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach, 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 dziewięćdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca warunków pracy (hotele i restauracje), z 1991 r.

Artykuł 1

1. Z zastrzeżeniem postanowień art. 2 ust. 1 niniejsza Konwencja ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w:

- a) hotelach i innych podobnych zakładach zapewniających zakwaterowanie;
- b) restauracjach i innych podobnych zakładach podających wyżywienie, napoje lub jedno i drugie.

¹ Data wejścia w życie: 7 lipca 1994 r.

2. Definicja kategorii, o których mowa w literach a) i b) powyżej, będzie określona przez każdego Członka w świetle warunków krajowych i po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników. Każdy Członek, który ratyfikuje tę Konwencję, może, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć z zakresu jej stosowania pewne rodzaje zakładów objętych definicją wspomnianą powyżej, wobec których pojawiły się szczególne problemy istotnej natury.

3.a) Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, rozszerzyć jej stosowanie na inne pokrewne zakłady zapewniające usługi turystyczne. Zakłady te będą określone w deklaracji załączonej do jego ratyfikacji.

b) Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może następnie, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy w drodze deklaracji, że rozszerza zakres stosowania tej Konwencji na inne kategorie pokrewnych zakładów zapewniających usługi turystyczne.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wskaże w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, każdy rodzaj zakładu, który został wyłączony zgodnie z ust. 2 powyżej, podając powody takiego wyłączenia, przedstawiając poszczególne stanowiska zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników dotyczące tego wyłączenia oraz przedstawi w następnych sprawozdaniach stan jego ustawodawstwa i praktyki wobec wyłączonych zakładów oraz zakres, w jakim została wprowadzona w życie ta Konwencja lub zamierza się ją wprowadzić w życie w stosunku do tych zakładów.

Artykuł 2

1. Dla celu niniejszej Konwencji, określenie „zainteresowani pracownicy” oznacza pracowników zatrudnionych w zakładach, do których ta Konwencja ma zastosowanie, stosownie do postanowień art. 1, bez względu na charakter i czas trwania ich stosunku zatrudnienia. Jednakże, każdy Członek może, w świetle ustawodawstwa, warunków i praktyki krajowej oraz po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć pewne szczególne kategorie pracowników ze stosowania wszystkich lub pewnych postanowień tej Konwencji.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, wskaże w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszelkie kategorie pracowników, które zostały wyłączone zgodnie z ust.1 powyżej, podając powody takiego wyłączenia i wskaże w następnych sprawozdaniach wszelki postęp w kierunku szerszego stosowania tej Konwencji.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, z należytych poszanowaniem autonomii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, przyjmie i zastosuje, w sposób odpowiadający prawu, warunkom i praktyce krajowej, politykę zmierzającą do poprawy warunków pracy zainteresowanych pracowników.

2. Ogólnym celem takiej polityki będzie zapewnienie, aby zainteresowani pracownicy nie zostali wyłączeni z zakresu wszelkich norm minimalnych, przyjętych na szczeblu krajowym dla pracowników w ogóle, w tym tych, które dotyczą uprawnień z tytułu zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 4

1. Jeśli ustawodawstwo i praktyka krajowa nie stanowi inaczej, określenie „czas pracy” oznacza czas, w którym pracownik jest do dyspozycji pracodawcy.

2. Zainteresowani pracownicy będą korzystać z rozsądnego normalnego czasu pracy oraz z postanowień dotyczących godzin nadliczbowych, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

3. Zainteresowani pracownicy będą mieli zapewnione rozsądne minimalne dzienne i tygodniowe okresy wypoczynku, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

4. Zainteresowani pracownicy będą, gdzie jest to możliwe, wystarczająco wcześniej zawiadamiani o rozkładzie pracy w celu umożliwienia im zorganizowania odpowiednio ich życia osobistego i rodzinnego.

Artykuł 5

1. Jeżeli wymaga się od pracowników pracy w święta publiczne, będą oni otrzymywali odpowiednią rekompensatę w czasie lub wynagrodzeniu, tak jak to jest określone w drodze rokowań zbiorowych lub zgodnie z ustawodawstwem albo praktyką krajową.

2. Zainteresowani pracownicy będą mieli prawo do płatnego urlopu rocznego, którego długość będzie określona w drodze rokowań zbiorowych lub zgodnie z ustawodawstwem albo praktyką krajową.

3. W przypadkach, gdy ich umowa wygasa lub okres ciągłości ich służby nie jest wystarczająco długi do nabycia przez nich prawa do pełnego urlopu rocznego, zainteresowani pracownicy będą uprawnieni do płatnego urlopu proporcjonalnego do długości służby lub zamiast tego do wypłaty wynagrodzenia, tak jak to jest określone w drodze rokowań zbiorowych lub zgodnie z ustawodawstwem albo praktyką krajową.

Artykuł 6

1. Określenie „napiwek” oznacza kwotę pieniężną daną dobrowolnie pracownikowi przez klienta, dodatkowo do kwoty, którą klient musi zapłacić za otrzymane usługi.

2. Niezależnie od napiwków, zainteresowani pracownicy będą otrzymywać podstawowe wynagrodzenie, płacone w regularnych odstępach czasu.

Artykuł 7

Gdzie takie praktyki istnieją, sprzedaż i nabywanie miejsc pracy w zakładach pracy, o których mowa w art. 1, będą zabronione.

Artykuł 8

1. Postanowienia niniejszej Konwencji mogą być stosowane w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub decyzji sądowych albo w każdy inny właściwy sposób zgodny z praktyką krajową.

2. Dla tych Członków, dla których postanowienia niniejszej Konwencji są sprawą normalnie pozostawioną do uzgodnienia między pracodawcami lub organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników albo są normalnie określone w inny sposób niż przez prawo, zobowiązania z nich wynikające będą uważane za spełnione, jeżeli postanowienia te będą stosowane zgodnie z tymi uzgodnieniami lub w inny sposób do znacznej większości zainteresowanych pracowników.

* * *

Artykuły 9–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 179

dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1991 r. na siedemdziesiątej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą warunków pracy (hotele i restauracje), z 1991 roku,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące warunków pracy (hotele i restauracje), z 1991 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do pracowników określonych w ust. 3, zatrudnionych w:

- a) hotelach i innych podobnych zakładach zapewniających zakwaterowanie;
- b) restauracjach i innych podobnych zakładach podających wyżywienie, napoje lub jedno i drugie.

2. Członkowie mogą, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, rozszerzyć stosowanie niniejszego Zalecenia na inne pokrewne zakłady zapewniające usługi turystyczne.

3. Dla celu niniejszego Zalecenia określenie „zainteresowani pracownicy” oznacza pracowników zatrudnionych w zakładach, do których niniejsze Zalecenie ma zastosowanie, stosownie do postanowień ustępów 1 i 2, bez względu na charakter i czas trwania ich stosunku zatrudnienia.

4.1) Niniejsze Zalecenie może być stosowane w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych albo w każdy inny właściwy sposób zgodny z praktyką krajową.

2) Członkowie powinni:

- a) zapewnić skuteczny nadzór nad stosowaniem środków podjętych zgodnie z niniejszym Zaleceniem przez służbę inspekcji lub inne właściwe środki;
- b) zachęcać zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników do odgrywania aktywnej roli w popieraniu stosowania postanowień niniejszego Zalecenia.

5. Ogólnym celem niniejszego Zalecenia jest, z należyтым poszanowaniem autonomii zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników, poprawa warunków pracy zainteresowanych pracowników, tak aby zbliżyć je do warunków, jakie przeważają w innych sektorach gospodarki.

II. CZAS PRACY I OKRESY WYPOCZYNKU

6. Jeśli sposoby, o których mowa w ust. 4.1), nie postanowią inaczej, określenie „czas pracy” oznacza czas, w którym pracownik jest do dyspozycji pracodawcy.

7.1) Realizacja postanowień ustalających normalny czas pracy i regulujących godziny nadliczbowe powinna być przedmiotem konsultacji między zainteresowanym pracodawcą a pracownikami lub ich przedstawicielami.

2) Określenie „przedstawiciele pracowników” oznacza osoby, które są uznane za takie przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, zgodnie z Konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, z 1971 r.

3) Praca w godzinach nadliczbowych powinna być rekompensowana płatnym czasem wolnym, wynagrodzeniem według wyższej stawki lub stawek za przepracowane godziny nadliczbowe, lub wyższym wynagrodzeniem zależnie jak określono zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową i po konsultacjach między zainteresowanym pracodawcą a pracownikami lub ich przedstawicielami.

4) Powinny być podjęte środki dla zapewnienia, że czas pracy i praca w godzinach nadliczbowych są właściwie obliczane i rejestrowane oraz że każdy pracownik ma dostęp do swojego rejestru.

8. Gdziekolwiek jest to wykonalne, podział zmian pracy na części powinien być stopniowo eliminowany, najlepiej w drodze rokowań zbiorowych.

9. Liczba i długość przerwy na posiłki powinna być określona w świetle zwyczajów i tradycji każdego kraju lub obszaru i stosownie do tego, czy posiłek jest spożywany w samym zakładzie, czy gdzie indziej.

10.1) Zainteresowani pracownicy powinni, w miarę możliwości, być uprawnieni do cotygodniowego wypoczynku nie krótszego niż 36 godzin, który, każdorazowo, gdy jest to wykonalne, powinien być okresem nieprzerwanym.

2) Zainteresowani pracownicy powinni być uprawnieni do przeciętnego dziennego okresu wypoczynku wynoszącego dziesięć nieprzerwanych godzin.

11. Gdy długość płatnego urlopu rocznego dla zainteresowanych pracowników jest krótsza niż cztery tygodnie za jeden rok służby, powinny być podjęte kroki w drodze rokowań zbiorowych lub innych środków zgodnych z praktyką krajową, w celu stopniowego doprowadzenia do tego poziomu.

III. SZKOLENIE

12.1) Każdy Członek, w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, ustanowi lub, gdzie to właściwe, pomoże organizacjom pracodawców i pracowników oraz innym instytucjom w opracowaniu polityki i programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w rozwoju zarządzania dla różnych zawodów w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach.

2) Głównym celem programów szkolenia powinno być doskonalenie umiejętności i jakości wykonywania pracy oraz zwiększanie perspektyw kariery uczestników.

Konwencja Nr 173

dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1992 r. na siedemdziesiątej dziewiątej sesji,

podkreślając znaczenie ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności ich pracodawcy i przypominając postanowienia art. 11 Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r. i art. 11 Konwencji dotyczącej odszkodowania za wypadki przy pracy, z 1925 r., w tym przedmiocie,

odnotowując, że od czasu przyjęcia Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r., większą uwagę zwraca się na uzdrowienie niewypłacalnych przedsiębiorstw i że z powodu społecznych i gospodarczych konsekwencji niewypłacalności, w miarę możliwości powinny być poczynione wysiłki w celu uzdrowienia przedsiębiorstw i ochrony zatrudnienia,

odnotowując, że od czasu przyjęcia powyższych norm nastąpiły znaczne zmiany w ustawodawstwie i praktyce wielu Członków, które przyniosły poprawę ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności ich pracodawcy, i uznając, że nadszedł czas, by Konferencja przyjęła nowe normy w dziedzinie roszczeń pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego drugiego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony roszczeń pracowników (niewypłacalność pracodawcy), z 1992 r.

CZĘŚĆ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji, określenie „niewypłacalność” odnosi się do sytuacji, w których zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową zostało otwarte postępowanie w stosunku do majątku przedsiębiorstwa, dla zbiorowego zaspokojenia wierzycieli.

¹ Data wejścia w życie: 8 czerwca 1995 r.

2. Dla celów niniejszej Konwencji, każdy Członek może rozszerzyć określenie „niewypłacalność” na inne sytuacje, w których roszczenia pracowników nie mogą być zaspokojone z powodu sytuacji finansowej pracodawcy, na przykład gdy wielkość majątku pracodawcy jest uznana za niewystarczającą, by uzasadnić otwarcie postępowania upadłościowego.

3. Zakres, w jakim majątek przedsiębiorcy jest przedmiotem postępowania, o którym mowa w ust. 1 powyżej, będzie określony w ustawodawstwie i praktyce krajowej.

Artykuł 2

Postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane przez ustawodawstwo lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 3

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, przyjmuje albo obowiązki wynikające z Części II zapewniającej ochronę roszczeń pracowników w drodze przywileju, albo obowiązki wynikające z Części III zapewniającej ochronę roszczeń pracowników przez instytucję gwarancji, albo obowiązki wynikające z obu części. Wybór ten powinien być wskazany w deklaracji towarzyszącej ratyfikacji.

2. Każdy Członek, który przyjął początkowo tylko Część II albo tylko Część III niniejszej Konwencji, może następnie, w drodze deklaracji przekazanej Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, rozszerzyć swoje przyjęcie na inną część.

3. Każdy Członek, który przyjmuje obowiązki wynikające z obu części Konwencji może, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, ograniczyć stosowanie Części III do pewnych kategorii pracowników i do pewnych gałęzi działalności gospodarczej. Takie ograniczenia powinny być określone w deklaracji przyjęcia.

4. Każdy Członek, który ograniczył przyjęcie obowiązków wynikających z Części III zgodnie z ust. 3 powyżej, wskaże w pierwszym sprawozdaniu, przedkładanym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powody ograniczenia swojego przyjęcia. W następnych sprawozdaniach będzie dostarczał informacji o każdym rozszerzeniu ochrony wynikającej z Części III niniejszej Konwencji na inne kategorie pracowników lub inne gałęzie działalności gospodarczej.

5. Każdy Członek, który przyjął obowiązki wynikające z Części II i III niniejszej Konwencji, może po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników wyłączyć ze stosowania Części II te roszczenia, które są chronione na mocy Części III.

6. Przyjęcie przez Członka obowiązków wynikających z Części II niniejszej Konwencji pociągnie za sobą, *ipso iure*, wygaśnięcie jego obowiązków wynikających z art. 11 Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r.

7. Każdy Członek, który przyjął tylko obowiązki wynikające z Części III Konwencji, może w drodze deklaracji przekazanej Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy wypowiedzieć obowiązki wynikające z art. 11 Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r., w stosunku do tych roszczeń, które są chronione na mocy Części III.

Artykuł 4

1. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2 poniżej i wszelkich ograniczeń określonych zgodnie z art. 3 ust. 3, niniejsza Konwencja będzie stosowana do wszystkich pracowników i do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

2. Właściwa władza, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, może wyłączyć z Części II, Części III albo obu części niniejszej Konwencji określone kategorie pracowników, w szczególności pracowników urzędów państwowych, z powodu szczególnego charakteru ich stosunku pracy lub jeżeli istnieją innego rodzaju gwarancje, zapewniające im ochronę równoważną tej, jaką przewiduje Konwencja.

3. Każdy Członek korzystający z wyjątków przewidzianych w ust. 2 powyżej powinien w swoich sprawozdaniach, przedkładanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, przedstawić informacje na temat tych wyjątków, podając ich przyczyny.

CZĘŚĆ II

OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW W DRODZE PRZYWILEJU

ROSZCZENIA CHRONIONE

Artykuł 5

W wypadku niewypłacalności pracodawcy, roszczenia pracowników wynikające z ich zatrudnienia będą chronione w drodze przywileju, tak by były zaspokojone z majątku niewypłacalnego pracodawcy, zanim nieuprzywilejowani wierzyciele otrzymają swoje udziały.

Artykuł 6

Przywilej obejmuje roszczenia pracowników przynajmniej:

- a) z tytułu wynagrodzeń, za pewien okres, który nie będzie krótszy niż 3 miesiące, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- b) z tytułu płatnych urlopów należnych za pracę wykonaną podczas roku, w którym nastąpiła niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy, jak również podczas roku poprzedniego;
- c) z tytułu kwot należnych za inne rodzaje płatnej nieobecności, za pewien okres, który nie będzie krótszy niż 3 miesiące, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy; i
- d) z tytułu odpraw należnych pracownikom w wypadku zakończenia stosunku pracy.

OGRANICZENIA

Artykuł 7

1. Ustawodawstwo krajowe może ograniczyć ochronę roszczeń pracowników w drodze przywileju do określonej kwoty, która nie będzie niższa od społecznie akceptowanego poziomu.

2. Gdy przywilej przyznany roszczeniom pracowników jest w ten sposób ograniczony, określona kwota będzie waloryzowana w razie potrzeby dla utrzymania jej wartości.

ZASADA PIERWSZEŃSTWA

Artykuł 8

1. Ustawodawstwo krajowe nada roszczeniom pracowników wyższą pozycję uprzywilejowania niż większości innych uprzywilejowanych roszczeń, w szczególności roszczeń państwa i systemu ubezpieczeń społecznych.

2. Jednakże gdy roszczenia pracowników są chronione przez instytucję gwarancji, zgodnie z Częścią III niniejszej Konwencji, roszczenia tak chronione mogą mieć niższą pozycję uprzywilejowania niż roszczenia państwa i systemu ubezpieczeń społecznych.

CZĘŚĆ III

OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW PRZEZ INSTYTUCJĘ GWARANCJI

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 9

Zaspokojenie roszczeń pracowników wobec pracodawcy wynikających z zatrudnienia będzie gwarantowane przez instytucję gwarancji, gdy wypłata nie może być dokonana przez pracodawcę z powodu jego niewypłacalności.

Artykuł 10

Wprowadzając w życie tę część Konwencji, każdy Członek może, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjąć odpowiednie środki dla uniknięcia możliwych nadużyć.

Artykuł 11

1. Organizacja, zarząd, działanie i finansowanie instytucji gwarantujących wynagrodzenie będą określone stosownie do art. 2.

2. Poprzedni ustęp nie przeszkodzi Członkowi, zgodnie z jego szczególnymi właściwościami i potrzebami, w zezwoleniu towarzystwom ubezpieczeniowym na zapewnianie ochrony przewidzianej w art. 9, pod warunkiem, że zaproponują wystarczające gwarancje.

ROSZCZENIA CHRONIONE PRZEZ INSTYTUCJĘ GWARANCJI

Artykuł 12

Roszczenia pracowników chronione zgodnie z tą częścią niniejszej Konwencji będą obejmowały przynajmniej:

- a) roszczenia pracowników z tytułu wynagrodzeń za pewien okres, który nie będzie krótszy niż osiem tygodni, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;

- b) roszczenia pracowników z tytułu płatnych urlopów należnych za pracę wykonaną podczas pewnego okresu, który nie będzie krótszy niż sześć miesięcy, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- c) roszczenia pracowników z tytułu kwot należnych za inne rodzaje płatnej nieobecności za pewien okres, który nie będzie krótszy niż osiem tygodni, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy; i
- d) odprawy należne pracownikom w wypadku zakończenia stosunku pracy.

Artykuł 13

1. Roszczenia chronione stosownie do tej części niniejszej Konwencji mogą być ograniczone do określonej kwoty, która nie będzie niższa od społecznie akceptowanego poziomu.

2. Gdy chronione roszczenia są w ten sposób ograniczone, określona kwota będzie waloryzowana w razie potrzeby dla utrzymania jej wartości.

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 14

Niniejsza Konwencja nowelizuje Konwencję dotyczącą ochrony płacy, z 1949 r., w zakresie objętym art. 3 ustępy 6 i 7 powyżej, ale nie zamyka możliwości dalszych ratyfikacji tej Konwencji.

* * *

Artykuły 15–22: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 180

dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1992 r. na siedemdziesiątej dziewiątej sesji,

podkreślając znaczenie ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności ich pracodawcy i przypominając postanowienia art. 11 Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r., i art. 11 Konwencji dotyczącej odszkodowań za wypadki przy pracy, z 1925 r., w tym przedmiocie,

odnotowując, że od czasu przyjęcia Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r., większą uwagę zwraca się na uzdrowienie niewypłacalnych przedsiębiorstw i że z powodu społecznych i gospodarczych konsekwencji niewypłacalności, w miarę możliwości powinny być poczynione wysiłki w celu uzdrowienia przedsiębiorstw i ochrony zatrudnienia,

odnotowując, że od czasu przyjęcia powyższych norm nastąpiły znaczne zmiany w ustawodawstwie i praktyce wielu Członków, które przyniosły poprawę ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności ich pracodawcy i uznając, że nadszedł czas, by Konferencja przyjęła nowe normy w dziedzinie roszczeń pracowników,

uznając, że instytucje gwarancji, jeżeli są prawidłowo pomyślane, zapewniają większą ochronę roszczeń pracowników,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą ochrony roszczeń pracowników (niewypłacalność pracodawcy), z 1992 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego drugiego roku następujące Zalecenie, która otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony roszczeń pracowników (niewypłacalność pracodawcy), z 1992 r.

I. DEFINICJE I METODY STOSOWANIA

1. Dla celów niniejszego Zalecenia, określenie „niewypłacalność” odnosi się do sytuacji, w których zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową zostało otwarte postępowanie w stosunku do majątku przedsiębiorstwa, dla zbiorowego zaspokojenia wierzycieli.

2) Dla celów niniejszego Zalecenia, każdy Członek może rozszerzyć określenie „niewypłacalność” na inne sytuacje, w których roszczenia pracowników nie mogą być zaspokojone z powodu sytuacji finansowej pracodawcy, a w szczególności na następujące sytuacje:

- a) gdy przedsiębiorstwo zostało zamknięte, gdy ustała jego działalność lub gdy zostało dobrowolnie zlikwidowane;
- b) gdy wielkość majątku pracodawcy jest niewystarczająca, by uzasadniać otwarcie postępowania upadłościowego;
- c) gdy w trakcie postępowania mającego na celu zaspokojenie roszczenia pracownika, wynikającego z jego zatrudnienia, okazuje się, że pracodawca nie ma majątku lub że jest on niewystarczający na zapłacenie danego długu;
- d) gdy pracodawca zmarł, a jego lub jej majątek przeszedł w ręce administratora i należne sumy nie mogą być wypłacone z jego lub jej majątku.

3) Zakres, w jakim majątek przedsiębiorcy jest przedmiotem postępowania, o którym mowa w ust. 1 powyżej, będzie określony w ustawodawstwie i praktyce krajowej.

2. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być stosowane przez ustawodawstwo lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

II. OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW W DRODZE PRZYWILEJU

ROSZCZENIA CHRONIONE

3.1) Ochrona w drodze przywileju powinna obejmować następujące roszczenia:

- a) płace, płace za godziny nadliczbowe, prowizje i inne formy wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w określonym czasie poprzedzającym niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy. Okres ten powinien być ustalony przez ustawodawstwo krajowe i nie powinien być krótszy niż dwanaście miesięcy;
- b) płatne urlopy należne w wyniku pracy wykonywanej podczas roku, w którym nastąpiły niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy i podczas poprzedniego roku;
- c) kwoty należne za inne rodzaje płatnej nieobecności, premie z okazji zakończenia roku i inne premie przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub indywidualne umowy o pracę, za wyznaczony okres, który nie będzie krótszy niż dwanaście miesięcy poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- d) płatności należne zamiast wypowiedzenia umowy o pracę;
- e) odpłatność, odszkodowania za nieuzasadnione zwolnienie z pracy i inne płatności należne pracownikom z tytułu zakończenia stosunku pracy;
- f) odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych płatne bezpośrednio przez pracodawcę.

2) Ochrona w drodze przywileju mogłaby obejmować następujące roszczenia:

- a) składki należne z tytułu krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, gdy zaległości w płatnościach tych składek powodują naruszenie praw pracowniczych;

- b) składki należne z tytułu prywatnych, zawodowych, międzyzawodowych lub zakładowych systemów ochrony socjalnej, niezależnych od krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, gdy zaległości w płatnościach tych składek powodują naruszenie praw pracowniczych;
- c) świadczenia, do których pracownicy byli uprawnieni przed niewypłacalnością na mocy ich udziału w zakładowych systemach ochrony socjalnej i które są płatne przez pracodawcę.

3) Roszczenia wymienione w podpunktach 1 i 2, które były przyznane pracownikowi na podstawie orzeczenia sądowego lub arbitrażowego w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających niewypłacalność, powinny być objęte przywilejem, bez względu na terminy określone w tych podpunktach.

OGRANICZENIA

4. Gdy kwota roszczenia chronionego w drodze przywileju jest ograniczona przez ustawodawstwo krajowe, tak aby nie była niższa od społecznie akceptowanego poziomu, powinna uwzględniać takie zmienne jak płaca minimalna, część nienaruszalna płacy, płaca, która jest podstawą do obliczania składek na zabezpieczenie społeczne albo przeciętna płaca w przemyśle.

ROSZCZENIA NALEŻNE PO OTWARCIU PROCEDURY UPADŁOŚCIOWEJ

5. Gdy zgodnie z ustawodawstwem krajowym przedsiębiorstwo, wobec którego zostało otwarte postępowanie upadłościowe, jest upoważnione do kontynuowania swojej działalności, roszczenia pracowników z tytułu pracy wykonywanej począwszy od daty, gdy podjęto decyzję w sprawie tej kontynuacji, nie powinny być przedmiotem postępowania, a powinny być wypłacone z dostępnych funduszy w należnych terminach.

PROCEDURA PRZYSPIESZONEJ PŁATNOŚCI

6.1) Gdy postępowanie upadłościowe nie może zapewnić szybkiego zaspokojenia uprzywilejowanych roszczeń pracowników, powinna istnieć procedura przyspieszonej płatności w celu zapewnienia, by zostały one zaspokojone, nie czekając na zakończenie postępowania upadłościowego, z dostępnych funduszy lub gdy tylko fundusze staną się dostępne, chyba że szybkie zaspokojenie roszczeń pracowników jest zapewnione przez instytucję gwarancji.

2) Przyspieszone zaspokojenie roszczeń pracowników może być zapewnione następująco:

- a) osoba lub instytucja odpowiedzialna za administrowanie majątkiem pracodawcy powinna zaspokoić takie roszczenia, gdy tylko zostanie ustalona ich wiarygodność i wymagalność;
- b) jeżeli roszczenie jest kwestionowane, pracownik powinien mieć możliwość wystąpienia o stwierdzenie jego ważności przez sąd lub inny właściwy organ, w celu otrzymania zapłaty zgodnie z lit. a).

3) Procedura przyspieszonej płatności powinna obejmować całość roszczenia chronionego przywilejem albo co najmniej jego część, która będzie określona przez ustawodawstwo krajowe.

III. OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW PRZEZ INSTYTUCJĘ GWARANCJI

ZAKRES

7. Ochrona roszczeń pracowników przez instytucję gwarancji powinna mieć możliwość jak najszerszy zasięg.

8. Instytucje gwarancji mogą działać zgodnie z następującymi zasadami:

- a) powinny być administracyjnie, finansowo i prawnie niezależne od pracodawcy;
- b) pracodawcy powinni uczestniczyć w finansowaniu tych instytucji, chyba że są one całkowicie finansowane przez władze publiczne;
- c) powinny one wziąć na siebie obowiązki w stosunku do chronionych pracowników, bez względu na to, czy pracodawca wypełnił – czy nie – swoje ewentualne obowiązki, w zakresie finansowania tych instytucji;
- d) powinny one wziąć na siebie dodatkową odpowiedzialność za zobowiązania niewypłacalnych pracodawców z tytułu roszczeń chronionych przez gwarancję oraz powinny wstąpić w prawa pracowników, których roszczenia zaspokoili;
- e) fundusze zarządzane przez instytucje gwarancji, inne niż środki pochodzące ze Skarbu Państwa, mogą być przeznaczone wyłącznie do celu, dla którego zostały zebrane.

ROSZCZENIA CHRONIONE PRZEZ INSTYTUCJĘ GWARANCJI

9. Gwarancja powinna obejmować następujące roszczenia:

- a) płace, płace za godziny nadliczbowe, prowizje i inne formy wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej w określonym czasie, który nie powinien być krótszy niż trzy miesiące, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- b) płatne urlopy należne za pracę wykonaną podczas roku, w którym nastąpiły niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy i podczas poprzedniego roku;
- c) premie z okazji zakończenia roku i inne premie przewidziane przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe lub indywidualne umowy o pracę, za pewien okres, który nie będzie krótszy niż dwanaście miesięcy poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- d) kwoty należne za inne rodzaje płatnej nieobecności, za pewien okres, który nie powinien być krótszy niż trzy miesiące, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- e) płatności należne zamiast wypowiedzenia umowy o pracę;
- f) odpłatność, odszkodowania za nieuzasadnione zwolnienie z pracy i inne płatności należne pracownikom z tytułu zakończenia stosunku pracy;
- g) odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych płatne bezpośrednio przez pracodawcę.

10. Gwarancja może obejmować następujące roszczenia:

- a) składki należne z tytułu krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, gdy zaległości w płatnościach tych składek powodują naruszenie praw pracowniczych;

- b) składki należne z tytułu prywatnych, zawodowych, międzyzawodowych lub zakładowych systemów ochrony socjalnej, niezależnych od krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, gdy zaległości w płatnościach tych składek powodują naruszenie praw pracowniczych;
- c) świadczenia, do których pracownicy byli uprawnieni przed niewypłacalnością na mocy ich udziału w zakładowych systemach ochrony socjalnej i które są płatne przez pracodawcę;
- d) płace lub inne formy wynagrodzenia, zgodne z tym ustępem, przyznane pracownikowi w drodze orzeczenia sądowego lub arbitrażowego – w ciągu trzech miesięcy poprzedzających niewypłacalność.

OGRANICZENIA

11. Gdy kwota roszczenia chronionego przez instytucję gwarancji jest ograniczona, aby kwota ta nie była niższa od społecznie akceptowanego poziomu, powinna uwzględniać takie zmienne, jak płaca minimalna, część nienaruszalna płacy, płaca, która jest podstawą do obliczania składek na zabezpieczenie społeczne albo przeciętna płaca w przemyśle.

IV. POSTANOWIENIA WSPÓLNE DLA CZĘŚCI II I III

12. Pracownicy lub ich przedstawiciele powinni otrzymywać we właściwym czasie informacje i być konsultowani w przedmiocie procedur dotyczących niewypłacalności, które zostały otwarte i które dotyczą roszczeń pracowników.

Konwencja Nr 174

dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1993 r. na osiemdziesiątej sesji,

biorąc pod uwagę postanowienia właściwych międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, w szczególności Konwencji i Zalecenia dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., oraz Konwencji i Zalecenia dotyczących bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r., i podkreślając potrzebę wyczerpujących i spójnych działań,

biorąc również pod uwagę Zbiór dyrektyw praktycznych MBP dotyczących zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, opublikowany w 1991 r.,

mając na względzie potrzebę zapewnienia, że wszystkie stosowne środki podejmowane są w celu:

- a) zapobiegania poważnym wypadkom;
- b) zminimalizowania ryzyka poważnych wypadków;
- c) zminimalizowania skutków poważnych wypadków;

zważywszy przyczyny tych wypadków, w tym błędy organizacyjne, czynnik ludzki, uszkodzenia części składowych, odchylenia od normalnych warunków funkcjonowania, ingerencję zewnętrzną i siły natury,

mając na względzie potrzebę współpracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, Programu Ochrony Środowiska NZ oraz Światowej Organizacji Zdrowia, jak również innych właściwych organizacji międzyrządowych w ramach Międzynarodowego Programu Bezpieczeństwa Chemicznego,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego trzeciego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.

¹ Data wejścia w życie: 3 stycznia 1997 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Celem niniejszej Konwencji jest zapobieganie poważnym wypadkom z udziałem substancji niebezpiecznych i ograniczanie skutków takich wypadków.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do instalacji o poważnym zagrożeniu.

3. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do:

- a) instalacji nuklearnych i fabryk przetwarzających substancje radioaktywne, z wyłączeniem urządzeń tych instalacji, w których przetwarzane są substancje nieradioaktywne;
- b) instalacji wojskowych;
- c) transportu poza siedzibą instalacji, innego niż rurociągiem.

4. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi stronami, których może to dotyczyć, wyłączyć ze stosowania Konwencji instalacje lub gałęzie działalności gospodarczej, dla których równoważna ochrona jest zapewniona.

Artykuł 2

Jeżeli powstaną szczególne problemy o poważnym znaczeniu, tak że niemożliwa jest natychmiastowa i całkowita realizacja wszystkich środków zapobiegania i ochrony, przewidzianych w niniejszej Konwencji, każdy Członek opracuje, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników i innymi zainteresowanymi stronami, których może to dotyczyć, plany stopniowej realizacji wspomnianych środków w określonym czasie.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „substancja niebezpieczna” oznacza substancję lub mieszaninę substancji, które ze względu na właściwości chemiczne, fizyczne lub toksyczne, same lub w połączeniu, stanowią zagrożenie;
- b) określenie „wielkość progowa” oznacza, dla każdej substancji lub kategorii substancji niebezpiecznych, taką ilość określoną w ustawodawstwie krajowym w nawiązaniu do specyficznych warunków, której przekroczenie stwarza poważne zagrożenie instalacji;
- c) określenie „instalacja o poważnym zagrożeniu” oznacza instalację, która produkuje, przetwarza, transportuje, używa, usuwa lub przechowuje, stale albo czasowo, jedną lub więcej niebezpiecznych substancji lub kategorii substancji w ilościach, które przekraczają wartość progową;
- d) określenie „poważny wypadek” oznacza nagłe zdarzenie, takie jak poważna emisja, pożar lub eksplozja – w czasie działalności w instalacji o poważnym zagrożeniu, podczas którego występuje jedna lub więcej niebezpiecznych substancji i powodujące poważne, natychmiastowe albo opóźnione, zagrożenie dla pracowników, ludności lub środowiska;

- e) określenie „raport o stanie bezpieczeństwa” oznacza dokument pisemny zawierający informacje techniczne, dotyczące zarządzania i funkcjonowania, obejmujące ryzyko i niebezpieczeństwa dla instalacji o poważnym zagrożeniu i sposoby ich kontroli oraz uzasadniający środki podjęte dla zapewnienia bezpieczeństwa instalacji;
- f) określenie „quasi-wypadek” oznacza każde nagłe wydarzenie, z udziałem jednej lub kilku niebezpiecznych substancji, które gdyby nie zapobieżono skutkom, nie podjęto przeciwdziałań lub nie uruchomiono systemu bezpieczeństwa, mogłyby spowodować poważny wypadek.

CZĘŚĆ II

ZASADY OGÓLNE

Artykuł 4

1. W świetle ustawodawstwa, warunków i praktyki krajowej oraz w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz z innymi zainteresowanymi stronami, których może to dotyczyć, każdy Członek będzie opracowywać, stosować i dokonywać okresowego przeglądu spójnej polityki krajowej dotyczącej ochrony pracowników, społeczeństwa i środowiska przed ryzykiem poważnych wypadków.

2. Polityka ta będzie realizowana w drodze środków zapobiegania i ochrony instalacji o poważnym zagrożeniu i, gdzie to możliwe, popierania korzystania z najlepszych dostępnych technologii bezpieczeństwa.

Artykuł 5

1. Właściwa władza lub organ zatwierdzony albo uznany przez właściwą władzę będzie opracowywać, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz innymi zainteresowanymi stronami, których może to dotyczyć, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub normami międzynarodowymi, system identyfikacji instalacji o poważnym zagrożeniu, jak określono w art. 3 c), na podstawie listy substancji niebezpiecznych lub kategorii substancji niebezpiecznych albo obydwu, wraz z ich właściwymi wielkościami progowymi.

2. System wspomniany w ust. 1 powyżej będzie regularnie rewidowany i uaktualniany.

Artykuł 6

Właściwa władza, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników będzie wprowadzać specjalne postanowienie w celu ochrony poufnych informacji, przekazywanych lub udostępnianych, zgodnie z artykułami 8, 12, 13 lub 14, których ujawnienie mogłoby powodować szkodę w interesie pracodawcy, jeśli takie postanowienie nie powoduje poważnego zagrożenia dla pracowników, ludności lub środowiska.

CZĘŚĆ III

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCÓW

IDENTYFIKACJA

Artykuł 7

Pracodawcy określą wszelkie instalacje o poważnym zagrożeniu, które podlegają ich kontroli, na podstawie systemu przewidzianego w art. 5.

NOTYFIKACJA

Artykuł 8

1. Pracodawcy będą informować właściwą władzę o wszelkich instalacjach o poważnym zagrożeniu, które zidentyfikowali:

- a) w określonym czasie dla istniejących instalacji;
- b) w przypadku nowych instalacji, przed ich uruchomieniem.

2. Pracodawcy będą ponadto informować właściwą władzę przed każdym stałym zamknięciem instalacji o poważnym zagrożeniu.

ZARZĄDZENIA NA SZCZEBLU INSTALACJI

Artykuł 9

W odniesieniu do każdej instalacji o poważnym zagrożeniu pracodawcy będą ustanawiać i utrzymywać udokumentowany system kontroli poważnego zagrożenia, który zawiera postanowienia dotyczące:

- a) określania i analizy zagrożeń oraz oszacowania ryzyka, w tym rozważenia możliwości wzajemnego oddziaływania między substancjami;
- b) środków technicznych, w tym projektowania, systemów bezpieczeństwa, budowy, doboru substancji chemicznych, działania, utrzymania i systematycznej inspekcji instalacji;
- c) środków organizacyjnych, w tym szkolenia i instruktazu personelu, dostarczania sprzętu w celu zapewnienia bezpieczeństwa, liczebności personelu, czasu pracy, określenia obowiązków kontroli kooperantów z zewnątrz i pracowników zatrudnionych na czas określony w miejscu instalacji;
- d) planów i procedur postępowania w nagłych wypadkach, w tym:
 - i) przygotowanie skutecznych planów i określenie procedur postępowania w nagłych wypadkach, w tym procedur medycznych stosowanych w sytuacji wystąpienia takich wypadków lub zagrożenia nimi, z okresową oceną i rozwojem ich skuteczności oraz ich rewidowaniem w razie potrzeby;
 - ii) dostarczanie władzom lub organom odpowiedzialnym za przygotowanie planów i procedur postępowania w nagłych wypadkach informacji na temat możliwości wypadków i planów postępowania, w celu ochrony ludności i środowiska poza miejscem usytuowania instalacji;
 - iii) wszelkie niezbędne konsultacje z takimi władzami i organami;

- e) środków mających na celu ograniczenie skutków poważnego wypadku;
- f) konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami;
- g) poprawy systemu, w tym zbieranie informacji i analiza wypadków i quasi-wypadków. Wyciągnięte wnioski będą dyskutowane z pracownikami i ich przedstawicielami oraz będą zarejestrowane zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

RAPORTY O STANIE BEZPIECZEŃSTWA

Artykuł 10

1. Pracodawcy będą przygotowywać raport o stanie bezpieczeństwa zgodnie z wymogami art. 9.

2. Raport będzie sporządzany:

- a) w przypadku istnienia instalacji o poważnym zagrożeniu, w takim okresie po notyfikacji, jaki ustala ustawodawstwo krajowe;
- b) w przypadku nowych instalacji o poważnym zagrożeniu, przed ich uruchomieniem.

Artykuł 11

Pracodawcy będą dokonywać przeglądów, uaktualniać i poprawiać raporty o stanie bezpieczeństwa:

- a) w przypadku zmian mających znaczny wpływ na poziom bezpieczeństwa w instalacji, na jej działanie lub ilość używanych niebezpiecznych substancji;
- b) jeżeli uzasadnia to postęp wiedzy technicznej lub oszacowanie ryzyka;
- c) w takich odstępach czasu, które ustalone są przez ustawodawstwo krajowe;
- d) na prośbę właściwej władzy.

Artykuł 12

Pracodawcy będą przekazywać lub udostępniać właściwej władzy raporty o stanie bezpieczeństwa, o których mowa w artykułach 10 i 11.

RAPORTY Z WYPADKÓW

Artykuł 13

Pracodawcy będą informować właściwą władzę i inne organy do tego ustanowione, natychmiast po powstaniu poważnego wypadku.

Artykuł 14

1. Pracodawca będzie, w ściśle ustalonym okresie po poważnym wypadku, przedstawiał właściwej władzy szczegółowy raport zawierający analizę przyczyn tego wypadku i wskazujący jego natychmiastowe skutki w miejscu oraz wszelkie działania podjęte dla złagodzenia jego skutków.

2. Raport będzie zawierał zalecenia określające działania, jakie należy podjąć, aby uniknąć powtórnego wypadku.

CZĘŚĆ IV

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WŁAŚCIWEJ WŁADZY

PLANY POSTĘPOWANIA W NAGŁYCH WYPADKACH
POZA MIEJSCEM USYTUOWANIA INSTALACJI

Artykuł 15

Biorąc pod uwagę informacje przedstawione przez pracodawcę, właściwa władza będzie zapewniać przygotowanie, uaktualnianie we właściwych terminach i koordynowanie z odpowiednimi władzami i organami planów i procedur postępowania w nagłych wypadkach, zawierających postanowienia dotyczące ochrony ludności i środowiska poza miejscem usytuowania każdej instalacji o poważnym zagrożeniu.

Artykuł 16

Właściwa władza będzie zapewniać, że:

- a) informacje o środkach bezpieczeństwa i właściwym postępowaniu w razie poważnego wypadku są rozpowszechniane wśród ludności, która może być nim dotknięta i że takie informacje są uaktualniane i ponownie rozpowszechniane we właściwych odstępach czasu;
- b) alarm, w razie poważnego wypadku, jest ogłaszany tak szybko, jak jest to możliwe;
- c) jeżeli poważny wypadek może mieć wpływ na państwa sąsiednie, informacje wymagane w literach a) i b) powyżej są, w celu zapewnienia współpracy i koordynacji, przekazywane zainteresowanym państwom.

USYTUOWANIE INSTALACJI O POWAŻNYM ZAGROŻENIU

Artykuł 17

Właściwa władza będzie ustalać ogólną politykę dotyczącą usytuowania, określającą odpowiednie odległości między projektowanymi instalacjami o poważnym zagrożeniu a obszarami zamieszkałymi, obszarami pracy, oraz właściwe środki dla instalacji istniejących. Polityka ta powinna być zgodna z Zasadami Ogólnymi ustalonymi w Części II Konwencji.

INSPEKCJA

Artykuł 18

1. Właściwa władza będzie współpracować z właściwie wykwalifikowanym, wyszkolonym i kompetentnym personelem o stosownych umiejętnościach technicznych i zawodowych w celu kontrolowania, badania, szacowania i udzielania porad w sprawach problemów wynikających z Konwencji i zapewnienia zgodności jej postanowień z ustawodawstwem krajowym.

2. Przedstawiciele pracodawcy i pracowników instalacji o poważnym zagrożeniu będą mieli możliwość towarzyszenia inspektorom nadzorującym stosowanie środków określonych w niniejszej Konwencji, chyba że inspektorzy uznają, w świetle ogólnych instrukcji właściwej władzy, że może to być niekorzystne dla wykonywania ich obowiązków.

Artykuł 19

Właściwa władza będzie miała prawo zawiesić wszelkie operacje, które stwarzają duże zagrożenie poważnego wypadku.

CZĘŚĆ V

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW I ICH PRZEDSTAWICIELI

Artykuł 20

W instalacji o poważnym zagrożeniu, w celu zapewnienia bezpiecznego systemu pracy, będą przeprowadzane zgodnie z właściwymi mechanizmami współpracy konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami. W szczególności pracownicy i ich przedstawiciele będą:

- a) stosownie i dostatecznie informowani o ryzyku związanym z instalacją o poważnym zagrożeniu i o jego możliwych następstwach;
- b) informowani o wszelkich zarządzeniach, instrukcjach lub zaleceniach wydanych przez właściwą władzę;
- c) uczestniczyć w konsultacjach podczas przygotowywania i mieć dostęp do następujących dokumentów:
 - i) raportów o stanie bezpieczeństwa;
 - ii) planów i procedur postępowania w nagłych wypadkach;
 - iii) raportów z wypadków;
- d) regularnie instruowani i przeszkalani w dziedzinie praktyki i procedur zapobiegania poważnym wypadkom, kontroli wydarzeń mogących doprowadzić do poważnego wypadku oraz procedur postępowania w sytuacjach powstałych w następstwie tych wypadków;
- e) w zakresie swoich obowiązków i bez ryzyka popadnięcia w sytuację niekorzystną podejmować działania naprawcze i, gdy jest to niezbędne, przerywać działalność, jeżeli na podstawie swojego wykształcenia i doświadczenia mają uzasadnione przeswiadczenie, że istnieje duże zagrożenie poważnego wypadku oraz powiadamiać swoich zwierzchników lub podnosić alarm, jeżeli jest to właściwe, przed lub zaraz po podjęciu takich działań;
- f) dyskutować z pracodawcą na temat potencjalnych zagrożeń, które ich zdaniem mogą spowodować poważny wypadek, i będą mieli prawo do informowania właściwej władzy o takich zagrożeniach.

Artykuł 21

Pracownicy zatrudnieni w miejscu instalacji o poważnym zagrożeniu będą:

- a) stosować się do wszystkich praktyk i procedur dotyczących zapobiegania poważnym wypadkom i kontroli wydarzeń, które mogłyby doprowadzić do poważnego wypadku w instalacji o poważnym zagrożeniu;
- b) stosować się do wszystkich procedur postępowania w nagłych wypadkach, w przypadku gdyby taki wypadek nastąpił.

CZEŚĆ VI
ODPOWIEDZIALNOŚĆ PAŃSTW EKSPORTUJĄCYCH

Artykuł 22

Jeżeli w państwie będącym eksporterem stosowanie substancji niebezpiecznych, technologii lub procesów jest zabronione jako potencjalne źródło poważnego wypadku, państwo to poinformuje o tym zakazie i jego powodach każdy kraj importujący.

* * *

CZEŚĆ VII
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 23–30: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 181

dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1993 r. na osiemdziesiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego trzeciego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być stosowane łącznie z postanowieniami Konwencji dotyczącej zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r. (zwanej dalej Konwencją).

2.1) Międzynarodowa Organizacja Pracy, wspólnie z innymi właściwymi międzynarodowymi organizacjami międzyrządowymi i pozarządowymi, powinna organizować wymianę informacji dotyczących:

- a) dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa w instalacjach o poważnym zagrożeniu, w tym zarządzania bezpieczeństwem i bezpiecznych procesów;
- b) poważnych wypadków;
- c) wniosków wyciągniętych z quasi-wypadków;
- d) technologii i procesów, które są zabronione ze względu na bezpieczeństwo i zdrowie;
- e) rozwiązań medycznych i technicznych w zakresie postępowania ze skutkami poważnych wypadków;
- f) mechanizmów i procedur używanych przez właściwe władze w celu wprowadzenia postanowień Konwencji i Zalecenia w życie.

2) Członkowie powinni, jeśli jest to możliwe, przekazywać do Międzynarodowego Biura Pracy informacje dotyczące spraw wymienionych w podpunkcie 1) powyżej.

3. Polityka krajowa przewidziana w Konwencji i ustawodawstwo krajowe lub inne środki zmierzające do jej realizacji powinny opierać się, jeżeli jest to właściwe, na Zbiorze dyrektyw praktycznych Międzynarodowego Biura Pracy dotyczących zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, opublikowanym w 1991 r.

4. Członkowie powinni rozwijać politykę zmierzającą do łagodzenia ryzyka poważnych wypadków, niebezpieczeństw i ich konsekwencji w sektorach i dziedzinach działalności wyłączonych z zakresu stosowania Konwencji, zgodnie z art. 1 ust. 3.

5. Uznając, że poważny wypadek może mieć poważne konsekwencje dla ludzi i środowiska, Członkowie powinni zachęcać do tworzenia systemów odszkodowań dla pracowników niezwłocznie po wypadku i właściwego łagodzenia jego skutków dla społeczeństwa i środowiska.

6. Zgodnie z Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną MBP, krajowe lub wielonarodowe przedsiębiorstwa składające się z więcej niż jednego zakładu powinny, bez działań dyskryminujących, podejmować środki bezpieczeństwa dla zapobiegania i kontroli zagrożeń mogących prowadzić do poważnego wypadku w celu ochrony pracowników wszystkich zakładów, bez względu na miejsce i kraj, w którym się znajdują.

Konwencja Nr 175

dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1994 r. na osiemdziesiątej pierwszej sesji,

odnotowując właściwość, dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu, postanowień Konwencji Nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia, z 1951 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958 r. i Konwencji Nr 156 dotyczącej pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.,

odnotowując właściwość dla tych pracowników Konwencji Nr 168 dotyczącej popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r. i Zalecenia Nr 169 dotyczącego polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.,

uznając znaczenie produktywnego i swobodnie wybranego zatrudnienia przez wszystkich pracowników, gospodarcze znaczenie pracy w niepełnym wymiarze czasu, potrzebę wzięcia pod uwagę w polityce zatrudnienia roli pracy w niepełnym wymiarze czasu w stwarzaniu dodatkowych możliwości zatrudnienia i potrzebę zapewnienia ochrony pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze czasu w dziedzinie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy i zabezpieczenia społecznego,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego czwartego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu, z 1994 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu” oznacza zatrudnioną osobę, której normalny czas pracy jest krótszy niż porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu;
- b) normalny czas pracy określony w lit. a) może być określany tygodniowo lub średnio w danym okresie zatrudnienia;

¹ Data wejścia w życie: 28 lutego 1998 r.

- c) określenie „porównywalny pracownik pracujący w pełnym wymiarze czasu” dotyczy pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, który:
- i) ma ten sam rodzaj stosunku pracy;
 - ii) wykonuje taki sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód;
 - iii) zatrudniony jest w tym samym zakładzie lub, jeżeli nie ma w tym zakładzie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tym samym przedsiębiorstwie lub, jeżeli nie ma w tym przedsiębiorstwie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tej samej gałęzi działalności, co zainteresowany pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu;
- d) pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu dotknięci częściowym bezrobociem, tzn. zbiorowym i czasowym zmniejszeniem ich normalnego czasu pracy z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub strukturalnych nie są uznawani za pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

Artykuł 2

Niniejsza Konwencja nie narusza korzystniejszych postanowień stosowanych do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu przewidzianych w innych międzynarodowych konwencjach w sprawie pracy.

Artykuł 3

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu, przyjmując, że każdy Członek może, po konsultacji z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć całkowicie lub częściowo z zakresu jej stosowania określone kategorie pracowników lub przedsiębiorstw, jeżeli jej zastosowanie do nich powodowałoby szczególne problemy o podstawowym charakterze.

2. Każdy Członek, ratyfikujący Konwencję, który korzysta z możliwości, jaką daje poprzedzający ustęp, będzie w swoich sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, składanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazywał wszelkie szczególne kategorie pracowników lub przedsiębiorstw wyłączone ze stosowania wraz z podaniem przyczyn, dlaczego takie wyłączenie było lub ciągle jest uznane za niezbędne.

Artykuł 4

Należy podjąć działania w celu zapewnienia, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu korzystają z takiej samej ochrony, jaka jest zapewniona porównywalnym pracownikom pracującym w pełnym wymiarze czasu w zakresie,

- a) prawa organizowania się, rokowań zbiorowych i działania jako przedstawiciele pracowników;
- b) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

Artykuł 5

Należy podjąć, właściwe ze względu na ustawodawstwo i praktykę krajową, działania w celu zapewnienia, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu nie otrzymują, wyłącznie ze względu na to, że pracują w niepełnym wymiarze czasu, podstawowego wynagrodzenia, które obliczone proporcjonalnie do czasu pracy, wydajności lub wykonanych sztuk jest niższe od podstawowego wynagrodzenia porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu obliczonego według tej samej metody.

Artykuł 6

Ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego, które oparte są na pracy zawodowej, będą dostosowane tak, aby pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu korzystali z uprawnień równoważnych tym, z jakich korzystają porównywalni pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu, uprawnienia takie mogą być określane proporcjonalnie do czasu pracy, składek lub zarobków albo według innych metod zgodnych z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 7

Należy podjąć działania w celu zapewnienia, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu korzystają z uprawnień równoważnych tym, z jakich korzystają porównywalni pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu w zakresie:

- a) ochrony macierzyństwa;
- b) ustania zatrudnienia;
- c) corocznych płatnych urlopów i płatnych dni świątecznych; i
- d) zwolnień lekarskich;

jest zrozumiałe, że finansowe uprawnienia mogą być określane proporcjonalnie do czasu pracy lub zarobków.

Artykuł 8

1. Pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu, których czas pracy lub zarobki są poniżej określonych progów, mogą być przez Członka wykluczeni:

- a) z zakresu stosowania wszelkich ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego określonych w art. 6, z wyłączeniem świadczeń z tytułu wypadków przy pracy;
- b) z zakresu stosowania wszelkich innych działań podjętych w dziedzinach określonych w art. 7, z wyłączeniem środków na rzecz ochrony macierzyństwa, innych niż zapewniane w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego.

2. Progi, o których mowa w ust. 1, będą stosownie niskie, aby nie wyłączać nadmiernie dużego procentu pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

3. Każdy Członek, który korzysta z możliwości określonej w ust. 1 powyżej, będzie:

- a) dokonywał okresowego przeglądu obowiązujących progów;
- b) określał w swoich sprawozdaniach ze stosowania Konwencji, składanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, obowiązujące progi,

przyczyny tego i czy rozważane jest stopniowe rozszerzanie ochrony wyłączonych pracowników.

4. Określanie, przegląd lub rewidowanie progów, o których mowa w niniejszym artykule, będzie konsultowane z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 9

1. Należy podjąć działania ułatwiające dostęp do produktywnej i swobodnie wybranej pracy w niepełnym wymiarze czasu, która zaspokaja potrzeby zarówno pracodawców jak i pracowników, pod warunkiem, że zapewniona jest ochrona, o której mowa w artykułach 4 do 7.

2. Działania takie będą obejmować:

- a) przegląd ustawodawstwa i przepisów, które mogą zapobiegać lub zniechęcać do zatrudniania lub przyjmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu;
- b) korzystanie, tam gdzie one istnieją, ze służb zatrudnienia, w celu określania i upowszechniania możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu w ramach ich działalności informacyjnej i zmierzającej do zatrudnienia;
- c) szczególną uwagę, w polityce zatrudnienia, na potrzeby i preferencje grup szczególnych, takich jak bezrobotni, pracownicy mający obowiązki rodzinne, pracownicy starsi, pracownicy niepełnosprawni i pracownicy podejmujący kształcenie lub szkolenie.

3. Działania takie mogą obejmować również zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat stopnia, w jakim praca w niepełnym wymiarze czasu odpowiada gospodarczym i społecznym celom pracodawców i pracowników.

Artykuł 10

Gdzie jest to właściwe, będą podjęte działania w celu zapewnienia, że przejście z pracy w pełnym wymiarze czasu do pracy w niepełnym wymiarze czasu, i odwrotnie, jest dobrowolne, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Artykuł 11

Postanowienia niniejszej Konwencji będą realizowane w drodze ustawodawstwa i przepisów, chyba że wprowadzane są one w życie w drodze układów zbiorowych lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową. Przyjęcie takiego ustawodawstwa lub przepisów będzie konsultowane z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

* * *

Artykuły 12–19: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 182

dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 czerwca 1994 r. na osiemdziesiątej pierwszej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu, z 1994 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czwartego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego czwartego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu, z 1994 r.

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia powinny być rozważane w połączeniu z Konwencją dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu, z 1994 r. (zwaną dalej Konwencją).

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu” oznacza zatrudnioną osobę, której normalny czas pracy jest krótszy niż porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu;
- b) normalny czas pracy określony w lit. a) może być określany tygodniowo lub średnio w danym okresie zatrudnienia;
- c) określenie „porównywalny pracownik pracujący w pełnym wymiarze czasu” dotyczy pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, który:
 - i) ma ten sam rodzaj stosunku pracy;
 - ii) wykonuje taki sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód;
 - iii) zatrudniony jest w tym samym zakładzie lub, jeżeli nie ma w tym zakładzie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tym samym przedsiębiorstwie lub, jeżeli nie ma w tym przedsiębiorstwie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tej samej gałęzi działalności, co zainteresowany pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu;
- d) pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu dotknięci częściowym bezrobociem, tzn. zbiorowym i czasowym zmniejszeniem ich normalnego czasu pracy z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub strukturalnych, nie są uznawani za pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

3. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

4. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, pracodawcy powinni konsultować z przedstawicielami zainteresowanych pracowników wprowadzanie lub zwiększanie na szeroką skalę pracy w niepełnym wymiarze czasu, zasad i procedur stosowanych do takiej pracy oraz środki ochrony i popierania, które mogą być właściwe.

5. Pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu powinni być informowani pisemnie lub w każdy inny sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową o ich szczególnych warunkach zatrudnienia.

6. Dostosowania, dokonywane zgodnie z art. 6 Konwencji, do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, które oparte są na pracy zawodowej, powinny zmieścić do:

- a) jeżeli to właściwe, stopniowego zmniejszania wymogów progowych opartych na zarobkach lub czasie pracy, jako warunkach objęcia tymi systemami;
- b) równie właściwego zapewnienia pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze czasu minimalnych lub niskich świadczeń, w szczególności w razie starości, choroby, inwalidztwa, świadczeń macierzyńskich, jak również zasiłków rodzinnych;
- c) przyjęcie jako zasady, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu, których zatrudnienie zostało zakończone lub zawieszono i którzy poszukują tylko zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, spełniają warunek przydatności do pracy wymagany przy wypłacaniu świadczeń na wypadek bezrobocia;
- d) zmniejszania ryzyka, że pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu mogą być krzywdzeni przez systemy, które:
 - i) uzależniają prawo do świadczeń od stażu pracy, określonego jako okresy składkowe, ubezpieczenia lub zatrudnienia w danym okresie;
 - ii) uzależniają wysokość świadczenia zarówno od przeciętnych uzyskiwanych uprzednio zarobków jak i długości okresów składkowych, ubezpieczenia lub zatrudnienia.

7.1) Gdzie jest to właściwe, wymogi progowe dostępu do objęcia prywatnymi systemami zawodowymi, które uzupełniają lub zastępują ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego powinny być stopniowo obniżane, aby umożliwić objęcie nimi pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu w możliwie szerokim zakresie.

2) Pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu powinni być chronieni przez te systemy na warunkach równoważnych tym, które dotyczą porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu. Gdzie jest to właściwe, warunki te mogą być określane proporcjonalnie do czasu pracy, składek lub zarobków.

8.1) Równie właściwie, wymogi progowe oparte na zarobkach lub czasie pracy, określone w art. 8 Konwencji w dziedzinach wymienionych w art. 7, powinny być stopniowo zmniejszane.

2) Okresy pracy wymagane jako warunek ochrony w dziedzinach wymienionych w art. 7 Konwencji nie powinny być dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu dłuższe niż dla porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu.

9. Jeżeli pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu mają więcej niż jedną pracę, ich ogólny czas pracy, składki lub zarobki powinny być brane pod uwagę przy określaniu, czy spełniają oni wymogi progowe ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, które oparte są na pracy zawodowej.

10. Pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu powinni korzystać, na sprawiedliwych zasadach, z wyrównań finansowych, dodatkowych do podstawowych zarobków, które otrzymują porównywalni pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu.

11. Wszelkie właściwe środki powinny być podjęte w celu zapewnienia, że w takim stopniu, w jakim jest to możliwe, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu mają, na sprawiedliwych zasadach, dostęp do ułatwień zdrowotnych i służb socjalnych danego przedsiębiorstwa; takie ułatwienia i służby powinny, w możliwym zakresie, być zapewnione z uwzględnieniem potrzeb pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

12.1) Liczba godzin pracy i rozkład czasu pracy pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu powinny być ustalane z uwzględnieniem interesów pracowników, jak również potrzeb przedsiębiorstwa.

2) Jeżeli jest to możliwe, zmiany w uzgodnionym rozkładzie pracy i praca poza rozkładem pracy powinny być ograniczane i wcześniej zapowiadane.

3) System wynagradzania za pracę w godzinach poza uzgodnionym rozkładem czasu pracy powinien być, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, przedmiotem negocjacji.

13. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu powinni mieć dostęp, na sprawiedliwych zasadach i w takim stopniu, w jakim jest to możliwe, na sprawiedliwych warunkach, do wszystkich form urlopów dostępnych porównywalnym pracownikom pracującym w pełnym wymiarze czasu, w szczególności płatnych urlopów szkoleniowych, urlopów macierzyńskich i zwolnień w wypadku choroby dziecka lub innego członka najbliższej rodziny pracownika.

14. Gdzie jest to właściwe, te same zasady dotyczące planu corocznych urlopów i pracy w dni zwyczajowo wolne od pracy i święta powinny być stosowane do pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu, jak i porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu.

15. Gdzie jest to możliwe, powinny być podjęte właściwe środki w celu przecięcia szczególnych utrudnień w dostępie pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu do szkolenia, możliwości kariery i mobilności zawodowej.

16. Postanowienia ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego opartych na pracy zawodowej, które mogą zniechęcać do zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu lub podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu, powinny być dostosowane, w szczególności te, które:

- a) ustalają proporcjonalnie wyższe składki dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu, chyba że jest to uzasadnione przez właściwie proporcjonalnie wyższe świadczenia;
- b) bez uzasadnionych podstaw znacznie ograniczają świadczenia na wypadek bezrobocia udzielane bezrobotnym pracownikom, którzy czasowo podjęli pracę w niepełnym wymiarze czasu;

c) nadają nadmierne znaczenie, przy obliczaniu świadczeń na wypadek starości, zmniejszonemu dochodowi z tytułu pracy w niepełnym wymiarze czasu podejmowanej bezpośrednio w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę.

17. Pracodawcy powinni rozważyć podjęcie środków ułatwiających dostęp do pracy w niepełnym wymiarze czasu na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa, w tym, gdzie to właściwe na stanowiskach wykwalifikowanych i kierowniczych.

18.1) Gdzie jest to właściwe, pracodawcy powinni zwracać uwagę na:

- a) prośby pracowników o przejście z pracy w pełnym wymiarze czasu do pracy w niepełnym wymiarze czasu, która staje się dostępna w przedsiębiorstwie;
- b) prośby pracowników o przejście z pracy w niepełnym wymiarze czasu do pracy w pełnym wymiarze czasu, która staje się dostępna w przedsiębiorstwie.

2) Pracodawcy powinni co pewien czas informować pracowników o dostępności miejsc pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu w przedsiębiorstwie, w celu ułatwienia przechodzenia z pracy w pełnym do pracy w niepełnym wymiarze czasu i odwrotnie.

19. Odmowa przez pracownika przejścia z pracy w pełnym wymiarze czasu do pracy w niepełnym wymiarze czasu i *vice versa*, nie powinna stanowić sama w sobie ważnej przyczyny zwolnienia z pracy, bez ograniczania, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, możliwości zwolnienia z innych przyczyn niż wynikające z przyczyn dotyczących działania danego przedsiębiorstwa.

20. Jeżeli warunki krajowe lub warunki na szczeblu przedsiębiorstwa pozwalają, pracownikom powinno się umożliwić, w uzasadnionych przypadkach, takich jak ciąża lub potrzeba zapewnienia opieki małemu dziecku, niepełnosprawnemu lub choremu członkowi rodziny, przejście do pracy w niepełnym wymiarze czasu i następnie powrót do pracy w pełnym wymiarze czasu.

21. Jeżeli obowiązki pracodawców zależą od liczby pracowników, których zatrudniają, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu powinni być traktowani na równi z pracownikami pracującymi w pełnym wymiarze czasu. Jednakże, jeżeli jest to właściwe, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu mogą być traktowani proporcjonalnie do ich czasu pracy, ale jeżeli obowiązki takie dotyczą ochrony, o której mowa w art. 4 Konwencji, powinni być traktowani jak pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu.

22. Powinny być rozpowszechnione informacje na temat środków ochronnych, które stosuje się do pracy w niepełnym wymiarze czasu i na temat rozwiązań praktycznych dla różnych rodzajów pracy w niepełnym wymiarze czasu.

Konwencja Nr 176

dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1995 r. na osiemdziesiątej drugiej sesji,

odnotowując stosowne międzynarodowe konwencje i zalecenia w sprawie pracy, a w szczególności: Konwencję dotyczącą zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.,

zważywszy, że pracownicy mają potrzebę i prawo do informacji, szkolenia i prawdziwych konsultacji oraz uczestniczenia w przygotowaniu oraz realizacji środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, dotyczących zagrożeń i ryzyka, których doświadczają w przemyśle górnictwym,

uznając, że pożądane jest zapobieganie wszystkim wypadkom śmiertelnym, zranieniom i chorobom, na które narażeni są pracownicy lub osoby postronne, oraz szkodom w środowisku wywołanym działalnością górnictwą,

biorąc pod uwagę potrzebę współpracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, Światowej Organizacji Zdrowia, Międzynarodowej Agencji Energii Atomowej i innych właściwych instytucji oraz uwzględniając odpowiednie dokumenty, zasady postępowania i wytyczne wydane przez te organizacje,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

¹ Data wejścia w życie: 5 czerwca 1998 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2003 r., Nr 117, poz. 1105).

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej, przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego piątego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r.

CZĘŚĆ I

DEFINICJE

Artykuł 1

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „kopalnia” obejmuje:

- a) tereny na powierzchni lub pod ziemią, gdzie mają miejsce w szczególności następujące działania:
 - i) poszukiwanie kopalin, z wyjątkiem ropy i gazu, powodujące mechaniczne naruszenie górotworu;
 - ii) wydobywanie kopalin, z wyjątkiem ropy i gazu;
 - iii) przeróbka, w tym zwłaszcza: kruszenie, rozdrabnianie, wzbogacanie lub płukanie wydobytego materiału;
- b) wszelkie maszyny, wyposażenie, urządzenia, instalacje, budynki i konstrukcje inżynierskie stosowane w związku z działalnością, o której mowa w punkcie a).

2. W rozumieniu niniejszej Konwencji określenie „pracodawca” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zatrudnia jednego lub więcej pracowników w kopalni i, w zależności od sytuacji, operatora, głównego wykonawcę, wykonawcę lub podwykonawcę.

CZĘŚĆ II

ZAKRES I ŚRODKI STOSOWANIA

Artykuł 2

1. Niniejszą Konwencję stosuje się do wszystkich kopalń.

2. Po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników właściwa władza Członka, który ratyfikował tę Konwencję:

- a) może wyłączyć pewne kategorie kopalń z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień, jeżeli łączne środki ochrony wprowadzone w kopalniach, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, nie są gorsze od tych, które wynikałyby z pełnego stosowania postanowień Konwencji;
- b) w przypadku wyłączenia określonych kategorii kopalń, zgodnie z punktem a), sporządzi plany mające na celu stopniowe objęcie wszystkich kopalń.

3. Członek, który ratyfikuje Konwencję i korzysta z możliwości określonej w ustępie 2 a), wskaże w swoim sprawozdaniu ze stosowania niniejszej konwencji, składanym zgodnie z art. 22 Konstytucji MOP wszystkie szczególne kategorie kopalń wyłączonych w tym trybie oraz przyczyny tego wyłączenia.

Artykuł 3

W świetle warunków i praktyki krajowej oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników każdy Członek będzie przygotowywał, wprowadzał w życie i dokonywał okresowego przeglądu spójnej polityki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w kopalniach, w szczególności w odniesieniu do środków, które zapewniają stosowanie niniejszej Konwencji.

Artykuł 4

1. Środki mające na celu zapewnienie stosowania Konwencji będą określone w ustawodawstwie krajowym.

2. Tam, gdzie jest to możliwe, ustawodawstwo to będzie uzupełnione o:

- a) normy techniczne, wytyczne, zbiory zaleceń praktycznych lub
- b) inne środki zgodne z praktyką krajową, określone przez właściwą władzę.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo krajowe, zgodnie z ustępem 1 artykułu 4, wyznaczy władzę odpowiedzialną za nadzór i regulowanie różnych aspektów bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach.

2. Ustawodawstwo to będzie przewidywać:

- a) nadzór nad bezpieczeństwem i zdrowiem w kopalniach;
- b) inspekcję kopalń przez inspektorów wyznaczonych w tym celu przez właściwą władzę;
- c) procedury raportowania i dochodzeń w razie wypadków śmiertelnych lub ciężkich, jak również katastrof górniczych i niebezpiecznych zdarzeń, tak jak zostało to określone w ustawodawstwie;
- d) przygotowanie i publikowanie statystyk dotyczących wypadków, chorób zawodowych i niebezpiecznych zdarzeń, w sposób określony przez ustawodawstwo;
- e) uprawnienie właściwych władz do zatrzymania lub ograniczenia działalności górniczej ze względu na bezpieczeństwo i zdrowie, do momentu, gdy warunki istniejące w chwili zatrzymania lub ograniczenia działalności nie ulegną poprawie;
- f) wprowadzenie w życie skutecznych procedur zapewniających wdrożenie praw pracowników i ich przedstawicieli do bycia konsultowanymi i uczestniczenia w środkach odnoszących się do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

3. Ustawodawstwo krajowe zapewni, że wytwarzanie, przechowywanie, transportowanie i używanie materiałów wybuchowych i środków inicjujących w kopalni będzie prowadzone przez lub pod bezpośrednim nadzorem kompetentnych i uprawnionych osób.

4. Ustawodawstwo krajowe określi:

- a) wymagania odnoszące się do ratownictwa górniczego, pierwszej pomocy i odpowiednich urządzeń medycznych;
- b) obowiązek dostarczania i konserwacji pochłaniaczy ochronnych dla pracowników w podziemnych kopalniach węgla oraz, o ile jest to niezbędne, w innych kopalniach podziemnych;

- c) środki zabezpieczające przed dostępem do nieczynnych wyrobisk górniczych, tak by wyeliminować lub zminimalizować ryzyko dla bezpieczeństwa i zdrowia;
- d) wymagania dotyczące bezpiecznego przechowywania, transportu i likwidowania niebezpiecznych substancji używanych w procesach górniczych oraz odpadów wytwarzanych w kopalniach;
- e) gdzie jest to właściwe, wymóg zapewnienia wystarczającej liczby urządzeń sanitarnych do mycia, przebierania się i jedzenia oraz utrzymania ich w zadowalających warunkach higienicznych.

5. Ustawodawstwo krajowe zapewni, że pracodawca odpowiedzialny za kopalnię przygotuje odpowiednie plany wyrobisk przed rozpoczęciem prac, a w przypadku jakichkolwiek znaczących zmian, będzie dokonywał okresowych aktualizacji tych planów oraz zapewni do nich odpowiedni dostęp w kopalni.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI PROFILAKTYCZNE I ZABEZPIECZAJĄCE W KOPALNI

A. Odpowiedzialność pracodawców

Artykuł 6

Podejmując środki profilaktyczne i zabezpieczające, zgodnie z postanowieniami tej części konwencji, pracodawca zobowiązany jest oszacować ryzyko i postępować z nim według następującej hierarchii ważności:

- a) wyeliminować ryzyko;
- b) kontrolować ryzyko u źródła;
- c) minimalizować ryzyko środkami, które ujmują projektowanie bezpiecznych metod pracy;
- d) w przypadku utrzymania się ryzyka, zapewnić sprzęt ochrony osobistej;
uwzględniając to, co jest rozsądne, praktyczne, wykonalne, zgodne z dobrą praktyką oraz właściwym wypełnianiem obowiązków.

Artykuł 7

Pracodawcy podejmą wszelkie niezbędne środki celem eliminowania lub zminimalizowania ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w podległych im kopalniach, a w szczególności:

- a) zapewnią, że kopalnia jest zaprojektowana, zbudowana i wyposażona w sprzęt elektryczny, mechaniczny i inny, w tym w system łączności, w celu zapewnienia warunków dla jej bezpiecznego prowadzenia oraz zdrowego środowiska pracy;
- b) zapewnią, że kopalnia jest uruchomiona, prowadzona, obsługiwana i likwidowana tak, że pracownicy mogą wykonywać zleconą im pracę w sposób nienarażający bezpieczeństwa i zdrowia swojego lub innych;
- c) podejmą kroki dla zapewnienia stateczności górotworu w rejonach, do których pracownicy mają dostęp w związku z wykonywaną pracą;

- d) zawsze, gdy jest to możliwe, zapewnią dwa wyjścia z każdego miejsca pracy, z których każde połączone jest odrębnym wylotem na powierzchnię;
- e) zapewnią kontrolę, ocenę i regularną inspekcję środowiska pracy celem wykrycia różnych zagrożeń, na które mogą być narażeni pracownicy, i oszacowania poziomu tych zagrożeń;
- f) zapewnią odpowiednią wentylację wszystkich podziemnych wyrobisk, do których zezwolony jest dostęp;
- g) w odniesieniu do stref, w których występują szczególne zagrożenia, opracują i będą realizować plan działania i procedury zapewniające bezpieczny system pracy i ochronę pracowników;
- h) podejmą działania i środki zapobiegawcze, stosownie do charakteru prac górniczych, w celu zapobiegania, wykrycia i zwalczania powstawania i rozprzestrzeniania się pożarów i wybuchów;
 - i) zapewnią, iż w przypadku poważnego zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, prace zostaną wstrzymane, a pracownicy ewakuowani w bezpieczne miejsce.

Artykuł 8

Pracodawca przygotowuje plan działania w wypadku zagrożeń specyficznych dla każdej kopalni w zakresie możliwych do przewidzenia katastrof z przyczyn technicznych i naturalnych.

Artykuł 9

Tam, gdzie pracownicy są narażeni na zagrożenia fizyczne, chemiczne lub biologiczne, pracodawca będzie:

- a) informował pracowników w zrozumiały sposób o zagrożeniach związanych z ich pracą, o ryzyku dla zdrowia oraz związanych z tym środkach profilaktycznych i zabezpieczających;
- b) podejmował odpowiednie środki w celu wyeliminowania lub zminimalizowania ryzyka wynikającego z narażenia na te niebezpieczeństwa;
- c) dostarczał i utrzymywał – bez obciążenia pracowników kosztami, tam gdzie innymi środkami nie można zapewnić odpowiedniego zabezpieczenia przed ryzykiem wypadku lub utraty zdrowia, w tym narażenia na warunki szkodliwe – stosowny sprzęt ochronny, odzież i inne wyposażenie określone przez ustawodawstwo krajowe; i
- d) zapewniał pracownikom poszkodowanym w wyniku zranienia lub choroby w miejscu pracy pierwszą pomoc, właściwy transport z miejsca pracy i dostęp do odpowiedniego wyposażenia medycznego.

Artykuł 10

Pracodawca będzie zapewniał:

- a) pracownikom bezpłatnie odpowiednie szkolenie i przeszkolenie oraz zrozumiałe instrukcje w zakresie spraw dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak również zleconych im zadań;

- b) zgodnie z ustawodawstwem krajowym, na każdej zmianie odpowiedni nadzór i kontrolę w celu bezpiecznego prowadzenia ruchu kopalni;
- c) utrzymanie systemu dokładnej rejestracji nazwisk wszystkich osób znajdujących się pod ziemią w dowolnej chwili, jak i miejsca ich prawdopodobnego przebywania;
- d) że wszystkie wypadki i niebezpieczne zdarzenia, jakie są określone w ustawodawstwie krajowym, są badane, jak również są podjęte odpowiednie środki dla ich przeciwdziałania;
- e) sporządzenie, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, dla właściwych władz raportu w sprawie wypadków i niebezpiecznych zdarzeń.

Artykuł 11

Na podstawie ogólnych zasad dotyczących medycyny pracy i zgodnie z ustawodawstwem krajowym pracodawca będzie zapewniał regularny nadzór medyczny pracownikom narażonym na zagrożenie zdrowotne specyficzne dla górnictwa.

Artykuł 12

W przypadku gdy dwóch lub więcej pracodawców podejmuje działalność w tej samej kopalni, pracodawca odpowiedzialny za kopalnię zobowiązany jest do koordynacji realizacji wszystkich środków dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz odpowiada w pierwszej kolejności za bezpieczeństwo działania. Nie zwalnia to poszczególnych pracodawców z odpowiedzialności za realizację wszystkich środków dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia własnych pracowników.

B. Prawa i obowiązki pracowników i ich przedstawicieli

Artykuł 13

1. Zgodnie z ustawodawstwem krajowym, o którym mowa w artykule 4, pracownicy będą mieli następujące prawa:

- a) zgłaszania pracodawcy i właściwym władzom wypadków, niebezpiecznych zdarzeń i zagrożeń;
- b) występowania o przeprowadzenie inspekcji i dochodzeń oraz ich realizację przez pracodawcę i właściwe władze, o ile pojawi się przypadek wywołujący zaniepokojenie z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia;
- c) posiadania oraz uzyskiwania informacji o zagrożeniach w miejscu pracy, które mogą wpływać na ich bezpieczeństwo i zdrowie;
- d) uzyskiwania informacji związanych z ich bezpieczeństwem i ochroną zdrowia, będących w posiadaniu pracodawcy lub właściwych władz;
- e) wycofywania się z jakiegokolwiek miejsca w kopalni w przypadku, gdy istnieją okoliczności, które wskazują przy racjonalnej ocenie na zaistnienie poważnego zagrożenia dla ich bezpieczeństwa lub zdrowia;
- f) wspólnego wyboru przedstawicieli do spraw bezpieczeństwa i zdrowia.

2. Przedstawiciele do spraw bezpieczeństwa i zdrowia, o których mowa w ustępie 1 f), będą mieli, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, następujące prawa:

- a) reprezentowania pracowników we wszystkich aspektach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, włącznie z egzekwowaniem, o ile ma to zastosowanie, praw określonych w ustępie 1;
- b) i) uczestniczenia w inspekcjach i dochodzeniach przeprowadzanych przez pracodawcę i właściwe władze w miejscu pracy oraz
ii) kontrolowania i badania problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- c) odwoływania się do doradców i niezależnych ekspertów;
- d) konsultowania z pracodawcą we właściwym czasie problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w tym polityki i procedur postępowania;
- e) konsultowania się z właściwą władzą;
- f) otrzymywania informacji o wypadkach i niebezpiecznych zdarzeniach, dotyczących dziedzin, dla których zostali wybrani.

3. Procedury dotyczące korzystania z praw, o których mowa w ustępach 1 i 2, będą określone:

- a) w ustawodawstwie krajowym;
- b) w drodze konsultacji między pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami.

4. Ustawodawstwo krajowe zapewni, że uprawnienia, o których mowa w ustępach 1 i 2 powyżej, będą stosowane bez dyskryminacji lub odwetu.

Artykuł 14

Ustawodawstwo krajowe określi, że pracownicy mają obowiązek, zgodnie ze swoim przeszkoleniem:

- a) przestrzegania ustanowionych środków bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) dbania w rozsądny sposób o bezpieczeństwo i zdrowie swoje oraz innych osób, które mogą być narażone wskutek ich działań lub zaniedbań w pracy, wliczając w to prawidłowe użytkowanie i dbałość o odzież ochronną, sprzęt i wyposażenie pozostawione w tym celu do ich dyspozycji;
- c) natychmiastowego zgłaszania bezpośrednio przełożonemu o każdej sytuacji, która ich zdaniem mogłaby stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia ich lub też innych osób, a której nie potrafią sami prawidłowo zaradzić;
- d) współdziałać z pracodawcą w celu zapewnienia zgodności praw i obowiązków nałożonych na pracodawcę zgodnie z postanowieniami Konwencji.

C. Współpraca

Artykuł 15

Należy podjąć środki, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, zachęcające do współpracy między pracodawcami i pracownikami i ich przedstawicielami w celu promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w kopalni.

CZĘŚĆ IV
REALIZACJA
Artykuł 16

Każdy Członek będzie:

- a) podejmował wszelkie niezbędne kroki, w tym sankcje i środki poprawcze, aby zapewnić efektywne wprowadzanie w życie postanowień Konwencji;
- b) zapewniał odpowiednie służby inspekcyjne celem nadzorowania i stosowania środków podjętych zgodnie z Konwencją i wyposażał te służby w środki niezbędne do wykonywania ich zadań.

CZĘŚĆ V
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 17–24: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 183

dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1995 r. na osiemdziesiątej drugiej sesji,

odnotowując stosowne międzynarodowe konwencje i zalecenia w sprawie pracy, a w szczególności: Konwencję dotyczącą zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., Konwencje i Zalecenie dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r., Konwencję dotyczącą badania lekarskiego zdolności młodocianych do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu z 1986 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.,

zważywszy, że pracownicy mają potrzebę i prawo do informacji, szkolenia i prawdziwych konsultacji oraz uczestniczenia w przygotowaniu oraz realizacji środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczących zagrożeń i ryzyka, których doświadczają w przemyśle górnictwym,

uznając, że pożądane jest zapobieganie wszystkim wypadkom śmiertelnym, zranieniom i chorobom, na które narażeni są pracownicy lub osoby postronne oraz szkodom w środowisku wywołanym działalnością górnictwem,

biorąc pod uwagę potrzebę współpracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, Światowej Organizacji Zdrowia, Międzynarodowej Agencji Energii Atomowej i innych właściwych instytucji oraz uwzględniając odpowiednie dokumenty, zasady postępowania i wytyczne wydane przez te organizacje,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego piątego roku niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia uzupełniają postanowienia Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r., (zwanej dalej Konwencją) i powinny być stosowane w powiązaniu z nimi.

2. Niniejsze Zalecenie stosuje się do wszystkich kopalń.

3.1) W świetle warunków i praktyki krajowej oraz w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, każdy Członek powinien przygotowywać, wprowadzać w życie i dokonywać okresowego przeglądu spójnej polityki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach.

2) Konsultacje, o których mowa w artykule 3 Konwencji powinny obejmować konsultacje z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników w zakresie wpływu czasu pracy, pracy nocnej i zmianowej na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. W wyniku takich konsultacji Członek powinien podjąć stosowne kroki dotyczące czasu pracy a w szczególności maksymalnej liczby godzin pracy na dobę oraz minimalnego dobowego okresu odpoczynku.

4. Właściwa władza powinna posiadać odpowiednio wykwalifikowany i przeszkolony personel o odpowiednich umiejętnościach, jak również zaplecze techniczne i zawodowe dla prowadzenia inspekcji, dochodzeń, ocen i doradztwa w sprawach, które reguluje Konwencja oraz w celu zapewnienia zgodności z ustawodawstwem krajowym.

5. Należy podjąć środki w celu zachęcania i promowania:

- a) badań i wymiany informacji dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w kopalniach na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- b) specjalnej pomocy właściwych władz dla małych kopalń, w celu:
 - i) pomocy w transferze technologicznego know-how;
 - ii) ustanowienia profilaktycznych programów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
 - iii) zachęcania do współpracy i konsultacji między pracodawcami i pracownikami oraz, ich przedstawicielami;
- c) programów lub systemów rehabilitacji i reintegracji pracowników, którzy ulegli wypadkom przy pracy lub chorobom zawodowym.

6. Postanowienia dotyczące nadzoru nad bezpieczeństwem i zdrowiem w kopalniach, o których mowa w ustępie 2 artykułu 5 Konwencji, powinny zawierać, tam gdzie jest to właściwe, postanowienia dotyczące:

- a) certyfikacji i szkolenia;
- b) kontroli kopalń, sprzętu i instalacji górniczych;
- c) nadzoru nad przeladunkiem, transportem, przechowywaniem i użytkowaniem materiałów wybuchowych oraz niebezpiecznych substancji stosowanych w kopalniach lub wytwarzanych w procesach górniczych;

- d) wykonywania prac przy sprzęcie i instalacjach elektrycznych;
- e) nadzorowania pracowników.

7. Postanowienia zawarte w ustępie 4 artykułu 5 Konwencji powinny przewidywać, że dostawcy wyposażenia, sprzętu, wyrobów i substancji niebezpiecznych do kopalń powinni zapewnić ich zgodność z krajowymi normami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, wyraźnie oznakować wyroby i dostarczyć zrozumiałe instrukcje i informacje,

8. Postanowienia dotyczące ratownictwa górniczego i pierwszej pomocy, o których mówi ustęp 4a) artykułu 5 Konwencji, jak również właściwej pomocy medycznej w nagłych wypadkach powinny obejmować:

- a) ustalenia organizacyjne;
- b) potrzebne wyposażenie;
- c) uregulowania dotyczące szkoleń;
- d) szkolenia pracowników i udział w ćwiczeniach;
- e) właściwą liczbę przeszkolonych osób, które powinny znajdować się w dyspozycji;
- f) właściwy system łączności;
- g) efektywny system ostrzegania przed niebezpieczeństwem;
- h) przygotowanie i utrzymanie środków ewakuacji i pomocy;
- i) utworzenie w kopalni drużyny lub drużyn ratowniczych;
- j) okresowe badania lekarskie przydatności i regularne szkolenie członków drużyny lub drużyn ratowniczych w kopalni;
- k) bezpłatną pomoc medyczną i transport dla udzielenia pomocy medycznej dla pracowników, którzy odnieśli obrażenia lub zachorowali w miejscu pracy;
- l) koordynację z władzami lokalnymi;
- m) środki promujące międzynarodową współpracę w tym zakresie.

9. Wymagania, o których mowa w ustępie 4b) artykułu 5 Konwencji mogą obejmować określenie i standardy typu dostarczanych pochłaniaczy ochronnych, a szczególnie w przypadku kopalń zagrożonych wyrzutami i innych kopalni, gdzie jest to właściwe, mogą przewidywać dostarczanie autonomicznych pochłaniaczy ochronnych.

10. Ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać właściwe środki w celu bezpiecznego użytkowania i obsługi sprzętu zdalnie sterowanego.

11. Ustawodawstwo krajowe powinno zobowiązać pracodawcę, do podjęcia stosownych kroków dla zapewnienia ochrony pracowników pracujących samotnie lub w miejscach odosobnionych.

II. ŚRODKI PROFILAKTYCZNE I OCHRONNE W KOPALNI

12. Pracodawca powinien dokonać analizy zagrożeń oraz ryzyka, i na tej podstawie opracować i realizować, gdzie jest to właściwe, systemy zarządzania ryzykiem.

13. W celu zapewnienia stateczności górotworu, zgodnie z artykułem 7c) Konwencji, pracodawca powinien podjąć wszystkie niezbędne środki, w celu:

- a) obserwacji i kontrolowania ruchu górotwórczego;
- b) jeżeli jest to konieczne, zapewnienia skutecznej obudowy stropu, ociosów i spągów wyrobisk kopalnianych, z wyjątkiem tych rejonów, gdzie obrane metody górnicze dopuszczają kontrolowany zawal;
- c) obserwacji i kontroli skarp w kopalniach odkrywkowych celem uniknięcia upadku lub obsunięcia się materiału do odkrywki i zagrożenia pracowników;
- d) zapewnienia, że obwałowania, osadniki i inne tego typu spiętrzone zbiorniki wodne są właściwie zaprojektowane, wykonane i kontrolowane tak, aby zapobiec obsunięciom materiałów lub przerwaniu.

14. Wyjścia awaryjne, o których mowa w artykule 7d) Konwencji powinny być maksymalnie niezależne od siebie. Należy podjąć przygotowania oraz zapewnić specjalny sprzęt dla bezpiecznej ewakuacji pracowników w przypadku zagrożenia.

15. Zgodnie z artykułem 7f) Konwencji, wszystkie podziemne wyrobiska, do których mają dostęp pracownicy, jak również inne miejsca, powinny posiadać, jeżeli jest to konieczne, właściwą wentylację w celu utrzymania atmosfery:

- a) w której ryzyko wybuchów jest wyeliminowane lub zminimalizowane;
- b) w której panują właściwe warunki pracy, biorąc pod uwagę wykorzystywaną metodę pracy oraz wysiłek fizyczny wymagany od pracowników;
- c) która odpowiada regulacjom krajowym odnoszącym się do zapylenia, gazu, promieniowania i warunków klimatycznych; tam gdzie brak jest uregulowań krajowych, pracodawca powinien brać pod uwagę normy międzynarodowe.

16. Szczególne zagrożenia, o których mowa w artykule 7g) Konwencji, wymagające planów działania i odpowiednich procedur powinny obejmować:

- a) pożary i wybuchy w kopalniach;
- b) wyrzuty gazów;
- c) tąpnięcia terenu;
- d) wtargnięcie wody i ciał półpłynnych;
- e) zawały;
- f) skłonności obszarów do ruchów sejsmicznych;
- g) zagrożenia związane z pracami wykonywanymi w pobliżu niebezpiecznych wyrobisk lub w szczególnie trudnych warunkach geologicznych;
- h) zanik wentylacji.

17. Środki, które pracodawca powinien podjąć w celu wprowadzenia w życie artykułu 7h) Konwencji powinny, jeżeli jest to właściwe, zawierać zakaz, zabierania pod ziemię jakichkolwiek artykułów, przedmiotów lub substancji, które mogłyby spowodować pożar, wybuch lub niebezpieczne zdarzenie.

18. Zgodnie z artykułem 7i) Konwencji, instalacje górnicze powinny, gdy jest to właściwe, być zaopatrzone w wystarczającą liczbę ognioszczelnych i automatycznych komór dla zapewnienia schronienia dla pracowników w przypadku zagrożenia. Komory te winny być łatwe do zidentyfikowania i dostępne, szczególnie w przypadkach słabej widoczności.

19. Plan działania w przypadkach zagrożeń, o którym mówi artykuł 8 Konwencji powinien zawierać:

- a) skuteczne plany działania na miejscu;
- b) postanowienia dotyczące zatrzymania pracy i ewakuacji pracowników w przypadku zagrożenia;
- c) właściwe szkolenie w zakresie postępowania w przypadku zagrożenia i stosowania sprzętu;
- d) właściwą ochronę ludności i środowiska;
- e) zapewnienie informacji i konsultacji ze stosownymi organami i organizacjami.

20. Do zagrożeń, o których mowa w artykule 9 Konwencji można zaliczyć:

- a) pył zawieszony;
- b) kopalniane gazy palne, toksyczne, szkodliwe i inne;
- c) dymy oraz niebezpieczne substancje;
- d) spaliny z silników dieslowskich;
- e) niedobór tlenu;
- f) promieniowanie wydobywające się z górotworu, wyposażenia i innych źródeł;
- g) hałas i drgania;
- h) nadmierną temperaturę;
- i) wysoki poziom wilgotności;
- j) niedostateczne oświetlenie i przewietrzenie;
- k) zagrożenie związane z pracą na dużych wysokościach, ekstremalnych głębokościach lub w ciasnych miejscach;
- l) zagrożenia związane z transportem ręcznym;
- m) zagrożenia związane ze sprzętem mechanicznym i instalacjami elektrycznymi;
- n) zagrożenia wynikające z kombinacji dowolnych wymienionych wyżej zagrożeń.

21. Środki, o których mowa w artykule 9 Konwencji mogą zawierać:

- a) techniczne i organizacyjne środki stosowane w danych działaniach górniczych lub w instalacjach, maszynach, sprzęcie, urządzeniach lub konstrukcjach;
- b) tam gdzie nie jest możliwe wykorzystanie środków, o których mowa w punkcie a) inne efektywne środki, w tym bezpłatne użycie sprzętu ochrony osobistej i ubiorów ochronnych;
- c) tam, gdzie zostały stwierdzone odnawiające się zagrożenia dla zdrowia, szkolenie i przyjęcie specjalnych środków technicznych i organizacyjnych, w tym, gdzie jest to niezbędne, prawo do pracy zastępczej bez utraty wynagrodzenia, w szczególności w okresach zagrożenia dla zdrowia, takich jak ciąży i karmienie piersią;
- d) regularny nadzór i inspekcję rejonów, gdzie zagrożenia występują, lub mogą wystąpić.

22. Sprzęt i wyposażenie ochronne, o których mowa w artykule 9c) Konwencji mogą obejmować:

- a) konstrukcje zabezpieczające przed wypadnięciem i spadającymi przedmiotami;
- b) siedzeniowe pasy bezpieczeństwa oraz szelki;
- c) szczelne komory ciśnieniowe;
- d) automatyczne komory ratownicze;
- e) prysznic bezpieczeństwa oraz punkty przemywania oczu.

23. Wprowadzając w życie postanowienia artykułu 10 b) Konwencji, pracodawcy powinni:

- a) zapewnić właściwą inspekcję każdego miejsca pracy w kopalni, a w szczególności atmosfery, warunków górotworu, maszyn, wyposażenia i urządzeń, włączając, tam, gdzie jest to konieczne inspekcję przed rozpoczęciem zmiany;
- b) gromadzić pisemne zapisy uszkodzeń i zastosowanych środków naprawczych oraz zapewnić do nich dostęp w kopalni.

24. W ramach nadzoru stanu zdrowia pracowników określonego w artykule 11 Konwencji, powinno się tam, gdzie jest to właściwe, zapewnić bezpłatnie pracownikom bez dyskryminacji lub odwetu:

- a) możliwość poddawania się badaniom lekarskim związanym z wymaganiami w zakresie zadań roboczych przed lub po podjęciu pracy, a następnie okresowo;
- b) o ile jest to możliwe, reintegrację lub rehabilitację pracowników niezdolnych do podjęcia swoich normalnych obowiązków w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

25. Zgodnie z ustępem 4e) artykułu 5 Konwencji, pracodawcy powinni, tam gdzie jest to właściwe, zapewnić i utrzymać w dobrym stanie bezpłatnie dla pracowników:

- a) wystarczającą liczbę i odpowiednie ubicajce, natryski, wanny i szatnie, odrębne dla kobiet i mężczyzn;
- b) właściwe urządzenia do przechowywania, prania i suszenia odzieży;
- c) należyte zaopatrzenie w wodę pitną w odpowiednich miejscach;
- d) stosowne i higieniczne pomieszczenia do spożywania posiłków.

III. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW I ICH PRZEDSTAWICIELI

26. Zgodnie z art. 13 Konwencji pracownicy i ich przedstawiciele do spraw bezpieczeństwa i zdrowia powinni, gdy jest to właściwe, otrzymywać lub mieć dostęp do informacji, które powinny obejmować:

- a) zawiadomienia, o ile jest to możliwe, o każdej wizycie w kopalni przedstawiciela właściwych władz, a dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) raporty z inspekcji prowadzonych przez właściwe władze lub pracodawcę, w tym kontrole maszyn i wyposażenia;
- c) kopie poleceń lub instrukcji wydanych przez właściwe władze w sprawach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- d) raporty właściwych władz lub pracodawcy dotyczące wypadków, urazów, przypadków zachorowań i innych zdarzeń wpływających na bezpieczeństwo i zdrowie;

- e) informacje i spostrzeżenia dotyczące wszystkich zagrożeń w pracy, uwzględniając niebezpieczne, toksyczne lub szkodliwe materiały, czynniki lub substancje używane w kopalni;
- f) każdą inną dokumentację dotyczącą bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, którą pracodawca obowiązany jest prowadzić;
- g) bezzwłoczne powiadomienie o wypadkach i innych niebezpiecznych zdarzeniach;
- h) wszystkie badania dotyczące zdrowotności prowadzone w związku z zagrożeniami w miejscu pracy.

27. Postanowienia mające na celu wprowadzenie w życie artykułu 13 ustęp 1 c) Konwencji mogą zawierać wymagania dotyczące:

- a) powiadomienia dozoru i przedstawicieli do spraw bezpieczeństwa i zdrowia o zagrożeniu, o którym mowa w tym punkcie;
- b) udziału przedstawicieli wyższego szczebla pracodawcy i przedstawicieli pracowników w działaniach mających na celu rozwiązanie problemu;
- c) gdy jest to niezbędne, udziału przedstawicieli właściwych władz w rozwiązaniu problemu;
- d) zachowania płacy pracownika, i gdy ma to miejsce, wyznaczenia odpowiedniej pracy zastępczej;
- e) powiadomienia każdego pracownika, któremu poleca się wykonanie pracy w rejonie, o którym mowa, o fakcie odmowy pracy w tym rejonie przez innego pracownika oraz o jego przyczynach.

28. Wprowadzając w życie artykuł 13 ustęp 2 Konwencji, prawa przyznane przedstawicielom pracowników do spraw bezpieczeństwa i zdrowia powinny, o ile jest to właściwe, obejmować prawo do:

- a) właściwego szkolenia w godzinach pracy, bez utraty płacy, w celu poznania ich uprawnień i funkcji jako przedstawicieli do spraw bezpieczeństwa i zdrowia, oraz poznania problemów związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem;
- b) dostępu do właściwych urządzeń niezbędnych do wypełnienia ich funkcji;
- c) otrzymania normalnej płacy za czas poświęcony na wypełnianie swoich uprawnień i funkcji jako przedstawicieli do spraw bezpieczeństwa i zdrowia;
- d) pomocy i doradztwa pracownikom, którzy wycofali się, z miejsca pracy, gdyż uznali, że ich bezpieczeństwo i zdrowie znalazło się w niebezpieczeństwie.

29. Przedstawiciele do spraw bezpieczeństwa i zdrowia powinni, gdy jest to właściwe, powiadomić z wystarczającym wyprzedzeniem pracodawcę o zamiarze przeprowadzenia kontroli lub badania problematyki bezpieczeństwa i zdrowia, o których mówi artykuł 13 ustęp 2b ii) Konwencji.

30.1) Wszystkie osoby powinny mieć obowiązek:

- a) powstrzymania się od samowolnego odłączenia, zmiany lub usuwania urządzeń zabezpieczających zamontowanych na maszynach, wyposażeniu, urządzeniach, narzędziach, instalacjach i budynkach;
- b) prawidłowego użytkowania tych urządzeń zabezpieczających.

2) Pracodawcy powinni być zobowiązani do zapewnienia pracownikom szkolenia i niezbędnych instrukcji, aby umożliwić im wypełnienie obowiązków określonych w punkcie 1) powyżej.

IV. WSPÓŁPRACA

31. Środki zmierzające do wzmocnienia współpracy, o których mowa w artykule 15 Konwencji, powinny obejmować:

- a) utworzenie mechanizmów współpracy, takich jak komitety do spraw bezpieczeństwa i zdrowia, w których pracodawcy i pracownicy byliby reprezentowani na równych zasadach, i którym mogą być przyznane takie uprawnienia i funkcje jak prawo do przeprowadzania wspólnych inspekcji;
- b) wyznaczenie przez pracodawcę odpowiednio wykwalifikowanych i doświadczonych osób dla promowania bezpieczeństwa i zdrowia;
- c) szkolenie pracowników i ich przedstawicieli do spraw bezpieczeństwa i zdrowia;
- d) zapewnienie pracownikom programów pogłębiających ich zrozumienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy;
- e) regularną wymianę informacji i doświadczeń na temat bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach;
- f) konsultowanie pracowników i ich przedstawicieli przez pracodawcę przy ustalaniu polityki i procedur w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia;
- g) włączenie przez pracodawcę przedstawicieli pracowników do dochodzeń po wypadkach oraz niebezpiecznych zdarzeniach, o których mowa w artykule 10 d) Konwencji.

V. INNE POSTANOWIENIA

32. Nie należy stosować żadnej dyskryminacji ani odwetu wobec jakiegokolwiek pracownika, który korzysta z praw zagwarantowanych w ustawodawstwie krajowym lub w umowie zawartej między pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami.

33. Należy poświęcić właściwą uwagę możliwym wpływom działalności górniczej na otaczające środowisko oraz bezpieczeństwo publiczne. W szczególności należy objąć kontrolą osiadanie, wstrząsy, odprysk skał, zanieczyszczenia w wodzie, powietrzu lub glebie, właściwe i skuteczne prowadzenie składowisk odpadów oraz rekultywację terenów górniczych.

Konferencja Nr 177

dotycząca pracy nakładczej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1996 r. na osiemdziesiątej trzeciej sesji,

przypominając, że wiele międzynarodowych konwencji i zaleceń z dziedziny pracy ustalających standardy ogólnego stosowania dotyczące warunków pracy ma zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej,

odnotowując, że szczególne warunki charakteryzujące pracę nakładczą wymagają poprawy stosowania tych konwencji i zaleceń do wykonawców pracy nakładczej oraz uzupełnienia ich standardami, które uwzględniają specyficzne cechy charakterystyczne pracy nakładczej,

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

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

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracy nakładczej, z 1996 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji,

- a) określenie „praca nakładcza” oznacza pracę wykonywaną przez osobę, która ma być określana jako wykonawca pracy nakładczej;
 - i) w jego lub jej domu lub w innych pomieszczeniach, które on lub ona wybrała, innych niż miejsce pracy pracodawcy;
 - ii) za wynagrodzeniem;
 - iii) której wynikiem jest produkt lub usługa określona przez pracodawcę, bez względu na to, kto dostarcza wykorzystywane wyposażenie, materiały lub inny wkład, tak długo, jak osoba ta nie ma stopnia swobody i niezależności gospodarczej niezbędnej do uznania jej za pracownika samodzielnego zgodnie z ustawodawstwem krajowym, przepisami lub orzeczeniami sądu;

¹ Data wejścia w życie: 22 kwietnia 2000 r.

- b) osoby mające status pracownika nie stają się wykonawcami pracy nakładczej w rozumieniu niniejszej Konwencji tylko z powodu okazjonalnego wykonywania swojej pracy jako pracownicy w domu, a nie w ich normalnych miejscach pracy;
- c) określenie „pracodawca” oznacza osobę, fizyczną lub prawną która albo bezpośrednio lub przez pośrednika, bez względu na to czy pośrednicy są przewidziani w ustawodawstwie krajowym czy nie, zleca wykonanie pracy nakładczej zgodnie z jego lub jej działalnością zawodową.

Artykuł 2

Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich osób wykonujących pracę nakładczą w rozumieniu artykułu 1.

Artykuł 3

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję przyjmie, będzie realizował i dokonywał okresowego przeglądu krajowej polityki dotyczącej pracy nakładczej, zmierzającej do poprawy sytuacji wykonawców pracy nakładczej w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, jeżeli istnieją, z zainteresowanymi organizacjami wykonawców pracy nakładczej i pracodawców zatrudniających wykonawców pracy nakładczej.

Artykuł 4

1. Polityka krajowa dotycząca pracy nakładczej będzie promowała, tak daleko jak to możliwe, równość traktowania wykonawców pracy nakładczej i innych pracowników najemnych, biorąc pod uwagę specyficzne cechy charakterystyczne pracy nakładczej, i gdzie jest to właściwe, warunki stosowane do takiego samego lub podobnego rodzaju pracy wykonywanego w przedsiębiorstwie.

2. Równość traktowania będzie promowana, w szczególności w zakresie:

- a) prawa wykonawców pracy nakładczej do tworzenia lub wstępowania do organizacji według własnego wyboru i udziału w działalności takich organizacji;
- b) ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu;
- c) ochrony w dziedzinie bezpieczeństwa zawodowego i zdrowia;
- d) wynagrodzenia;
- e) ochrony poprzez ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego;
- f) dostępu do szkolenia;
- g) minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy; i
- h) ochrony macierzyństwa.

Artykuł 5

Krajowa polityka dotycząca pracy nakładczej będzie realizowana w drodze ustawodawstwa i przepisów, układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub w każdy inny właściwy sposób zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 6

Będą podjęte właściwe działania, aby statystyka pracy, w możliwe szerokim zakresie, obejmowała pracę nakładczą.

Artykuł 7

Ustawodawstwo krajowe i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy będą miały zastosowanie do pracy nakładczej, z uwzględnieniem jej specyficznych cech charakterystycznych, oraz będą określały warunki, w jakich pewne rodzaje pracy i używanie pewnych substancji w pracy nakładczej może być zabronione ze względów bezpieczeństwa i zdrowia.

Artykuł 8

Jeżeli dozwolone jest korzystanie z pośredników w pracy nakładczej, będą określone stosowne obowiązki pracodawców i pośredników, zgodnie z praktyką krajową, w ustawodawstwie krajowym i przepisach lub decyzjach sądowych.

Artykuł 9

1. Przestrzeganie ustawodawstwa i przepisów stosowanych do pracy nakładczej będzie zapewniał system inspekcji zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową.
2. Będą ustalone i skutecznie stosowane odpowiednie środki, w tym gdzie to możliwe kary, w przypadku naruszania takiego ustawodawstwa i przepisów.

Artykuł 10

Konwencja nie będzie naruszała korzystniejszych postanowień innych międzynarodowych konwencji pracy stosowanych do wykonawców pracy nakładczej.

* * *

Artykuł 11–18 Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 184

dotyczące pracy nakładczej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1996 r., na osiemdziesiątej trzeciej sesji.

przypominając, że wiele międzynarodowych konwencji i zaleceń z dziedziny pracy ustalających standardy ogólnego stosowania dotyczących warunków pracy mają zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej,

odnotowując, że szczególne warunki charakteryzujące pracę nakładczą wymagają poprawy stosowania tych konwencji i zaleceń do wykonawców pracy nakładczej i uzupełnienia ich standardami, które uwzględniają specyficzne cechy charakterystyczne pracy nakładczej,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące pracy nakładczej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji, postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracy nakładczej, z 1996 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku niniejsze Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy nakładczej, z 1996 r.

I. DEFINICJE I ZAKRES STOSOWANIA

1. Dla celów tego Zalecenia:

- a) określenie „praca nakładcza” oznacza pracę wykonywaną przez osobę, która ma być określana jako wykonawca pracy nakładczej;
 - i) w jego lub jej domu lub w innych pomieszczeniach, które on lub ona wybrała, innych niż miejsce pracy pracodawcy;
 - ii) za wynagrodzeniem;
 - iii) której wynikiem jest produkt lub usługa określona przez pracodawcę, bez względu na to, kto dostarcza wykorzystywane wyposażenie, materiały lub inny wkład, tak długo, jak osoba ta nie ma stopnia swobody i niezależności gospodarczej niezbędnej do uznania jej za pracownika samodzielnego zgodnie z ustawodawstwem krajowym, przepisami lub orzeczeniami sądu;
- b) osoby mające status pracownika nie stają się wykonawcami pracy nakładczej w rozumieniu niniejszego Zalecenia tylko z powodu okazjonalnego wykonywania swojej pracy jako pracownicy w domu, a nie w ich normalnych miejscach pracy;

c) określenie „pracodawca” oznacza osobę, fizyczną lub prawną która albo bezpośrednio lub przez pośrednika, bez względu na to czy pośrednicy są przewidziani w ustawodawstwie krajowym czy nie, zleca wykonanie pracy nakładczej zgodnie z jego lub jej działalnością zawodową.

2. Niniejsze Zalecenie stosuje się do wszystkich osób wykonujących pracę nakładczą w rozumieniu paragrafu 1.

II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

3.1. Każdy Członek, zgodnie z krajowym prawem i praktyką wskaże władzę lub władze upoważnione do formułowania i stosowania krajowej polityki dotyczącej pracy nakładczej, o której mowa w Artykule 3 Konwencji.

2. Tak daleko jak to jest możliwe, przy opracowywaniu i realizowaniu takiej polityki krajową, należy korzystać z organów trójstronnych lub organizacji pracodawców i pracowników.

3. Jeżeli nie istnieją zainteresowane organizacje wykonawców pracy nakładczej lub organizacje pracodawców zatrudniających wykonawców pracy nakładczej, władza lub władze, o których mowa w punkcie 1 powyżej powinny podjąć właściwe działania pozwalające takim pracownikom lub pracodawcom, na wyrażanie ich opinii na temat takiej polityki krajowej i na temat działań podjętych w celu jej realizacji.

4. Powinny być zbierane i uaktualniane szczegółowe informacje, w tym dane według płci, na temat zakresu i cech charakterystycznych pracy nakładczej, tak aby stanowiły one podstawę dla polityki krajowej dotyczącej pracy nakładczej i działań podjętych w celu jej realizacji. Informacje te powinny być publikowane i publicznie udostępniane.

5.1. Wykonawca pracy nakładczej powinien być pisemnie informowany na temat jego lub jej szczególnych warunków zatrudnienia albo w każdy inny właściwy sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową.

2. Informacje takie powinny w szczególności obejmować;

- a) nazwisko i adres pracodawcy oraz pośrednika, jeżeli on istnieje;
- b) skalę lub poziom płatności oraz metody kalkulacji płacy; i
- c) rodzaj pracy, jaka ma być wykonana.

III. KONTROLA PRACY NAKŁADCZEJ

6. Właściwa władza szczebla krajowego, i jeżeli to właściwe, regionalnego, branżowego lub lokalnego, powinna utrzymywać rejestr pracodawców zatrudniających wykonawców pracy nakładczej i wszelkich pośredników, z których korzystają ci pracodawcy. W tym celu, władza taka powinna określić, jakie informacje pracodawcy powinni przedkładać lub utrzymywać do dyspozycji władzy.

7.1. Pracodawcy powinni być zobowiązani do poinformowania właściwej władzy o zleceniu wykonania pracy nakładczej po raz pierwszy.

2. Pracodawcy powinni również prowadzić rejestr wszystkich wykonawców pracy nakładczej, prowadzony według płci, którym zlecają pracę.

3. Pracodawcy powinni także prowadzić spis wszystkich prac zleczanych wykonawcom pracy nakładczej, który określa:

- a) wyznaczony czas;
- b) poziom wynagrodzenia;
- c) koszty poniesione, jeżeli są przez wykonawcę pracy nakładczej i kwotę w związku z tym im zwracaną;
- d) wszelkie potrącenia dokonywane zgodnie z ustawodawstwem i przepisami krajowymi; i
- e) kwotę należnego wynagrodzenia brutto, wynagrodzenie wypłacane netto wraz z datą płatności.

4. Kopia spisu, o którym mowa w ustępie 3 powinna być również przekazywana wykonawcy pracy nakładczej.

8. W zakresie, w jakim jest to zgodne z ustawodawstwem lub praktyką krajową dotyczącą poszanowania prywatności, inspektorzy pracy lub inni urzędnicy upoważnieni do wprowadzania w życie postanowień stosowanych do pracy nakładczej powinni mieć prawo wchodzenia do części mieszkania lub innych pomieszczeń prywatnych, w których wykonywana jest praca nakładcza.

9. W przypadkach poważnych i powtarzających się naruszeń ustawodawstwa i przepisów stosowanych do pracy nakładczej powinny być podjęte niezbędne środki, w tym możliwość zakazu zlecenia wykonania pracy nakładczej, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

IV. MINIMALNY WIEK

10. Ustawodawstwo i przepisy krajowe dotyczące minimalnego wieku dopuszczania do zatrudnienia lub pracy powinny mieć zastosowanie do pracy nakładczej.

V. PRAWO ORGANIZOWANIA SIĘ I ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

11. Ustawowe lub administracyjne ograniczenia albo inne przeszkody dotyczące:

- a) wykonywania prawa wykonawców pracy nakładczej do tworzenia ich własnych organizacji lub wstępowania do organizacji pracowników według własnego wyboru oraz uczestniczenia w działalności takich organizacji; i
- b) wykonywania prawa organizacji wykonawców pracy nakładczej do wstępowania do federacji lub konfederacji; powinny być określone i eliminowane.

12. Powinny być podjęte działania w celu zachęcania do prowadzenia rokowań zbiorowych jako sposobu określania zasad i warunków pracy wykonawców pracy nakładczej.

VI. WYNAGRODZENIE

13. Powinny być określone minimalne stawki płac za pracę nakładczą zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową

14.1. Stawki wynagrodzenia dla wykonawców pracy nakładczej powinny być określone w drodze rokowań zbiorowych, a w przypadku ich braku w drodze:

- a) decyzji właściwej władzy, po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, oraz z zainteresowanymi organizacjami wykonawców pracy nakładczej i tych pracodawców, którzy zatrudniają wykonawców pracy nakładczej, lub kiedy te nie istnieją, przedstawicielami wykonawców pracy nakładczej i pracodawców zatrudniających wykonawców pracy nakładczej; lub
- b) innych właściwych mechanizmów ustalania płac na szczeblu krajowym, branżowym lub lokalnym.

2. Jeżeli stawki wynagrodzenia nie są określone według jednego ze sposobów wymienionych w punkcie 1 powyżej, powinny być one określone w drodze porozumienia między wykonawcą pracy nakładczej i pracodawcą.

15. Dla szczególnej pracy wynagradzanej od wykonanej sztuki, stawka wynagrodzenia wykonawcy pracy nakładczej powinna być porównywalna do tej, jaką otrzymuje pracownik w przedsiębiorstwie pracodawcy, lub jeżeli nie ma takiego pracownika, w innym przedsiębiorstwie w gałęzi działalności i danym regionie.

16. Wykonawcy pracy nakładczej powinni otrzymywać rekompensatę za:

- a) koszty poniesione w związku z pracą, takie jak koszty używania energii i wody, komunikacji i utrzymania maszyn i wyposażenia; oraz
- b) czas poświęcony na utrzymanie maszyn i wyposażenia, wymianę części, sortowanie, rozpakowywanie i pakowanie oraz inne podobne działania.

17.1. Ustawodawstwo i przepisy krajowe dotyczące ochrony płac powinny być stosowane do wykonawców pracy nakładczej.

2. Ustawodawstwo i przepisy krajowe powinny zapewniać wcześniejsze ustalenie kryteriów dokonywania potrąceń i powinny chronić wykonawców pracy nakładczej przed nieuzasadnionymi potrąceniami za wadliwą pracę lub uszkodzone materiały.

3. Wykonawcy pracy nakładczej powinni być wynagradzani albo przy przekazywaniu każdej partii wykonanej pracy lub w regularnych odstępach czasu, nie przekraczających jednego miesiąca.

18. Jeżeli korzysta się z pośrednika, pośrednik i pracodawca powinni być solidarnie odpowiedzialni za wypłacanie wynagrodzenia należnego wykonawcom pracy nakładczej, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

VII. BEZPIECZEŃSTWO ZAWODOWE I ZDROWIE

19. Właściwa władza powinna zapewnić rozpowszechnianie wskazówek dotyczących przepisów i środków ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, które powinny być przestrzegane przez pracodawców i wykonawców pracy nakładczej. Gdzie jest to możliwe, wskazówki takie powinny być tłumaczone na języki zrozumiałe dla wykonawców pracy nakładczej.

20. Pracodawcy powinni być zobowiązani do:

- a) informowania wykonawców pracy nakładczej o wszelkich zagrożeniach, znanych lub które powinny być znane pracodawcy, towarzyszących zleconej im pracy i o środkach ostrożności, jakie mają być podjęte i zapewnienia im, gdzie jest to właściwe, niezbędnego szkolenia;

- b) zapewniania, że maszyny, części lub inne wyposażenie dostarczone wykonawcom pracy nakładczej są zaopatrzone we właściwe urządzenia zabezpieczające i podjęcia uzasadnionych kroków dla zapewnienia, że są one właściwie utrzymywane; i
- c) dostarczania wykonawcom pracy nakładczej bezpłatnych, niezbędnych środków ochrony osobistej.

21. Wykonawcy pracy nakładczej powinni być zobowiązani do;

- a) przestrzegania określonych środków ochrony bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) podjęcia niezbędnej ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia oraz innych osób, na które może wpłynąć ich praca lub zaniedbanie w pracy, w tym właściwego korzystania z materiałów, maszyn, części i innego wyposażenia oddanego do ich dyspozycji.

22.1. Wykonawca pracy nakładczej, który odmawia wykonania pracy, co do której on lub ona ma uzasadnione podejrzenie, że stanowi ona grożące i poważne zagrożenie dla jego lub jej bezpieczeństwa i zdrowia, powinien być w sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką krajową chroniony przed niesprawiedliwymi konsekwencjami. Wykonawca pracy nakładczej powinien niezwłocznie zgłosić taką sytuację pracodawcy.

2. W przypadku grożącego i poważnego zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia wykonawcy pracy nakładczej, jego lub jej rodziny albo społeczeństwa, jak określa inspektor pracy lub inny urzędnik bezpieczeństwa publicznego, kontynuowanie wykonywania pracy nakładczej powinno być zabronione do czasu podjęcia właściwych kroków dla poprawy sytuacji.

VIII. CZAS PRACY. OKRESY ODPOCZYNKU I URLOPU

23. Wyznaczony termin dostarczenia przez wykonawcę pracy nakładczej partii pracy nie powinien pozbawiać wykonawcy pracy nakładczej możliwości korzystania z dziennego i tygodniowego odpoczynku, porównywalnego do tego, z jakiego korzystają inni pracownicy.

24. Ustawodawstwo i przepisy krajowe powinny ustalać warunki, zgodnie z którymi wykonawcy pracy nakładczej powinni być upoważnieni do korzystania, jak inni pracownicy, z dni ustawowo wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów i płatnych zwolnień.

IX. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE I OCHRONA MACIERZYŃSTWA

25. Wykonawcy pracy nakładczej powinni korzystać z ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego. Może to mieć miejsce w drodze:

- a) rozszerzenia istniejących postanowień zabezpieczenia społecznego na wykonawców pracy nakładczej;
- b) przystosowania systemów zabezpieczenia społecznego do objęcia nimi wykonawców pracy nakładczej; lub
- c) rozwoju systemów specjalnych lub funduszy dla wykonawców pracy nakładczej.

26. Ustawodawstwo i przepisy z dziedziny ochrony macierzyństwa powinny mieć zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej.

X. OCHRONA W WYPADKU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

27. Wykonawcy pracy nakładczej powinni korzystać z takiej samej ochrony jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy jak inni pracownicy.

XI. ROZWIĄZYWANIE SPORÓW

28. Właściwa władza powinna zapewnić istnienie mechanizmów rozwiązywania sporów między wykonawcą pracy nakładczej i pracodawcą lub pośrednikiem, z którego pracodawca korzysta.

XII. PROGRAMY DOTYCZĄCE PRACY NAKŁADCZEJ

29.1. Każdy Członek powinien, we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników, promować i popierać programy, które:

- a) informują wykonawców pracy nakładczej o ich prawach i rodzajach pomocy jaka jest im dostępna;
- b) podnoszą świadomość w sprawach związanych z pracą nakładczą wśród organizacji pracodawców i pracowników, organizacji pozarządowych i publicznych;
- c) ułatwiają organizowanie się wykonawców pracy nakładczej w organizacje według ich własnego wyboru, w tym w spółdzielnie;
- d) zapewniają szkolenie w celu poprawy ich umiejętności (w tym umiejętności nietradycyjnych, kierowniczych i negocjacyjnych), produktywności i zwiększania ich możliwości zatrudnienia i możliwości uzyskiwania dochodów;
- e) zapewniają szkolenia, które prowadzone są możliwie blisko miejsca zamieszkania wykonawców pracy nakładczej i nie wymagają spełnienia nieuzasadnionych formalnych kwalifikacji;
- f) poprawiają bezpieczeństwo i zdrowie wykonawców pracy nakładczej poprzez ułatwianie im dostępu do wyposażenia, narzędzi, surowców i innych podstawowych materiałów, które są bezpieczne i dobrej jakości;
- g) ułatwiają tworzenie centrów i sieci dla wykonawców pracy nakładczej w celu dostarczania im informacji i usług oraz zmniejszenia ich izolacji;
- h) ułatwiają dostęp do kredytów, lepszych warunków mieszkaniowych i opieki nad dzieckiem; i
- i) promują uznawanie pracy nakładczej jako ważnego doświadczenia zawodowego.

2. Dostęp do takich programów powinien być zapewniony wykonawcom pracy nakładczej w rolnictwie.

3. Powinny być przyjęte szczególne programy w celu wyeliminowania pracy dzieci w pracy nakładczej.

XIII. DOSTĘP DO INFORMACJI

30. Jeżeli jest to możliwe do zastosowania, informacje dotyczące praw i ochrony wykonawców pracy nakładczej oraz obowiązków pracodawców wobec wykonawców pracy nakładczej, jak również programy, o których mowa w ustępie 29, powinny być zapewniane w językach zrozumiałych dla wykonawców pracy nakładczej.

Konwencja Nr 178

dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji, i

odnotowując zmiany w charakterze przemysłu okrętowego i, w konsekwencji tego, zmiany warunków pracy i życia marynarzy, od czasu przyjęcia Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy marynarzy, z 1926 r., i

przypominając postanowienia Konwencji i Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy, z 1947 r., Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych, z 1947 r. i Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r., i

przypominając wejście w życie w dniu 16 listopada 1994 r. Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawie morza, z 1982 r., i

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Zalecenia dotyczącego inspekcji pracy marynarzy, z 1926 r., która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji, i

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej, do realizacji jedynie przez państwo bandery,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, z 1996 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Jeżeli niniejszy artykuł nie stanowi inaczej, Konwencja ma zastosowanie do każdego statku morskiego, będącego własnością publiczną lub prywatną zarejestrowanego na terytorium Członka, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy i używanego dla celów handlowych do transportu towarów lub pasażerów, albo do innych celów

¹ Data wejścia w życie: 22 kwietnia 2000 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2004 r., Nr 139, poz. 1472).

handlowych. Dla celów niniejszej Konwencji statek, będący w rejestrze dwóch Członków, uważany jest za zarejestrowany na terytorium tego Członka, którego banderę nosi.

2. Ustawodawstwo lub przepisy krajowe określają, które statki mają być uznawane za statki morskie dla celów niniejszej Konwencji.

3. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do holowników morskich.

4. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do statków o wyporności mniejszej niż 500 ton brutto i nie używanych do nawigacji, statków takich jak, pływające urządzenia wiertnicze i platformy wiertnicze. Decyzja, które statki są objęte niniejszym ustępem będzie podjęta przez centralną władzę koordynującą po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy.

5. W zakresie, w jakim centralna władza koordynująca uważa to za praktyczne, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane do handlowych morskich statków rybackich.

6. W przypadku wątpliwości, czy dla celów niniejszej Konwencji statki mają być uznawane za zaangażowane w handlowe operacje morskie albo handlowe rybołówstwo morskie, kwestia ta będzie określana przez centralną władzę koordynującą, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów, marynarzy i rybaków.

7. Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „centralna władza koordynująca” oznacza ministrów, ministerstwa lub inne władze publiczne mające uprawnienia do wydawania i kontrolowania realizacji przepisów, zarządzeń lub innych instrukcji mających moc prawną dotyczących inspekcji warunków pracy i życia marynarzy w odniesieniu do jakiegokolwiek statku zarejestrowanego na terytorium Członka;
- b) określenie „inspektor” oznacza każdego urzędnika państwowego lub innego urzędnika publicznego odpowiedzialnego za przeprowadzanie inspekcji wszelkich kwestii związanych z warunkami życia i pracy marynarzy, jak również każdą inną osobę posiadającą właściwe pełnomocnictwa dokonującą inspekcji dla instytucji lub organizacji upoważnionej przez centralną władzę koordynującą, zgodnie z art. 2 ust. 3;
- c) określenie „przepisy prawne” obejmuje, oprócz ustawodawstwa i przepisów, orzeczenia arbitrażowe i układy zbiorowe mające moc prawną;
- d) określenie „marynarze” oznacza osoby zatrudnione w jakimkolwiek charakterze na statku morskim, do którego stosuje się niniejsza Konwencja. W przypadku wątpliwości, czy pewne kategorie osób mają być uznane za marynarzy dla celów niniejszej Konwencji, kwestia ta będzie określana przez centralną władzę koordynującą, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy;
- e) określenie „warunki pracy i życia marynarzy” oznacza warunki dotyczące standardów utrzymania i czystości dziedzin życia i pracy na statku, minimalnego wieku, umów najmu, żywności i zaopatrzenia, zakwaterowania załogi, rekrutacji, utrzymania stanu załogi, kwalifikacji, czasu pracy, badań lekarskich, zapobiegania wypadkom zawodowym, opieki lekarskiej, świadczeń chorobowych i wypadkowych, opieki społecznej i spraw związanych, repatriacji, okresów i warunków zatrudnienia, które są przedmiotem ustawodawstwa i przepisów krajowych oraz wolności zrzeszania się określonej w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.

CZĘŚĆ II

ORGANIZACJA INSPEKCJI

Artykuł 2

1. Każdy Członek wykonujący postanowienia Konwencji będzie utrzymywał system inspekcji warunków pracy i życia marynarzy.

2. Centralna władza koordynująca będzie koordynowała, całkowicie lub częściowo, inspekcje dotyczące warunków pracy i życia marynarzy oraz ustali zasady jakie mają być przestrzegane.

3. Centralna władza koordynująca, będzie we wszystkich przypadkach, odpowiedzialna za inspekcje warunków pracy i życia marynarzy. Może ona upoważnić instytucje publiczne lub inne organizacje, które uznaje za kompetentne i niezależne do przeprowadzania inspekcji warunków pracy i życia marynarzy w jej imieniu. Będzie ona utrzymywała i udostępni publicznie listę takich instytucji lub organizacji.

Artykuł 3

1. Każdy Członek zapewni przeprowadzanie inspekcji na wszystkich statkach zarejestrowanych na jego terytorium w okresie nie przekraczającym trzech lat, a tam gdzie to praktycznie możliwe corocznie, w celu sprawdzenia, czy warunki pracy i życia marynarzy są zgodne z ustawodawstwem i przepisami krajowymi.

2. Jeżeli Członek otrzyma skargę lub uzyska dowód, że statek zarejestrowany na jego terytorium nie spełnia wymogów ustawodawstwa i przepisów krajowych dotyczących pracy i życia marynarzy, Członek ten podejmie działania w celu przeprowadzenia inspekcji statku, tak szybko jak to praktyczne.

3. W przypadkach znaczących zmian w konstrukcji lub rozwiązaniach dotyczących zakwaterowania, inspekcja statku zostanie przeprowadzona w okresie trzech miesięcy od momentu dokonania tych zmian.

Artykuł 4

Każdy Członek wyznaczy inspektorów wykwalifikowanych do wykonywania obowiązków i podejmie niezbędne kroki dla upewnienia się, że liczba inspektorów jest wystarczająca do spełniania wymogów niniejszej Konwencji.

Artykuł 5

1. Inspektorzy posiadają status i warunki pracy zapewniające im niezależność od zmian rządowych i niewłaściwych wpływów zewnętrznych.

2. Inspektorzy wyposażeni w odpowiednie pełnomocnictwa mają prawo do:

- a) wchodzenia na pokład statku zarejestrowanego na terytorium Członka i do innych miejsc niezbędnych do inspekcji;
- b) przeprowadzania badań, testów lub śledztwa, które mogą uznawać za niezbędne w celu upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane;
- c) wymagania, aby nieprawidłowości zostały naprawione; i

- d) zakazu opuszczania portu przez statek do momentu podjęcia niezbędnych środków, jeśli mają podstawy sądzić, że nieprawidłowości stanowią znaczne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa marynarzy, pod warunkiem zapewnienia praw do odwołania się do władz sądowniczych lub administracyjnych, statek nie może być zatrzymany lub opóźniony bez ważnego powodu.

Artykuł 6

1. W czasie przeprowadzania inspekcji lub kiedy podejmowane są działania zgodne z niniejszą Konwencją, należy dołożyć wszelkich starań, aby uniknąć nieuzasadnionego zatrzymania lub opóźnienia statku.

2. Jeżeli statek jest bez wyraźnego powodu zatrzymany lub opóźniony, armator lub użytkownik statku będzie uprawniony do odszkodowania za każdą poniesioną stratę lub szkodę. W każdym przypadku zarzutu nieuzasadnionego zatrzymania lub opóźnienia, ciężar dowodu będzie spoczywał na armatorze lub użytkowniku statku.

CZĘŚĆ III

KARY

Artykuł 7

1. Stosowne kary, nakładane przez inspektorów za naruszanie przepisów prawnych i utrudnianie wypełniania ich obowiązków, będą przewidziane w ustawodawstwie krajowym lub regulacjach prawnych.

2. Inspektorzy mają, według swego uznania, prawo do udzielania upomnień i porad zamiast rozpoczęcia lub zalecania wszczęcia postępowania.

CZĘŚĆ IV

RAPORTY

Artykuł 8

1. Centralna władza koordynująca będzie utrzymywała wykazy inspekcji warunków pracy i życia marynarzy.

2. Będzie ona publikowała coroczny raport na temat działań inspekcyjnych, w tym listę instytucji i organizacji upoważnionych do przeprowadzania inspekcji w jej imieniu. Raport będzie publikowany w uzasadnionym czasie po zakończeniu roku, którego dotyczy, nie później jednak jak w ciągu sześciu miesięcy.

Artykuł 9

1. Inspektorzy będą przedkładali centralnej władzy koordynującej raport z każdej inspekcji. Jedna kopia raportu w języku angielskim lub innym języku roboczym statku, będzie przekazywana kapitanowi statku, a następna będzie wywieszana na tablicy informacyjnej statku, aby poinformować marynarzy lub przesłana do ich przedstawicieli.

2. W przypadku inspekcji przeprowadzonej w wyniku poważnego wypadku, raport będzie przedłożony tak szybko jak to tylko możliwe, ale nie później jednak jak miesiąc po sporządzeniu wniosków z inspekcji.

CZĘŚĆ V
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 10

Niniejsza Konwencja zastępuje Zalecenie dotyczące inspekcji pracy marynarzy, z 1926 r.

Artykuł 11–18: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 185

dotyczące inspekcji warunków pracy i życia marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Zalecenia dotyczącego ogólnych zasad inspekcji warunków pracy marynarzy, z 1926 r., która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencji dotyczącej inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, z 1996 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, z 1996 r.

I. WSPÓŁPRACA I KOORDYNACJA

1. Centralna władza koordynująca powinna podjąć właściwe działania w celu promowania skutecznej współpracy między instytucjami publicznymi i innymi organizacjami zainteresowanymi warunkami pracy i życia marynarzy.

2. W celu zapewnienia współpracy między inspektorami, armatorami, marynarzami i ich właściwymi organizacjami oraz w celu utrzymania lub poprawy warunków pracy i życia marynarzy, centralna władza koordynująca powinna konsultować się z przedstawicielami takich organizacji w regularnych odstępach czasu, w sprawie najlepszych sposobów osiągnięcia tych celów. Sposób takich konsultacji powinien zostać określony przez centralną władzę koordynującą po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy.

II. ORGANIZACJA INSPEKCJI

3. Centralna władza koordynująca i wszelka inna służba lub władza całkowicie lub częściowo zainteresowana inspekcją warunków pracy i życia marynarzy powinna mieć niezbędne możliwości do wypełniania swoich zadań.

4. Liczba inspektorów powinna być wystarczająca, dla zabezpieczenia skutecznego wykonywania ich obowiązków i powinna być określona z należytym uwzględnieniem:

a) znaczenia obowiązków, które inspektorzy muszą wykonywać, w szczególności liczby, rodzaju, wielkości statków podlegających inspekcji oraz liczby i kompleksowości przepisów prawnych, które mają być wprowadzone w życie;

- b) środków materialnych oddanych do dyspozycji inspektorów; i
- c) warunków praktycznych, w jakich inspekcje muszą być przeprowadzane, aby były skuteczne.

5. System inspekcji warunków pracy i życia marynarzy powinien zezwalać inspektorom na:

- a) powiadamianie centralnej władzy koordynującej o brakach lub nadużyciach nie objętych szczególnie przez obowiązujące przepisy prawne, oraz przedkładanie jej wniosków dotyczących poprawienia ustawodawstwa i przepisów; i
- b) swobodne wchodzenie na statki i do właściwych pomieszczeń, bez wcześniejszej zapowiedzi, o każdej porze dnia lub nocy.

6. Centralna władza koordynująca powinna:

- a) ustanowić łatwe procedury umożliwiające jej uzyskiwanie poufnych informacji o możliwych naruszeniach przepisów prawnych, przekazywanych bezpośrednio przez marynarzy lub ich przedstawicieli oraz umożliwić inspektorom niezwłoczne przeprowadzanie dochodzeń w takich sprawach;
- b) umożliwić kapitanom, członkom załogi lub przedstawicielom marynarzy wzywianie inspekcji, kiedy uznają to za niezbędne; i
- c) dostarczać informacje techniczne i doradztwo armatorom i marynarzom oraz zainteresowanym organizacjom na temat najskuteczniejszych sposobów zapewniania zgodności z przepisami prawnymi i poprawy warunków pracy i życia marynarzy.

III. STATUS, OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA INSPEKTORÓW

7.1) Stosownie do warunków rekrutacji do służb publicznych, które mogą być określone w ustawodawstwie lub przepisach krajowych, inspektorzy powinni mieć kwalifikacje i odpowiednie szkolenie do wykonywania swoich obowiązków i, gdzie to możliwe, wykształcenie morskie lub doświadczenie jako marynarze. Powinni mieć odpowiednią wiedzę na temat warunków pracy i życia marynarzy oraz znajomość języka angielskiego.

2) Sposoby stwierdzania takich kwalifikacji powinny być określone przez centralną władzę koordynującą.

8. Powinny być podjęte działania dla zapewnienia inspektorom odpowiedniego dalszego szkolenia podczas zatrudnienia.

9. Każdy Członek powinien podjąć niezbędne działania, aby należycie wykwalifikowani eksperci techniczni i specjaliści mogli być, w razie potrzeby, proszeni o pomoc w pracy inspektorów.

10. Inspektorom nie należy powierzać obowiązków, które mogłyby, ze względu na liczbę lub charakter, zakłócać skuteczną inspekcję lub naruszać w jakikolwiek sposób ich autorytet albo podważać bezstronność w stosunkach z armatorami, marynarzami lub innymi zainteresowanymi stronami.

11. Wszyscy inspektorzy powinni mieć zapewnione dogodnie usytuowane pomieszczenia, wyposażenie i środki transportu właściwe dla skutecznego wypełniania obowiązków.

12.1) Inspektorzy wyposażeni w odpowiednie pełnomocnictwa powinni mieć prawo do:

- a) pytania kapitana, marynarza lub innej osoby, w tym armatora lub jego przedstawiciela, o każdą sprawę dotyczącą stosowania przepisów prawnych, w obecności świadka, o którego pytana osoba może poprosić;
- b) wymagania okazania wszelkich ksiąg, dzienników pokładowych, rejestrów, zaświadczeń lub innych dokumentów albo informacji, bezpośrednio związanych z badanymi przez inspektora zagadnieniami, w celu sprawdzenia zgodności z przepisami prawnymi;
- c) zobowiązania do wywieszania wymaganych przepisami prawa ogłoszeń;
- d) pobierania lub usuwania do analizy próbek produktów, ładunku, wody pitnej, artykułów żywnościowych oraz materiałów i substancji używanych lub przewożonych na statku.

2) Armator lub przedstawiciel armatora i, gdzie to właściwe, marynarz, powinni być informowani o pobraniu lub usunięciu jakichkolwiek próbek, zgodnie z punktem 1) d) lub powinni być obecni przy pobieraniu lub usuwaniu próbek. Ilość próbek powinna zostać przez inspektora dokładnie odnotowana.

13. Rozpoczynając inspekcję statku, inspektorzy powinni poinformować o swojej obecności kapitana lub osobę odpowiedzialną, i gdzie to właściwe, marynarzy albo ich przedstawicieli.

14. Centralna władza koordynująca powinna być informowana o wszelkich wypadkach przy pracy lub chorobach marynarzy w takich przypadkach i w taki sposób, jaki może być określony w ustawodawstwie i przepisach krajowych.

15. Inspektorzy powinni:

- a) mieć zakaz czerpania jakichkolwiek bezpośrednich czy pośrednich korzyści z jakichkolwiek działań, o przeprowadzenie których są proszeni;
- b) pod groźbą odpowiednich kar lub środków dyscyplinarnych, nie ujawniać, nawet po opuszczeniu służby, żadnych tajemnic handlowych lub poufnych procesów pracy czy informacji o charakterze osobistym, które mogą poznać w czasie pełnienia swoich obowiązków;
- c) traktować jako poufne źródła wszelkich skarg dotyczących zagrożenia lub nieprawidłowości w warunkach pracy i życia marynarzy albo pogwałceniach przepisów prawnych i nie informować armatora, przedstawiciela armatora czy operatora statku, że inspekcja nastąpiła w konsekwencji takiej skargi;
- d) po przeprowadzeniu inspekcji, z zachowaniem poufności zwrócić niezwłocznie uwagę armatora, operatora statku lub kapitana na nieprawidłowości, które mogą mieć wpływ na zdrowie i życie osób znajdujących się na statku.

IV. RAPORTY

16. Coroczny raport publikowany przez centralną władzę koordynującą, zgodnie z artykułem 8 ustęp 2 Konwencji, powinien również zawierać:

- a) listę obowiązujących ustaw i przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i życia marynarzy oraz wszelkich zmian, które zostały wprowadzone w ciągu roku;

- b) szczegóły na temat organizacji systemu inspekcji, o którym mowa w artykule 2 Konwencji;
- c) dane statystyczne na temat statków lub innych pomieszczeń, podlegających inspekcji oraz statków i innych pomieszczeń, na których zostały one przeprowadzone;
- d) dane statystyczne na temat marynarzy podlegających ustawodawstwu i przepisom, o których mowa w punkcie a) niniejszego ustępu;
- e) dane statystyczne i informacje o naruszeniach ustawodawstwa, nałożonych karach i przypadkach zatrzymania statków; i
- f) dane statystyczne na temat wypadków przy pracy i chorób zawodowych marynarzy.

17. Raporty, o których mowa w artykule 9 Konwencji powinny być opracowane w taki sposób i dotyczyć takich kwestii, które mogą być określone przez centralną władzę koordynującą.

Konwencja Nr 179

dotycząca rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 22 dotyczącej umowy najmu marynarzy, z 1926 r., Konwencji Nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji Nr 88 i Zalecenia Nr 83 dotyczącego organizacji służb zatrudnienia, z 1948 r., Konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Zalecenia Nr 107 dotyczącego zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w obcych krajach, z 1958 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Zalecenia Nr 139 dotyczącego problemów zatrudnienia wynikających z postępu technicznego na statku, z 1970 r., Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji Nr 145 i Zalecenia Nr 154 dotyczącego ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r., Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r., Konwencji Nr 166 dotyczącej repatriacji marynarzy (zrewidowanej), z 1987 r. i Konwencji Nr 178 dotyczącej inspekcji pracy marynarzy, z 1996 r.,

przypominając wejście w życie w dniu 16 listopada 1994 r. Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych Prawo morza, z 1982 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji Nr 9 dotyczącej pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r., która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, z 1996 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „właściwa władza” oznacza ministra, desygnowanego urzędnika, ministerstwo lub inną władzę mającą uprawnienia do wydawania przepisów, zarządzeń

¹ Data wejścia w życie: 22 kwietnia 2000 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

lub innych instrukcji mających moc prawną dotyczących rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy;

- b) określenie „służba rekrutacji i pośrednictwa pracy” oznacza każdą osobę, kompanię, instytucję, agencję lub inną organizację sektora publicznego lub prywatnego, która zajmuje się rekrutacją marynarzy w imieniu pracodawców lub pośrednictwem między marynarzami i pracodawcami;
- c) określenie „armator” oznacza właściciela statku lub każdą inną organizację albo osobę, taką jak kierownik, agent lub czarterujący statek, która przejmuje na siebie od amatora odpowiedzialność za działalność statku i która przejmując taką odpowiedzialność, zgadza się przejąć wszystkie towarzyszące obowiązki i odpowiedzialność;
- d) określenie „marynarz” oznacza każdą osobę, która spełnia warunki do zatrudnienia lub zaangażowania w jakimkolwiek charakterze na statku morskim innym niż statek państwowy używany do celów wojennych lub pozahandlowych.

2. W zakresie, w jakim uważa za praktyczne, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków lub tych armatorów morskich mobilnych jednostek pływających i marynarzy służących na tych jednostkach, właściwa władza może stosować postanowienia niniejszej Konwencji do rybaków lub marynarzy służących na morskich mobilnych jednostkach pływających.

Artykuł 2

1. Nic w niniejszej Konwencji nie będzie uważane za:

- a) uniemożliwianie Członkowi utrzymywania bezpłatnej publicznej służby, rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, w ramach polityki zaspokajania potrzeb marynarzy i armatorów, niezależnie od tego czy jest ona częścią, czy jej działania są koordynowane przez publiczne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników i pracodawców;
- b) nałożenie na Członka obowiązku ustanowienia systemu działania prywatnych służb rekrutacji i pośrednictwa pracy.

2. Tam, gdzie prywatne służby rekrutacji i pośrednictwa pracy zostały lub mają być utworzone, będą one działały na terytorium Członka jedynie zgodnie z systemem licencjonowania lub wydawania zaświadczeń albo inną formą regulacji. System ten będzie utworzony, utrzymywany, modyfikowany lub zmieniany wyłącznie po konsultacjach z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy. Nie będzie się zachęcać do niewłaściwego rozszerzania takich prywatnych służb rekrutacji i pośrednictwa pracy.

3. Nic w niniejszej Konwencji nie będzie miało wpływu na prawo Członka do stosowania jego ustaw i przepisów do statków pływających pod jego banderą w odniesieniu do rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy.

Artykuł 3

Nic w niniejszej Konwencji nie będzie w żaden sposób ograniczało możliwości marynarza do korzystania z podstawowych praw człowieka, w tym praw związkowych.

Artykuł 4

1. Członek będzie, w drodze ustawodawstwa krajowego lub stosownych przepisów:

- a) zapewni, że żadne opłaty lub inne koszty za rekrutację lub zapewnienia zatrudnienia marynarzy nie będą ponoszone bezpośrednio ani pośrednio, całkowicie lub częściowo przez marynarza; w tym celu, koszty krajowego ustawowego badania lekarskiego, zaświadczeń, osobistego dokumentu podróży i krajowej książki marynarza nie będą uważane za „opłaty lub inne koszty za rekrutację”;
- b) określał, czy i w jakich warunkach służby rekrutacji i pośrednictwa pracy mogą pośredniczyć i rekrutować marynarzy za granicę;
- c) określał warunki, z należyтым uwzględnieniem prawa do prywatności i potrzeby ochrony poufności, zgodnie z którymi dane osobowe marynarzy mogą być przetwarzane przez służby rekrutacji i pośrednictwa pracy, w tym zbierania, przechowywania, łączenia i przekazywania takich danych osobom trzecim;
- d) określał warunki, zgodnie z którymi licencja, zaświadczenie lub podobne upoważnienie do świadczenia usług rekrutacji i pośrednictwa może być zawieszona lub cofnięta w przypadku naruszenia właściwego ustawodawstwa lub przepisów; i
- e) określał, gdzie istnieje ustawowy system inny niż system wydawania licencji lub zaświadczeń, warunki, zgodnie z którymi służby rekrutacji i pośrednictwa pracy mogą działać, jak również sankcje stosowane w wypadku naruszenia tych warunków;

2. Członek zapewni, że właściwa władza:

- a) ściśle kontroluje wszystkie służby rekrutacji i pośrednictwa pracy;
- b) przyznaje lub odnawia licencje, zaświadczenie lub podobne upoważnienie jedynie po sprawdzeniu czy dane służby rekrutacji i pośrednictwa pracy spełniają wymogi ustawodawstwa i przepisów krajowych;
- c) wymaga, aby kierownictwo i personel służb rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, stanowiły odpowiednio przeszkolone osoby mające stosowną wiedzę na temat przemysłu morskiego;
- d) zabrania służbom rekrutacji i pośrednictwa pracy korzystania ze środków, mechanizmów lub list mających powstrzymać lub odstraszyć marynarza od uzyskania zatrudnienia;
- e) wymaga, aby służby rekrutacji i pośrednictwa pracy podjęły działania dla zapewnienia, tak daleko jak to praktyczne, że pracodawca posiada środki ochrony marynarzy przed pozostawieniem w obcym porcie; i
- f) zapewni ustanowienie systemu ochrony, w drodze ubezpieczenia lub innego właściwego sposobu, aby zrekompensować marynarzowi stratę finansową, na którą może być narażony w wyniku błędu służby rekrutacji i pośrednictwa pracy w wypełnianiu swoich obowiązków wobec niego.

Artykuł 5

1. Wszystkie służby rekrutacji i pośrednictwa pracy będą utrzymywały rejestr wszystkich marynarzy, których zrekrutowały lub skierowały do pracy, dostępny inspekcji właściwej władzy.

2. Wszystkie służby rekrutacji i pośrednictwa pracy będą zapewniały, że:

- a) każdy marynarz przez nie zrekrutowany lub skierowany do pracy jest wykwalifikowany i posiada dokumenty niezbędne do wykonywania danej pracy;
- b) umowy o pracę i umowy najmu są zgodne ze stosowanym ustawodawstwem, przepisami i układami zbiorowymi;
- c) przed lub w trakcie zatrudnienia, marynarze są informowani o swoich prawach i obowiązkach wynikających z umów o pracę i umów najmu;
- d) zostały dokonane dla marynarzy właściwe ustalenia, aby sprawdzić ich umowy o pracę i umowy najmu, przed i po ich podpisaniu, a także zapewnić otrzymanie kopii umowy o pracę.

3. Nic w ustępie 2 powyżej nie będzie rozumiane jako zmniejszanie obowiązków lub odpowiedzialności armatora lub kierownika.

Artykuł 6

1. Właściwa władza zapewni istnienie odpowiedniego mechanizmu i procedur dla badania, jeżeli to będzie konieczne, skarg dotyczących działania służb rekrutacji i pośrednictwa pracy, obejmujących, jeżeli właściwe, przedstawicieli armatorów i marynarzy.

2. Wszystkie służby rekrutacji i pośrednictwa pracy będą badały i odpowiadały na każdą skargę dotyczącą ich działalności oraz będą doradzały właściwej władzy w sprawie każdej nierozwiązanej skargi.

3. Jeżeli do służb rekrutacji i pośrednictwa pracy są kierowane skargi dotyczące warunków życia lub pracy na statkach, przekażą one takie skargi stosownej władzy.

4. Nic w niniejszej Konwencji nie będzie powstrzymywało marynarza przed przekazaniem skargi bezpośrednio stosownej władzy.

Artykuł 7

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 9 dotyczącą pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r.

* * *

Artykuły 8–15: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 186

dotyczące rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r., która to sprawa stanowi trzeci punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, z 1996 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, z 1996 r.

1. Właściwa władza powinna:

- a) podjąć niezbędne środki dla promowania efektywnej współpracy między służbami rekrutacji i pośrednictwa pracy, niezależnie publicznymi czy prywatnymi;
- b) brać pod uwagę potrzeby branży morskiej zarówno na szczeblu krajowym jak i międzynarodowym, podczas rozwijania programów szkolenia dla marynarzy, z udziałem armatorów, marynarzy i odpowiednich instytucji szkoleniowych;
- c) poczynić odpowiednie przygotowania dla współpracy reprezentatywnych organizacji armatorów i marynarzy w organizowaniu i działaniu publicznych służb rekrutacji i pośrednictwa pracy, tam gdzie one istnieją;
- d) utrzymywać rozwiązania w celu zbierania i analizowania wszystkich stosownych informacji na temat morskiego rynku pracy, w tym:
 - i) obecnej i przewidywanej liczby marynarzy z podziałem według wieku, płci, stanowiska i kwalifikacji oraz potrzeb branży morskiej, przy czym gromadzenie danych dotyczących wieku i płci może odbywać się jedynie dla celów statystycznych lub dla potrzeb mających zastosowanie w ramach programów zapobiegania dyskryminacji ze względu na wiek i płeć;
 - ii) możliwości zatrudnienia na statkach krajowych i zagranicznych;
 - iii) ciągłości zatrudnienia;
 - iv) pośrednictwa pracy uczniów, kadetów i innych osób szkolonych do zawodu;
 - v) poradnictwa zawodowego przyszłych marynarzy;
- e) zapewniać, aby personel odpowiedzialny za kontrolę służb rekrutacji i pośrednictwa pracy był odpowiednio przeszkolony i miał stosowną wiedzę na temat branży morskiej;

- f) określać lub zatwierdzać obowiązujące standardy i zachęcać do przyjmowania przepisów postępowania i praktyk etycznych tych służb;
- g) promować stały nadzór oparty na systemie norm jakościowych.

2. Obowiązujące standardy, o których mowa w ustępie 1 f) powinny obejmować postanowienia na temat:

- a) kwalifikacji i szkolenia wymaganego od kierownictwa i personelu służb rekrutacji i pośrednictwa pracy, w tym wiedzę na temat sektora morskiego, zwłaszcza w zakresie stosownych morskich międzynarodowych instrumentów dotyczących szkolenia, świadectw i standardów pracy;
- b) utrzymywania rejestru marynarzy poszukujących pracy na morzu; i
- c) spraw dotyczących badań lekarskich, szczepień ochronnych, dokumentów marynarzy i innych spraw, które mogą być wymagane od marynarza w celu otrzymania pracy.

3. W szczególności, obowiązujące standardy, o których mowa w ustępie 1 f), powinny stanowić, że każda służba rekrutacji i pośrednictwa pracy:

- a) utrzymuje, z należyтым uwzględnieniem prawa do prywatności i potrzeby ochrony poufności, pełne i kompletne wykazy marynarzy objętych ich system rekrutacji i pośrednictwa pracy, które powinny zawierać, lecz nie ograniczać się do:
 - i) kwalifikacji marynarzy;
 - ii) przebiegu zatrudnienia;
 - iii) danych osobowych związanych z zatrudnieniem;
 - iv) danych medycznych związanych z zatrudnieniem;
- b) utrzymuje aktualne listy załóg statków, którym dostarcza załogę i zapewnia możliwości kontaktowania się z nimi o każdej porze w razie zagrożenia;
- c) posiada formalne procedury, dla zapewnienia, że marynarze nie są wykorzystywani przez agencję lub jej personel, w związku z ofertą zatrudnienia na określonych statkach lub przez określone kompanie;
- d) posiada formalne procedury dla przeciwdziałania możliwości wykorzystywania marynarzy wynikającego z kwestii zaliczek lub innych transakcji finansowych między pracodawcą a marynarzem, które są przez nią przeprowadzane;
- e) podaje jasno do wiadomości publicznej koszty, jakie marynarz będzie ponosił, za uzyskanie zaświadczeń lekarskich i niezbędnych dokumentów;
- f) zapewnia, że marynarze mają właściwe doradztwo na temat wszystkich szczególnych warunków stosowanych do pracy, do której wykonywania mogą być zatrudnieni i szczególnej polityki pracodawców dotyczącej ich zatrudnienia;
- g) posiada formalne procedury, zgodne z zasadami sprawiedliwości, do rozwiązywania spraw niekompetencji lub niezdyscyplinowania, zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową i gdzie to stosowne, z układami zbiorowymi;
- h) jeżeli to możliwe, posiada formalne procedury dla zapewnienia, że świadectwa kwalifikacyjne i zaświadczenia medyczne marynarzy przedłożone w celu zatrudnienia są aktualne i nie zostały uzyskane w drodze oszustwa oraz że referencje dotyczące zatrudnienia są zweryfikowane;

- i) posiada formalne procedury dla zapewnienia szybkiego, życzliwego i bezpłatnego załatwiania próśb o informacje lub doradztwo kierowanych przez rodziny marynarzy będących na morzu;
- j) jako element polityki, dostarcza marynarzy jedynie tym pracodawcom, którzy oferują marynarzom warunki pracy zgodne z prawem, przepisami lub układami zbiorowymi.

4. Należy zachęcać do współpracy międzynarodowej między Członkami i właściwymi organizacjami, która może obejmować:

- a) systematyczną wymianę informacji o branży morskiej i rynku pracy na gruncie bilateralnym, regionalnym i wielostronnym;
- b) wymianę informacji na temat morskiego ustawodawstwa pracy;
- c) harmonizację polityki, metod pracy i ustawodawstwa dotyczącego rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy;
- d) poprawę procedur i warunków międzynarodowej rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy; i
- e) planowanie siły roboczej, biorąc pod uwagę podaż i zapotrzebowanie na marynarzy oraz wymogi branży morskiej.

Konwencja Nr 180

dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r. i Protokołu z 1996 r. do tej Konwencji z 1996 r. oraz Konwencji Nr 178 dotyczącej inspekcji pracy marynarzy, z 1996 r.,

przypominając stosowne postanowienia następujących instrumentów Międzynarodowej Organizacji Morskiej: Międzynarodowej Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa życia na morzu, z 1974 r., ze zmianami, Międzynarodowej Konwencji dotyczącej standardów szkolenia, świadectw i wacht marynarzy, z 1978 r., zmienionej w 1995 r., Rezolucji Zgromadzenia A 481(XII) dotyczącej zasad bezpieczeństwa stanu załogi, z 1981 r., Rezolucji Zgromadzenia A 741 (18) dotyczącej międzynarodowego kodu bezpiecznych operacji statków i zapobiegania zanieczyszczeniom (Międzynarodowy kod bezpiecznego zarządzania), z 1993 r. i Rezolucji Zgromadzenia A 772 (18) dotyczącej czynników zmęczenia w stanie załogi i bezpieczeństwie, z 1993r.

przypominając wejście w życie w dniu 16 listopada 1994 r., Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych Prawo morza, z 1982 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji Nr 109 dotyczącej płac, czasu pracy i stanu załogi na statku (zrewidowanej), z 1958 r., i Zalecenia Nr 109 dotyczącego płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1958 r., która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku, następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1996 r.

CZĘŚĆ I

ZAKRES I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do każdego statku morskiego, będącego własnością publiczną lub prywatną zarejestrowanego na terytorium Członka, dla które-

¹ Data wejścia w życie: 8 sierpnia 2002 r. Konwencja została zrewidowana przez Konwencję o pracy na morzu, z 2006 r.

go niniejsza Konwencja jest w mocy i zaangażowanego w handlowe operacje morskie. Dla celów niniejszej Konwencji, statek, będący w rejestrze dwóch Członków, uważany jest za zarejestrowany na terytorium tego Członka, którego banderę nosi.

2. W zakresie w jakim uzna to za praktyczne, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i marynarzy, właściwa władza będzie stosowała postanowienia niniejszej Konwencji do handlowego rybołówstwa morskiego.

3. W przypadku wątpliwości, czy dla celów niniejszej Konwencji statki mają być uznawane za statki morskie lub zajmujące się handlowymi operacjami morskimi albo handlowym rybołówstwem morski, kwestia ta będzie określana przez właściwą władzę po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów, marynarzy i rybaków.

4. Niniejsza Konwencja nie ma zastosowania do drewnianych statków o tradycyjnej budowie takich jak „dhows” i dżonki.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „właściwa władza” oznacza ministra, ministerstwo lub inną władzę mającą uprawnienia do wydawania przepisów, zarządzeń lub innych instrukcji mających moc prawną dotyczących czasu pracy lub wypoczynku marynarzy albo stanu załogi statków;
- b) określenie „czas pracy” oznacza okres, podczas którego marynarz jest zobowiązany do pracy na rzecz statku;
- c) określenie „czas wypoczynku” oznacza okres poza czasem pracy, określenie to nie obejmuje krótkich przerw;
- d) określenie „marynarz” oznacza każdą osobę definiowaną w ten sposób przez ustawodawstwo lub przepisy krajowe albo układy zbiorowe, która jest zatrudniona lub zaangażowana w jakimkolwiek charakterze na statku morskim, do którego stosuje się niniejsza Konwencja;
- e) określenie „armator” oznacza właściciela statku lub każdą inną organizację albo osobę, taką jak kierownik lub czarterujący statek, która przejmuje na siebie od armatora odpowiedzialność za działanie statku i która przejmując taką odpowiedzialność zgadza się przejąć wszystkie towarzyszące obowiązki i odpowiedzialność.

CZEŚĆ II

CZAS PRACY I WYPOCZYNKU MARYNARZY

Artykuł 3

W granicach ustalonych w Artykule 5 zostanie określony albo maksymalny czas pracy, który nie może być rozszerzany w danym okresie czasu lub minimalny czas wypoczynku, który będzie zapewniony w danym okresie czasu.

Artykuł 4

Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję uznaje, że normalny standardowy czas pracy marynarzy będzie, tak jak innych pracowników, oparty na ośmiodzinnym dniu pracy z jednym dniem wypoczynku tygodniowo oraz dniami ustawowo

wolnymi od pracy. Jednakże nie będzie to uniemożliwiało Członkowi posiadania procedur upoważniających lub rejestrujących układ zbiorowy, który określa normalny czas pracy marynarzy na zasadzie nie mniej korzystnej niż niniejszy standard.

Artykuł 5

1. Limity czasu pracy lub wypoczynku będą następujące:

- a) maksymalny czas pracy nie będzie przekraczał:
 - i) 14 godzin w każdym okresie 24 godzinnym; i
 - ii) 72 godziny w każdym okresie siedmiu dni; lub
- b) minimalny czas wypoczynku nie powinien być krótszy niż:
 - i) dziesięć godzin w każdym okresie 24 godzinnym; i
 - ii) 77 godziny w każdym okresie siedmiu dni.

2. Czas wypoczynku może być dzielony na nie więcej niż dwie części, z których jedna będzie trwała co najmniej sześć godzin, a przerwa między nieprzerwanymi okresami wypoczynku nie będzie przekraczała 14 godzin.

3. Musztry, ćwiczenia przeciwpożarowe i ratunkowe oraz ćwiczenia określone w ustawodawstwie i przepisach krajowych oraz instrumentach międzynarodowych będą przeprowadzane w taki sposób, aby minimalizowały zakłócanie okresów wypoczynku i nie powodowały zmęczenia.

4. W odniesieniu do sytuacji, kiedy marynarz pozostaje w gotowości, takich jak kiedy obszar maszynowy jest niestrzeżony, marynarz będzie miał zapewniony właściwy rekompensujący okres odpoczynku, jeżeli normalny okres wypoczynku jest przerywany wezwaniami do pracy.

5. Jeżeli nie istnieje żaden układ zbiorowy lub orzeczenie arbitrażowe albo jeżeli właściwa władza określiła, że postanowienia układu lub orzeczenia w odniesieniu do ustępu 3 lub 4 za nieadekwatne, właściwa władza określi takie postanowienia w celu zapewnienia zainteresowanym marynarzom właściwego wypoczynku.

6. Nic w ustępach 1 i 2 nie będzie uniemożliwiało Członkowi posiadania ustawodawstwa lub przepisów krajowych albo procedur właściwej władzy, dla upoważnienia lub rejestrowania układów zbiorowych zezwalające na wyjątki od ustanowionych reguł. Takie wyjątki, tak bardzo jak to możliwe, będą odpowiadały określonym standardom, ale mogą uwzględniać większą częstotliwość lub długość okresów urlopu albo przyznawać urlop wyrównawczy marynarzom trzymającym wachtę lub marynarzom pracującym na pokładzie w czasie krótkich podróży.

7. Członek będzie wymagał wywieszenia, w łatwo dostępnym miejscu, tablicy z ustaleniami dotyczącymi pracy na statku, które dla każdego stanowiska powinny obejmować przynajmniej:

- a) plan służby na morzu i w porcie; i
- b) maksymalny czas pracy lub minimalny czas wypoczynku wymagany przez ustawodawstwo, przepisy lub układy zbiorowe obowiązujące w państwie bandery statku.

8. Tablica, o której mowa w ustępie 7 będzie przygotowana w standardowym formacie w języku lub językach roboczych statku i w języku angielskim.

Artykuł 6

Żaden marynarz, który nie skończył 18 lat nie będzie pracował w nocy. Dla celów niniejszego artykułu określenie „noc” oznacza okres co najmniej dziewięciu nieprzerwanych godzin, w tym okres między północą a godziną piątą rano. Postanowienie to nie musi być stosowane, jeżeli byłoby zagrożone skuteczne szkolenie młodych marynarzy w wieku od 16 do 18 lat, zgodne z opracowanymi programami i rozkładami.

Artykuł 7

1. Nic w niniejszej Konwencji nie będzie uważane za ograniczenie prawa kapitana statku do wymagania od marynarza przepracowania każdego czasu pracy niezbędnego dla nagłego bezpieczeństwa statku lub osób na pokładzie lub ładunku albo w celu niesienia pomocy innym statkom lub osobom znajdującym się w niebezpieczeństwie na morzu,

2. Zgodnie z ustępem 1, kapitan może zawiesić obowiązywanie planu czasu pracy lub wypoczynku i wymagać od marynarza przepracowania niezbędnego czasu pracy, tak długo aż zostanie przywrócona normalna sytuacja.

3. Po przywróceniu normalnej sytuacji, tak szybko jak to praktyczne, kapitan zapewni, że wszyscy marynarze, którzy wykonywali pracę w okresie zaplanowanym jako czas wypoczynku, mają zapewniony odpowiedni okres wypoczynku.

Artykuł 8

1. Każdy Członek będzie wymagał utrzymywania wykazów czasu pracy lub wypoczynku marynarzy, aby umożliwić monitorowanie zgodności z postanowieniami ustalonymi w Artykule 5. Marynarz otrzyma kopię wykazów dotyczących jego lub jej, która będzie potwierdzona przez kapitana lub osobę przez niego upoważnioną oraz przez marynarza.

2. Właściwa władza ustanowi procedury przechowywania tych wykazów na statku, w tym okresy, w jakich informacje będą sporządzane. Właściwa władza ustanowi format wykazów czasu pracy lub wypoczynku marynarzy biorąc pod uwagę wszystkie dostępne wskazówki Międzynarodowej Organizacji Pracy albo będzie korzystała ze standardowego formatu przygotowanego przez Organizację. Format zostanie opracowany w języku lub językach, o których mowa w Artykule 5 ustęp 8.

3. Kopie właściwych przepisów ustawodawstwa krajowego odnoszących się do niniejszej Konwencji oraz stosownych układów zbiorowych będą przechowywane na pokładzie i będą łatwo dostępne dla załogi.

Artykuł 9

Właściwa władza będzie sprawdzała i nadzorowała, we właściwych odstępach czasu, wykazy, o których mowa w Artykule 8, w celu monitorowania zgodności z postanowieniami dotyczącymi czasu pracy lub wypoczynku, wprowadzającymi w życie niniejszą Konwencję.

Artykuł 10

Jeżeli wykazy lub inne spisy wykażą naruszenie postanowień dotyczących czasu pracy lub wypoczynku, właściwa władza będzie wymagała, aby podejmowane były kroki, w tym, jeżeli to niezbędne, zmiana stanu załogi statku, tak aby uniknąć przyszłych naruszeń.

CZĘŚĆ III

STAN ZAŁOGI

Artykuł 11

1. Każdy statek, do którego stosuje się niniejsza Konwencja będzie miał wystarczający, bezpieczny i skuteczny stan załogi zgodnie z dokumentem minimalnego bezpieczeństwa stanu załogi lub jego ekwiwalentem, wydanym przez właściwą władzę.

2. Określając, zatwierdzając lub rewidując poziomy stanu załogi, właściwa władza weźmie pod uwagę:

- a) potrzebę unikania lub zmniejszenia, tak daleko, jak to jest praktyczne, nadmiernego czasu pracy, w celu zapewnienia wystarczającego wypoczynku i zmniejszenia zmęczenia; i
- b) instrumenty międzynarodowe wymienione w Preambule.

Artykuł 12

Żadna osoba poniżej 16 lat nie będzie pracowała na statku.

CZĘŚĆ IV

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ARMATORÓW I KAPITANÓW

Artykuł 13

Armator zapewni, aby kapitan posiadał niezbędne możliwości dla zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z niniejszej Konwencji, w tym, dotyczące właściwego stanu załogi. Kapitan podejmie wszelkie konieczne kroki w celu zapewnienia, że wymogi dotyczące czasu pracy i wypoczynku wynikające z niniejszej Konwencji są spełniane.

CZĘŚĆ V

STOSOWANIE

Artykuł 14

Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję będzie odpowiedzialny za stosowanie jej postanowień w drodze ustawodawstwa lub przepisów, poza sytuacjami, gdy są one wprowadzane w życie w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub decyzji sądowych.

Artykuł 15

Członek będzie:

- a) podejmował wszelkie niezbędne działania, w tym postanowienia dotyczące stosowanych sankcji i środków poprawczych, aby zapewnić skuteczne wprowadzenie w życie postanowień niniejszej Konwencji;

- b) posiadał odpowiednie służby inspekcyjne dla kontrolowania stosowania działań podejmowanych stosownie do niniejszej Konwencji i wyposaży je w tym celu w niezbędne źródła; i
- c) po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, posiadał procedury badania skarg odnoszących się do jakiegokolwiek sprawy zawartej w niniejszej Konwencji.

CZĘŚĆ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 16

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowaną), z 1958 r., Konwencję dotyczącą płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowaną), z 1949 r., Konwencję dotyczącą płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1946 r., i Konwencję dotyczącą czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1936 r. Od chwili wejścia w życie niniejszej Konwencji wszystkie powyższe Konwencje przestaną być otwarte do ratyfikacji.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe². Z wyjątkiem art. 18 ust 2, który stanowi, że Konwencja wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez pięciu Członków, z których trzech ma flotę handlową o wyporności co najmniej miliona ton brutto.

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 187

dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 października 1996 r. na osiemdziesiątej czwartej sesji,

odnotowując postanowienia Konwencji dotyczącej ochrony płacy, z 1949 r., Konwencji dotyczącej ustalania płac minimalnych, z 1970 r., Konwencji dotyczącej corocznego płatnego urlopu dla marynarzy, z 1976 r., Konwencji dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r., Konwencji dotyczącej repatriacji marynarzy (zrewidowanej), z 1987 r., Konwencji dotyczącej ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, z 1992 r., Międzynarodowej Konwencji dotyczącej morskiego zastawu i hipoteki, z 1993 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowanej), z 1958 r. i Zalecenia dotyczącego płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1958 r., która to sprawa stanowi drugi punkt porządku dziennego,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1996 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego drugiego października tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1996 r.

I. ZAKRES I DEFINICJE

1.1) Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do każdego statku morskiego, będącego własnością publiczną lub prywatną, zarejestrowanego na terytorium Członka, zaangażowanego zwykle w handlowe operacje morskie.

2) W zakresie, w jakim uzna to za praktyczne, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów statków rybackich i rybaków, właściwa władza powinna stosować postanowienia niniejszego Zalecenia do handlowego rybołówstwa morskiego.

3) W przypadku wątpliwości, czy dla celów niniejszego Zalecenia statki mają być uznawane za statki morskie lub zajmujące się handlowymi operacjami morskimi albo handlowym rybołówstwem morskim, kwestia ta powinna być określona przez właściwą władzę po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów, marynarzy i rybaków.

4) Niniejsze Zalecenie nie ma zastosowania do drewnianych statków o tradycyjnej budowie takich jak „dhows” (dau) i dżonki.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) określenie „podstawowa płaca lub zarobki” oznacza płacę, jakkolwiek obliczoną, za normalny czas pracy; określenie to nie obejmuje wypłat za godziny nadliczbowe, premii, świadczeń, płatnych urlopów lub jakichkolwiek innych dodatkowych wynagrodzeń;
- b) określenie „właściwa władza” oznacza ministra, ministerstwo lub inną władzę mającą uprawnienia do wydawania przepisów, zarządzeń albo innych instrukcji mających moc prawną dotyczących płac, czasu pracy lub wypoczynku marynarzy albo stanu załogi statków;
- c) określenie „zarobek skonsolidowany” oznacza zarobek lub wynagrodzenie, które obejmie podstawowy zarobek i inne korzyści pieniężne; zarobek skonsolidowany może obejmować zapłatę za przepracowane godziny nadliczbowe i wszystkie inne korzyści pieniężne, albo może obejmować jedynie niektóre korzyści w częściowej konsolidacji;
- d) określenie „czas pracy” oznacza okres, podczas którego marynarz jest zobowiązany do pracy na rzecz statku;
- e) określenie „godziny nadliczbowe” oznacza czas przepracowany dodatkowo do normalnego czasu pracy;
- f) określenie „marynarz” oznacza każdą osobę definiowaną w ten sposób przez ustawodawstwo lub przepisy krajowe albo układy zbiorowe, która jest zatrudniona lub zaangażowana w jakimkolwiek charakterze na statku morskim, do którego stosuje się niniejsze Zalecenie;
- g) określenie „armator” oznacza właściciela statku lub każdą inną organizację albo osobę, taką jak kierownik lub czarterujący statek, która przyjmuje na siebie od armatora odpowiedzialność za działanie statku i która przejmując taką odpowiedzialność zgadza się przejąć wszystkie towarzyszące obowiązki i odpowiedzialność.

II. PŁACE MARYNARZY

3. Dla marynarzy, których wynagrodzenie obejmuje odrębną rekompensatę za godziny nadliczbowe:

- a) dla celów obliczania zarobków, normalny czas pracy na morzu i w porcie nie powinien przekraczać ośmiu godzin dziennie;
- b) dla celów obliczania godzin nadliczbowych, wymiar normalnego tygodniowego czasu pracy objęty podstawową płacą lub zarobkami powinien być określony przez ustawodawstwo krajowe lub przepisy, jeżeli nie jest to określone przez układy zbiorowe, ale nie powinien przekraczać 48 godzin tygodniowo; układy zbiorowe mogą wprowadzić inne, ale nie mniej korzystne traktowanie;
- c) stawka lub stawki rekompensaty za godziny nadliczbowe, które nie powinny być niższe niż jeden i jedna czwarta podstawowej płacy lub zarobku za godzinę, powinny być określone w ustawodawstwie lub przepisach krajowych albo w układach zbiorowych;
- d) wykazy przepracowanych godzin nadliczbowych powinny być utrzymywane przez kapitana lub osobę wyznaczoną przez kapitana i zatwierdzane przez marynarza w regularnych odstępach czasu.

4. Dla marynarzy, których zarobki są całkowicie lub częściowo skonsolidowane:

- a) układ zbiorowy, umowy najmu, umowa o zatrudnienie i list zatrudniający powinny w sposób jasny określać kwotę wynagrodzenia należnego marynarzowi i, gdzie stosowne, długość czasu pracy, oczekiwaną od marynarza w zamian za to wynagrodzenie, oraz wszelkie dodatkowe świadczenia, które mogą być należne dodatkowo do zarobku skonsolidowanego i w jakich okolicznościach;
- b) tam, gdzie stawka godzinowa za godziny nadliczbowe płacona jest za czas przepracowany poza pokrywanym przez skonsolidowaną płacę, stawka godzinowa nie powinna być niższa niż jeden i jedna czwarta podstawowej stawki odpowiadającej normalnemu czasowi pracy określonego w ustępie 3 a), ta sama zasada powinna być stosowana do godzin nadliczbowych objętych skonsolidowaną płacą;
- c) wynagrodzenie za tę część całkowicie lub częściowo skonsolidowanej zapłaty odpowiadającej normalnemu czasowi pracy, określonego w ustępie 3 a), nie powinno być niższe niż stosowana płaca minimalna;
- d) dla marynarzy, których zarobki są częściowo skonsolidowane, powinny być utrzymywane i zatwierdzane zgodnie z ustępem 3 d) wykazy przepracowanych godzin nadliczbowych.

5. Ustawodawstwo lub przepisy krajowe albo układy zbiorowe mogą wprowadzić rekompensatę za godziny nadliczbowe lub pracę wykonywaną w wolnym dniu tygodnia i w dni ustawowo wolne od pracy w postaci co najmniej ekwiwalentnego czasu wolnego od służby i poza statkiem albo dodatkowy urlop zamiast wynagrodzenia czy jakiegokolwiek innego ustalonego wyrównania.

6. Ustawodawstwo i przepisy krajowe przyjęte po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami marynarzy i armatorów lub, jeżeli to właściwe, układy zbiorowych powinny brać pod uwagę następujące zasady:

- a) równe wynagrodzenie za pracę równej wartości powinno być stosowane dla wszystkich marynarzy zatrudnionych na tym samym statku bez dyskryminowania ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie religijne, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne;
- b) umowy najmu lub inne porozumienia określające stosowane płace lub stawki płac powinny być przechowywane na pokładzie statku; informacje na temat wysokości płac lub stawek płac powinny być udostępnione każdemu marynarzowi albo przez dostarczenie marynarzowi co najmniej jednej podpisanej kopii stosownej informacji w języku dla niego zrozumiałym, albo przez wywieszenie kopii porozumienia w miejscu dostępnym dla załogi lub w jakiś inny właściwy sposób;
- c) płace powinny być wypłacane gotówką; gdzie to właściwe, mogą być wypłacane przelewem na konto bankowe, czekiem bankowym, przekazem pocztowym lub przekazem pieniężnym;
- d) płace powinny być wypłacane co miesiąc lub w innych regularnych odstępach czasu, a w wypadku zakończenia zatrudnienia wszystkie należne wynagrodzenia powinny zostać wypłacone bez zbędnego opóźnienia;
- e) stosowne kary lub inne odpowiednie środki zaradcze powinny być nakładane przez właściwe władze, jeżeli armatorzy zbędnie opóźniają, lub nie wypłacają wszystkich należnych wynagrodzeń;

- f) płace powinny być wypłacane bezpośrednio marynarzowi lub na wyznaczony przez marynarza rachunek bankowy chyba, że on lub ona inaczej zarządzi na piśmie;
- g) stosownie do podpunktu h), armator nie powinien nakładać na marynarza żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o swobodę dysponowania jego lub jej wynagrodzeniem;
- h) dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia powinno być dozwolone tylko gdy:
 - i) istnieje wyraźne postanowienie na ten temat w ustawodawstwie lub przepisach krajowych albo w stosowanym układzie zbiorowym;
 - ii) marynarz został poinformowany, w sposób uważany za najbardziej odpowiedni przez właściwą władzę, o warunkach takich potrąceń; i
 - iii) nie przekraczają one ogólnie limitu, który mógł zostać określony przez ustawodawstwo lub przepisy krajowe albo układy zbiorowe lub decyzje sądowe dotyczące dokonywania takich potrąceń;
- i) żadne potrącenia nie powinny być dokonywane z wynagrodzenia marynarza w celu uzyskania albo utrzymania zatrudnienia;
- j) właściwa władza powinna mieć prawo do przeprowadzania inspekcji w sklepach i punktach usługowych prowadzonych na pokładzie statku w celu zapewnienia stosowania możliwych i uzasadnionych cen, korzystnych dla zainteresowanych marynarzy;
- k) w zakresie, w jakim roszczenia marynarzy dotyczące zapłaty i innych sum należnych za ich pracę nie są chronione postanowieniami Międzynarodowej Konwencji dotyczącej morskiego zastawu i hipoteki, z 1993 r., roszczenia te powinny być chronione przez Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, z 1992 r.

7. Członek powinien, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, ustanowić procedury badania skarg dotyczących jakiegokolwiek sprawy objętej niniejszym Zaleceniem.

III. MINIMALNE PŁACE

8.1) Bez uszczerbku dla zasady wolności rokowań zbiorowych, Członek powinien, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, ustanowić procedury określania minimalnych płac marynarzy. Reprezentatywne organizacje armatorów i marynarzy powinny uczestniczyć w działaniu takich procedur.

2) Podczas ustanawiania tych procedur i ustalania minimalnych płac, należy zwrócić należytą uwagę na międzynarodowe standardy pracy dotyczące ustalania minimalnych płac, jak również na następujące zasady:

- a) poziom minimalnych płac powinien uwzględniać charakter zatrudnienia na morzu, poziomy stanu załogi i normalny czas pracy marynarzy;
- b) poziom minimalnych płac powinien być dostosowany, aby uwzględniał zmiany kosztów utrzymania i potrzeb marynarzy.

3) Właściwa władza powinna zapewnić:

- a) w drodze systemu kontroli i sankcji, że płace są wypłacane w wysokościach nie niższych, niż stawka lub stawki ustalone;

- b) aby każdy marynarz, któremu zapłacono według stawki niższej niż wynosi płaca minimalna ma możliwość odzyskania, w niedrogiej i szybkiej prawnej lub innej procedurze, kwoty której mu nie zapłacono.

IV. MINIMALNA PŁACA PODSTAWOWA LUB PŁACA MIESIĘCZNA DLA WYKWALIFIKOWANEGO MARYNARZA

9. Dla celów niniejszej Części, określenie „wykwalifikowany marynarz” oznacza każdego marynarza, który uważany jest za posiadającego kwalifikacje do wykonywania wszelkich obowiązków, których wykonanie może być wymagane od członka personelu podwładnego służby pokładowej, innych niż obowiązki wymagane od członka personelu podwładnego pełniącego funkcje kierownicze lub wyspecjalizowane, lub każdego innego marynarza określanego jako wykwalifikowany zgodnie z ustawodawstwem, przepisami albo praktyką, lub układem zbiorowym.

10. Płaca lub zarobek podstawowy za miesiąc kalendarzowy służby wykwalifikowanego marynarza nie powinna być niższa niż stawka ustanawiana okresowo przez Wspólną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy. Po podjęciu decyzji przez Radę Administracyjną, Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy powiadomi Członków Organizacji o zaktualizowanej stawce. Na dzień 1 stycznia 1995 r. stawka ustanowiona przez Wspólną Komisję Morską wynosi 385 USD.

11. Nic w niniejszej Części nie powinno być uważane za ograniczenie umów pomiędzy armatorami lub ich organizacjami i organizacjami marynarzy dotyczącymi regulacji standardu minimalnych okresów i warunków zatrudnienia, o ile takie okresy i warunki są uznawane przez właściwą władzę.

V. SKUTEK DLA WCZEŚNIEJSZEGO ZALECENIA

12. Niniejsze Zalecenie zastępuje Zalecenie dotyczące płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1958 r.

Konwencja Nr 181

dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1997 r. na osiemdziesiątej piątej sesji,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r.,

mając świadomość znaczenia elastyczności w funkcjonowaniu rynków pracy,

przypominając, że Międzynarodowa Konferencja Pracy na 81 sesji w 1994 roku, przyjęła stanowisko, że MOP powinna przystąpić do zrewidowania Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r.,

uznając bardzo różne środowiska, w których działają prywatne biura pośrednictwa pracy w porównaniu do warunków przeważających w momencie przyjmowania wyżej wymienionej Konwencji,

uznając rolę, jaką prywatne biura pośrednictwa pracy mogą odgrywać na dobrze funkcjonującym rynku pracy,

przypominając potrzebę ochrony pracowników przed nadużyciami,

uznając potrzebę zagwarantowania prawa do wolności związkowej i promowania rokowań zbiorowych oraz dialogu społecznego jako niezbędnych elementów dobrze funkcjonującego systemu stosunków zawodowych,

odnotowując postanowienia Konwencji Nr 88 dotyczącej organizacji służb zatrudnienia, z 1948 r.,

przypominając postanowienia Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji Nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji Nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji Nr 168 dotyczącej popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r. oraz postanowienia odnoszące się do rekrutacji i pośrednictwa pracy Konwencji Nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r. i Konwencji Nr 143 dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniające), z 1975 r.,

¹ Data wejścia w życie: 10 maja 2000 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz. 1448).

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „prywatne biuro pośrednictwa pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, niezależną od władz publicznych, która zapewnia jedną lub kilka z następujących usług rynku pracy:

- a) usługi dobierania ofert i wniosków o pracę, bez stawiania się przez prywatne biuro pośrednictwa pracy stroną stosunków pracy, które mogą z tego wyniknąć;
- b) usługi składające się z zatrudniania pracowników w celu udostępnienia ich stronie trzeciej, która może być osobą fizyczną lub prawną (określanej dalej jako „użytkownik przedsiębiorstwa”), która wyznacza ich zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań;
- c) inne usługi odnoszące się do poszukiwania pracy, określone przez właściwą władzę po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, takie jak dostarczanie informacji, które nie stanowią specyficznych ofert i wniosków o pracę.

2. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „pracownicy” obejmuje osoby poszukujące pracy.

3. Dla celów niniejszej Konwencji określenie „przetwarzanie danych osobowych pracowników” oznacza zbieranie, przechowywanie, łączenie, ogłaszanie lub każde inne korzystanie z informacji dotyczących określonego lub możliwego do określenia pracownika.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich prywatnych biur pośrednictwa pracy.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej. Nie stosuje się ona do rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy.

3. Jednym z celów niniejszej Konwencji jest, w ramach jej postanowień, zezwolenie na działanie prywatnych biur pośrednictwa pracy jak również ochrona pracowników korzystających z ich usług.

4. Po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, Członek może:

- a) zakazać prywatnym biurom pośrednictwa pracy, w określonych warunkach, zajmowania się pewnymi kategoriami pracowników lub gałęziami działalności gospodarczej w odniesieniu do jednej lub kilku usług wymienionych w artykule 1 ustęp 1;

b) wyłączyć, w określonych warunkach, pracowników pewnych gałęzi działalności gospodarczej, lub ich części, z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień, pod warunkiem, że odpowiednia ochrona jest zainteresowanym pracownikom zapewniona w inny sposób.

5. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi w swoich pierwszych sprawozdaniach składanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszelkie zakazy lub wyłączenia, z których korzysta zgodnie z ustępem 4 powyżej, wraz z podaniem przyczyn.

Artykuł 3

1. Status prawny prywatnych biur pośrednictwa pracy będzie określony zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Członek określi warunki dotyczące prowadzenia prywatnych biur pośrednictwa pracy zgodnie z systemem licencjonowania lub certyfikacji, z wyłączeniem sytuacji, gdzie są one inaczej regulowane lub określone przez właściwe ustawodawstwo i praktykę krajową.

Artykuł 4

Zostaną podjęte właściwe środki w celu zapewnienia, aby pracownikom rekrutowanym przez prywatne biura pośrednictwa pracy świadczące usługi wymienione w art. 1 nie odmawiano prawa do wolności związkowej i do rokowań zbiorowych.

Artykuł 5

1. W celu promowania równości szans i traktowania w dostępie do zatrudnienia i szczególnych zawodów, Członek zapewni, że prywatne biura pośrednictwa pracy traktują pracowników bez dyskryminowania ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie religijne, opinie polityczne, pochodzenie narodowe i społeczne lub jakąkolwiek inną formę dyskryminacji objętą przez ustawodawstwo krajowe i praktykę, taką jak wiek lub niepełnosprawność.

2. Ustęp 1 niniejszego artykułu nie będzie realizowany w taki sposób, aby uniemożliwiać prywatnym biurom pośrednictwa pracy zapewnianie szczególnych usług lub programów opracowanych w celu udzielenia pomocy w poszukiwaniu pracy pracownikom będącym w najtrudniejszej sytuacji.

Artykuł 6

Przetwarzanie danych osobowych pracowników przez prywatne biura pośrednictwa pracy będzie:

- a) dokonywane w taki sposób, który chroni te dane i zapewnia poszanowanie prywatności pracowników zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową;
- b) ograniczone do spraw dotyczących kwalifikacji i doświadczenia zawodowego zainteresowanych pracowników i każdego innego bezpośrednio dotyczących informacji.

Artykuł 7

1. Prywatne biura pośrednictwa pracy nie będą pobierały, bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub częściowo, żadnych opłat lub kosztów od pracowników.

2. W interesie zainteresowanych pracowników i po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, właściwa władza może zezwolić na dokonywanie wyjątków od postanowień ustępu 1 powyżej w odniesieniu do szczególnych kategorii pracowników, jak również określonych rodzajów usług świadczonych przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

3. Członek, który zezwala na dokonywanie wyjątków zgodnie z ustępem 2 powyżej, przekáže, w swoich sprawozdaniach, składanych zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, informacje na temat takich wyjątków wraz z podaniem przyczyn.

Artykuł 8

1. Członek, po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjmie wszelkie niezbędne i właściwe środki, zarówno w ramach swojej jurysdykcji jak i, gdzie to właściwe, we współpracy z innymi Członkami, w celu zapewnienia właściwej ochrony i zapobiegania nadużyciom w odniesieniu do pracowników migrujących rekrutowanych lub udostępnianych na Jego terytorium przez prywatne biura pośrednictwa pracy. Obejmą one ustawy lub rozporządzenia, które zapewniają kary, w tym zakaz świadczenia usług przez te prywatne biura pośrednictwa pracy, które dopuszczają się praktyk oszukańczych i nadużyć.

2. W przypadkach, gdy pracownicy w jednym kraju są rekrutowani do pracy w innych, zainteresowani Członkowie, rozważą w celu zapobiegania nadużyciom i oszukańczym praktykom w rekrutowaniu, pośrednictwie i zatrudnieniu, zawarcie umów dwustronnych.

Artykuł 9

Członek podejmie działania w celu zapewnienia, że prywatne biura pośrednictwa pracy nie korzystają ani nie zapewniają dzieci do pracy.

Artykuł 10

Właściwa władza zapewni, że istnieje odpowiedni mechanizm i procedury, obejmujące jeżeli to właściwe, najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, dla rozpatrywania skarg, zarzucanych nadużyć i oszukańczych praktyk dotyczących działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Artykuł 11

Członek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, podejmie niezbędne środki w celu zapewnienia właściwej ochrony pracownikom zatrudnionym przez prywatne biura pośrednictwa pracy, o czym mowa w artykule 1 ustęp 1 b) powyżej, w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) wolność zrzeszania się;
- b) rokowania zbiorowe;

- c) minimalne płace;
- d) czas pracy i inne warunki pracy;
- e) ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego;
- f) dostęp do szkolenia;
- g) bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe;
- h) odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych;
- i) odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników;
- j) ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 12

Członek określi i wyznaczy zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową stosowne obowiązki prywatnych biur pośrednictwa pracy świadczących usługi określone w art. 1 ust. 1b i użytkownika przedsiębiorstwa, w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) rokowania zbiorowe;
- b) minimalne płace;
- c) czas pracy i inne warunki pracy;
- d) ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego;
- e) dostęp do szkolenia;
- f) ochrona w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego;
- g) odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych;
- h) odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników;
- i) ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 13

1. Członek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie formułował, zapewniał i dokonywał okresowego przeglądu warunków dla promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy.

2. Warunki, o których mowa w ust. 1 powyżej będą oparte na zasadzie, że władze publiczne będą miały prawo decydowania w następujących kwestiach:

- a) formułowanie polityki rynku pracy;
- b) korzystanie lub kontrola wykorzystania publicznych funduszy przeznaczonych na realizację tej polityki.

3. Prywatne biura pośrednictwa pracy będą, w określonych przez właściwą władzę odstępach czasu, przekazywać jej, z zachowaniem ich poufnego charakteru, wymagane przez nią informacje:

- a) aby właściwa władza była świadoma struktury i działań prywatnych biur pośrednictwa pracy zgodnie z warunkami krajowymi i praktyką;
- b) dla celów statystycznych.

4. Właściwa władza będzie zbierała i, w regularnych odstępach czasu, rozpowszechniała te informacje.

Artykuł 14

1. Postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane w drodze ustawodawstwa lub przepisów, albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, taki jak decyzje sądowe, orzeczenia arbitrażowe lub układy zbiorowe.

2. Kontrola realizowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję będzie zapewniona przez służby inspekcji pracy lub inne właściwe władze publiczne.

3. Stosowne środki, w tym kary jeżeli to właściwe, będą zapewnione i skutecznie stosowane w przypadku naruszania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 15

Postanowienia niniejszej Konwencji nie będą naruszały korzystniejszych postanowień stosowanych do pracowników rekrutowanych, udostępnianych lub zatrudnianych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, przewidzianych w innych międzynarodowych konwencjach pracy.

Artykuł 16

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 96 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowaną), z 1949 r. oraz Konwencję Nr 34 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy, z 1933 r.

* * *

Artykuły 17–24: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 188

dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 1997 r. na osiemdziesiątej piątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rewizji Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowanej), z 1949 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego siódmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia uzupełniają postanowienia Konwencji dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. (zwanej dalej Konwencją) i powinny być stosowane w połączeniu z nimi.

2.1. Organy trójstronne lub organizacje pracodawców i pracowników powinny być zaangażowane, tak daleko jak to możliwe, w formułowanie i realizację postanowień wprowadzających w życie Konwencję.

2. Gdzie jest to właściwe, ustawodawstwo krajowe i przepisy stosowane do prywatnych biur pośrednictwa pracy powinny być uzupełnione normami technicznymi, przewodnikami, kodeksami etyki, mechanizmami samo regulacyjnymi lub innymi sposobami zgodnymi z praktyką krajową.

3. Członkowie, w zakresie w jakim to właściwe i praktyczne, powinni wymieniać informacje i doświadczenia dotyczące wkładu prywatnych biur pośrednictwa pracy w funkcjonowanie rynku pracy i przekazywać je do Międzynarodowego Biura Pracy.

II. OCHRONA PRACOWNIKÓW

4. Członkowie powinni przyjąć wszelkie niezbędne i właściwe środki dla zapobiegania i eliminowania nieetycznych praktyk prywatnych biur pośrednictwa pracy. Środki te mogą obejmować ustawodawstwo lub przepisy ustanawiające kary, obejmujące zakaz angażowania się prywatnych biur pośrednictwa pracy w nieetyczne praktyki.

5. Pracownicy zatrudnieni przez prywatne biura pośrednictwa pracy określone w artykuł 1.1 b) Konwencji powinni, gdzie to właściwe, posiadać pisemną umowę o pracę precyzującą okres i warunki zatrudnienia. Jako wymóg minimalny pracownicy ci powinni być poinformowani o warunkach zatrudnienia przed jego faktycznym rozpoczęciem.

6. Prywatne biura pośrednictwa pracy nie powinny udostępniać pracownikom użytkowników przedsiębiorstwa dla zastąpienia pracowników tego przedsiębiorstwa, którzy wykonują swoje prawo do strajku.

7. Właściwa władza powinna zwalczać nieuczciwe praktyki reklamowe i wprowadzające w błąd ogłoszenia, w tym ogłoszenia o nieistniejących miejscach pracy.

8. Prywatne biura pośrednictwa pracy:

- a) nie powinny w sposób świadomy rekrutować, udostępniać ani zatrudniać pracowników do prac związanych z niedopuszczalnym niebezpieczeństwem lub ryzykiem, lub tam gdzie mogliby być narażeni na nadużycia lub jakiegokolwiek dyskryminujące traktowanie;
- b) powinny poinformować pracowników migrujących, w zakresie w jakim to możliwe, w ich własnym lub znanym im języku, o charakterze oferowanego stanowiska i stosowanych okresach i warunkach zatrudnienia.

9. Prywatne biura pośrednictwa pracy powinny mieć zabronione lub w inny sposób uniemożliwione opracowywanie i publikowanie informacji o wolnych miejscach pracy lub ofert zatrudnienia w sposób, który bezpośrednio lub pośrednio prowadzi do dyskryminacji z takich powodów jak rasa, kolor skóry, płeć, wiek, wyznanie religijne, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe, społeczne, etniczne, niepełnosprawność, status małżeński lub rodzinny, orientację seksualną lub członkostwo w organizacji pracowników.

10. Prywatne biura pośrednictwa pracy powinny być zachęcane do promowania równości w zatrudnieniu poprzez odpowiednie programy działań.

11. Prywatne biura pośrednictwa pracy powinny mieć zabronione rejestrowanie, w plikach komputerowych lub rejestrach, danych osobowych, które nie są wymagane przy ocenie uzdolnień osób ubiegających się o pracę, do której są lub mogą być rozważani.

12.1. Prywatne biura pośrednictwa pracy powinny przechowywać dane osobowe pracowników jedynie tak długo, jak długo znajduje to usprawiedliwienie w określonych celach, dla których zostały one zebrane, lub tak długo jak życzy sobie tego pracownik, który pragnie pozostać na liście potencjalnych kandydatów do pracy.

2. Powinny zostać przyjęte środki, aby zapewnić pracownikom dostęp do ich wszystkich danych osobowych przetworzonych przez systemy automatyczne lub elektroniczne, lub przechowywanych na fiszkach. Środki te powinny obejmować prawo pracownika do wglądu i sprawdzenia kopii jakichkolwiek danych oraz do żądania, aby błędne lub niekompletne dane zostały usunięte lub poprawione.

3. Jeżeli nie jest to bezpośrednio związane z wymogami określonego zawodu i potwierdzone zgodą zainteresowanego pracownika, prywatne biura pośrednictwa pracy nie powinny wymagać, utrzymywać ani korzystać z informacji dotyczących stanu zdrowia pracownika lub korzystać z takich informacji w celu określenia czy pracownik jest właściwy do zatrudnienia.

13. Prywatne biura pośrednictwa pracy i właściwa władza powinny przyjąć środki w celu promowania korzystania z właściwych, sprawiedliwych i efektywnych metod selekcji.

14. Prywatne biura pośrednictwa pracy powinny mieć odpowiednio wykwalifikowany i przeszkolony personel.

15. Mając na względzie prawa i obowiązki określone przez prawo krajowe dotyczące rozwiązywania umów o pracę, prywatne biura pośrednictwa pracy świadczące usługi, o których mowa w artykule 1 ustęp 1 b) Konwencji, nie powinny:

- a) uniemożliwiać użytkownikowi przedsiębiorstwa wynajęcia pracownika biura do tego przeznaczonego;
- b) ograniczać mobilności zawodowej pracownika;
- c) nakładać kar na pracownika, który przyjmuje zatrudnienie w innym przedsiębiorstwie.

III. STOSUNEK MIĘDZY PUBLICZNĄ SŁUŻBĄ ZATRUDNIENIA I PRYWATNYMI BIURAMI POŚREDNICTWA PRACY

16. Publiczna służba zatrudnienia i prywatne biura pośrednictwa pracy powinny być zachęcane do współpracy w odniesieniu do realizacji krajowej polityki na temat organizacji rynku pracy; w tym celu mogą być tworzone organy składające się z przedstawicieli publicznej służby zatrudnienia i prywatnych biur pośrednictwa pracy, jak również z przedstawicieli najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników.

17. Działania na rzecz promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy mogłyby obejmować:

- a) sumowanie informacji i korzystanie ze wspólnej terminologii w celu poprawienia jasności funkcjonowania rynku pracy;
- b) wymianę informacji o wolnych miejscach pracy;
- c) uruchamianie wspólnych projektów, np. w dziedzinie szkolenia;
- d) zawieranie porozumień między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy dotyczących wykonywania pewnych działań, takich jak projekty integracji długotrwale bezrobotnych;
- e) szkolenie personelu;
- f) regularne konsultacje w celu poprawy profesjonalizmu praktyk.

Zalecenie Nr 189

dotyczące ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 1998 r. na osiemdziesiątej szóstej sesji,

uznając potrzebę wprowadzania dobrobytu gospodarczego, społecznego i duchowego oraz rozwoju jednostek, rodzin, wspólnot i narodów,

przekonana o znaczeniu tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach,

przypominając rezolucję dotyczącą promowania małych i średnich przedsiębiorstw przyjętą przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas 72 sesji w 1986 r., jak również wnioski zawarte w rezolucji dotyczącej polityki zatrudnienia w kontekście globalnym, przyjętej przez Konferencję na 83 sesji w 1996 r.,

odnotowując, że małe i średnie przedsiębiorstwa, jako decydujący czynnik wzrostu i rozwoju gospodarczego, są coraz bardziej odpowiedzialne za tworzenie większości miejsc pracy na świecie i mogą pomóc w kreowaniu środowiska dla innowacyjności i przedsiębiorczości,

rozumiejąc szczególną wartość produktywnych, trwałych i dobrej jakości miejsc pracy,

uznając, że małe i średnie przedsiębiorstwa zapewniają kobietom i innym tradycyjnie narażonym grupom, uzyskanie dostępu, na lepszych warunkach, do produktywnych, trwałych i dobrej jakości możliwości zatrudnienia,

przekonana, że promowanie przestrzegania Konwencji dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji dotyczącej jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, z 1951 r., Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r. i Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. wzmocni tworzenie dobrej jakości zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach, a w szczególności, że promowanie przestrzegania Konwencji i Zalecenia dotyczącego najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. pomoże Członkom w ich wysiłkach na rzecz eliminowania pracy dzieci,

przekonana również, że przyjęcie nowych przepisów dotyczących tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, jakie mają być uwzględniane wraz:

- a) ze stosownymi postanowieniami innych międzynarodowych konwencji i zaleceń w dziedzinie pracy, jeżeli to właściwe, takimi jak postanowienia Konwencji i Zalecenia dotyczącego polityki zatrudnienia, z 1964 r. i Zalecenia dotyczącego polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r., Zalecenia dotyczącego roli spółdzielni w rozwoju gospodarczym i społecznym krajów rozwijających się, z 1966 r., Konwencji i Zalecenia dotyczącego roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r. oraz Konwencji i Zalecenia dotyczącego bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.;
- b) z innymi sprawdzonymi inicjatywami MOP promującymi rolę małych i średnich przedsiębiorstw w trwałym tworzeniu miejsc pracy i zachęcającymi do stosownego i powszechnego stosowania ochrony społecznej, w tym programem Rozpocznij i rozwijaj swoją działalność lub innymi programami, jak również pracą Międzynarodowego Centrum Szkolenia MOP w dziedzinie szkolenia i zachęcania, zapewni Członkom wartościowe wskazówki w określaniu i realizowaniu polityki tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach;

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia siedemnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego ósmego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, z 1998 r.

I. DEFINICJA, CEL I ZAKRES

1. Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, definiować małe i średnie przedsiębiorstwa przez odwołanie się do takich kryteriów, jakie mogą być uznane za właściwe zgodnie z krajowymi warunkami społecznymi i ekonomicznymi, rozumiejąc, iż elastyczność ta nie powinna uniemożliwiać Członkom dochodzenia do powszechnie akceptowanych definicji w celu zbierania danych i dokonywania analiz.

2. Członkowie powinni podjąć środki, które są właściwe ze względu na warunki krajowe i zgodne z praktyką krajową, w celu uznania i promowania fundamentalnej roli, jaką małe i średnie przedsiębiorstwa mogą odgrywać w odniesieniu do:

- a) promowania pełnego, wydajnego i swobodnie wybranego zatrudnienia;
- b) większego dostępu do możliwości zarobkowania i tworzenia zasobów prowadzących do produktywnego i trwałego zatrudnienia;
- c) trwałego wzrostu gospodarczego i możliwości elastycznego reagowania na zmiany;
- d) zwiększania udziału gospodarczego najsłabszych lub zmarginalizowanych grup społeczeństwa;
- e) zwiększania poziomu oszczędności narodowych i inwestycji;
- f) szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich;
- g) zrównoważonego rozwoju regionalnego i lokalnego;

- h) zapewniania towarów i usług, które są lepiej dostosowane do potrzeb rynku lokalnego;
- i) dostępu do poprawionej jakości pracy i warunków pracy, co może przyczynić się do lepszej jakości życia, jak również umożliwić większej liczbie osób dostęp do ochrony społecznej;
- j) stymulowania innowacyjności, przedsiębiorczości, rozwoju technologii i badań;
- k) dostępności do rynków krajowych i międzynarodowych; oraz
- l) promowania dobrych stosunków między pracodawcami i pracownikami.

3. W celu promowania fundamentalnej roli małych i średnich przedsiębiorstw, o czym mowa w punkcie 2, Członkowie powinni przyjąć właściwe środki i mechanizmy zachęcające w celu ochrony interesów pracowników w takich przedsiębiorstwach przez zapewnienie im podstawowej ochrony dostępnej zgodnie z innymi właściwymi instrumentami.

4. Postanowienia niniejszego Zalecenia mają zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej i wszystkich rodzajów małych i średnich przedsiębiorstw bez względu na formę własności (np. przedsiębiorstwa prywatne i publiczne, spółdzielnie, spółki, przedsiębiorstwa rodzinne i wyłączeni właściciele).

II. POLITYKA I RAMY PRAWNE

5. W celu kreowania środowiska, sprzyjającego wzrostowi i rozwojowi małych i średnich przedsiębiorstw, Członkowie powinni:

- a) przyjąć i stosować właściwą politykę fiskalną, monetarną i zatrudnienia na rzecz promowania korzystnego środowiska ekonomicznego (w szczególności, jeśli chodzi o stopy inflacji, oprocentowanie i kursy wymiany, stopy podatkowe, stabilność zatrudnienia i społeczną);
- b) stworzyć i stosować właściwe przepisy prawne dotyczące w szczególności praw własności, w tym własności intelektualnej, lokalizacji przedsiębiorstw, realizacji umów, sprawiedliwego współzawodnictwa, jak również stosownego ustawodawstwa społecznego i pracy;
- c) zwiększyć atrakcyjność przedsiębiorczości poprzez unikanie polityki i środków prawnych, które mogą być niekorzystne dla tych, którzy chcą stać się przedsiębiorcami.

6. Środki, o których mowa w punkcie 5 powinny być uzupełnione przez politykę promowania skutecznych i konkurencyjnych małych i średnich przedsiębiorstw zdolnych do zapewniania produktywnego i trwałego zatrudnienia, zgodnie z właściwymi warunkami społecznymi. W tym celu, Członkowie powinni rozważyć politykę, która:

1) stwarza warunki, które:

- a) zapewniają wszystkim przedsiębiorstwom, bez względu na ich wielkość lub rodzaj:
 - i) jednakowe możliwości, w szczególności jeżeli chodzi o dostęp do kredytu, wymianę dewizową, wkład importowany; i
 - ii) sprawiedliwe podatki;

- b) zapewniają niedyskryminujące stosowanie ustawodawstwa pracy, w celu podnoszenia jakości zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach;
- c) promują przestrzeganie przez małe i średnie przedsiębiorstwa międzynarodowych standardów pracy dotyczących pracy dzieci.

2) usuwa bariery rozwoju i wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw, wynikające w szczególności z:

- a) trudności w dostępie do kredytów i rynków kapitałowych;
- b) niskiego poziomu kwalifikacji technicznych i kierowniczych;
- c) nieodpowiednich informacji;
- d) niskich poziomów wydajności i jakości;
- e) niewystarczającego dostępu do rynków;
- f) trudności w dostępie do nowych technologii;
- g) braku infrastruktury transportowej i komunikacyjnej;
- h) nieodpowiednich, niewłaściwych lub zbyt uciążliwych wymagań dotyczących rejestracji, koncesjonowania, sprawozdawczości i innych wymogów administracyjnych, w tym tych, które hamują najmowanie personelu, bez szkody dla poziomu warunków zatrudnienia, skuteczności inspekcji pracy i systemu kontrolowania warunków pracy i związanych z tym kwestii;
- i) niewystarczającego wsparcia dla badań i rozwoju;
- j) trudności w dostępie do możliwości zamówień publicznych i prywatnych.

3) obejmuje szczególne środki i inicjatywy zmierzające do udzielania pomocy lub podnoszenia znaczenia sektora nieformalnego, aby stał się on częścią sektora zorganizowanego.

7. W celu formułowania takiej polityki, Członkowie powinni, gdzie to właściwe:

1) zbierać dane krajowe na temat sektora małych i średnich przedsiębiorstw, obejmujące m.in. ilościowe i jakościowe aspekty zatrudnienia, wraz z zapewnieniem, że nie spowoduje to dla małych i średnich przedsiębiorstw nieuzasadnionych obciążeń administracyjnych,

2) przeprowadzać obszerne przeglądy na temat wpływu obowiązującej polityki i przepisów na małe i średnie przedsiębiorstwa, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu programów przekształceń strukturalnych na tworzenie miejsc pracy,

3) dokonywać przeglądu ustawodawstwa pracy i społecznego, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, w celu określenia czy:

- a) ustawodawstwo to zaspokaja potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw, przy zapewnieniu właściwej ochrony i warunków pracy ich pracowników;
- b) istnieje potrzeba podjęcia środków uzupełniających, jeżeli chodzi o ochronę społeczną, takich jak: systemy dobrowolne, działania systemowe i inne;
- c) taka ochrona społeczna rozciąga się na pracowników małych i średnich przedsiębiorstw i czy istnieją stosowne przepisy w celu zapewnienia zgodności z przepisami dotyczącymi zabezpieczenia społecznego w dziedzinach takich jak opieka społecz-

na, zasiłki chorobowe, zasiłki dla bezrobotnych, renty starcze, zasiłki związane z wypadkami przy pracy, zasiłki rodzinne, zasiłki macierzyńskie, renty inwalidzkie oraz zasiłki dla osób pozostałych przy życiu.

8. W okresach trudności ekonomicznych, rządy powinny dążyć do zapewniania zdecydowanej i skutecznej pomocy małym i średnim przedsiębiorstwom oraz ich pracownikom.

9. W formułowaniu takiej polityki, Członkowie:

1) mogą konsultować się, oprócz najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, z innymi zainteresowanymi i kompetentnymi stronami, które uznają za właściwe,

2) powinni brać pod uwagę politykę w takich dziedzinach jak sprawy finansowe i monetarne, handel i przemysł, zatrudnienie, praca, ochrona społeczna, równość płci oraz bezpieczeństwo i zdrowie zawodowe oraz budowanie umiejętności poprzez kształcenie i szkolenie,

3) powinni stworzyć mechanizmy w celu dokonywania przeglądu takiej polityki, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz w celu jej uaktualniania.

III. ROZWÓJ KULTURY FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

10. Członkowie powinni przyjąć środki, opracowane w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, mające na celu stworzenie i wzmocnienie kultury funkcjonowania przedsiębiorstwa, która koncentruje się na inicjatywach, tworzeniu przedsiębiorstwa, wydajności, świadomości środowiskowej, jakości, dobrych stosunkach pracy i zawodowych oraz odpowiednich praktykach społecznych, które są sprawiedliwe. W tym celu, Członkowie powinni rozważyć:

1) dążenie do rozwoju przedsiębiorczości poprzez system i programy kształcenia, przedsiębiorczości oraz szkolenia, związane z potrzebami pracy i osiągnięciem wzrostu gospodarczego i rozwoju, ze szczególnym akcentem nadanym znaczeniu dobrych stosunków zawodowych, wielorakich szkoleń i umiejętności kierowniczych potrzebnych małym i średnim przedsiębiorstwom;

2) dążenie, odpowiednimi sposobami, do popierania bardziej pozytywnego nastawienia wobec ryzyka i niepowodzeń poprzez uznanie ich za wartościowe i pouczające doświadczenia, i jednocześnie uznając ich wpływ zarówno na przedsiębiorców jak i pracowników;

3) popierania procesu ustawicznego uczenia się wszystkich kategorii pracowników i przedsiębiorców;

4) opracowywanie i realizowanie kampanii podnoszenia świadomości, z pełnym zaangażowaniem organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, w celu promowania:

- a) przestrzegania zasad prawa oraz praw pracowników, lepszych warunków pracy, większej wydajności oraz poprawionej jakości dóbr i usług;
- b) roli modeli przedsiębiorczości i systemów nagradzania, z należyтым uwzględnieniem specyficznych potrzeb kobiet oraz grup najsłabszych i zmarginalizowanych.

IV. ROZWÓJ EFEKTYWNEJ INFRASTRUKTURY USŁUG

11. W celu zwiększania rozwoju, potencjału tworzenia miejsc pracy i konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, należy uwzględnić dostępną im i ich pracownikom gamę bezpośrednich i pośrednich usług wspierających, takich jak:

- a) pomoc w przygotowaniu, rozpoczęciu i rozwoju działalności;
- b) rozwój planu działalności oraz działań następczych;
- c) inkubatory przedsiębiorczości;
- d) usługi informacyjne, w tym doradztwo na temat polityki rządu;
- e) usługi w zakresie konsultacji i badań;
- f) doskonalenie umiejętności kierowniczych i zawodowych;
- g) promowanie i rozwój szkolenia w oparciu o przedsiębiorstwo;
- h) poparcie dla szkoleń na temat bezpieczeństwa zawodowego i zdrowia;
- i) pomoc w podnoszeniu umiejętności czytania, pisania i liczenia, wiedzy komputerowej, podstawowych poziomów edukacji kierowników i pracowników;
- j) dostęp do energii, telekomunikacji i infrastruktury materialnej takiej jak zaopatrzenie w wodę, elektryczność, lokale, transport i drogi, zapewniane bezpośrednio lub przez pośredników sektora prywatnego;
- k) pomoc w zrozumieniu i stosowaniu ustawodawstwa pracy, w tym przepisów dotyczących praw pracowników, jak również w rozwoju zasobów ludzkich i promowaniu równości płci;
- l) usługi prawne, księgowości i finansowe;
- m) wsparcie działań innowacyjnych i modernizacyjnych;
- n) doradztwo w zakresie technologii;
- o) doradztwo w zakresie skutecznego stosowania informacji i technologii komunikacyjnej do procesu działalności;
- p) dostęp do rynków kapitałowych, kredytu i gwarancji pożyczkowych;
- q) doradztwo w zakresie finansów, kredytu i zarządzania;
- r) promowanie eksportu oraz możliwości handlu krajowego i międzynarodowego;
- s) badanie rynku i pomoc w dziedzinie marketingu;
- t) pomoc w projektowaniu produktu, rozwoju i prezentacji;
- u) zarządzanie jakością, w tym sprawdzanie i ocena jakości;
- v) usługi w zakresie pakowania;
- w) usługi kierowania środowiskiem.

12. W miarę możliwości, usługi wspierające, o których mowa w punkcie 11 powinny być określone i realizowane dla zapewnienia optymalnej ich właściwości i skuteczności w drodze takich środków jak:

- a) dostosowanie usług i ich realizacji do specyficznych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw, z uwzględnieniem przeważających warunków gospodarczych, społecznych i kulturowych, jak również różnic w zakresie ich wielkości, sektora i stopnia rozwoju;

- b) zapewnianie aktywnego zaangażowania małych i średnich przedsiębiorstw oraz najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników w określanie usług, jakie mają być oferowane;
- c) angażowanie sektora publicznego i prywatnego w świadczenie takich usług, np. za pośrednictwem organizacji pracodawców i pracowników, organizacji częściowo państwowych, prywatnych konsultantów, parków technologicznych, inkubatorów przedsiębiorczości oraz samych małych i średnich przedsiębiorstw;
- d) decentralizacja realizacji usług, aby w ten sposób, tak jak to możliwe, fizycznie zbliżyć je do małych i średnich przedsiębiorstw;
- e) promowanie łatwego dostępu do gamy usług zintegrowanych poprzez organizację pełnej obsługi w jednym miejscu lub związane z tym usługi;
- f) dążenie do samowystarczalności świadczących usługi poprzez uzasadniony poziom zwrotu kosztów z małych i średnich przedsiębiorstw i innych źródeł, w taki sposób aby uniknąć wypaczenia rynków takich usług oraz zwiększać możliwości małych i średnich przedsiębiorstw w dziedzinie tworzenia zatrudnienia;
- g) zapewnianie profesjonalizmu i odpowiedzialności w kierowaniu realizacją usług;
- h) stworzenie mechanizmów stałego monitorowania, oceny i uaktualniania usług.

13. Usługi powinny być planowane z uwzględnieniem strategii „proefektywnościowej” i innych podejść promujących skuteczność i pomagać małym i średnim przedsiębiorstwom utrzymać konkurencyjność na rynku krajowym i międzynarodowym, z jednoczesną poprawą praktyk pracy i warunków pracy.

14. Członkowie powinni ułatwiać małym i średnim przedsiębiorstwom dostęp do finansów i kredytów zgodnie z satysfakcjonującymi warunkami. W związku z tym:

1) z wyjątkiem przedsiębiorców należących do grup szczególnego ryzyka, usługi kredytowe i inne usługi finansowe powinny być, w możliwie największym stopniu, zapewniane na warunkach komercyjnych w celu zapewnienia ich ciągłości,

2) należy podjąć środki uzupełniające w celu uproszczenia procedur administracyjnych, zmniejszania kosztów transakcji i przewyżczania problemów związanych z nieodpowiednim zabezpieczeniem, np. przez stworzenie pozarządowych finansowych agentów detalistów oraz rozwój instytucji finansowych ukierunkowanych na zwalczanie ubóstwa,

3) małe i średnie przedsiębiorstwa mogą być zachęcane do organizowania się w powszechne towarzystwa gwarancyjne.

4) należy dążyć do stworzenia organizacji kapitału zainwestowanego oraz innych organizacji specjalizujących się w pomocy dla innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw.

15. Członkowie powinni rozważyć właściwą politykę poprawy wszystkich aspektów zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach, poprzez zapewnienie niedyskryminującego stosowania ochronnego ustawodawstwa pracy i społecznego.

16. Członkowie powinni ponadto:

1) ułatwiać, gdzie to właściwe, rozwój organizacji i instytucji, które mogą skutecznie wspierać rozwój i konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw. W związku z tym, powinny być rozważone konsultacje z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników,

2) rozważyć właściwe środki w celu promowania związków między małymi i średnimi przedsiębiorstwami a większymi przedsiębiorstwami. W związku z tym, powinny być podjęte środki na rzecz zabezpieczenia prawnych interesów zainteresowanych małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników.

3) rozważyć środki na rzecz promowania związków między małymi i średnimi przedsiębiorstwami w celu zachęcania do wymiany doświadczeń, jak również podziału zasobów i ryzyka. W związku z tym, małe i średnie przedsiębiorstwa mogą być zachęcane do tworzenia takich struktur jak konsorcja, siatki przedsiębiorstw, spółdzielnie produkcyjne i usługowe, z uwzględnieniem znaczenia roli organizacji pracodawców i pracowników,

4) rozważyć specyficzne środki dla osób pragnących zostać przedsiębiorcami z wybranych kategorii społeczności, np. kobiety, osoby długotrwale bezrobotne, osoby dotknięte przekształceniami strukturalnymi lub praktykami restrykcyjnymi albo dyskryminacyjnymi, osoby niepełnosprawne, personel zdemilitaryzowany, osoby młode, w tym absolwenci, pracownicy starsi, mniejszości etniczne oraz ludność tubylcza i plemienna. Szczegółowe określenie tych kategorii powinno być dokonane z uwzględnieniem krajowych priorytetów i warunków społeczno-gospodarczych,

5) rozważyć specjalne środki na rzecz poprawy porozumiewania się i stosunków między agendami rządowymi i organizacjami małych i średnich przedsiębiorstw jak również najbardziej reprezentatywnymi organizacjami tych przedsiębiorstw, w celu poprawy skuteczności polityki rządu dotyczącej tworzenia miejsc pracy,

6) zachęcać wspieranie przedsiębiorczości kobiet, uznając rosnące znaczenie kobiet w gospodarce, poprzez działania opracowane szczególnie dla kobiet, które są przedsiębiorcami lub pragną stać się przedsiębiorcami.

V. ROLA ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

17. Organizacje pracodawców lub pracowników powinny rozważyć przyczynianie się do rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w następujący sposób:

- a) przedstawianie rządowi, jeżeli to właściwe, poglądów małych i średnich przedsiębiorstw lub ich pracowników;
- b) zapewnienie bezpośrednich usług wspierających, w takich dziedzinach jak: szkolenie, konsultacje, łatwiejszy dostęp do kredytu, wsparcie w zakresie marketingu, doradztwo w dziedzinie stosunków zawodowych oraz promowanie powiązań z większymi przedsiębiorstwami;
- c) współpraca z krajowymi, regionalnymi i lokalnymi instytucjami jak również międzyrządowymi organizacjami regionalnymi, które zapewniają wsparcie małym i średnim przedsiębiorstwom w takich dziedzinach jak szkolenie, konsultacje, rozpoczynanie działalności gospodarczej oraz kontrola jakości;
- d) udział w radach, grupach zadaniowych i innych organach na szczeblach krajowym, regionalnym i lokalnym utworzonych w celu zajmowania się ważnymi kwestiami gospodarczymi i społecznymi, w tym zajmowania się polityką i programami dotyczącymi małych i średnich przedsiębiorstw;
- e) promowanie i uczestniczenie w rozwoju korzystnej gospodarczo i społecznie postępowej restrukturyzacji (w drodze takich działań jak przeszkalanie i promocja za-

trudnienia na własny rachunek) przy jednoczesnym utrzymaniu właściwych zabezpieczeń socjalnych;

- f) udział w promowaniu wymiany doświadczeń oraz tworzeniu powiązań między małymi i średnimi przedsiębiorstwami;
- g) udział w monitorowaniu i analizowaniu problemów społecznych i rynku pracy wpływających na małe i średnie przedsiębiorstwa, dotyczących takich spraw jak warunki zatrudnienia, warunki pracy, ochrona społeczna i szkolenie zawodowe oraz promowanie działań naprawczych, jeżeli właściwe;
- h) zaangażowanie w działania na rzecz podnoszenia jakości i wydajności, jak również promowanie standardów etycznych, równości płci i niedyskryminowania;
- i) przygotowywanie studiów na temat małych i średnich przedsiębiorstw, zbieranie danych statystycznych i innego rodzaju informacji właściwych dla tego sektora, w tym danych statystycznych z podziałem według płci i wieku, oraz dzielenie się nimi, jak również lekcjami najlepszej praktyki z innymi krajowymi i międzynarodowymi organizacjami pracodawców i pracowników;
- j) zapewnianie usług i doradztwa na temat praw pracowników, ustawodawstwa pracy i ochrony społecznej pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach.

18. Małe i średnie przedsiębiorstwa i ich pracownicy powinni być zachęceni do bycia właściwie reprezentowanymi, z pełnym przestrzeganiem wolności zrzeszania się. W związku z tym, organizacje pracodawców i pracowników powinny rozważyć rozszerzenie podstaw ich członkostwa, aby objąć małe i średnie przedsiębiorstwa.

VI. WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

19. Należy zachęcać do właściwej współpracy międzynarodowej w następujących obszarach:

- a) ustalenie wspólnego stanowiska w kwestii zbierania porównywalnych informacji w celu wspieranie tworzenia polityki;
- b) wymiana informacji, z podziałem według płci, wieku i innych odpowiednich zmiennych na temat najlepszych praktyk, jeżeli chodzi o politykę i programy na rzecz tworzenia miejsc pracy i podwyższania jakości zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach;
- c) tworzenie powiązań między organami krajowymi i międzynarodowymi oraz instytucjami zaangażowanymi w rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, w tym organizacjami pracodawców i pracowników, w celu ułatwiania:
 - i) wymiany personelu, doświadczeń i pomysłów;
 - ii) wymiany materiałów szkoleniowych, metodologii szkolenia i materiałów pomocniczych;
 - iii) kompilacji wyników badań oraz innych ilościowych i jakościowych danych, z podziałem według płci i wieku, na temat małych i średnich przedsiębiorstw i ich rozwoju;
 - iv) tworzenia międzynarodowych spółek i porozumień małych i średnich przedsiębiorstw, rozwiązań subkontraktowych i innych powiązań handlowych;

- v) rozwoju nowych mechanizmów, korzystających z nowoczesnych technologii informacyjnych, np. w celu wymiany informacji między rządami, organizacjami pracodawców i pracowników na temat zebranych doświadczeń w zakresie promowania małych i średnich przedsiębiorstw;
- d) międzynarodowe spotkania i dyskusje grupowe na temat strategii tworzenia miejsc pracy poprzez rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, w tym wsparcie przedsiębiorczości kobiet. Podobne strategie na rzecz tworzenia miejsc pracy i przedsiębiorczości będą pomocne dla grup najsłabszych i zmarginalizowanych;
- e) systematyczne badanie, w różnorodnych warunkach i różnych krajach, podstawowych czynników sukcesu w obszarze promocji małych i średnich przedsiębiorstw, które są zarówno skuteczne jak i zdolne do tworzenia miejsc pracy zapewniających dobre warunki pracy oraz właściwą ochronę społeczną;
- f) promowanie dostępu małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników do krajowych i międzynarodowych baz danych w dziedzinach takich jak możliwości zatrudnienia, informacje na temat rynku, ustawodawstwo, standardy technologiczne i produkcyjne.

20. Członkowie wraz z innymi międzynarodowymi organami powinni promować treść tego Zalecenia. Członkowie powinni być również otwarci na współpracę z tymi organami, gdzie to właściwe, przy ocenie i realizacji postanowień niniejszego Zalecenia oraz brać pod uwagę znaczącą rolę odgrywaną przez MOP w promowaniu tworzenia zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Konwencja Nr 182

dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1999 r. na osiemdziesiątej siódmej 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 osiemdziesiątej trzeciej 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 osiemdziesiątej szóstej 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,

¹ Data wejścia w życie: 19 listopada 2000 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2004 r. nr 139, poz. 1474).

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

Artykuł 1

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

Artykuł 2

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

Artykuł 3

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

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

Artykuł 4

1. Rodzaje pracy, o której mowa w artykule 3 d, 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, jako priorytet, programy działania na rzecz eliminowania 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.

* * *

Artykuły 9–16: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 190

dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1999 r. na osiemdziesiątej siódmej sesji,

po przyjęciu Konwencji dotyczącej natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, z 1999 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 zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.,

przyjmuje dnia siedemnastego czerwca tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego dziewiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia uzupełniają postanowienia Konwencji dotyczącej najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. (zwanej dalej „Konwencją”) i powinny być stosowane wraz z postanowieniami Konwencji.

PROGRAMY DZIAŁANIA

2. Programy działania, o których mowa w Artykule 6 Konwencji powinny być pilnie opracowane i realizowane w konsultacji z właściwymi instytucjami rządowymi oraz organizacjami pracodawców i pracowników, z uwzględnieniem poglądów dzieci bezpośrednio dotkniętych najgorszymi formami pracy dzieci i ich rodzin i, jeżeli to właściwe, innymi zainteresowanymi grupami realizującymi cele Konwencji i niniejszego Zalecenia. Takie programy powinny mieć na celu między innymi:

- a) identyfikowanie i ujawnianie najgorszych form pracy dzieci;
- b) uniemożliwianie angażowania dzieci lub odsuwanie ich od najgorszych form pracy dzieci, ochronę przed represjami oraz zapewnianie ich rehabilitacji i integracji społecznej za pomocą środków, które odpowiadają ich potrzebom edukacyjnym, fizycznym i psychologicznym;
- c) zwracanie szczególnej uwagi na:
 - i) dzieci młodsze;
 - ii) dzieci płci żeńskiej;

- iii) problem sytuacji pracy ukrytej, w której szczególnie zagrożone są dziewczęta;
- iv) inne grupy dzieci ze szczególnymi słabościami lub potrzebami;
- d) określanie, docieranie i praca ze wspólnotami, gdzie dzieci są szczególnie zagrożone;
- e) informowanie, uczulanie i mobilizowanie opinii społecznej oraz zainteresowanych grup, w tym dzieci i ich rodzin.

II. PRACA NIEBEZPIECZNA

3. Podczas określania rodzajów pracy, o których mowa w Artykule 3 d) Konwencji oraz stwierdzania gdzie ona występuje, należy szczególnie zwrócić uwagę między innymi na:

- a) pracę, która naraża dzieci na nadużycia fizyczne, psychologiczne lub seksualne;
- b) pracę pod ziemią, pod wodą, na niebezpiecznych wysokościach lub w ciasnych pomieszczeniach;
- c) pracę z użyciem niebezpiecznych maszyn, wyposażenia i narzędzi lub która obejmuje ręczne przenoszenie albo transport ciężkich ładunków;
- d) pracę w niezdrowym środowisku, która może np. obejmować narażenie dzieci na niebezpieczne substancje, czynniki lub procesy albo temperatury, poziomy hałasu lub wibracje szkodliwe dla ich zdrowia;
- e) pracę w szczególnie trudnych warunkach, takich jak długi czas pracy lub praca nocna albo praca, podczas której dziecko jest bez uzasadnienia ograniczone do pomieszczeń pracodawcy.

4. Dla rodzajów prac, o których mowa w Artykule 3 d) Konwencji i w ustępie 3 powyżej, ustawodawstwo krajowe lub przepisy albo właściwa władza może, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, zezwolić na zatrudnienie lub pracę począwszy od 16 lat pod warunkiem, że w pełni chronione jest zdrowie, bezpieczeństwo i moralność zainteresowanych dzieci i że dzieci otrzymują właściwe specyficzne instrukcje lub szkolenie zawodowe w stosownej gałęzi działalności.

III. STOSOWANIE

5.1. Powinny być zbierane i uaktualniane szczegółowe informacje i dane statystyczne na temat charakteru i zakresu pracy dzieci, aby służyły jako podstawa określania priorytetów działania krajowego na rzecz zniesienia pracy dzieci, w szczególności pilnego zakazu i eliminowania jej najgorszych form.

2. Tak bardzo jak to możliwe, informacje takie i dane statystyczne powinny obejmować dane według płci, grupy wiekowej, zawodu, gałęzi działalności gospodarczej, statusu w zatrudnieniu, uczęszczania do szkoły i lokalizacji geograficznej. Powinno być brane pod uwagę znaczenie skutecznego systemu rejestrowania urodzin, w tym wydawania świadectw urodzenia.

3. Powinny być zbierane i uaktualniane stosowne dane dotyczące naruszania przepisów krajowych w sprawie zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

6. Zbieranie i przetwarzanie informacji i danych, o których mowa w punkcie 5 powyżej powinno być dokonywane z należytym poszanowaniem prawa do prywatności.

7. Informacje zbierane zgodnie z punktem 4 powinny być regularnie przekazywane do Międzynarodowego Biura Pracy.

8. Członkowie powinni, po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników ustanowić lub wyznaczyć właściwe mechanizmy krajowe w celu monitorowania stosowania krajowych przepisów dotyczących zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

9. Członkowie powinni zapewnić, że właściwe władze, które są odpowiedzialne za realizowanie krajowych przepisów dotyczących zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci współpracują ze sobą i koordynują swoje działania.

10. Ustawodawstwo krajowe lub przepisy albo właściwa władza powinna wyznaczyć osoby, które będą odpowiedzialne w przypadku nie przestrzegania przepisów krajowych dotyczących zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

11. Członkowie powinni, tak jak jest to zgodne z ustawodawstwem krajowym, współdziałać z wysiłkami międzynarodowymi zmierzającymi do pilnego zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci poprzez:

- a) zbieranie i wymianę informacji dotyczących przestępstw kryminalnych, w tym obejmujących siatki międzynarodowe;
- b) wykrywanie i ściganie osób zaangażowanych w sprzedaż i handel dziećmi lub korzystanie, angażowanie albo oferowanie dzieci do działań nielegalnych, prostytucji, produkcji pornografii lub przedstawień pornograficznych;
- c) rejestrowanie sprawców takich przestępstw.

12. Członkowie powinni zapewnić, że następujące najgorsze formy pracy dzieci są przestępstwami kryminalnymi:

- a) wszystkie formy niewolnictwa lub praktyki podobne do niewolnictwa, takie jak sprzedaż i handel dziećmi, niewolnictwo za długi, i pańszczyzna, oraz praca przymusowa i obowiązkowa, w tym przymusowe lub obowiązkowe rekrutowanie dzieci do udziału w konflikcie zbrojnym;
- b) używanie, angażowanie lub oferowanie dziecka do prostytucji, produkcji pornografii lub przedstawień pornograficznych; i
- c) używanie, angażowanie lub oferowanie dziecka do nielegalnych działań, w szczególności do produkcji i handlu narkotykami, jak to określają stosowne traktaty międzynarodowe lub do działań, które obejmują bezprawne posiadanie lub używanie broni palnej albo innej broni.

13. Członkowie powinni zapewniać, że sankcje, w tym jeżeli to właściwe sankcje karne, są stosowane w przypadkach naruszeń przepisów krajowych dotyczących zakazu i eliminowania każdego rodzaju pracy, o której mowa w Artykule 3.d) Konwencji.

14. Członkowie powinni, gdzie to właściwe, zapewnić pilnie również inne karne, cywilne i administracyjne środki zaradcze, w celu zapewnienia skutecznego wprowadzania w życie przepisów krajowych dotyczących zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci, takie jak specjalna kontrola przedsiębiorstw, które korzystają z najgorszych form pracy dzieci, a w przypadkach stałego naruszania, rozważyć czasowe lub stałe cofnięcie pozwoleń na działanie.

15. Inne środki zmierzające do zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci mogłyby obejmować:

- a) informowanie, uczulanie i mobilizowanie ogółu społeczeństwa, w tym krajowych i lokalnych liderów politycznych, parlamentarzystów i sędziów;
- b) angażowanie i szkolenie organizacji pracodawców i pracowników oraz organizacji społecznych;
- c) zapewnienie właściwego szkolenia zainteresowanym urzędnikom rządowym, szczególnie inspektorom i urzędnikom realizującym prawo oraz innym stosownym urzędnikom;
- d) zapewnienie ścigania w swoim państwie obywateli Członków, którzy zgodnie z krajowymi przepisami dotyczącymi zakazu i natychmiastowego eliminowania najgorszych form pracy dzieci, popełniają przestępstwa nawet jeżeli przestępstwa te są popełniane w innym państwie;
- e) upraszczanie procedur prawnych i administracyjnych oraz zapewnianie, że są one właściwe i łatwe;
- f) zachęcanie do rozwijania przez przedsiębiorstwa polityki na rzecz promowania celów Konwencji;
- g) upowszechnianie i podawanie do publicznej wiadomości najlepszych praktyk dotyczących eliminowania pracy dzieci;
- h) upowszechnianie przepisów prawnych i innych dotyczących pracy dzieci w różnych językach lub dialektach;
- i) ustanowienie specjalnych procedur skarg i przyjęcie przepisów w celu ochrony przed dyskryminacją i represjami tych osób, które zgodnie z prawem ujawniają naruszanie postanowień Konwencji, jak również utworzenie telefonów zaufania lub punktów kontaktowych i powołanie rzeczników;
- j) przyjmowanie właściwych środków na rzecz poprawy infrastruktury nauczania i szkolenia nauczycieli, aby uwzględniać potrzeby chłopców i dziewcząt;
- k) tak bardzo jak to możliwe, uwzględnianie w krajowych programach działania:
 - i) potrzebę tworzenia miejsc pracy i szkolenia zawodowego dla rodziców i osób dorosłych z rodzin dzieci pracujących w warunkach objętych Konwencją;
 - ii) potrzebę uczulania rodziców na problem dzieci pracujących w takich warunkach.

16. Wzmoczona współpraca i/lub pomoc międzynarodowa między Członkami na rzecz zakazu i skutecznego eliminowania najgorszych form pracy dzieci powinna uzupełniać wysiłki krajowe i może być, jeżeli to właściwe, rozwijana i realizowana w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników. Taka współpraca i/lub pomoc międzynarodowa powinna obejmować:

- a) mobilizowanie środków na programy krajowe lub międzynarodowe;
- b) wzajemną pomoc prawną;
- c) pomoc techniczną, w tym wymianę informacji;
- d) wspieranie rozwoju społecznego i gospodarczego, programów likwidowania ubóstwa i powszechnego nauczania.

Konwencja Nr 183

dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 2000 r. na osiemdziesiątej ósmej sesji, i

odnotowując potrzebę dokonania rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r. i Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa, z 1952 r. w celu dalszego promowania równości wszystkich pracujących kobiet oraz zdrowia i bezpieczeństwa matki i dziecka, a także w celu uwzględnienia zróżnicowania w rozwoju gospodarczym i społecznym Członków, jak również różnorodności przedsięwzięć oraz postępów w zakresie ochrony macierzyństwa w ustawodawstwach i praktyce krajowej, i

przypominając postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948 r.), Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczącej eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1979 r.), Konwencji Praw Dziecka Organizacji Narodów Zjednoczonych (1989 r.), Deklaracji Pekinńskiej i Platformy Działania (1995 r.), Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej równości szans i traktowania pracujących kobiet (1975 r.), Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy oraz jej Follow-up (1998 r.), jak również międzynarodowe konwencje i zalecenia dotyczące pracy, zmierzające do zapewnienia równości szans i traktowania pracujących mężczyzn i kobiet, w szczególności Konwencję dotyczącą pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r., i

uwzględniając warunki pracujących kobiet oraz potrzebę zapewnienia ochrony podczas ciąży, co stanowi wspólny obowiązek rządu i społeczeństwa, i

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r., i Zalecenia z 1952 r., która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia piętnastego czerwca dwutysięcznego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa, z 2000 r.

¹ Data wejścia w życie: 7 lutego 2002 r.

ZAKRES

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „kobieta” ma zastosowanie, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, do każdej osoby płci żeńskiej, a określenie „dziecko” ma zastosowanie do każdego dziecka, bez jakiegokolwiek dyskryminacji.

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich zatrudnionych kobiet, w tym do kobiet wykonujących nietypowe formy pracy zależnej.

2. Jednakże, każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, wyłączyć całkowicie lub częściowo z zakresu Konwencji ograniczone kategorie pracowników, jeżeli jej zastosowanie do nich może powodować szczególne problemy istotnej natury.

3. Każdy Członek, który korzysta z możliwości zapewnionych w poprzednim ustępie wymieni, w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji składanym zgodnie z Artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie pracowników w ten sposób wyłączonych i poda przyczyny ich wyłączenia. W swoich następnych sprawozdaniach, Członek przestawi środki podjęte w celu stopniowego rozszerzania postanowień Konwencji na te kategorie.

OCHRONA ZDROWIA

Artykuł 3

Każdy Członek, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjmie właściwe środki w celu zapewnienia, że kobiety w ciąży lub karmiące nie są zobowiązane do wykonywania pracy, która przez właściwą władzę została określona jako niebezpieczna dla zdrowia matki lub dziecka albo kiedy ocena tego stwarza poważne zagrożenie dla zdrowia matki lub dziecka.

URLOP MACIERZYŃSKI

Artykuł 4

1. Kobieta, do której ma zastosowanie niniejsza Konwencja, po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego lub innego właściwego zaświadczenia, jak to określa ustawodawstwo i praktyka krajowa, stwierdzającego przypuszczalną datę porodu, będzie upoważniona do urlopu macierzyńskiego nie krótszego niż 14 tygodni.

2. Długość okresu urlopu, o którym mowa powyżej, będzie określona przez każdego Członka w deklaracji towarzyszącej jego ratyfikacji niniejszej Konwencji.

3. Każdy Członek może następnie złożyć Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy dalszą deklarację wydłużającą okres urlopu macierzyńskiego.

4. Dla należytego uwzględnienia ochrony zdrowia matki i dziecka, urlop macierzyński będzie obejmował okres sześciu tygodni obowiązkowego urlopu po porodzie, chyba że zostanie to inaczej uzgodnione na szczeblu krajowym przez rząd i reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

5. Przedporodowa część urlopu będzie wydłużona o każdy okres przypadający między przewidywaną datą porodu a rzeczywistą datą porodu, bez jakiegokolwiek skracania obowiązkowej części urlopu poporodowego.

URLOP W PRZYPADKU CHOROBY LUB KOMPLIKACJI

Artykuł 5

Na podstawie zaświadczenia lekarskiego, będzie zapewniany dodatkowy urlop przed lub po okresie urlopu macierzyńskiego w przypadku choroby, komplikacji lub zagrożenia komplikacjami wynikającymi z ciąży lub porodu. Charakter i maksymalna długość takiego urlopu może być określona zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

ŚWIADCZENIA

Artykuł 6

1. Kobietom, które są nieobecne w pracy z powodu urlopu, o którym mowa w Artykułach 4 lub 5, będą zapewnione, zgodnie z ustawodawstwem i regulacjami krajowymi, albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, świadczenia pieniężne.

2. Świadczenia pieniężne będą na takim poziomie, który zapewnia, że kobieta może utrzymać siebie i dziecko we właściwych warunkach zdrowotnych i na stosownym poziomie życia.

3. Jeżeli, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, świadczenia pieniężne wypłacane w związku z urlopem, o którym mowa w Artykule 4, są oparte na poprzednich zarobkach, wysokość takich świadczeń nie będzie niższa niż dwie trzecie poprzednich zarobków kobiety lub takich zarobków, które są brane pod uwagę dla celów obliczania świadczeń.

4. Jeżeli, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, do określania świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z urlopem, o którym mowa w Artykule 4, używane są inne metody, wysokość takich świadczeń będzie porównywalna do wysokości wynikającej średnio ze stosowania poprzedniego ustępu.

5. Każdy Członek zapewni, aby warunki dla uzyskania świadczeń pieniężnych mogły być spełnione przez przeważającą większość kobiet, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja.

6. Jeżeli kobieta nie spełnia warunków uprawniających ją do otrzymywania, na podstawie ustawodawstwa i regulacji krajowych albo innego sposobu zgodnego z praktyką krajową, świadczeń pieniężnych, będzie ona uprawniona do adekwatnych świadczeń z funduszy pomocy socjalnej, pod warunkiem spełnienia wymogów niezbędnych dla uzyskania takiej pomocy.

7. Zgodnie z ustawodawstwem i przepisami krajowymi albo we wszelki inny sposób zgodny z praktyką krajową, kobiecie i dziecku zapewniane będą świadczenia medyczne. Świadczenia medyczne będą obejmowały opiekę przed porodem, w czasie porodu i po porodzie, jak również, kiedy to niezbędne, opiekę szpitalną.

8. W celu ochrony sytuacji kobiet na rynku pracy, świadczenia związane z urlopem, o którym mowa w Artykułach 4 i 5 będą zapewniane poprzez obowiązkowe ubez-

pieczenia socjalne lub fundusze publiczne albo w sposób określony przez ustawodawstwo i praktykę krajową. Pracodawca nie będzie indywidualnie odpowiedzialny za koszty bezpośrednie takiego świadczenia pieniężnego na rzecz zatrudnianej przez niego kobiety, chyba że wyraził na to zgodę, z wyjątkiem sytuacji, kiedy:

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

- a) stanowi tak ustawodawstwo lub praktyka Państwa Członkowskiego przed datą przyjęcia niniejszej Konwencji przez Międzynarodową Konferencję Pracy; lub
- b) jest to następnie uzgodnione na szczeblu krajowym przez rząd i reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

Artykuł 7

1. Członek, którego gospodarka i system zabezpieczenia społecznego są niewystarczająco rozwinięte, będzie uznawany za przestrzegającego Artykuł 6 ustęp 3 i 4, jeżeli świadczenia pieniężne są zapewniane na poziomie nie niższym niż świadczenia wypłacane w przypadku choroby lub czasowej niepełnosprawności, zgodnie z ustawodawstwem i regulacjami krajowymi.

2. Członek, który korzysta z możliwości zapewnionych w poprzednim ustępie wyjaśni, w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji, składanym zgodnie z Artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powody tego oraz wskaże poziom, na jakim zapewniane są świadczenia pieniężne. W swoich następnych sprawozdaniach, Członek przedstawi kroki podjęte w celu stopniowego podwyższania poziomu świadczeń.

OCHRONA ZATRUDNIENIA I NIEDYSRYMINOWANIE

Artykuł 8

1. Będzie ustanowione w ustawodawstwie lub regulacjach krajowych jako bezprawne, rozwiązanie przez pracodawcę zatrudnienia z kobietą w ciąży lub nieobecna z powodu urlopu, o którym mowa w Artykułach 4 i 5 albo podczas okresu następującego po jej powrocie do pracy, z wyjątkiem powodów nie związanych z ciążą lub porodem i jego konsekwencjami albo karmieniem dziecka. Ciężar udowodnienia, że powody zwolnienia nie są związane z ciążą lub porodem i jej konsekwencjami albo karmieniem dziecka będzie spoczywał na pracodawcy.

2. Kobieta, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ma zagwarantowane prawo do powrotu na to samo stanowisko lub stanowisko równoważne, wynagradzane według takiej samej stawki.

Artykuł 9

1. Każdy Członek podejmie właściwe środki w celu zapewnienia, że macierzyństwo nie stanowi podstawy dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym – pomimo Artykułu 2 ustęp 1 – w dostępie do zatrudnienia.

2. Środki, o których mowa w poprzednim ustępie będą obejmowały zakaz wymagania testu ciążowego lub zaświadczenia przeprowadzenia takiego testu, kiedy kobieta składa podanie o pracę, z wyjątkiem sytuacji, kiedy wymagane jest to przez ustawodawstwo lub regulacje krajowe w odniesieniu do pracy, która jest:

- a) zabroniona lub ograniczona dla kobiet w ciąży lub karmiących dzieci zgodnie z ustawodawstwem lub regulacjami krajowymi; lub
- b) jeżeli istnieje uznane lub znaczące zagrożenie dla zdrowia kobiety i dziecka.

MATKI KARMIĄCE DZIECI

Artykuł 10

1. Kobieta będzie miała prawo do co najmniej jednej przerwy dziennie lub dziennego skrócenia czasu pracy na karmienie dziecka.

2. Okres, kiedy przerwy na karmienie lub skrócenie czasu pracy jest dopuszczalne, ich liczba, długość przerw na karmienie oraz procedury skracania dziennego czasu pracy będą określone w ustawodawstwie i praktyce krajowej. Przerwy takie lub skrócenie dziennego czasu pracy będą liczone jako czas pracy i stosownie wynagradzane.

DOKONYWANIE OKRESOWEGO PRZEGLĄDU

Artykuł 11

Każdy Członek, po konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie dokonywał okresowego badania stosowności wydłużenia okresu urlopu, o którym mowa w Artykule 4 lub podwyższenia wysokości lub poziomu świadczeń pieniężnych, o których mowa w Artykule 6.

REALIZACJA

Artykuł 12

Niniejsza Konwencja będzie realizowana w drodze ustaw lub regulacji, z wyjątkiem sytuacji, kiedy nadawany jest ona realizowana w drodze innych środków, takich jak układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub decyzje sądowe albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

Artykuł 13

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą ochrony macierzyństwa (zrewidowaną), z 1952 r.

* * *

Artykuły 14–21: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 191

dotyczące rewizji Zalecenia dotyczącego ochrony macierzyństwa

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
i zebrana tam w dniu 30 maja 2000 r. na osiemdziesiątej ósmej sesji,
postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski w sprawie ochrony macierzyństwa, która
to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,
postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego
Konwencję dotyczącą ochrony macierzyństwa, z 2000 r. (zwaną dalej „Konwencją”),
przyjmuje dnia piętnastego czerwca dwutysięcznego roku następujące Zalecenie,
które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące ochrony macierzyństwa, z 2000 r.

URLOP MACIERZYŃSKI

- 1.1) Członkowie powinni popierać rozszerzanie okresu urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w Artykule 4 Konwencji, przynajmniej do 18 tygodni.
- 2) Powinno być przyjęte postanowienie dotyczące wydłużania urlopu macierzyńskiego w przypadku porodu mnogiego.
- 3) W zakresie, w jakim to możliwe, powinny być podjęte środki w celu zapewnienia, że kobieta jest uprawniona do swobodnego wyboru terminu, w jakim korzysta z nieobowiązkowej części jej urlopu macierzyńskiego przed lub po porodzie.

ŚWIADCZENIA

2. Jeżeli to praktykowane i po konsultacjach z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, świadczenia pieniężne, do których kobieta jest uprawniona podczas urlopu, o którym mowa w Artykule 4 i 5 Konwencji powinny wzrastać do pełnej kwoty poprzednich zarobków kobiety lub takich zarobków, które są brane pod uwagę dla celów obliczania świadczeń.

3. W zakresie, w jakim to możliwe, świadczenia medyczne, o których mowa w Artykule 6 ustęp 7 Konwencji powinny obejmować:

- a) pomoc udzielaną w gabinecie medycznym, w domu lub w szpitalu albo innym zakładzie medycznym przez lekarza podstawowej opieki zdrowotnej lub przez specjalistę;
- b) pomoc macierzyńską udzielaną przez wykwalifikowaną położną lub inne świadczenia zdrowotne z zakresu opieki około porodowej sprawowanej nad kobietą w ciąży, w czasie porodu i połogu oraz nad noworodkiem w domu lub w szpitalu albo innych podmiotach leczniczych;

- c) leczenie w szpitalu lub innym podmiocie leczniczym;
- d) wszelkie niezbędne środki farmaceutyczne i medyczne, badania i testy zalecane przez praktykującego lekarza lub inną wykwalifikowaną osobę; oraz
- e) opiekę dentystyczną i chirurgiczną.

FINANSOWANIE ŚWIADCZEŃ

4. Każda składka należna w ramach systemu obowiązkowego ubezpieczenia społecznego zapewniającego świadczenia macierzyńskie i wszelka opłata obliczana na podstawie zarobków, która jest pobierana w celu zapewnienia takich świadczeń, płacona bądź zarówno przez pracodawcę i pracownika bądź przez pracodawcę, powinna być płacona w odniesieniu do ogólnej liczby zatrudnionych mężczyzn i kobiet, bez rozróżnienia ze względu na płeć.

OCHRONA ZATRUDNIENIA I NIEDYSKRYMINACJA

5. Kobieta powinna być uprawniona do powrotu na poprzednie stanowisko lub stanowisko podobne wynagradzane na tym samym poziomie, po zakończeniu urlopu, o którym mowa w Artykule 5 Konwencji. Okres urlopu, o którym mowa w Artykułach 4 i 5 Konwencji powinien być uznawany za okres pracy dla określania jej praw.

OCHRONA ZDROWIA

6.1) Członkowie powinni podejmować środki w celu dokonywania oceny zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia kobiety ciężarnej lub karmiącej oraz jej dziecka w miejscu pracy. Wyniki oceny powinny być udostępniane zainteresowanej kobiecie.

2) W jakiegokolwiek z sytuacji, o których mowa w Artykule 3 Konwencji lub gdy określono poważne zagrożenie zgodnie z punktem 1) powyżej, powinny być podjęte środki w celu zapewnienia, na podstawie zaświadczenia lekarskiego jeżeli to właściwe, alternatywnej pracy w formie:

- a) eliminowania ryzyka;
- b) przystosowania warunków pracy;
- c) przeniesienia na inne stanowisko bez utraty wynagrodzenia, kiedy takie przystosowanie nie jest możliwe; lub
- d) płatnego urlopu, zgodnie z ustawodawstwem, regulacjami lub praktyką krajową, kiedy takie przeniesienie nie jest możliwe.

3) Środki, o których mowa w podpunkcie 2) powyżej powinny być w szczególności podjęte w odniesieniu do:

- a) ciężkiej pracy obejmującej ręczne podnoszenie, przenoszenie, popychanie lub przesuwanie ciężarów;
- b) pracy obejmującej narażenie na czynniki biologiczne, chemiczne lub fizyczne, które stanowią rozszerzające się zagrożenie zdrowia;
- c) pracy wymagającej szczególnej równowagi;
- d) pracy obejmującej wysiłek fizyczny ze względu na przedłużające się okresy siedzenia lub stania albo na nadmierne temperatury lub wibracje.

4) Kobieta w ciąży lub karmiąca nie powinna być zobowiązana do pracy nocnej, jeżeli zaświadczenie lekarskie stwierdza, iż jest ona niewłaściwa ze względu na jej ciężę lub karmienie.

5) Kobieta powinna zachować prawo do powrotu do swojej pracy lub pracy podobnej tak szybko jak jest to dla niej bezpieczne.

6) Kobieta powinna mieć prawo do opuszczenia miejsca pracy, jeżeli to niezbędne, po poinformowaniu pracodawcy, w celu przeprowadzenia badań lekarskich związanych z ciążą.

POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE MATEK KARMIĄCYCH

7. Po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego lub innego właściwego zaświadczenia, jak to określa ustawodawstwo i praktyka krajowa, częstotliwość i długość przerw na karmienie powinna być dostosowane do indywidualnych potrzeb.

8. Gdzie jest to możliwe i za porozumieniem między pracodawcą i zainteresowaną kobietą, powinno być możliwe łączenie czasu przeznaczanego na dzienne przerwy na karmienie, aby pozwolić na skrócenie czasu pracy na początku lub na końcu dnia pracy.

9. Gdzie jest to możliwe, powinno być przyjęte postanowienie w celu zapewnienia ułatwień do karmienia zgodnie z właściwymi warunkami higienicznymi w miejscu pracy lub w pobliżu miejsca pracy.

INNE RODZAJE URLOPU

10.1) W przypadku śmierci matki przed zakończeniem urlopu poporodowego, pracujący ojciec dziecka powinien być upoważniony do skorzystania z urlopu długości równej niewykorzystanej części poporodowego urlopu macierzyńskiego.

2) W przypadku choroby lub pobytu w szpitalu matki po porodzie i przed zakończeniem urlopu poporodowego oraz jeżeli matka nie może opiekować się dzieckiem, pracujący ojciec dziecka powinien być uprawniony do urlopu długości niewykorzystanej części poporodowego urlopu macierzyńskiego, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.

3) Zatrudniona kobieta lub ojciec dziecka powinien być uprawniony do urlopu rodzicielskiego w okresie następującym po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

4) Okres, w którym mogłyby być zapewniony urlop rodzicielski, długość urlopu i inne cechy, w tym wypłacanie świadczeń rodzicielskich, korzystanie i podział urlopu rodzicielskiego między pracujących rodziców, powinny być określone przez ustawodawstwo lub regulacje krajowe albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową.

5) Jeżeli ustawodawstwo i praktyka krajowa dopuszczają adopcję, adoptujący rodzice powinni mieć dostęp do systemu ochrony oferowanego przez niniejszą Konwencję, szczególnie jeżeli chodzi o urlop, świadczenia i ochronę zatrudnienia.

Konwencja Nr 184

dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 2001 r. na osiemdziesiątej dziewiątej sesji,

odnotowując zasady zawarte w stosownych międzynarodowych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy, w szczególności w Konwencji i Zaleceniu dotyczącym warunków pracy pracowników plantacji, z 1958 r., Konwencji i Zaleceniu dotyczącym świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., Konwencji i Zaleceniu dotyczącym inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r. Konwencji i Zaleceniu dotyczącym bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., Konwencji i Zaleceniu dotyczącym służb medycyny pracy, z 1985 r. oraz Konwencji i Zaleceniu dotyczącym bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r.,

podkreślając potrzebę wszechstronnego podejścia do rolnictwa i wzięcia pod uwagę szerszych ram zasad zawartych w innych instrumentach MOP mających zastosowanie do tego sektora, w szczególności Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. oraz Konwencji dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.,

odnotowując Trójstronną Deklarację Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej, jak również stosowne kodeksy praktyki, w szczególności Kodeks praktyki dotyczący rejestrowania i notyfikowania wypadków i chorób zawodowych, z 1996 r. oraz Kodeks praktyki dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w leśnictwie, z 1998 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca dwutysięcznego pierwszego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie, z 2001 r.

¹ Data wejścia w życie: 20 września 2003 r.

I. ZAKRES

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „rolnictwo” obejmuje czynności rolnicze i leśne, prowadzone w przedsiębiorstwach rolniczych, w tym uprawę roślin, prace leśne, hodowlę zwierząt i owadów, wstępne przetwarzanie produktów rolniczych i zwierzęcych przez lub w imieniu osoby prowadzącej przedsiębiorstwa, jak również używanie i utrzymanie maszyn, wyposażenia, urządzeń, narzędzi i instalacji rolniczych, w tym każdy proces, składowanie, obsługę lub transportowanie w przedsiębiorstwie rolniczym, które są bezpośrednio związane z produkcją rolniczą.

Artykuł 2

Dla celów niniejszej Konwencji określenie „rolnictwo” nie obejmuje:

- a) gospodarowania na własne utrzymanie się;
- b) procesów przemysłowych, które wykorzystują produkty rolnicze jako surowce i działań związanych; oraz
- c) przemysłowej eksploatacji lasów.

Artykuł 3

1. Właściwa władza Członka, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, po konsultacjach z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) może wyłączyć z zakresu stosowania niniejszej Konwencji lub niektórych jej postanowień, pewne przedsiębiorstwa rolnicze lub pewne kategorie pracowników, jeżeli powodują one szczególnie problemy o znaczącym charakterze; i
- b) będzie, w przypadku takich wyłączeń, sporządzać plany stopniowego obejmowania wszystkich przedsiębiorstw i wszystkich kategorii pracowników.

2. Każdy Członek wymieni, w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji przedkładanym zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszystkie wyłączenia, których dokonano zgodnie z ustępem 1a) niniejszego Artykułu wraz z podaniem przyczyn takich wyłączeń. W następnych sprawozdaniach, przedstawi środki podjęte w celu stopniowego rozszerzania postanowień Konwencji na zainteresowanych pracowników.

II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 4

1. W świetle warunków i praktyki krajowej oraz po konsultacjach z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, Członkowie przyjmą, będą realizowali i dokonywali okresowego przeglądu wszechstronnej polityki krajowej dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie. Celem tej polityki będzie zapobieganie wypadkom i zagrożeniom zdrowia wynikającym, związanym lub występującym w trakcie pracy, poprzez eliminowanie, minimalizowanie lub kontrolowanie zagrożeń w rolniczym środowisku pracy.

2. W tym celu ustawodawstwo i przepisy krajowe:

- a) wyznaczają właściwą władzę odpowiedzialną za realizowanie polityki oraz stosowanie ustawodawstwa i przepisów krajowych dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego w rolnictwie;

- b) określa prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego w rolnictwie;
- c) ustanowią mechanizmy koordynowania pomiędzy sektorami wśród stosownych władz i organów w sektorze rolnym oraz zdefiniują ich funkcje i obowiązki, z uwzględnieniem ich uzupełniania się oraz krajowych warunków i praktyki.

3. Wyznaczona właściwa władza zapewni, zgodnie z ustawodawstwem i przepisami krajowymi, środki naprawcze i stosowne sankcje, w tym, gdzie to właściwe, zawieszenie lub ograniczenie takich czynności rolniczych, które stanowią nieuchronne zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, do czasu kiedy warunki powodujące zawieszenie lub ograniczenie zostaną poprawione.

Artykuł 5

1. Członkowie zapewnią, że istnieje stosowny i właściwy system inspekcji rolniczych miejsc pracy i że jest on wyposażony we właściwe środki.

2. Zgodnie z ustawodawstwem krajowym właściwa władza może powierzyć, na zasadach pomocniczych, pewne funkcje inspekcyjne na szczeblu regionalnym lub lokalnym, właściwym służbom rządowym, instytucjom publicznym lub prywatnym albo może połączyć te służby lub instytucje w wykonywaniu takich funkcji.

III. ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE OGÓLNI

Artykuł 6

1. Jeżeli jest to zgodne z ustawodawstwem i przepisami krajowymi, pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdej sytuacji związanej z pracą.

2. Ustawodawstwo i przepisy krajowe albo właściwa władza, będą stanowić, że kiedykolwiek w rolniczym miejscu pracy prowadzi działania dwóch lub więcej pracodawców albo kiedykolwiek dwóch lub więcej pracodawców albo jedna lub więcej osób pracujących na własny rachunek, będą oni współpracować przy przestrzeganiu wymogów dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia. Gdzie to stosowne, właściwa władza określi ogólne procedury takiej współpracy.

Artykuł 7

W celu przestrzegania polityki krajowej, o której mowa w artykule 4 Konwencji, ustawodawstwo i przepisy krajowe albo właściwa władza ustanowi, z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa i charakteru jego działania, że pracodawca:

- a) będzie przeprowadzał właściwe oszacowanie ryzyka związanego z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników oraz na podstawie tych wyników, przyjmował środki prewencyjne i ochronne w celu zapewnienia, że wszystkie czynności rolnicze, miejsca pracy, maszyny, wyposażenie, środki chemiczne, narzędzia i procesy pozostające pod kontrolą pracodawcy są, we wszystkich warunkach, w jakich mają być wykorzystywane, bezpieczne i zgodne z określonymi standardami bezpieczeństwa i zdrowia; i
- b) zapewni, że zabezpieczone jest wszystkim pracownikom w rolnictwie, z uwzględnieniem ich poziomu wykształcenia i różnic językowych, adekwatne i właściwe szkolenie, w tym na temat bezpieczeństwa i zdrowia oraz niezbędne poradnictwo

lub nadzór, informacje dotyczące zagrożeń i ryzyka związanego z ich pracą oraz działanie, jakie ma być podjęte dla ich ochrony;

- c) będzie podejmował natychmiastowe kroki w celu powstrzymania działalności, kiedy istnieje nieuchronne i poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz, jeżeli to właściwe, ewakuowania pracowników.

Artykuł 8

1. Pracownicy w rolnictwie będą mieli prawo do:

- a) informacji i konsultacji w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia, w tym zagrożeń wynikających z nowych technologii;
- b) udziału w stosowaniu i dokonywaniu przeglądu środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia i, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, wybierania swoich przedstawicieli w komitetach do spraw bezpieczeństwa i zdrowia;
- c) oddalenia się z miejsca zagrożenia wynikającego z ich działań w pracy, kiedy mają uzasadnione przekonanie, że istnieje nieuchronne lub poważne zagrożenie ich bezpieczeństwa i zdrowia oraz niezwłocznego poinformowania zwierzchnika. Nie powinni oni cierpieć niekorzyści wynikających z tych działań.

2. Pracownicy w rolnictwie i ich przedstawiciele będą mieli obowiązek przestrzegania określonych środków w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia oraz współpracy z pracodawcami w celu umożliwienia pracodawcom wypełniania ich obowiązków i powinności.

3. Procedury wykonywania praw i obowiązków, o których mowa w ustępach 1 i 2 będą ustanowione przez ustawodawstwo i przepisy krajowe, właściwą władzę, układy zbiorowe lub w inny właściwy sposób.

4. Jeżeli postanowienia niniejszej Konwencji są realizowane jak to stanowi ustęp 3, będą miały miejsce uprzednie konsultacje z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

BEZPIECZEŃSTWO MASZYN I ERGONOMIA

Artykuł 9

1. Ustawodawstwo i przepisy krajowe albo właściwa władza, będą określały, że maszyny, wyposażenie, w tym środki ochrony osobistej, urządzenia i narzędzia ręczne wykorzystywane w rolnictwie są zgodne z krajowymi lub innymi uznanymi standardami bezpieczeństwa i zdrowia oraz że są właściwie zainstalowane, utrzymywane i nadzorowane.

2. Właściwa władza podejmie środki w celu zapewnienia, że producenci, importery i dostawcy przestrzegają standardów, o których mowa w ustępie 1 oraz zapewniają użytkownikom i, na życzenie, właściwej władzy, w oficjalnym języku lub językach państwa korzystającego, adekwatne i stosowne informacje, w tym znaki ostrzegające o zagrożeniu.

3. Pracodawcy zapewnią, żeby pracownicy otrzymywali i rozumieli, przekazywane przez producentów, importerów i dostawców, informacje na temat bezpieczeństwa i zdrowia.

Artykuł 10

Ustawodawstwo i przepisy krajowe będą określały, że maszyny i wyposażenie rolnicze:

- a) będą używane tylko do takiej pracy, do której są przeznaczone, chyba że ich użycie w innym celu niż ten, do którego je przeznaczone, zostało określone jako bezpieczne zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz w szczególności, że nie będą używane do transportu ludzi, chyba że są przeznaczone lub przystosowane do przewozu osób; i
- b) będą obsługiwane przez przeszkolone i kompetentne osoby, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

OBSŁUGIWANIE I TRANSPORT MATERIAŁÓW

Artykuł 11

1. Właściwa władza, po konsultacjach z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, ustanowi wymogi w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy obsłudze i transporcie materiałów, w szczególności przy ręcznym obsłudze. Wymogi takie będą oparte na ocenie ryzyka, standardach technicznych i opinii lekarskiej, z uwzględnieniem wszystkich stosownych warunków, w jakich praca jest wykonywana zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

2. Od pracowników nie będzie się wymagać ani nie będzie się im zezwalać na ręczne obsługiwanie lub transportowanie ładunku, który z powodu ciężaru lub charakteru może stanowić zagrożenie dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.

WŁAŚCIWE ZARZĄDZANIE SUBSTANCJAMI CHEMICZNYMI

Artykuł 12

1. Właściwa władza podejmie środki, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, w celu zapewnienia, że:

- a) istnieje właściwy krajowy lub inny system zatwierdzony przez właściwą władzę, ustalający specyficzne kryteria w odniesieniu do importu, klasyfikowania, opakowania i znakowania substancji chemicznych używanych w rolnictwie oraz zakazywania lub ograniczania ich używania;
- b) ci, którzy produkują, importują, dostarczają, sprzedają, przewożą, przechowują lub pozbywają się substancji chemicznych używanych w rolnictwie, przestrzegają krajowych lub innych uznanych standardów bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapewniają użytkownikom i, na życzenie, właściwej władzy, stosowne i należyte informacje w stosownym oficjalnym języku lub językach państwa; i
- c) istnieje właściwy system bezpiecznego zbierania, utylizowania i pozbywania się odpadów chemicznych, przeterminowanych środków chemicznych i pustych kontenerów po substancjach chemicznych tak, aby uniknąć ich wykorzystania dla innych celów oraz wyeliminowania lub zminimalizowania zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia oraz środowiska.

Artykuł 13

1. Ustawodawstwo i przepisy krajowe lub właściwa władza zapewni, że istnieją środki prewencyjne i ochronne w zakresie używania substancji chemicznych oraz postępowania z odpadami chemicznymi na szczeblu przedsiębiorstwa.

2. Środki te będą obejmowały m.in.:

- a) przygotowywanie, obsługiwanie, stosowanie, przechowywanie i transport substancji chemicznych;
- b) działania rolnicze prowadzące do uwalniania substancji chemicznych;
- c) utrzymanie, naprawę i czyszczenie wyposażenia i kontenerów po substancjach chemicznych; i
- d) pozbywanie się pustych kontenerów oraz posługiwanie się i pozbywanie się odpadów chemicznych i przestarzałych substancji chemicznych.

HODOWLA ZWIERZĄT I OCHRONA PRZED ZAGROŻENIAMI BIOLOGICZNYMI

Artykuł 14

Ustawodawstwo i przepisy krajowe zapewnią, że zagrożenie infekcją, alergią lub zatruciem będzie wyeliminowane lub ograniczone do minimum, kiedy używane są czynniki biologiczne oraz prowadzone są czynności związane z obsługiwaniem zwierząt, terenów hodowli zwierząt i stajni są zgodne z krajowymi lub innymi określonymi standardami w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia.

INSTALACJE ROLNICZE

Artykuł 15

Budowa, utrzymanie i naprawa instalacji rolniczych powinna być zgodna z ustawodawstwem krajowym, regulacjami i wymogami w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia.

IV. INNE POSTANOWIENIA

MŁODZI PRACOWNICY I PRACA NIEBEZPIECZNA

Artykuł 16

1. Minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia w rolnictwie, które ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich jest wykonywane, może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia osób młodych, nie będzie niższy niż 18 lat.

2. Rodzaje zatrudnienia lub pracy, do których ma zastosowanie ustęp 1, będą określone przez ustawodawstwo i przepisy krajowe lub przez właściwą władzę, po konsultacjach z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

3. Pomimo postanowień ustępu 1, ustawodawstwo lub przepisy krajowe albo właściwa władza może, po konsultacjach z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców, pracowników, zezwolić na wykonywanie pracy, o której mowa w tym ustępie, od 16 lat, pod warunkiem, że zapewnione jest właściwe początkowe szkolenie i że bezpieczeństwo i zdrowie młodych pracowników jest w pełni chronione.

PRACOWNICY CZASOWI I SEZONOWI

Artykuł 17

Będą podjęte środki w celu zapewnienia, że pracownicy czasowi i sezonowi mają zapewnioną taką samą ochronę w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, jaka jest zapewniona porównywalnym pracownikom zatrudnionym w rolnictwie w pełnym wymiarze czasu pracy.

PRACUJĄCE KOBIETY PRZED I PO PORODZIE

Artykuł 18

Będą podjęte środki w celu zapewnienia, że uwzględniane są specyficzne potrzeby pracujących w rolnictwie kobiet w odniesieniu do ciąży, okresu karmienia i ochrony zdrowia związanego z prokreacją.

UŁATWIENIA W ZAKRESIE OPIEKI I ZAKWATEROWANIA

Artykuł 19

Ustawodawstwo i przepisy krajowe lub właściwa władza, będą określały, po konsultacjach z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) bezpłatne zapewnianie pracownikowi właściwych ułatwień w zakresie opieki; i
- b) minimalne standardy w zakresie zakwaterowania pracowników, od których za względu na charakter pracy, wymaga się czasowego lub stałego zamieszkania w przedsiębiorstwie.

ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE CZASU PRACY

Artykuł 20

Czas pracy, praca nocna i okresy wypoczynku pracowników w rolnictwie będzie zgodny z ustawodawstwem i przepisami krajowymi albo układami zbiorowymi.

UBEZPIECZENIE OD WYPADKÓW I CHORÓB ZAWODOWYCH

Artykuł 21

1. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, pracownicy w rolnictwie będą objęci systemem ubezpieczenia lub systemem zabezpieczenia społecznego od wypadków i chorób zawodowych, jak również od inwalidztwa i innych związanych z pracą zagrożeń dla zdrowia, zapewniającym ochronę, która jest przynajmniej równoważna ochronie, z jakiej korzystają pracownicy w innych sektorach.

2. Systemy takie mogą stanowić albo część systemu krajowego lub mieć wszelką inną właściwą formę zgodną z ustawodawstwem i praktyką krajową.

* * *

Artykuły 22–29: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 192

dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 2001 r. na osiemdziesiątej dziewiątej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie, z 2001 r. (zwaną dalej Konwencją),

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca dwutysięcznego pierwszego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie, z 2001 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. W celu realizowania artykułu 5 Konwencji, powinny być podjęte, w świetle zasad zawartych w Konwencji i Zaleceniu dotyczącym inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r., środki dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie.

2. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zapewniać odpowiednią ochronę w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia dla swoich pracowników w rolnictwie we wszystkich swoich zakładach, bez dyskryminowania i bez względu na miejsce lub państwo, w którym mają siedzibę, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową oraz Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej.

II. KONTROLA BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA ZAWODOWEGO

3.1. Właściwa władza wyznaczona do realizowania krajowej polityki, o której mowa w artykule 4 Konwencji powinna, po konsultacjach z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników:

- a) określać główne problemy, ustanawiać priorytety działania, rozwijać skuteczne metody ich realizowania oraz dokonywać okresowej oceny rezultatów; i
- b) określać środki zapobiegania i kontroli zagrożeń zawodowych w rolnictwie:
 - i) z uwzględnieniem postępu technologicznego i wiedzy w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia, jak również stosownych standardów, wytycznych i kodeksów praktyki przyjętych przez uznane organizacje krajowe lub międzynarodowe;

- ii) z uwzględnieniem potrzeby ochrony środowiska ogólnego przed wpływem czynności rolniczych; i
 - iii) określając kroki, jakie mają być podjęte w celu zapobiegania lub kontrolowania zagrożenia chorobami endemicznymi pracowników w rolnictwie; i
 - iv) określając, że żaden pracownik nie powinien wykonywać pracy niebezpiecznej na odizolowanym lub zamkniętym obszarze albo bez właściwej możliwości porozumienia się i pomocy;
- c) przygotowywać wytyczne dla pracodawców i pracowników.

2. W celu realizowania artykułu 4 Konwencji, właściwa władza powinna:

- a) przyjąć postanowienia w sprawie stopniowego rozszerzania właściwych służb zdrowia zawodowego na pracowników w rolnictwie; i
- b) ustanowić procedury rejestrowania i notyfikowania wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie, w szczególności w celu zbierania danych statystycznych, realizowania polityki krajowej oraz rozwijania programów zapobiegawczych na szczeblu przedsiębiorstwa; i
- c) promować, w celu zaspokajania potrzeb pracodawców i pracowników w rolnictwie, bezpieczeństwo i zdrowie w rolnictwie poprzez programy i materiały edukacyjne.

4.1. W celu realizowania artykułu 7 Konwencji, właściwa władza powinna ustanowić krajowy system kontrolowania bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego, który powinien obejmować zarówno kontrolowanie zdrowia pracowników, jak i kontrolowanie środowiska pracy.

2. System ten powinien obejmować niezbędną ocenę ryzyka i, gdzie to jest właściwe, środki prewencyjne i kontroli w odniesieniu m.in. do:

- a) niebezpiecznych substancji chemicznych i odpadów;
- b) toksycznych, zakaźnych lub uczuleniowych czynników biologicznych i odpadów;
- c) drażniących lub toksycznych oparów;
- d) niebezpiecznych pyłów;
- e) substancji lub czynników rakotwórczych;
- f) hałasu i wibracji;
- g) ekstremalnych temperatur;
- h) ultrafioletowego promieniowania słonecznego;
- i) chorób przenoszonych przez zwierzęta;
- j) kontaktu z dzikimi lub jadowitymi zwierzętami;
- k) używania maszyn i wyposażenia, w tym środków ochrony osobistej;
- l) ręcznego obsługiwanie lub transportu ładunków;
- m) intensywnych lub długotrwałych wysiłków fizycznych i umysłowych, związanego z pracą stresu oraz niewłaściwych pozycji w pracy; i
- n) zagrożenia wynikającego ze stosowania nowych technologii.

3. Powinny być przyjęte, gdzie to właściwe, specjalne środki kontroli zdrowia pracowników młodych, kobiet ciężarnych i wychowujących dzieci oraz pracowników w podeszłym wieku.

III. ŚRODKI PREWENCYJNE I OCHRONNE

Ocena ryzyka i zarządzanie

5. W celu realizowania artykułu 7 Konwencji, pakiet środków dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia na szczeblu przedsiębiorstwa powinien obejmować:

- a) służby bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) ocenę ryzyka i zarządzanie środkami według następujących priorytetów:
 - i) eliminowanie ryzyka;
 - ii) kontrola ryzyka u źródła;
 - iii) minimalizowanie ryzyka za pomocą takich środków, jak opracowanie bezpiecznych systemów pracy, wprowadzenie środków technicznych i organizacyjnych oraz bezpiecznych praktyk i szkolenia; i
 - iv) jeżeli ryzyko pozostaje, zapewnianie i używanie, bezpłatnych dla pracownika, środków ochrony osobistej i odzieży ochronnej;
- c) środki zajmowania się wypadkami i krytycznymi sytuacjami, w tym pierwsza pomoc i dostęp do właściwego transportu do ułatwień medycznych;
- d) procedury rejestrowania i notyfikowania wypadków i chorób;
- e) właściwe środki w celu ochrony osób obecnych na obszarze rolniczym, społeczności w jego sąsiedztwie oraz otaczającego środowiska ogólnego przed ryzykiem, które może powstać z danej działalności rolniczej, tzn. wywoływanego przez odpady agrochemiczne, odpady zwierząt domowych, zanieczyszczenie gleby i wody, wyjałowienie gleby oraz zmiany topograficzne; i
- f) środki w celu zapewnienia, że wykorzystywana technologia jest dostosowana do klimatu, organizacji pracy i praktyk pracy.

Bezpieczeństwo maszyn i ergonomia

6. W celu realizowania artykułu 9 Konwencji, powinny być podjęte środki dla zapewnienia właściwego doboru i przystosowania technologii, maszyn i wyposażenia, w tym środków ochrony osobistej, z uwzględnieniem lokalnych warunków państw korzystających, a w szczególności implikacji ergonomicznych i wpływu klimatu.

Właściwe zarządzanie substancjami chemicznymi

7.1. Przewidziane środki dotyczące właściwego zarządzania substancjami chemicznymi w rolnictwie powinny być przyjęte w świetle zasad Konwencji i Zalecenia dotyczącego bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, z 1990 r. i innych stosownych międzynarodowych standardów technicznych.

2. W szczególności, środki prewencyjne i ochronne, jakie mają być podjęte na szczeblu przedsiębiorstwa, powinny obejmować:

- a) bezpłatne dla pracownika, stosowne wyposażenie ochrony osobistej oraz odzież ochronną i pomieszczenia do mycia dla osób używających substancji chemicznych oraz dla utrzymania i czyszczenia wyposażenia osobistej ochrony i zastosowania;
- b) spryskiwanie i środki ostrożności po spryskiwaniu na terenach, gdzie używane są substancje chemiczne, w tym środki w celu zapobiegania zanieczyszczeniu żywności, źródeł wody pitnej, do mycia i nawadniania;

- c) posługiwanie się i pozbywanie się niebezpiecznych odpadów, które nie są dłużej potrzebne oraz kontenerów, które zostały opróżnione, ale które mogą zawierać pozostałości po niebezpiecznych substancjach chemicznych, w sposób który eliminuje lub minimalizuje zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz środowiska, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową;
- d) utrzymywanie rejestru stosowania używanych w rolnictwie pestycydów; i
- e) stałe szkolenie pracowników w rolnictwie obejmujące, jeżeli to właściwe, szkolenia na temat praktyk i procedur lub zagrożeń oraz na temat środków ostrożności, jakie mają być podjęte w związku z używaniem substancji chemicznych w pracy.

Hodowla zwierząt i ochrona przed zagrożeniami biologicznymi

8. W celu realizowania artykułu 14 Konwencji, środki dotyczące posługiwania się czynnikami biologicznymi powodującymi zagrożenie zakażenia, alergii lub zatrucia oraz środki dotyczące hodowania zwierząt powinny obejmować:

- a) zgodne z ustępem 5, środki na rzecz oszacowania ryzyka w celu eliminowania, zapobiegania lub zmniejszania zagrożenia biologicznego;
- b) kontrolowanie i badanie zwierząt, zgodnie ze standardami weterynaryjnymi oraz ustawodawstwem i praktyką krajową, w zakresie chorób przenoszonych na człowieka;
- c) środki ochronne przy hodowaniu zwierząt i, gdzie to właściwe, zapewnienia właściwego wyposażenia ochronnego i odzieży;
- d) środki ochronne przy używaniu czynników biologicznych i, gdzie to niezbędne, zapewnienie właściwego wyposażenia i odzieży;
- e) uodparnianie, jeżeli to właściwe, pracowników hodujących zwierzęta;
- f) zapewnienie środków dezynfekcyjnych i ułatwień umożliwiających mycie oraz utrzymanie i czyszczenie wyposażenia ochrony osobistej i odzieży;
- g) zapewnienie pierwszej pomocy, odtrutek i innych procedur na wypadek niebezpieczeństwa w przypadku kontaktu z chorymi zwierzętami, owadami i roślinami;
- h) środki bezpieczeństwa w obchodzeniu się, zbieraniu, przechowywaniu i pozbywaniu się obornika i odpadów;
- i) środki bezpieczeństwa w obchodzeniu się i pozbywaniu się padliny zakażonych zwierząt, w tym czyszczenie i dezynfekcja skażonych obszarów; i
- j) informacje dotyczące bezpieczeństwa, w tym znaki ostrzegawcze i szkolenie pracowników hodujących zwierzęta.

Instalacje rolnicze

9. W celu realizowania artykułu 15 Konwencji, wymogi w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia dotyczące instalacji rolniczych powinny określać specyficzne standardy techniczne w dziedzinie budynków, struktur, barier, płotów i terenów ogrodzonych.

Ułatwienia w zakresie opieki i zakwaterowania

10. W celu realizowania artykułu 19 Konwencji, pracodawcy, jeżeli to właściwe i zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, powinni zapewnić pracownikom w rolnictwie:

- a) właściwe dostarczanie bezpiecznej wody pitnej;
- b) miejsca przeznaczone do przechowywania i czyszczenia odzieży ochronnej;
- c) miejsca przeznaczone do spożywania posiłków, i jeżeli to praktykowane, opieki nad dziećmi w miejscu pracy;
- d) odrębne dla pracujących mężczyzn i kobiet urządzenia sanitarne lub zapewnienie oddzielnego z nich korzystania; i
- e) transport związany z pracą.

IV. INNE POSTANOWIENIA

Pracujące kobiety

11. W celu realizowania artykułu 18 Konwencji, powinny być podjęte środki w celu zapewnienia oceny ryzyka w miejscu pracy dla bezpieczeństwa i zdrowia kobiet ciężarnych lub kobiet opiekujących się dziećmi oraz dla ochrony zdrowia kobiet związanej z prokreacją.

Rolnicy pracujący na własny rachunek

12.1. Z uwzględnieniem, jeżeli to właściwe, poglądów reprezentatywnych organizacji rolników pracujących na własny rachunek, Członkowie powinni sporządzać plany stopniowego rozszerzania na rolników pracujących na własny rachunek, ochrony przyznanej w niniejszej Konwencji.

2. W tym celu, ustawodawstwo i przepisy krajowe powinny określać prawa i obowiązki rolników pracujących na własny rachunek w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie.

3. W świetle warunków i praktyki krajowej, podczas formułowania, realizacji i okresowych przeglądów krajowej polityki, o której mowa w artykule 4 Konwencji, powinny być, jeżeli to właściwe, brane pod uwagę, poglądy reprezentatywnych organizacji rolników pracujących na własny rachunek.

13.1. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, właściwa władza powinna podjąć środki w celu zapewnienia, że rolnicy pracujący na własny rachunek korzystają z ochrony w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, która jest przyznana w niniejszej Konwencji.

2. Środki takie powinny obejmować:

- a) zapewnienie stopniowego rozszerzania na rolników pracujących w rolnictwie na własny rachunek właściwych zawodowych służb zdrowia;
- b) stopniowy rozwój procedur obejmowania rolników pracujących na własny rachunek rejestrowaniem i notyfikowaniem wypadków i chorób zawodowych; i
- c) rozwój wytycznych, programów i materiałów szkoleniowych oraz właściwego doradztwa i szkolenia rolników pracujących na własny rachunek obejmujące m.in.:
 - i) ich bezpieczeństwo i zdrowie oraz bezpieczeństwo i zdrowie osób z nimi pracujących, jeżeli chodzi o zagrożenia związane z pracą, w tym zagrożenie dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi, wybór i korzystanie z substancji chemicznych oraz czynników biologicznych, opracowanie bezpiecznych systemów

pracy i wyboru, korzystanie i utrzymanie wyposażenia ochrony osobistej, maszyn, narzędzi oraz urządzeń; i

ii) ochronę dzieci przed angażowaniem ich przy czynnościach niebezpiecznych.

14. Jeżeli warunki gospodarcze, społeczne i administracyjne nie pozwalają na włączenie rolników pracujących na własny rachunek i ich rodzin do krajowego lub dobrowolnego systemu ubezpieczenia, Członkowie powinni podjąć środki w celu stopniowego obejmowania ich poziomem ochrony zapewnionym w artykule 21 Konwencji. Powinno to być osiągnięte za pomocą:

- a) rozwijania specjalnych systemów ubezpieczenia lub funduszy; albo
- b) dostosowywania istniejących systemów zabezpieczenia społecznego.

15. W celu realizowania powyższych środków dotyczących rolników pracujących na własny rachunek, należy zwrócić uwagę na specjalną sytuację:

- a) drobnych najemców i dzierżawców;
- b) drobnych właścicieli-pracowników;
- c) osób uczestniczących w spółdzielczych przedsiębiorstwach rolnych, takich jak członkowie spółdzielni rolniczych;
- d) członków rodzin, jak to określa ustawodawstwo i praktyka krajowa;
- e) rolników gospodarujących na własne utrzymanie;
- f) innych pracowników pracujących w rolnictwie na własny rachunek, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Zalecenie Nr 193

dotyczące promowania spółdzielni

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 2002 r. na dziewięćdziesiątej sesji,

dostrzegając znaczenie spółdzielni w tworzeniu miejsc pracy, uruchamianiu środków, stymulowaniu inwestycji, jak również ich wkład w gospodarkę,

uznając, że spółdzielnie w swoich różnorodnych formach promują najpełniejsze uczestnictwo w rozwoju ekonomicznym i społecznym wszystkich ludzi,

uznając, że globalizacja stwarza nowe i różnorodne trudności, problemy, wyzwania i szanse dla spółdzielni, oraz że niezbędne są silniejsze formy solidarności ludzkiej na szczeblu krajowym i międzynarodowym w celu ułatwienia bardziej sprawiedliwego podziału korzyści płynących z globalizacji,

biorąc pod uwagę Deklarację dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy, przyjętą przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas jej osiemdziesiątej szóstej sesji (1998 r.),

zwracając uwagę na prawa i zasady zawarte w międzynarodowych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy, w szczególności w Konwencji dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, z 1951 r., Konwencji dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r., Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji i Zaleceniu dotyczących organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, z 1975 r., Konwencji i Zaleceniu dotyczących roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., Zaleceniu dotyczącym polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r. i w Zaleceniu dotyczącym ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, z 1998 r. oraz w Konwencji dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.,

przypominając zasadę zawartą w Deklaracji Filadelfijskiej, że „praca nie jest towarem”,

przypominając, że zapewnienie godnej pracy pracownikom we wszystkich krajach jest podstawowym celem Międzynarodowej Organizacji Pracy,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące promowania spółdzielni, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji, i

ustaliwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca dwutysięcznego drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące promowania spółdzielni, z 2002 r.

I. ZAKRES, DEFINICJA I CELE

1. Uznaje się, że spółdzielnie działają we wszystkich sektorach gospodarki. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich typów i form spółdzielni.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „spółdzielnia” oznacza autonomiczne zrzeszenie osób, które dobrowolnie łączą się w celu zaspokajania swoich wspólnych potrzeb i aspiracji gospodarczych, społecznych i kulturalnych poprzez wspólnie posiadane i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo.

3. Należy zachęcać do wzmacniania tożsamość spółdzielni w oparciu o zasady:

- a) spółdzielczych wartości samopomocy, samoodpowiedzialności, demokracji, równości, sprawiedliwości i solidarności, jak również wartości etycznych uczciwości, otwartości, odpowiedzialności społecznej i troski o innych; oraz
- b) zasad spółdzielczych, takich, jakie zostały ustalone przez międzynarodowy ruch spółdzielczy i o których mowa w Załączniku do niniejszego Zalecenia. Zasady te są następujące: dobrowolne i otwarte członkostwo, demokratyczna kontrola członkowska, ekonomiczne uczestnictwo członków, autonomia i niezależność, kształcenie, szkolenie i informacja, współpraca pomiędzy spółdzielniami oraz troska o społeczność lokalną.

4. Należy podjąć kroki na rzecz wspierania spółdzielni we wszystkich krajach, bez względu na poziom ich rozwoju, w celu pomocy tym spółdzielniom i ich członkom w:

- a) tworzeniu i rozwijaniu działalności przynoszącej dochód oraz trwale i godne zatrudnienie;
- b) rozwijaniu ludzkich umiejętności oraz wiedzy o wartościach, zaletach i korzyściach płynących ze spółdzielczości poprzez kształcenie i szkolenie;
- c) rozwijaniu swojego potencjału gospodarczego, w tym przedsiębiorczości i umiejętności zarządzania;
- d) umacnianiu swojej konkurencyjności, jak również w zdobywaniu dostępu do rynków i do finansów instytucjonalnych;
- e) zwiększaniu oszczędności i inwestycji;
- f) poprawie społecznych i ekonomicznych warunków życia, biorąc pod uwagę potrzebę wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji;
- g) przyczynianiu się do zrównoważonego rozwoju ludzkości; oraz
- h) tworzeniu i rozwoju realnego i dynamicznego, odrębnego sektora gospodarki obejmującego spółdzielnie, odpowiadającego na potrzeby społeczne i ekonomiczne społeczności.

5. Należy wspierać podejmowanie szczególnych środków umożliwiających spółdzielniom, jako przedsiębiorstwom i organizacjom inspirowanym solidarnością, reali-

zowanie potrzeb swoich członków i potrzeb społeczeństwa, w tym potrzeb grup będących w niekorzystnym położeniu, w celu osiągnięcia ich integracji społecznej.

II. RAMY POLITYKI I ROLA RZĄDÓW

6. Równowaga w społeczeństwie wymaga istnienia silnych sektorów publicznego i prywatnego, jak również silnego sektora spółdzielczego, organizacji pomocy wzajemnej, społecznych i pozarządowych. W tym kontekście rządy powinny wspierać spółdzielnie poprzez politykę i rozwiązania prawne, zgodne z charakterem i funkcją spółdzielni oraz uwzględniające wartości i zasady spółdzielcze wymienione w ustępie 3. Ta polityka i rozwiązania prawne powinny:

- a) tworzyć rozwiązania instytucjonalne w celu umożliwienia rejestrowania spółdzielni w możliwie szybki, łatwy, niekosztowny i efektywny sposób;
- b) promować politykę mającą na celu umożliwianie tworzenia w spółdzielniach właściwych rezerw, z których przynajmniej część byłaby nie do podziału, oraz funduszy solidarności;
- c) zapewnić wprowadzenie środków nadzoru nad spółdzielniami, na warunkach zgodnych z charakterem i funkcjami spółdzielni, respektujących ich autonomię, zgodnych z ustawodawstwem i praktyką krajową i nie mniej korzystnych, niż środki stosowane wobec innych form przedsiębiorstw i organizacji społecznych;
- d) ułatwiać wstępowanie spółdzielni do struktur spółdzielczych odpowiadających potrzebom członków spółdzielni; oraz
- e) wspierać rozwój spółdzielni jako autonomicznych i samorządnych przedsiębiorstw, zwłaszcza w tych dziedzinach, w których spółdzielnie mają ważną rolę do odegrania lub zapewniają usługi, które nie są w inny sposób zapewniane.

7.1. Promowanie spółdzielni, które kierują się wartościami i zasadami spółdzielczymi, wyszczególnionymi w ustępie 3, powinno być uznawane za jeden z filarów krajowego i międzynarodowego rozwoju gospodarczego i społecznego.

2. Spółdzielnie powinny być traktowane zgodnie z ustawodawstwem oraz praktyką krajową i na warunkach nie mniej korzystnych niż warunki przyznane innym formom przedsiębiorstw i organizacji społecznych. Rządy powinny wprowadzić, tam gdzie to właściwe, środki wspierające działalność spółdzielni realizujących szczególne cele polityki społecznej i publicznej, takie jak promowanie zatrudnienia, bądź rozwój działalności przynoszącej korzyści grupom lub regionom będącym w niekorzystnym położeniu. Środki takie powinny obejmować, m.in. i tak dalece jak to możliwe, przywileje podatkowe, pożyczki, granty, ułatwienia w dostępie do programów robót publicznych i specjalne przepisy dotyczące zamówień publicznych.

3. Szczególną uwagę należy zwracać na zwiększanie udziału kobiet w spółdzielczości na wszystkich szczeblach, zwłaszcza na szczeblu zarządzania i kierownictwa.

8.1. Polityka krajowa powinna zwłaszcza:

- a) promować podstawowe standardy pracy MOP i Deklarację MOP dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy, dla wszystkich pracowników spółdzielni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia;
- b) nie dopuszczać by spółdzielnie były tworzone lub wykorzystywane w celu obejścia prawa pracy bądź wykorzystywane w celu tworzenia ukrytych stosunków pracy

oraz zwalczać pseudospółdzielnie naruszające prawa pracowników, zapewniając stosowanie prawa pracy we wszystkich przedsiębiorstwach;

- c) promować równość płci w spółdzielniach i w ich pracy;
- d) promować środki, które zapewnią stosowanie w spółdzielniach najlepszych praktyk pracy, w tym dostęp do istotnych informacji;
- e) rozwijać wśród członków, pracowników i menedżerów spółdzielni umiejętności techniczne i zawodowe, zdolności w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania, wiedzę o potencjale gospodarczym oraz ogólne ich umiejętności w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, a także poprawiać ich umiejętności w docieraniu do informacji i technologii porozumiewania się;
- f) promować kształcenie i szkolenie dotyczące zasad i praktyki spółdzielczej odpowiednio na wszystkich właściwych szczeblach krajowego systemu kształcenia i szkolenia oraz szerzej w społeczeństwie;
- g) promować podejmowanie środków, które zapewnią bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy;
- h) zapewnić szkolenia i inne formy pomocy w celu poprawy poziomu rentowności i konkurencyjności spółdzielni oraz jakości towarów i usług przez nie wytwarzanych;
- i) ułatwiać spółdzielniom dostęp do kredytów;
- j) ułatwiać spółdzielniom dostęp do rynku;
- k) promować rozpowszechnianie informacji na temat spółdzielni; oraz
- l) dążyć do poprawy wyników krajowych statystyk dotyczących spółdzielni w celu nakreślenia i realizacji polityki rozwoju.

2. Polityka taka powinna:

- a) tam, gdzie to właściwe, przekazywać na szczebel regionalny i lokalny formułowanie i realizowanie polityki i regulacji prawnych dotyczących spółdzielni;
- b) określić obowiązki prawne spółdzielni w obszarach takich, jak: rejestrowanie, lustracja finansowa i społeczna oraz uzyskiwanie licencji;
- c) promować najlepszą praktykę w zakresie zarządzania spółdzielniami.

9. Rządy powinny wspierać ważną rolę spółdzielni w przekształcaniu działań, często marginalnych, podejmowanych dla przetrwania (czasem nazywanych „gospodarką nieformalną”), w prawnie chronioną, w pełni zintegrowaną z głównym nurtem życia gospodarczego, pracę.

III. REALIZOWANIE POLITYKI PROMOWANIA SPÓŁDZIELNI

10.1. Państwa Członkowskie powinny przyjąć szczególne ustawodawstwo i regulacje dotyczące spółdzielni, uwzględniające wartości i zasady spółdzielcze wyszczególnione w ustępie 3 oraz, kiedy właściwe, nowelizować to ustawodawstwo i regulacje.

2. Rządy powinny konsultować z organizacjami spółdzielczymi, jak również z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, formułowanie i przegląd ustawodawstwa, polityki i regulacji dotyczących spółdzielni.

11.1. Rządy powinny ułatwić spółdzielniom dostęp do usług wspierających je w celu umocnienia ich oraz ich efektywności ekonomicznej i zdolności do tworzenia miejsc pracy i dochodu.

2. Usługi takie, wszędzie gdzie to możliwe, powinny obejmować:

- a) programy rozwoju zasobów ludzkich;
- b) usługi badawcze i konsultacje w zakresie zarządzania;
- c) dostęp do środków finansowych i możliwości inwestowania;
- d) usługi księgowe i audyt;
- e) usługi w zakresie informacji dotyczących zarządzania;
- f) usługi w zakresie informowania i kreowania wizerunku;
- g) usługi konsultacyjne na temat technologii i innowacji;
- h) usługi prawne i podatkowe;
- i) usługi wspierające marketing; oraz
- j) inne usługi wspierające spółdzielnie, tam gdzie to właściwe.

3. Rządy powinny ułatwiać tworzenie takich usług wspierających. Spółdzielnie i ich organizacje powinny być zachęcane do udziału w organizowaniu takich usług i zarządzaniu nim, i tam gdzie to wykonalne i właściwe, w ich finansowaniu.

4. Rządy powinny uznać rolę spółdzielni i ich organizacji poprzez rozwój odpowiednich instrumentów ukierunkowanych na zakładanie i wzmacnianie spółdzielni na szczeblu krajowym i na szczeblach lokalnych.

12. Rządy powinny, gdzie to właściwe, podejmować kroki w celu ułatwiania spółdzielniom dostępu do środków na finansowanie inwestycji i do kredytów. Takie środki powinny w szczególności:

- a) umożliwiać przydzielanie pożyczek i innych źródeł finansowania;
- b) upraszczać procedury administracyjne, przeciwdziałać niedostatecznemu poziomowi majątku spółdzielni oraz zmniejszać koszt transakcji pożyczkowych;
- c) ułatwiać wprowadzanie autonomicznego systemu finansowania spółdzielni, obejmującego spółdzielnie oszczędnościowo-kredytowe, banki spółdzielcze i spółdzielnie ubezpieczeniowe; oraz
- d) wprowadzać specjalne przepisy dla grup będących w niekorzystnym położeniu.

13. W celu promowania ruchu spółdzielczego, rządy powinny wspierać warunki sprzyjające rozwojowi więzi technicznych, handlowych i finansowych między wszelkimi formami spółdzielni w celu ułatwiania wymiany doświadczeń pomiędzy nimi oraz wspólnego dzielenia się ryzykiem i korzyściami.

IV. ROLA ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW ORAZ ORGANIZACJI SPÓŁDZIELCZYCH I STOSUNKI MIĘDZY NIMI

14. Organizacje pracodawców i pracowników, w uznaniu znaczenia spółdzielni dla osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, powinny poszukiwać, wspólnie ze spółdzielniami i ich organizacjami, sposobów i środków promowania spółdzielczości.

15. Organizacje pracodawców powinny, gdzie to stosowne, rozważyć rozszerzenie możliwości członkostwa na spółdzielnie pragnące do nich przystąpić oraz zapewnić im właściwe usługi wspierające, na takich samych warunkach jak dla innych członków.

16. Organizacje pracowników powinny być zachęcane do:

- a) doradzania i pomagania pracownikom spółdzielni we wstępowaniu do organizacji pracowników;
- b) pomagania swoim członkom w tworzeniu spółdzielni, w tym, w celu ułatwiania dostępu do podstawowych dóbr i usług;
- c) uczestniczenia w komitetach i grupach roboczych na szczeblu lokalnym, krajowym i międzynarodowym zajmujących się kwestiami ekonomicznymi i społecznymi mającymi wpływ na spółdzielnie;
- d) pomocy i uczestniczenia w zakładaniu nowych spółdzielni, w celu pobudzania lub utrzymania zatrudnienia, w tym, w przypadkach planowanych likwidacji przedsiębiorstw;
- e) pomocy i uczestniczenia w programach dla spółdzielni mających na celu poprawę ich rentowności;
- f) promowania równości szans w spółdzielniach;
- g) promowania realizacji praw pracowników będących członkami spółdzielni;
- h) podejmowania innych działań na rzecz promowania spółdzielni, w tym kształcenia i szkolenia.

17. Spółdzielnie i organizacje je reprezentujące powinny być zachęcane do:

- a) nawiązywania aktywnych stosunków z organizacjami pracodawców i pracowników oraz odpowiednimi agendami rządowymi i pozarządowymi w celu tworzenia klimatu sprzyjającego rozwojowi spółdzielni;
- b) prowadzenia swoich własnych służb wspierających oraz współudziału w ich finansowaniu;
- c) zapewniania usług handlowych i finansowych dla zrzeszonych spółdzielni;
- d) wspierania i inwestowania w rozwój zasobów ludzkich swoich spółdzielni w odniesieniu do ich członków, pracowników i kadry kierowniczej;
- e) wspierania rozwoju krajowych i międzynarodowych organizacji spółdzielczych oraz zrzeszania się w nich;
- f) reprezentowania krajowej spółdzielczości na szczeblu międzynarodowym;
- g) podejmowania innych działań na rzecz wspierania spółdzielni.

V. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

18. Należy ułatwiać współpracę międzynarodową poprzez:

- a) wymianę informacji na temat polityki i programów, które okazały się skuteczne w tworzeniu zatrudnienia dla członków spółdzielni i uzyskiwaniu dochodu przez tych członków;

- b) popieranie i promowanie tworzenia więzi między organizacjami i instytucjami krajowymi i międzynarodowymi zaangażowanymi w rozwój spółdzielni, w celu umożliwienia:
- i) wymiany personelu i idei, materiałów edukacyjnych i szkoleniowych, metodologii i materiałów informacyjnych;
 - ii) zbierania i wykorzystywania materiałów badawczych i innych danych na temat spółdzielni i ich rozwoju;
 - iii) tworzenia porozumień i partnerstwa międzynarodowego pomiędzy spółdzielniami;
 - iv) promowania i ochrony wartości i zasad spółdzielczych; oraz
 - v) nawiązywania stosunków handlowych pomiędzy spółdzielniami;
- c) dostęp spółdzielni do krajowych i międzynarodowych danych, takich jak informacje na temat rynku, ustawodawstwa, metod i technik szkolenia, technologii i standardów produktów; oraz
- d) rozwijanie, tam gdzie to uzasadnione i możliwe oraz w konsultacji z zainteresowanymi spółdzielniami, organizacjami pracodawców i pracowników, wspólnych regionalnych i międzynarodowych wytycznych i legislacji wspierających spółdzielnie.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

19. Niniejsze Zalecenie rewiduje i zastępuje Zalecenie dotyczące roli spółdzielni w rozwoju gospodarczym i społecznym krajów rozwijających się, z 1966 r.

ZAŁĄCZNIK

Wyciąg z Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowego Związku Spółdzielczego w 1995 r.

Zasady spółdzielcze są wytycznymi dla działania spółdzielni w praktyce.

Dobrowolne i otwarte członkostwo

Spółdzielnie są organizacjami dobrowolnymi, otwartymi dla wszystkich osób, które są zdolne do korzystania z ich usług oraz gotowe są ponosić związaną z członkostwem odpowiedzialność, bez jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu płci, społecznej, rasowej, politycznej czy religijnej.

Demokratyczna kontrola członkowska

Spółdzielnie są demokratycznymi organizacjami kontrolowanymi przez swoich członków, którzy aktywnie uczestniczą w określaniu ich polityki i podejmowaniu decyzji. Mężczyźni i kobiety pełniący funkcje przedstawicielskie z wyboru są odpowiedzialni wobec członków. W spółdzielniach szczebla podstawowego członkowie mają równe prawa głosu (jeden członek – jeden głos), zaś spółdzielnie innych szczebli również zorganizowane są w sposób demokratyczny.

Ekonomiczne uczestnictwo członków

Członkowie uczestniczą w sposób sprawiedliwy w tworzeniu kapitału swojej spółdzielni i demokratycznie go kontrolują. Co najmniej część tego kapitału jest zazwyczaj wspólną własnością spółdzielni. Jeżeli członkowie czerpią jakieś korzyści od kapitału wniesionego jako warunek członkostwa, są one zazwyczaj ograniczone. Członkowie przeznaczają nadwyżki na jeden lub wszystkie spośród następujących celów: rozwój swojej spółdzielni, jeśli to możliwe poprzez tworzenie rezerw, z których przynajmniej część powinna być nie do podziału; wynagradzanie członków proporcjonalnie do ich obrotów w ramach spółdzielni; na wspieranie innych dziedzin działalności zaaprobowanych przez członków.

Autonomia i niezależność

Spółdzielnie są autonomicznymi organizacjami samopomocowymi, kontrolowanymi przez swoich członków. Jeżeli zawierają porozumienia z innymi organizacjami, włączając w to rządy, lub pozyskują swój kapitał z zewnętrznych źródeł, to czynią to tylko na warunkach zapewniających demokratyczną kontrolę przez swoich członków oraz zachowanie swojej spółdzielczej autonomii.

Kształcenie, szkolenie i informacja

Spółdzielnie zapewniają możliwość kształcenia i szkolenia swoim członkom, osobom pełniącym funkcje przedstawicielskie z wyboru, menedżerom i pracownikom tak, aby mogli oni efektywnie przyczynić się do rozwoju swoich spółdzielni. Informują one ogół społeczeństwa – a zwłaszcza młodzież i osoby kształtujące opinię społeczną – o istocie spółdzielczości i korzyściach z nią związanych.

Współpraca pomiędzy spółdzielniami

Spółdzielnie w najbardziej efektywny sposób służą swoim członkom i umacniają ruch spółdzielczy poprzez współpracę w ramach struktur lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych.

Troska o społeczność lokalną

Spółdzielnie pracują na rzecz zrównoważonego rozwoju swych społeczności lokalnych, poprzez prowadzenie polityki zaaprobowanej przez swoich członków.

Zalecenie Nr 194

dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 2002 r. na dziewięćdziesiątej sesji,

biorąc pod uwagę Konwencję i Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r. oraz Zalecenie dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r.,

uwzględniając listę chorób zawodowych poprawioną w 1980 r. i załączoną do Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadku przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.,

uznając potrzebę wzmocnienia procedur rejestrowania oraz zgłaszania wypadków i chorób zawodowych w celu identyfikowania ich przyczyn, ustanowienia środków zapobiegawczych, promowania harmonizacji systemów rejestrowania i zgłaszania oraz udoskonalenia procesu przyznawania odszkodowań w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

uznając potrzebę uproszczenia mechanizmu uaktualniania listy chorób zawodowych,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rejestrowania oraz zgłaszania wypadków i chorób zawodowych, jak również regularnego przeglądu i uaktualniania listy chorób zawodowych, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia dwudziestego czerwca dwa tysiące drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące listy chorób zawodowych, z 2002 r.

1. Podczas tworzenia, przeglądu i stosowania systemów rejestrowania oraz zgłaszania wypadków i chorób zawodowych, właściwa władza powinna uwzględnić Kodeks dobrych praktyk dotyczący rejestrowania oraz zgłaszania wypadków i chorób zawodowych, z 1996 r., oraz inne odnoszące się do tych zagadnień kodeksy dobrych praktyk lub poradniki, które mogą być w przyszłości przyjęte przez Międzynarodowe Biuro Pracy.

2. Właściwa władza opracuje, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, krajową listę chorób zawodowych dla celów zapobiegania, rejestrowania, zgłaszania i, jeśli ma to zastosowanie, wypłaty odszkodowań. Lista ta powinna odpowiadać specyficznym, krajowym warunkom i praktykom oraz może być, jeśli taka konieczność wystąpi, opracowywana etapami. Powinna przy tym:

- a) dla celów zapobiegania, rejestrowania, zgłaszania oraz wypłaty odszkodowań, obejmować co najmniej wszystkie choroby wymienione w Wykazie I Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r., zmienionym w 1980 r.;
- b) w możliwie największym stopniu, uwzględniać inne choroby podane w liście chorób zawodowych załączonej do niniejszego Zalecenia;
- c) jeśli to możliwe, zawierać część zatytułowaną „Inne choroby, które mogą być związane z warunkami środowiska pracy”.

3. Lista chorób zawodowych załączona do niniejszego Zalecenia powinna być regularnie poddawana przeglądowi i aktualizowana podczas trójstronnych spotkań ekspertów zwołanych przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy. Każda zaktualizowana lista chorób zawodowych zostanie przedstawiona Radzie Administracyjnej do akceptacji, a po jej uzyskaniu zastąpi dotychczas obowiązującą i będzie podana do wiadomości Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy.

4. Krajowa lista chorób zawodowych powinna być rewidowana i aktualizowana z należyтым uwzględnieniem najbardziej aktualnej listy załączonej do niniejszego zalecenia i opracowanej zgodnie z punktem 3 powyżej.

5. Każde Państwo Członkowskie powinno przekazać do Międzynarodowego Biura Pracy krajową listę chorób zawodowych w możliwie najkrótszym terminie od jej utworzenia oraz każdorazowo w przypadku jej rewizji, aby ułatwić regularną weryfikację i aktualizowanie listy chorób zawodowych załączonej do niniejszego Zalecenia.

6. Każde Państwo Członkowskie powinno przekazywać corocznie do Międzynarodowego Biura Pracy pełne dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy, chorób zawodowych i, jeżeli ma to zastosowanie, niebezpiecznych wydarzeń oraz wypadków w drodze do pracy i z pracy, w celu ułatwiania międzynarodowej wymiany i porównywania tych danych.

ZAŁĄCZNIK

LISTA CHORÓB ZAWODOWYCH (ZREWIDOWANA W 2010 r.)

1. Choroby zawodowe spowodowane narażeniem na działanie czynników wynikających z aktywności zawodowej.
 - 1.1. Choroby wywołane przez substancje chemiczne.
 - 1.1.1. Choroby wywołane przez beryl lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.2. Choroby wywołane przez kadm lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.3. Choroby wywołane przez fosfor lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.4. Choroby wywołane przez chrom lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.5. Choroby wywołane przez mangan lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.6. Choroby wywołane przez arsen lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.7. Choroby wywołane przez rtęć lub jej toksyczne związki.
 - 1.1.8. Choroby wywołane przez ołów lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.9. Choroby wywołane przez fluor lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.10. Choroby wywołane dwusiarczkiem węgla.
 - 1.1.11. Choroby wywołane chloropochodnymi węglowodanów szeregu tłuszczowego lub węglowodorów aromatycznych.
 - 1.1.12. Choroby wywołane przez benzen lub jego toksycznymi homologami.
 - 1.1.13. Choroby wywołane przez saletro i amonopochodne benzenu lub jego homologów.
 - 1.1.14. Choroby wywołane przez nitroglicerynę lub inne estry kwasu azotowego.
 - 1.1.15. Choroby wywołane przez alkohole, glikole lub keton.
 - 1.1.16. Choroby wywołane przez gazy duszące: tlenek węgla, cyjanowodór lub jego toksyczne pochodne, siarkowodór.
 - 1.1.17. Choroby wywołane przez akrylonitryl.
 - 1.1.18. Choroby wywołane przez tlenki azotu.
 - 1.1.19. Choroby wywołane przez wanad lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.20. Choroby wywołane przez antymon lub jego toksyczne związki.
 - 1.1.21. Choroby wywołane przez heksan.
 - 1.1.22. Choroby zębów spowodowane przez kwasy mineralne.
 - 1.1.23. Choroby spowodowane środkami farmaceutycznymi.
 - 1.1.24. Choroby spowodowane przez nikiel lub jego związki.
 - 1.1.25. Choroby spowodowane przez tal lub jego związki.
 - 1.1.26. Choroby spowodowane przez osm lub jego związki.
 - 1.1.27. Choroby spowodowane przez selen lub jego związki.
 - 1.1.28. Choroby spowodowane przez miedź lub jej związki.

- 1.1.29. Choroby spowodowane przez platynę lub jej związki.
- 1.1.30. Choroby spowodowane przez cynę lub jej związki.
- 1.1.31. Choroby spowodowane przez cynk lub jego związki.
- 1.1.32. Choroby spowodowane przez ozon, fosgen.
- 1.1.33. Choroby spowodowane substancjami drażniącymi: benzochinon innymi substancjami drażniącymi rogowkę.
- 1.1.34. Choroby spowodowane przez amoniak.
- 1.1.35. Choroby spowodowane przez izocyjaniany.
- 1.1.36. Choroby spowodowane przez pestycydy.
- 1.1.37. Choroby spowodowane przez tlenki siarki.
- 1.1.38. Choroby spowodowane przez rozpuszczalniki organiczne.
- 1.1.39. Choroby spowodowane przez lateks lub produkty go zawierające.
- 1.1.40. Choroby spowodowane przez chlor.
- 1.1.41. Choroby wywołane przez inne substancje chemiczne, występujące w pracy nie wymienione powyżej, jeśli istnieje związek pomiędzy narażeniem pracownika na daną substancję chemiczną i chorobą, na którą cierpi.
- 1.2. Choroby wywołane czynnikami fizycznymi.
 - 1.2.1. Upośledzenie słuchu wywołane przez hałas.
 - 1.2.2. Choroby wywołane przez wibracje (zaburzenia pracy mięśni, ścięgien, kości, stawów, naczyń obwodowych lub nerwów obwodowych).
 - 1.2.3. Choroby wywołane przez pracę w sprężonym lub zdekompresowanym powietrzu.
 - 1.2.4. Choroby wywołane przez promieniowanie jonizujące.
 - 1.2.5. Choroby wywołane przez promieniowanie cieplne, promieniowanie optyczne (ultrafiolet, światło widzialne, podczerwień) w tym laser.
 - 1.2.6. Choroby wywołane przez skrajne temperatury (np. udar słoneczny, odmrożenie).
 - 1.2.7. Choroby wywołane innymi czynnikami fizycznymi niż wymienione powyżej lub określony odpowiednimi metodami krajowej praktyki i warunków, pomiędzy narażeniem pracownika na te czynniki fizyczne a chorobą na którą pracownik cierpi.
- 1.3. Czynniki biologiczne i choroby zakaźne lub pasożytnicze.
 - 1.3.1. Brucelloza.
 - 1.3.2. Wirus zapalenia wątroby.
 - 1.3.3. Ludzki wirus niedoboru odporności (HIV).
 - 1.3.4. Tężec.
 - 1.3.5. Gruźlica.
 - 1.3.6. Toksyczne i zapalne zespoły związane z zanieczyszczeniami bakteryjnymi lub grzybiczymi.
 - 1.3.7. Wąglik.
 - 1.3.8. Leptospiroza.
 - 1.3.9. Choroby wywołane przez inne czynniki biologiczne w miejscu pracy, nie wymienione w powyższych punktach od 1.3.1. do 1.3.8., jeżeli istnieje bezpośredni związek, stwierdzony naukowo lub określony odpowiednimi metodami stosownymi do warunków i prak-

tyki krajowej, między narażeniami na te czynniki biologiczne, wynikający z pracy, a chorobą na którą pracownik cierpi.

2. Choroby systemów głównych organów.
 - 2.1. Choroby zawodowe układy oddechowego.
 - 2.1.1. Pylice płuc wywołane przez pyły mineralne powodujące stwardnienie (pylica krzemowa, pylica węglowo-krzemowa, pylica azbestowa) i krzemicogruźlica, pod warunkiem, że krzem jest istotnym czynnikiem powodującym niesprawność lub śmierć.
 - 2.1.2. Zwiększona podatność na gruźlicę (silicotuberculosis).
 - 2.1.3. Pylice płuc spowodowane przez niefibrogeniczny pył mineralny.
 - 2.1.4. Pylica żelazna.
 - 2.1.5. Choroby płucno-oskrzelowe wywołane przez pyły metali twardych.
 - 2.1.6. Choroby płucno-oskrzelowe wywołane przez pułki bawełny, lnu, konopi lub sizalu. (byssinoza).
 - 2.1.7. Zawodowa astma wywołana przez uznane czynniki uczulające lub substancje drażniące, właściwe dla miejsca pracy.
 - 2.1.8. Zewnątrzpochodne alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych wywołane przez wdychanie pyłów organicznych, lub aerozoli skażonych mikrobiologicznie, wynikające z działań związanych z pracą.
 - 2.1.9. Przewlekłe uporczywe choroby płucne spowodowane wdychaniem pyłu węglowego, pyłu z kamienia w kamieniołomach, pyłu drzewnego, pyłu ze zbóż i prac rolniczych, kurzu w stajni zwierząt, kurzu z tkanin, papieru, kurzu wynikającego z działań związanych z pracą.
 - 2.1.10. Choroby płuc wywołane przez aluminium.
 - 2.1.11. Zaburzenie górnych dróg oddechowych spowodowane przez uznane czynniki uczulające lub substancje drażniące właściwe dla rodzaju pracy.
 - 2.1.12. Każda inna choroba układu oddechowego nie wymieniona powyżej w punktach od 2.1.1. do 2.1.11., spowodowana przez czynnik jeśli istnieje bezpośredni związek pomiędzy narażeniem pracownika na działanie tego czynnika i chorobami, na które cierpi pracownik.
 - 2.2. Zawodowe choroby skóry.
 - 2.2.1. Alergiczne dermatozy kontaktowe i pokrzywka spowodowane przez inne zatwierdzone czynniki wywołujące alergię, wynikające z działań związanych z pracą, nie ujęte w innych punktach.
 - 2.2.2. Drażniące dermatozy kontaktowe spowodowane przez inne czynniki zatwierdzone, wynikające z działań związanych z pracą, nie ujęte w innych punktach.
 - 2.2.3. Bielactwo nabyte spowodowane przez inne zatwierdzone czynniki wynikające z działalności zawodowej, nie ujęte w innych punktach.
 - 2.2.4. Inne choroby skóry wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi w miejscu pracy, nie ujęte w innych punktach; w przypadkach naukowo udowodnionego bezpośredniego związku lub odpowiednich metod stosownych do krajowej praktyki i warunków; między narażeniem na czynniki ryzyka, a chorobą na którą pracownik cierpi.
 - 2.3. Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe.
 - 2.3.1. Promieniowe zapalenie pochewki ścięgna z powodu powtarzających się ruchów, intensywnego wysiłku i ekstremalnych pozycji nadgarstka.
 - 2.3.2. Przewlekłe zapalenie pochewki ścięgna dłoni i nadgarstka z powodu powtarzających się ruchów, intensywnego wysiłku i ekstremalnych pozycji nadgarstka.
 - 2.3.3. Przewlekłe zapalenie kaletki z powodu przedłużającego się nacisku rejonu łokcia.

- 2.3.4. Przewlekłe zapalenie kaletki z powodu przedłużającego się przebywanie w pozycji kłęzącej.
- 2.3.5. Zapalenie nadkłykcia z powodu powtarzającej się forsownej pracy.
- 2.3.6. Zmiany chorobowe łąkotki na skutek dłuższych okresów pracy w pozycji w kucki lub kłęzącej.
- 2.3.7. Zespół ucisku nadgarstka spowodowany dłuższym okresem powtarzania gwałtownej pracy i udziałem wibracji, skrajnej pozycji nadgarstka lub kombinacji trzech wyżej wymienionych.
- 2.3.8. Inne choroby układu mięśniowo-szkieletowego, nie wymienione w powyższych punktach od 2.3.1 – do 2.3.7, w przypadkach naukowo udowodnionego bezpośredniego związku lub odpowiednich metod stosownych do krajowej praktyki i warunków; między narażeniem na czynniki ryzyka, a chorobą na którą pracownik cierpi.
3. Nowotwory zawodowe.
 - 3.1. Nowotwory wywołane przez następujące czynniki.
 - 3.1.1. Azbest.
 - 3.1.2. Benzydyna i sole.
 - 3.1.3. Dwuchlorometyl eteru.
 - 3.1.4. Chrom (IV) i jego związki.
 - 3.1.5. Smołę lub asfalt, sadzę.
 - 3.1.6. Betanaftyloamina.
 - 3.1.7. Chlorek winylu.
 - 3.1.8. Benzen.
 - 3.1.9. Choroby wywołane przez nitro- i amonopochodne benzenu lub jego homologów.
 - 3.1.10. Promieniowanie jonizujące.
 - 3.1.11. Dziegieć, smołę, bitum, olej mineralny, antracen, lub związki, produkty albo pozostałości tych substancji.
 - 3.1.12. Emisję pieców koksowniczych.
 - 3.1.13. Związki niklu.
 - 3.1.14. Pyły drzewne.
 - 3.1.15. Arsen i jego związki.
 - 3.1.16. Beryl i jego związki.
 - 3.1.17. Kadm i jego związki.
 - 3.1.18. Erionit.
 - 3.1.19. Tlenek etylu.
 - 3.1.20. Wirus zapalenia wątroby typu B (HBV) i wirus zapalenia wątroby typu C (HCV).
 - 3.1.21. Nowotwory wywołane przez inne czynniki w miejscu pracy, nie wymienione w powyższych punktach 3.1.1. do 3.1.19, jeśli istnieje bezpośredni związek pomiędzy narażeniem pracownika na działanie tych czynników i nowotworem, na który cierpi pracownik.
 4. Inne choroby.
 - 4.1. Oczopląs górników.
 - 4.2. Inne choroby wywołane przez konkretne zawody lub procesy, nie wymienione na tej liście, w przypadkach naukowo udowodnionego bezpośredniego związku lub odpowiednich metod stosownych do krajowej praktyki i warunków; między narażeniem na czynniki ryzyka, a chorobą na którą pracownik cierpi.

Konwencja Nr 185

dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowana)¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 2003 r. na dziewięćdziesiątej pierwszej sesji,

będąc świadoma stałego zagrożenia pasażerów i załóg oraz statków, jak również zagrożenia interesów narodowych Państw i jednostek,

będąc świadoma podstawowego mandatu Organizacji, którym jest promowanie godziwych warunków pracy,

uwzględniając fakt, że z uwagi na światowy zasięg przemysłu morskiego, marynarze wymagają szczególnej ochrony,

uznając zasady zawarte w Konwencji dotyczącej krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r., dotyczące kwestii ułatwiania wstępu na terytorium Państw Członkowskich, w celu zejścia na ląd, tranzytu, transferu oraz repatriacji,

odnotowując Konwencję o ułatwieniu międzynarodowego obrotu morskiego, z 1965 r. ze zmianami, przyjętą przez Międzynarodową Organizację Morską, a zwłaszcza Standardy 3.44 i 3.45.,

odnotowując również, że Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych A/RES/57/219 (Ochrona praw człowieka i podstawowych wolności w toku walki z terroryzmem) stwierdza, że Państwa muszą zapewnić, że wszelkie działania podejmowane w walce z terroryzmem będą zgodne z ich zobowiązaniami wynikającymi z prawa międzynarodowego, zwłaszcza z międzynarodowego prawa praw człowieka, dotyczącego uchodźców oraz prawa humanitarnego,

będąc świadoma, że marynarze pracują i żyją na statkach służących prowadzeniu handlu międzynarodowego oraz, że dostęp do udogodnień na lądzie i prawo do zejścia na ląd są elementami mającymi zasadnicze znaczenie dla pomyślności marynarzy, a co za tym idzie, bezpieczniejszej żeglugi i czystszych oceanów,

będąc świadoma, że możliwość zejścia na ląd jest istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję o zamustrowaniu się i opuszczeniu statku po upływie uzgodnionego okresu służby,

odnotowując poprawki do Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, z 1974, wraz ze zmianami, dotyczące szczególnych środków mających na

¹ Data wejścia w życie: 9 lutego 2005 r.

celu podwyższenie bezpieczeństwa na morzu, które zostały przyjęte przez Konferencję Dyplomatyczną Międzynarodowej Organizacji Morskiej 12 grudnia 2002 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące zwiększenia pewności identyfikacji marynarzy, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te powinny przyjąć formę konwencji międzynarodowej rewidującej Konwencję dotyczącą krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r.,

przyjmuje dnia dziewiętnastego czerwca dwa tysiące trzeciego roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowana), z 2003 r.

Artykuł 1

ZAKRES

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji pojęcie „marynarz” oznacza każdą osobę, która jest zatrudniona lub zaangażowana w jakimkolwiek charakterze na statku, innym niż okręt wojenny, który przeznaczony jest normalnie do żeglugi morskiej.

2. W przypadku wątpliwości, czy pewne kategorie osób powinny być uważane za marynarzy w rozumieniu niniejszej Konwencji, właściwa władza państwa, którego osoby te są obywatelami lub państwa, w którym posiadają prawo stałego pobytu rozstrzygnie tę kwestię zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy.

3. Właściwa władza może stosować postanowienia niniejszej Konwencji do statków rybackich zajmujących się komercyjnym morskim rybołówstwem, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami skupiającymi właścicieli statków rybackich i osoby pracujące na tych statkach.

Artykuł 2

WYSTAWIANIE DOWODÓW TOŻSAMOŚCI MARYNARZY

1. Każdy Członek, wobec którego niniejsza Konwencja pozostaje w mocy, wystawi dowód tożsamości marynarza każdemu ze swoich obywateli, który jest marynarzem, na jego wniosek i zgodnie z postanowieniami artykułu 3 niniejszej konwencji.

2. Jeżeli niniejsza Konwencja nie stanowi inaczej, wystawianie dowodów tożsamości marynarzy odbywa się na zasadach, jakim zgodnie z prawem krajowym podlega wystawianie paszportów.

3. Każdy Członek może również wystawić dowód tożsamości marynarza, o którym mowa w punkcie 1, marynarzowi, który otrzymał prawo stałego pobytu na terytorium Członka. Osoba posiadająca prawo stałego pobytu powinna, w każdym przypadku, podróżować przestrzegając postanowień punktu 7 artykułu 6.

4. Każdy Członek zapewni, że dowody tożsamości marynarzy będą wystawiane bez zbędnego opóźnienia.

5. Marynarze mają prawo odwołania się, w trybie administracyjnym, od decyzji o odmowie wystawienia dowodu tożsamości marynarza.

6. Niniejsza Konwencja będzie stosowana w sposób nie naruszający zobowiązań Członków wynikających z porozumień międzynarodowych dotyczących uchodźców i bezpieczeństwa.

Artykuł 3

TREŚĆ I FORMA

1. Dowód tożsamości marynarza, o którym mowa w niniejszej Konwencji, będzie odpowiadał, pod względem treści, wzorowi ustalonemu w Załączniku I. Forma dokumentu i materiały użyte do jego wytworzenia będą zgodne z ogólną specyfikacją określoną we wzorze opartym na poniżej zawartych kryteriach. Załącznik I, jeśli okaże się konieczne, może być nowelizowany zgodnie z artykułem 8 poniżej, szczególnie w sytuacji, gdy wymagać tego będzie postęp technologiczny, przy zapewnieniu każdorazowej zgodności z punktami wymienionymi poniżej. Decyzja o przyjęciu nowelizacji powinna określać, kiedy nowelizacja wejdzie w życie, wzięwszy pod uwagę konieczność pozostawienia Członkom wystarczającego czasu na dostosowanie do niej dowodów tożsamości marynarzy i procedur krajowych z nimi związanych.

2. Dowód tożsamości marynarza będzie miał prosty wzór, będzie wykonany z materiału trwałego, zwłaszcza przy uwzględnieniu warunków panujących na morzu, oraz będzie go można odczytać maszynowo. Użyte materiały będą:

- a) w możliwie największym stopniu, uniemożliwiać nieautoryzowane wprowadzanie zmian lub podrabianie oraz pozwalać na łatwe wykrywanie zmian;
- b) ogólnie dostępne dla rządów po najniższych kosztach dających się pogodzić z zagwarantowaniem osiągnięcia celu wymienionego w punkcie a).

3. Członkowie uwzględnią wszystkie dostępne wytyczne opracowane przez Międzynarodową Organizację Pracy dotyczące standardów technicznych, które mają być wykorzystane w celu ułatwienia stosowania wspólnego standardu międzynarodowego.

4. Dowód tożsamości marynarza będzie nie większy niż zwykły paszport.

5. Dowód tożsamości marynarza zawiera nazwę organu wystawiającego, dane umożliwiające niezwłoczny kontakt z tym organem, datę i miejsce wystawienia oraz następuje stwierdzenia:

- a) niniejszy dokument stanowi dowód tożsamości marynarza w rozumieniu Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowanej), z 2003 r.;
- b) niniejszy dokument jest dokumentem samodzielnym i nie jest paszportem.

6. Okres ważności dowodu tożsamości marynarza będzie określany zgodnie z ustawodawstwem Państwa wystawiającego, lecz w żadnym wypadku nie może przekroczyć 10 lat, podlega odnowieniu po upływie pierwszych 5 lat.

7. Dane posiadacza zawarte w dowodzie tożsamości marynarza będą ograniczać się do następujących informacji:

- a) pełne nazwisko (imiona i nazwiska);
- b) płeć;
- c) data i miejsce urodzenia;
- d) obywatelstwo;
- e) wszystkie znaki szczególne, użyteczne dla celów ustalenia tożsamości;
- f) cyfrowe lub oryginalne zdjęcie;
- g) podpis.

8. Niezależnie od punktu 7 powyżej, wymagane jest uwzględnienie w dowodzie tożsamości marynarza odwzorowania lub innego przedstawienia cech biometrycznych posiadacza, zgodnie z wymogami zawartymi w Załączniku I, jeśli będą spełnione następujące warunki wstępne:

- a) cechy biometryczne mogą być pobrane bez naruszenia prywatności zainteresowanej osoby, wywołania u niej dyskomfortu, narażenia jej zdrowia lub naruszenia jej godności;
- b) cechy biometryczne będą widoczne w dokumencie i nie będzie możliwości skopionowania ich z odwzorowania lub innego przedstawienia;
- c) urządzenia potrzebne do pobierania i weryfikacji cech biometrycznych będą przyjazne dla użytkownika i ogólnie dostępne dla rządów po niskich kosztach;
- d) urządzenia służące weryfikacji będą mogły być sprawnie i pewnie obsługiwane w portach i innych miejscach, gdzie zwykle odbywa się weryfikacja tożsamości, w tym na pokładzie statku;
- e) system, w którym będzie się używało cech biometrycznych (w tym urządzenia, technologie i procedury ich stosowania) zapewni uzyskanie jednakowych i wiarygodnych wyników pozwalających na potwierdzenie tożsamości.

9. Wszystkie zawarte w dowodzie dane dotyczące marynarza powinny być widoczne. Marynarze będą mieli łatwy dostęp do urządzeń umożliwiających im sprawdzenie danych ich dotyczących, które nie są widoczne gołym okiem. Dostęp taki będzie zapewniony przez lub w imieniu instytucji wystawiającej.

10. Treść i forma dowodów tożsamości marynarzy uwzględnią odpowiednie standardy międzynarodowe określone w Załączniku I.

Artykuł 4

KRAJOWA ELEKTRONICZNA BAZA DANYCH

1. Każdy Członek zapewni, że dane na temat wydanych, zawieszonych lub wycofanych dowodów tożsamości marynarzy będą przechowywane w elektronicznej bazie danych. Podejmie się niezbędne środki w celu zabezpieczenia bazy danych przed ingerencją i nieautoryzowanym dostępem.

2. Informacje zawarte w aktach powinny ograniczać się do szczegółów istotnych dla weryfikacji dowodów tożsamości marynarzy lub statusu marynarza oraz zgodnych z prawem marynarza do prywatności i spełniać wszystkie odpowiednie wymogi związane z ochroną danych. Szczegółowe postanowienia określone są w Załączniku II, który może być nowelizowany zgodnie z Artykułem 8, wzięwszy pod uwagę konieczność pozostawienia Członkom wystarczającego czasu na dostosowanie dowodów tożsamości marynarzy i procedur z nimi związanych.

3. Każdy Członek wprowadzi procedury umożliwiające marynarzowi, któremu wystawiono dowód tożsamości, sprawdzenie prawdziwości i ważności wszystkich danych, przechowywanych w elektronicznej bazie danych, które go dotyczą oraz, jeśli to konieczne, ich nieodpłatnego sprostowania.

4. Każdy Członek wyznaczy stały punkt kontaktowy, celem udzielania odpowiedzi na zapytania władz imigracyjnych lub innej właściwej władzy każdego z Członków Organizacji odnośnie do autentyczności lub ważności dowodów tożsamości marynarzy.

Dane dotyczące punktu kontaktowego zostaną przekazane Międzynarodowemu Biuru Pracy, zobowiązanemu do prowadzenia listy takich punktów kontaktowych, a ono prześle ją wszystkim Członkom Organizacji.

5. Szczegółowe postanowienia, o których mowa w punkcie 2 niniejszego artykułu będą w każdym czasie i stale dostępne dla władz imigracyjnych lub innych właściwych w Państwach Członkowskich Organizacji, drogą elektroniczną lub poprzez punkt kontaktowy, o którym mowa w punkcie 4.

6. Dla celów niniejszej Konwencji ustanowi się odpowiednie ograniczenia, by zapewnić, że żadne dane – zwłaszcza zdjęcia – nie będą wymieniane, dopóki nie zostaną wprowadzone mechanizmy zapewniające odpowiednią ochronę danych i standardy w zakresie prywatności.

7. Członkowie zapewnią, że dane osobowe przechowywane w elektronicznej bazie danych nie będą używane w innym celu niż weryfikacja dowodów tożsamości marynarzy.

Artykuł 5

KONTROLA JAKOŚCI I OCENA

1. Minimalne wymagania dotyczące sposobu postępowania i procedur wystawiania dowodów tożsamości marynarzy, w tym procedury dotyczące kontroli jakości, zawarte są w Załączniku III do niniejszej Konwencji. Każdy Członek jest zobowiązany osiągnąć minimalne wymogi w zakresie administrowaniu systemem wystawiania dowodów tożsamości marynarzy.

2. Należy zastosować odpowiednie sposoby postępowania i procedury dotyczące dowodów tożsamości marynarzy, tak by zapewnić niezbędne zabezpieczenia:

- a) produkcji i dostawy blankietów dowodów tożsamości marynarzy;
- b) przechowywania, postępowania z i odpowiedzialności za blankiety i wypełnione dowody tożsamości marynarzy;
- c) postępowania wnioskowego, wypełniania blankietów dowodów tożsamości marynarzy przez właściwą władzę oraz jednostkę odpowiedzialną za wystawianie i doręczanie dowodów tożsamości marynarzy;
- d) obsługi i prowadzenia bazy danych;
- e) kontroli jakości procedur oraz ich okresowej oceny.

3. Niezależnie od punktu 2, Załącznik III może być nowelizowany zgodnie z Artykułem 8, wzięwszy pod uwagę konieczność pozostawienia Członkom wystarczającego czasu na dostosowanie dowodów tożsamości marynarzy i procedur krajowych z nimi związanych.

4. Każdy Członek co najmniej raz na pięć lat przeprowadzi niezależną ocenę administrowania systemem wystawiania dowodów tożsamości marynarzy, w tym procedur kontroli jakości. Sprawozdania z przeprowadzania takiej oceny, po usunięciu z nich informacji niejawnych, będą dostarczane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy, ich kopie będą natomiast przekazywane reprezentatywnym krajowym organizacjom marynarzy i armatorów w Państwach Członkowskich. Niniejsze zobowiązania w zakresie sprawozdawania nie będą kolidować ze zobowiązaniami Członków wynikającymi z artykułu 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. Międzynarodowe Biuro Pracy udostępni przesłane mu sprawozdania z przeprowadzone oceny pozostałym Członkom. Jakiegokolwiek inne udostępnienie niż wynikające z niniejszej Konwencji, będzie wymagało zgody Członka składającego sprawozdanie.

6. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w oparciu o wszystkie mające znaczenie w tym kontekście informacje i zgodnie z powziętymi przez siebie postanowieniami, zatwierdzi listę Członków, którzy całkowicie spełniają minimalne wymagania określone w punkcie 1 niniejszego Artykułu.

7. Lista ta musi być zawsze dostępna dla Członków Organizacji i aktualizowana wraz z uzyskaniem odpowiednich informacji. Członkowie będą niezwłocznie informowani o przypadkach umotywowanych sprzeciwów odnośnie do wpisania na listę któregoś z Członków, w ramach procedury, o której mowa w punkcie 8 Konwencji.

8. Zgodnie z procedurami ustanowionymi przez Radę Administracyjną, wydane zostaną postanowienia dla Członków, którzy mogą być lub zostali wykreśleni z listy, jak również dla zainteresowanych rządów państw, które ratyfikowały niniejszą Konwencję oraz reprezentatywnych organizacji marynarzy i armatorów, umożliwiające im przedstawienie swojego stanowiska Radzie Administracyjnej, zgodnie z postanowieniami, o których mowa powyżej, oraz rozstrzygnięcie wszelkich rozbieżności w sposób uczciwy i bezstronny, w określonym czasie.

9. Uznanie dowodów tożsamości marynarzy wystawionych przez Członka zależy od spełnienia minimalnych wymagań określonych w punkcie 1 powyżej.

Artykuł 6

UŁATWIENIA W ZAKRESIE ZEJŚCIA NA ŁĄD, TRANZYTU I TRANSFERU MARYNARZY

1. Marynarza posiadającego ważny dowód tożsamości marynarza, wystawiony zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji przez Członka, wobec którego niniejsza Konwencja jest w mocy, uznaje się za marynarza w rozumieniu Konwencji, chyba, że istnieją wyraźne podstawy do poddania w wątpliwość autentyczność dowodu tożsamości.

2. Weryfikacja oraz związane z tym postępowanie i formalności niezbędne do stwierdzenia, czy marynarz, który wnioskuje o zezwolenie na wstęp na terytorium państwa zgodnie z punktami od 3 do 6 lub od 7 do 9 niniejszego Artykułu, jest posiadaczem dowodu tożsamości marynarza wystawionego zgodnie z wymaganiami niniejszej Konwencji, nie powinny powodować kosztów dla marynarza ani armatora.

ZEJŚCIE NA ŁĄD

3. Weryfikacja oraz związane z tym postępowanie i formalności, o których mowa w punkcie 2, będą przeprowadzane w możliwie najkrótszym czasie pod warunkiem, że właściwe władze państwa przyjmującego zostaną odpowiednio wcześniej powiadomione o przybyciu posiadacza dowodów tożsamości marynarzy wydanych zgodnie z niniejszą Konwencją. Powiadomienie o przybyciu posiadacza powinno zawierać dane, o których mowa w części I Załącznika II.

4. Każdy Członek, w stosunku do którego niniejsza Konwencja jest w mocy, w możliwie najkrótszym czasie i jeśli nie istnieją wyraźne podstawy do poddania w wątpliwość autentyczność dowodu tożsamości marynarzy, zezwoli na wstęp na swoje

terytorium marynarzowi posiadającemu ważny dowód tożsamości marynarza, jeżeli marynarz ubiegał się o zezwolenie na czasowe zejście na ląd podczas pobytu statku w porcie.

5. Tego rodzaju zejście na ląd jest możliwe po dopełnieniu formalności związanych z przybyciem statku i jeśli właściwe władze nie mają podstaw do odmowy wydania zgody na zejście na ląd ze względu na zdrowie publiczne, bezpieczeństwo i porządek publiczny lub bezpieczeństwo narodowe.

6. Przy zejściu na ląd podczas pobytu statku w porcie od marynarzy nie będzie się wymagało posiadania wizy. Członek, który nie może w pełni wykonać tego wymogu zapewni, że jego ustawodawstwo, regulacje lub praktyka są jako całość równorzędne.

TRANZYT I TRANSFER

7. Każdy Członek, wobec którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zezwoli, w możliwie najkrótszym czasie, na zejście na swoje terytorium marynarzom posiadającym ważne dowody tożsamości marynarza wraz z paszportem, jeżeli zejście na terytorium odbywa się w celu:

- a) zamustrowania na statek lub przejścia na inny statek;
- b) przejazdu tranzytowego w celu zamustrowania na statek w państwie trzecim lub z powodu repatriacji, lub w innym celu zatwierdzonym przez władze zainteresowanego Członka.

8. Tego rodzaju tranzyt i transfer są możliwe, jeśli nie istnieją wyraźne podstawy do poddania w wątpliwość autentyczność dowodu tożsamości marynarzy oraz pod warunkiem, że właściwe władze nie mają powodów odmowy wydania zgody na zejście na ląd ze względu na zdrowie publiczne, bezpieczeństwo i porządek publiczny lub bezpieczeństwo narodowe.

9. Członek może, przed wydaniem zgody na zejście na swoje terytorium w jednym z celów, o których mowa w punkcie 7, wymagać okazania zadowalających dowodów, w tym dowodów w postaci dokumentów potwierdzających zamiary marynarza i możliwość ich wykonania. Członek może również ograniczyć pobyt marynarza na jego terytorium do okresu uznanego za rozsądny do wypełnienia danego celu.

Artykuł 7

CIĄGŁE POSIADANIE I WYCOFANIE

1. Dowód tożsamości marynarza powinien pozostać cały czas w posiadaniu marynarza, chyba że dokument został złożony u kapitana statku, dla celów bezpiecznego przechowania i za pisemną zgodą marynarza.

2. Dowód tożsamości marynarza będzie niezwłocznie wycofany przez państwo wystawiające, jeżeli stwierdzono, iż marynarz nie spełnia już warunków określonych w konwencji. Procedury dotyczące zawieszania albo wycofywania dokumentów tożsamości powinny być określone w porozumieniu z przedstawicielami reprezentatywnych organizacji marynarzy i armatorów oraz powinny określać procedury odwołania się w trybie administracyjnym.

Artykuł 8

NOWELIZACJA ZAŁĄCZNIKÓW

1. Z zastrzeżeniem odpowiednich postanowień niniejszej Konwencji. Międzynarodowa Konferencja Pracy może nowelizować Załączniki, działając za radą należyście ukonstytuowanego morskiego organu trójstronnego Międzynarodowej Organizacji Pracy. Decyzja o nowelizacji będzie podejmowana większością dwóch trzecich głosów delegatów obecnych na Konferencji, z których co najmniej połowa będzie pochodzić z Państw Członkowskich, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję.

2. Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może w ciągu sześciu miesięcy od daty przyjęcia takiej nowelizacji, powiadomić pisemnie Dyrektora Generalnego, że nowelizacja nie wejdzie wobec niego w życie lub wejdzie w życie w terminie późniejszym, po pisemnej notyfikacji.

Artykuł 9

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE

Członek, który jest stroną Konwencji dotyczącej krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r., i który podjął, zgodnie z artykułem 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kroki mające na celu ratyfikację niniejszej Konwencji, może powiadomić Dyrektora Generalnego o zamiarze tymczasowego stosowania niniejszej Konwencji. Dowód tożsamości marynarza wystawiony przez takiego Członka, będzie traktowany dla celów niniejszej Konwencji jako wydany zgodnie z nią dowód tożsamości marynarza, pod warunkiem spełnienia wymagań określonych w artykułach od 2 do 5 niniejszej Konwencji oraz uznania przez Członka dowodów tożsamości marynarza wydanych zgodnie z niniejszą Konwencją.

Artykuł 10

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą krajowych dowodów tożsamości marynarzy, z 1958 r.

* * *

Artykuły 11–16: Standardowe postanowienia końcowe². Z wyjątkiem art. 12 ust. 2, który stanowi, że Konwencja wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.

² Patrz Załącznik I.

ZAŁĄCZNIK I

Wzór dowodu tożsamości marynarza

Dowód tożsamości marynarza, którego forma i treść są określone poniżej, będzie sporządzony z materiałów wysokiej jakości, oraz przy jednoczesnym uwzględnieniu minimalnych kosztów dla zapewnienia ochrony przed ich łatwą dostępnością dla ogółu obywateli. Dowód nie będzie zawierać więcej wolnego miejsca niż jest potrzebne do zamieszczenia w nim informacji wymaganych zgodnie z Konwencją.

Dowód będzie zawierał nazwę państwa, które go wystawiło i następujące zdanie:

„Niniejszy dokument jest dowodem tożsamości marynarza w rozumieniu Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej krajowych dowodów tożsamości marynarzy (zrewidowanej), z 2003 r. Niniejszy dowód jest dokumentem samodzielnym i nie jest paszportem”.

Strony zawierające dane wskazane poniżej pogrubioną czcionką będą zabezpieczone laminowaniem lub poprzez pokrycie warstwą ochronną, lub poprzez zastosowanie technologii przedstawiania obrazów i nośników materialnych, dających taką samą ochronę przed zamianą zdjęcia i innych danych osobowych. Użyte materiały, wymiary (wielkość) danych i ich umiejscowienie danych będą zgodne z specyfikacją Międzynarodowej Organizacji Lotnictwa Cywilnego zawartą w Dokumencie 9303 w Części 3 (drugie wydanie, 2002 r.) lub w Części I Dokumentu 9303 (piąte wydanie, 2003 r.)

Dokument będzie dodatkowo zabezpieczony w co najmniej jeden z podanych sposobów:

Znaki wodne, zabezpieczenia ultrafioletowe, użycie specjalnego atramentu, specjalna kolorystyka, znaki perforowane, hologramy, wzór naniesiony laserem, mikrodruk oraz laminacja na ciepło.

Informacje wprowadzane na strony zawierające dane będą ograniczone do następujących:

I. Organ wystawiający:

II. numer(y) telefonu, adres elektroniczny, strona internetowa organu:

III. data i miejsce wystawienia:

(a) pełne nazwisko marynarza:

.....
(b) płeć:

.....
(c) data i miejsce urodzenia:

.....
(d) obywatelstwo:

.....
(e) znaki szczególne marynarza, mogące pomóc w ustaleniu tożsamości:

(f) podpis:

.....
(g) termin ważności dowodu:

.....
(h) rodzaj lub oznaczenie dokumentu:

.....
(i) numer blankietu:

(j) osobisty numer identyfikacyjny (opcjonalnie):

(k) odwzorowanie cech biometrycznych, oparte na odcisku palca przedstawionego w formie cyfr w kodzie kreskowym, zgodnie ze standardem, który zostanie wypracowany:

(l) strefa do odczytywania maszynowego, zgodnie ze specyfikacją ICAO zawartą w Dokumentcie 9303, o którym mowa powyżej.

IV. Pieczęć lub znak organu wystawiającego dokument.

Wyjaśnienia danych

Nagłówki pól zawierających dane, o których mowa powyżej, mogą być przetłumaczone na język(i) państwa wystawiającego. Jeśli język narodowy jest inny niż angielski, francuski lub hiszpański, nagłówki będą wpisane również w jednym z tych języków.

Wszystkie wpisy do dokumentu dokonuje się w alfabecie łacińskim.

Informacje wymienione powyżej będą miały następujące cechy:

I. Organ wystawiający: kod ISO państwa wystawiającego dokument, nazwa i pełny adres urzędu wystawiającego oraz nazwisko i stanowisko osoby autoryzującej wystawienie.

II. Numer telefonu, adres elektroniczny i strona internetowa będą zgodne z przekierowaniem do punktu centralnego, o którym mowa w Konwencji.

III. Data i miejsce wystawienia: data będzie zapisana dwucyfrowo, cyframi arabskimi w kolejności dzień/miesiąc/rok – np. 31/12/03, miejsce będzie zapisane w taki sam sposób, jak w paszporcie.

- a) pełne nazwisko marynarza: jeśli ma to zastosowanie, nazwisko rodowe będzie zapisane jako pierwsze, a następnie inne nazwisko i imiona marynarza;
- b) płeć: oznaczenie „M” dla mężczyzny i „F” dla kobiety;
- c) data i miejsce urodzenia: data urodzenia będzie zapisana dwucyfrowo, cyframi arabskimi w kolejności dzień/miesiąc/rok, miejsce urodzenia będzie zapisane w taki sam sposób jak w paszporcie;
- d) deklaracja obywatelstwa: określenie obywatelstwa;
- e) znaki szczególne marynarza: jakiegokolwiek widoczne cechy charakterystyczne, ułatwiające identyfikację;
- f) podpis marynarza;
- g) data ważności dowodu: dwucyfrowo, w postaci cyfr arabskich w kolejności dzień/miesiąc/rok;
- h) rodzaj lub oznaczenie dokumentu: kod znaku dla typu dokumentu, zapisany wielkimi literami w alfabecie łacińskim (S);
- i) numer blankietu: kod kraju (patrz punkt I powyżej) a następnie kolejny alfanumeryczny numer z książki inwentarzowej, składający się z nie więcej niż dziewięciu znaków;
- j) osobisty numer identyfikacyjny: opcjonalny osobisty numer identyfikacyjny marynarza: składający się z nie więcej niż czternastu znaków alfanumerycznych;
- k) odwzorowanie cech biometrycznych: szczegóły do opracowania;
- l) strefa do odczytywania maszynowego: zgodnie z Dokumentem ICAO 9303, o którym mowa powyżej.

ZAŁĄCZNIK II

Elektroniczna baza danych

ZAŁĄCZNIK III

Wymagania oraz zalecane procedury i praktyka dotyczące wystawiania dowodów tożsamości marynarzy.

(Patrz wersja elektroniczna na płycie CD).

Zalecenie Nr 195

dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2004 r. na dziewięćdziesiątej drugiej sesji,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie w sposób istotny przyczyniają się do zaspokojenia interesów jednostek, przedsiębiorstw, gospodarki oraz społeczeństwa jako całości, a w szczególności, mając na względzie główne wyzwania takie jak: osiągnięcie pełnego zatrudnienia, likwidacja ubóstwa, osiągnięcie integracji społecznej oraz trwały wzrost w gospodarce globalnej,

wzewawszy rządy, pracodawców i pracowników do ponownego zaangażowania się w proces uczenia się przez całe życie: rządy – poprzez inwestowanie i tworzenie warunków do podnoszenia poziomu kształcenia i szkolenia na wszystkich etapach; przedsiębiorstwa – poprzez szkolenie swych pracowników; oraz jednostki – poprzez wykorzystywanie możliwości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie oraz uczenie się przez całe życie mają charakter fundamentalny i powinny stanowić integralną część oraz pozostawać w zgodzie z politykami i programami gospodarczymi, fiskalnymi, społecznymi i rynku pracy istotnymi dla osiągnięcia trwałego wzrostu gospodarczego, a także dla tworzenia miejsc pracy i rozwoju społecznego,

uznawszy, że wiele krajów rozwijających się potrzebuje pomocy w zakresie tworzenia, finansowania i wdrażania odpowiednich strategii kształcenia i szkolenia w celu zagwarantowania rozwoju zasobów ludzkich, wzrostu gospodarczego i wzrostu poziomu zatrudnienia oraz likwidacji ubóstwa,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie są czynnikami, które przyczyniają się do osobistego rozwoju jednostki, ułatwiają jej dostęp do kultury oraz zapewniają aktywne uczestnictwo w życiu obywatelskim,

przypomniawszy, że zapewnienie godnej pracy pracownikom na całym świecie stanowi podstawowy cel Międzynarodowej Organizacji Pracy,

podkreśliwszy prawa i zasady zawarte w stosownych dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy, a w szczególności takich jak:

- a) Konwencja dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.; Konwencja i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.; Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r. oraz Konwencja i Zalecenie dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.;

- b) Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy;
- c) Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;
- d) wnioski dotyczące szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich, przyjęte na 88 sesji (2000 r.) Międzynarodowej Konferencji Pracy;

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących rozwoju zasobów ludzkich i szkolenia, która to sprawa stanowi punkt czwarty porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia;

przyjmuje w dniu siedemnastym czerwca roku dwa tysiące czwartego następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 2004 r.

I. CEL, ZAKRES I DEFINICJE

1. Członkowie powinni, w oparciu o dialog społeczny, przygotowywać, stosować i dokonywać przeglądu krajowych polityk rozwoju zasobów ludzkich, polityki edukacyjnej, szkoleniowej oraz uczenia się przez całe życie, spójnych z polityką gospodarczą, fiskalną i społeczną.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) termin „uczenie się przez całe życie” obejmuje wszystkie działania o charakterze edukacyjnym podejmowane w ciągu całego życia w celu rozwijania kompetencji i podnoszenia kwalifikacji;
- b) termin „kompetencje” obejmuje wiedzę, umiejętności oraz know-how stosowane i doskonalone w konkretnej sytuacji;
- c) termin „kwalifikacje” odnosi się do formalnie wyrażonych zdolności zawodowych lub profesjonalnych pracownika, potwierdzonych na poziomie międzynarodowym, krajowym lub sektorowym;
- d) termin „zdolność do uzyskania i utrzymania zatrudnienia (zatrudnialność)” dotyczy uniwersalnych kompetencji i kwalifikacji zwiększających potencjał jednostki, pozwalających na wykorzystanie dostępnych jej możliwości kształcenia oraz szkolenia w celu znalezienia i utrzymania godnej pracy, zapewnienia sobie awansu w przedsiębiorstwie i pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia oraz w celu umiętnego dostosowania się do zmieniających się technologii i warunków rynku pracy.

3. Członkowie powinni określać politykę rozwoju zasobów ludzkich, edukacji, szkolenia oraz uczenia się przez całe życie, która:

- a) ułatwi proces uczenia się przez całe życie i zwiększy możliwość znalezienia pracy oraz będzie integralną częścią polityki zmierzającej do tworzenia godnych miejsc pracy, jak i do osiągnięcia trwałego rozwoju gospodarczego i społecznego;
- b) w równym stopniu uwzględni cele gospodarcze i społeczne, podkreśli trwałe rozwój gospodarczy w kontekście globalizującej się gospodarki oraz społeczeństwa opartego na wiedzy i umiejętnościach, jak i rozwój kompetencji, promowanie godnej pracy, utrzymanie zatrudnienia, rozwój społeczny, integrację społeczną oraz ograniczenie ubóstwa;

- c) podkreśli znaczenie innowacji, konkurencyjności, wydajności, wzrostu gospodarczego, tworzenia godnych miejsc pracy oraz możliwości znalezienia pracy, uznając, że innowacje kreują nowe możliwości zatrudnienia, ale także wymagają nowego podejścia do kształcenia i szkolenia w celu sprostanania potrzebom rozwijania nowych umiejętności;
- d) stawi czoło wyzwaniu przekształcenia działalności w sferze gospodarki nieformalnej w godną pracę w pełni zintegrowaną z głównym nurtem życia gospodarczego; opracowywane polityki i programy powinny mieć na celu tworzenie godnych miejsc pracy oraz możliwości kształcenia i szkolenia, jak i uznawania wcześniej zdobytej wiedzy oraz umiejętności w celu wspierania pracowników i pracodawców w procesie przejścia do gospodarki formalnej;
- e) będzie promować i przyczyni się do kontynuacji inwestycji publicznych oraz prywatnych w infrastrukturę niezbędną dla wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w obszarze kształcenia i szkolenia, w tym szkolenia nauczycieli i trenerów, przy wykorzystaniu lokalnych, krajowych i międzynarodowych sieci współpracy;
- f) będzie ograniczać nierówności w sferze uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu.

4. Członkowie powinni:

- a) uznać, że kształcenie i szkolenie jest prawem wszystkich oraz, we współpracy z partnerami społecznymi, czynić wysiłki na rzecz zapewnienia wszystkim możliwości uczenia się przez całe życie;
- b) uznać, że realizacja procesu uczenia się przez całe życie powinna opierać się na wyraźnym zobowiązaniu: ze strony rządów do inwestowania i tworzenia warunków do poprawy poziomu kształcenia i szkolenia na wszystkich etapach; ze strony przedsiębiorstw do szkolenia swych pracowników oraz ze strony jednostek do rozwijania swych kompetencji i kontynuowania kariery.

II. ROZWÓJ I WDRAŻENIE STRATEGII KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA

5. Członkowie powinni:

- a) określić, przy udziale partnerów społecznych, krajową strategię kształcenia i szkolenia, jak i ustanowić ramowe wytyczne dla strategii szkolenia na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa;
- b) rozwijać polityki społeczne i inne polityki wsparcia, warunki ekonomiczne oraz bodźce w celu zachęcania przedsiębiorstw do inwestowania w kształcenie i szkolenie, jednostek do rozwijania swych kompetencji i tworzyć możliwości kontynuowania kariery oraz umożliwiać i motywować wszystkich do udziału w programach kształcenia i szkolenia;
- c) sprzyjać rozwojowi systemu realizacji kształcenia i szkolenia spójnego z krajowymi uwarunkowaniami oraz praktykami;
- d) uznać za swój podstawowy obowiązek inwestowanie w wysokiej jakości kształcenie i szkolenie przed podjęciem zatrudnienia, uznając, że wykwalifikowani nauczyciele i trenerzy pracujący w godnych warunkach to wymóg o fundamentalnym znaczeniu;

- e) rozwijać krajowy system kwalifikacji w celu stymulowania procesu uczenia się przez całe życie, wspierać przedsiębiorstwa i agencje pośrednictwa pracy w dostosowaniu popytu na pracę do podaży, wspomagać jednostki w procesie wyboru ścieżki szkolenia i kariery oraz ułatwiać uznawanie wcześniejszej nauki oraz wcześniej zdobytych umiejętności, kompetencji i doświadczeń; taki system powinien uwzględniać potrzeby zmieniających się technologii oraz trendy na rynku pracy, a także uznawać różnice regionalne i lokalne, uwzględniając jednocześnie konieczność przejrzystości systemu na poziomie krajowym;
- f) rozwijać dialog społeczny oraz rokowania zbiorowe w obszarze szkolenia na poziomie międzynarodowym, krajowym, regionalnym, lokalnym oraz sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa, uznać to za podstawową zasadę rozwoju systemów, zapewniania odpowiednich programów, ich jakości i efektywności nakładów;
- g) promować równy dostęp dla kobiet i mężczyzn do kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie;
- h) promować dostęp do kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie dla osób o szczególnych potrzebach zidentyfikowanych na poziomie krajowym, tj. dla młodzieży, pracowników nisko wykwalifikowanych, osób niepełnosprawnych, migrantów, starszych pracowników, ludności tubylczej, mniejszości etnicznych oraz grup społecznie wykluczonych; a także dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, osób zatrudnionych w gospodarce nieformalnej, w sektorze rolniczym oraz samozatrudnionych;
- i) wspierać partnerów społecznych w celu umożliwienia im udziału w dialogu społecznym dotyczącym szkolenia;
- j) wspierać i pomagać jednostkom, poprzez umożliwienie im kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie oraz poprzez inne strategie i programy, w celu rozwijania i stosowania zasad przedsiębiorczości w tworzeniu godnych miejsc pracy dla siebie i innych.

6.1) Członkowie powinni ustanowić, utrzymywać i usprawniać skoordynowany system kształcenia oraz szkolenia w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie, uwzględniając podstawowe obowiązki rządu w obszarze kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia oraz szkolenia dla osób bezrobotnych, jak i uznając rolę partnerów społecznych w dalszym szkoleniu, w szczególności istotną rolę pracodawców w zapewnieniu możliwości zdobywania przez pracowników doświadczeń zawodowych.

2) Kształcenie oraz szkolenie przed podjęciem zatrudnienia powinny obejmować obowiązkową edukację podstawową, uwzględniającą wiedzę ogólną, umiejętności pisania i liczenia oraz odpowiedniego wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

7. Przy podejmowaniu decyzji o inwestowaniu w kształcenie i szkolenie, Członkowie powinni przyjmować standardy uwzględniające porównywalność między krajami, regionami i sektorami.

III. KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE PRZED PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA

8. Członkowie powinni:

- a) uznać swe obowiązki w obszarze kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia oraz, we współpracy z partnerami społecznymi, ułatwiać wszystkim dostęp

do nich w celu zwiększenia możliwości znalezienia pracy i ułatwienia integracji społecznej;

- b) rozwijać działania na rzecz kształcenia i szkolenia nieformalnego, szczególnie dla dorosłych, którzy zostali pozbawieni możliwości kształcenia i szkolenia za młodu;
- c) zachęcać, jak tylko to możliwe, do wykorzystywania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie uczenia się oraz szkolenia;
- d) zapewniać dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego, informacji o rynku pracy oraz o możliwościach kariery zawodowej, a także doradztwa w zakresie zatrudnienia, uzupełnianych informacjami o prawach i obowiązkach wszystkich zainteresowanych stron w świetle przepisów dotyczących pracy oraz innych form regulowania rynku pracy;
- e) zagwarantować, że programy kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia mają odpowiedni charakter i że utrzymywana jest ich wysoka jakość;
- f) zagwarantować, że systemy kształcenia oraz szkolenia zawodowego są rozwijane i wzmacniane tak, aby zapewniały rozwój i dokumentowanie umiejętności istotnych dla rynku pracy.

IV. ROZWÓJ KOMPETENCJI

9. Członkowie powinni:

- a) promować, przy udziale partnerów społecznych, prowadzoną na bieżąco identyfikację trendów dotyczących kompetencji potrzebnych jednostkom, przedsiębiorstwom, gospodarce oraz społeczeństwu jako całości;
- b) uznać rolę partnerów społecznych, przedsiębiorstw i pracowników w procesie szkolenia;
- c) wspierać inicjatywy partnerów społecznych w obszarze szkolenia, podejmowane w formie dialogu dwustronnego, oraz z zastosowaniem rokowań zbiorowych;
- d) zapewniać skuteczne środki stymulujące inwestowanie w szkolenia i udział w szkoleniach;
- e) uznawać proces uczenia się w miejscu pracy, w tym uczenie się formalne i nieformalne oraz doświadczenia zawodowe;
- f) promować rozwój procesu uczenia się i szkolenia w miejscu pracy poprzez:
 - i) wykorzystywanie wysoko efektywnych praktyk zawodowych doskonalących umiejętności;
 - ii) organizację praktyk zawodowych w miejscu pracy i poza nim, realizowanych przez publiczne i prywatne instytucje szkoleniowe z maksymalnym wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych; oraz
 - iii) wykorzystywanie nowych form nauczania poprzez właściwą politykę społeczną zapewniającą szeroki udział w szkoleniach;
- g) zachęcać pracodawców prywatnych i publicznych do adaptowania dobrych praktyk w obszarze rozwoju zasobów ludzkich;
- h) rozwijać strategie, działania i programy zapewniające równość szans, promujące i wdrażające szkolenia dla kobiet, jak i dla innych konkretnych grup odbiorców

oraz sektorów gospodarki, a także dla osób mających szczególne potrzeby, w celu redukcji nierówności;

- i) promować równość szans i równy dostęp do usług poradnictwa zawodowego oraz programów podnoszenia umiejętności dla wszystkich pracowników, jak i wspierać przekwalifikowanie pracowników, których miejsca pracy są zagrożone;
- j) wzywać wielonarodowe przedsiębiorstwa do zapewniania szkoleń swym pracownikom na wszystkich poziomach w krajach pochodzenia i w krajach przyjmujących, w celu sprostania potrzebom przedsiębiorstwa oraz przyczyniania się do rozwoju kraju;
- k) promować rozwój sprawiedliwej polityki szkoleniowej oraz możliwości szkolenia dla wszystkich pracowników sektora publicznego, uznając rolę partnerów społecznych w tym sektorze;
- l) promować politykę wsparcia jednostki w osiąganiu właściwych proporcji czasu dzielonego między pracę, rodzinę i uczenie się przez całe życie.

V. SZKOLENIA PROWADZĄCE DO UZYSKANIA GODNEJ PRACY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

10. Członkowie powinni uznać:

- a) podstawowe obowiązki rządu w zakresie szkolenia osób bezrobotnych, osób starających się wejść lub powrócić na rynek pracy oraz osób o szczególnych potrzebach w celu rozwijania i stymulowania możliwości znalezienia pracy dla zapewnienia tym osobom godnego zatrudnienia w sektorze prywatnym i publicznym, przy wykorzystaniu takich środków jak motywacja i pomoc;
- b) rolę partnerów społecznych w procesie wspierania, przy zastosowaniu strategii rozwoju zasobów ludzkich i innych środków, integracji zawodowej osób bezrobotnych oraz osób o szczególnych potrzebach w zakresie zatrudnienia;
- c) rolę władz i wspólnot lokalnych oraz innych zainteresowanych stron we wdrażaniu programów dla osób o szczególnych potrzebach.

VI. SYSTEM UZNAWANIA I DOKUMENTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI

11.1) W porozumieniu z partnerami społecznymi oraz przy wykorzystaniu krajowego systemu kwalifikacji należy podjąć działania w celu promowania rozwoju, wdrażania i finansowania przejrzystego mechanizmu oceny, dokumentowania oraz uznawania umiejętności, w tym wcześniejszej nauki oraz wcześniej nabytego doświadczenia, bez względu na kraj, w którym zostały uzyskane oraz ich formalny bądź nieformalny charakter.

2) Taka metodologia oceny powinna być obiektywna, antydyskryminacyjna i zgodna ze standardami.

3) Krajowy system powinien obejmować rzetelną procedurę dokumentowania umiejętności zapewniającą, że będą one uznawane i transferowane między sektorami, gałęziami gospodarki, przedsiębiorstwami oraz placówkami oświatowymi.

12. Szczególne przepisy powinny zostać opracowane w celu zapewnienia uznawania i certyfikacji umiejętności oraz kwalifikacji pracowników migrujących.

VII. INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

13. Członkowie powinni, we współpracy z partnerami społecznymi, promować różnorodne formy szkoleń w celu sprostania różnym potrzebom jednostek i przedsiębiorstw, oraz dla zapewnienia najwyższych standardów jakości, uznawania i transferu kompetencji, a także kwalifikacji w ramach krajowego systemu zapewnienia jakości.

14. Członkowie powinni:

- a) rozwijać system akredytacji usług instytucji szkoleniowych;
- b) określić rolę rządu i partnerów społecznych w promowaniu rozwoju różnorodnych form szkolenia;
- c) uwzględnić i zapewnić wysoką jakość usług w systemie publicznym oraz promować rozwój prywatnych instytucji szkoleniowych, a także oceniać wyniki procesu kształcenia i szkolenia;
- d) określić standardy jakości dla trenerów oraz tworzyć możliwości sprostania tym standardom.

VIII. PORADNICTWO ZAWODOWE ORAZ
USŁUGI WSPIERAJĄCE PROCESY SZKOLENIA

15. Członkowie powinni:

- a) zapewniać i ułatwiać jednostce w ciągu całego jej życia udział oraz dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz technik poszukiwania pracy i usług wspierających procesy szkolenia;
- b) promować i stymulować wykorzystanie technologii informatycznych oraz komunikacyjnych, jak i tradycyjną wymianę dobrych praktyk w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego oraz usług wspierających procesy szkolenia;
- c) określać, w porozumieniu z partnerami społecznymi, role i obowiązki służb zatrudnienia, instytucji szkoleniowych oraz innych usługodawców w dziedzinie informacji i poradnictwa zawodowego;
- d) dostarczać informacje i świadczyć poradnictwo w zakresie przedsiębiorczości, promować przedsiębiorczość oraz podnosić świadomość nauczycieli i trenerów co do istotnej roli przedsiębiorstw, w tym na rzecz wzrostu liczby godnych miejsc pracy.

IX. BADANIA DOTYCZĄCE ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH,
KSZTAŁCENIA, SZKOLENIA ORAZ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

16. Członkowie powinni oceniać wpływ prowadzonej przez nich polityki kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie na postępy osiągane w realizacji celów szeroko pojętego rozwoju zasobów ludzkich, takich jak tworzenie godnych miejsc pracy oraz ograniczenie ubóstwa.

17. Członkowie powinni rozwijać swój potencjał krajowy, jak i przyczyniać się oraz pomagać w rozwijaniu potencjału partnerów społecznych, wykorzystując go na rzecz analizy tendencji rozwojowych na rynkach pracy oraz w obszarze rozwoju i szkolenia zasobów ludzkich.

18. Członkowie powinni:

- a) zbierać informacje, z zastosowaniem podziału według płci, wieku oraz innych charakterystycznych kryteriów społeczno-gospodarczych, dotyczące poziomów wykształcenia, kwalifikacji, procesów szkoleniowych oraz zatrudnienia i dochodów, szczególnie przy prowadzeniu regularnych badań populacji, tak żeby można było zaobserwować tendencje rozwojowe oraz przeprowadzać analizy porównawcze w celu zapewnienia informacji dla tworzenia odpowiedniej polityki;
- b) tworzyć bazy danych oraz wskaźniki ilościowe i jakościowe, z zastosowaniem podziału według płci, wieku i innych kryteriów, dotyczące krajowego systemu szkolenia oraz zbierać dane o szkoleniach w sektorze prywatnym, uwzględniając wpływ procesu zbierania danych na przedsiębiorstwa;
- c) zbierać informacje o kompetencjach i nowych tendencjach pojawiających się na rynku pracy z szeregu dostępnych źródeł, w tym z obserwacji, bez ograniczania się do tradycyjnej klasyfikacji zawodów.

19. Członkowie powinni, w porozumieniu z partnerami społecznymi, oraz uwzględniając wpływ procesu zbierania danych na przedsiębiorstwa, wspierać oraz stymulować badania nad rozwojem i szkoleniem zasobów ludzkich, które mogą obejmować:

- a) metodologie nauczania i szkolenia, w tym wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie szkolenia;
- b) systemy uznawania umiejętności i kwalifikacji;
- c) politykę, strategię oraz systemy rozwoju i szkolenia zasobów ludzkich;
- d) inwestycje w szkolenie, jak i efektywność oraz rezultaty szkoleń;
- e) identyfikację, pomiar i prognozowanie trendów podaży i popytu na kompetencje oraz kwalifikacje na rynku pracy;
- f) identyfikację i pokonywanie barier w dostępie do szkolenia oraz edukacji;
- g) identyfikację i pokonywanie uprzedzeń ze względu na płeć podczas oceny kompetencji;
- h) przygotowywanie, publikowanie oraz rozpowszechnianie raportów i dokumentacji dotyczących strategii, analiz i dostępnych danych.

20. Członkowie powinni wykorzystywać informacje uzyskane w rezultacie badań do planowania, wdrażania i oceny programów.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYKRAJOWA I TECHNICZNA

21. Współpraca międzynarodowa i techniczna w obszarze kształcenia, szkolenia, uczenia się przez całe życie oraz rozwoju zasobów ludzkich powinna przyczyniać się do:

- a) rozwijania mechanizmów ograniczających negatywne zjawisko występujące w krajach rozwijających się związane z odpływem wykwalifikowanych pracowników na skutek migracji, w tym rozwijania strategii wspierających systemy rozwoju zasobów ludzkich w krajach pochodzenia pracowników, uznając, że tworzenie korzystnych warunków dla wzrostu gospodarczego, inwestycji, tworzenie godnych miejsc pracy oraz rozwój zasobów ludzkich pozytywnie wpłyną na zatrzymanie wykwalifikowanej siły roboczej;

- b) promowania szerszych możliwości znalezienia godnej pracy dla kobiet i mężczyzn;
- c) promowania budowy potencjału krajowego na rzecz reformowania i rozwijania strategii oraz programów, w tym rozwijania możliwości dialogu społecznego i partnerstwa w obszarze szkolenia;
- d) promowania rozwoju przedsiębiorczości i godnych miejsc pracy oraz wymiany doświadczeń w zakresie dobrych praktyk w skali międzynarodowej;
- e) wzmacniania potencjału partnerów społecznych w celu tworzenia dynamicznych strategii uczenia się przez całe życie, w szczególności w związku z nowymi wymiarami integracji gospodarczej regionów, migracją oraz powstającym społeczeństwem wielokulturowym;
- f) promowania uznawania i transferu umiejętności, kompetencji i kwalifikacji na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- g) zwiększania pomocy technicznej i finansowej dla krajów rozwijających się oraz promowania, na poziomie międzynarodowych instytucji finansowych oraz agencji finansujących, spójnych strategii i programów lokujących kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie w centrum zainteresowania polityki rozwoju;
- h) analizowania i stosowania innowacyjnych podejść w celu zapewnienia dodatkowych środków na rozwój zasobów ludzkich w krajach rozwijających się, z uwzględnieniem konkretnych problemów tych krajów;
- i) promowania współpracy między rządami, partnerami społecznymi, sektorem prywatnym oraz organizacjami międzynarodowymi w zakresie wszelkich innych zagadnień i strategii objętych niniejszym instrumentem prawnym.

XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

22. Niniejsze Zalecenie rewiduje i zastępuje Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

Konwencja

o pracy na morzu¹

PREAMBUŁA

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana w Genewie przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 7 lutego 2006 r. na dziewięćdziesiątej czwartej sesji,

pragnąc stworzyć jednolity, spójny akt prawny zawierający w możliwie najszerszym zakresie wszystkie aktualne normy istniejących międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy na morzu, jak również podstawowych zasad, które zawarte zostały w innych międzynarodowych konwencjach o pracy, w szczególności:

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

biorąc pod uwagę podstawowy mandat Organizacji, którym jest promowanie godnych warunków pracy, oraz

odwołując się do Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy, z 1998 r., oraz

biorąc pod uwagę także, że marynarze objęci są postanowieniami innych dokumentów MOP i posiadają inne prawa ustanowione jako podstawowe prawa i wolności dotyczące wszystkich osób, oraz

¹ Data wejścia w życie: 20 sierpnia 2013 r. Ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 2013 r. poz. 845).

biorąc pod uwagę fakt, że ze względu na globalną naturę transportu morskiego marynarze potrzebują szczególnej ochrony, oraz

biorąc pod uwagę międzynarodowe normy bezpieczeństwa statków, bezpieczeństwa osób i zarządzania bezpieczną eksploatacją statków określone w Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, z 1974 r. wraz z późniejszymi poprawkami, w Konwencji w sprawie międzynarodowych przepisów o zapobieganiu zderzeniom na morzu, z 1972 r. wraz z późniejszymi poprawkami, w wymogach dotyczących szkolenia i kompetencji marynarzy w Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht, z 1978 r. wraz z późniejszymi poprawkami, oraz

biorąc pod uwagę, że Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawie Morza z 1982 r. ustanawia ogólne ramy prawne dla wszelkiej działalności na oceanach i morzach i ma strategiczne znaczenie jako baza dla narodowych, regionalnych i globalnych działań i współpracy w sektorze morskim oraz że istnieje potrzeba podtrzymania jej integralności, oraz

biorąc pod uwagę, że Artykuł 94 Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawie Morza z 1982 r., ustanawia obowiązki państwa bandery odnośnie do, między innymi, warunków pracy, składu osobowego załóg oraz kwestii społecznych na statkach podnoszących jego banderę, oraz

biorąc pod uwagę ustęp 8 artykułu 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, który stwierdza, że w żadnym razie uchwalenie jakiegokolwiek konwencji lub zalecenia przez Konferencję lub ratyfikowanie konwencji przez Członka nie może mieć wpływu na żadną ustawę, decyzję, zwyczaj lub układ zapewniający zainteresowanym pracownikom bardziej korzystne warunki aniżeli te, które przewiduje konwencja lub zalecenie,

postanawiając, że nowy dokument powinien być zaprojektowany w taki sposób, by zyskać możliwie najszerszą akceptację rządów, armatorów i marynarzy stosujących się do zasad godnej pracy, że powinien stwarzać możliwość jego szybkiego uaktualniania oraz skutecznego wdrożenia,

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków na rzecz realizacji takiego aktu prawnego, który jest jedynym przedmiotem obrad sesji oraz

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

przyjmuje w dniu dwudziestego trzeciego lutego roku dwa tysiące szóstego następującą Konwencję, która otrzymuje nazwę: Konwencja o pracy na morzu, z 2006 r.

ZOBOWIĄZANIA OGÓLNE

Artykuł I

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się w pełni przestrzegać jej postanowień w sposób określony w Artykule VI w celu zabezpieczenia praw marynarzy do zatrudnienia na godnych warunkach.

2. Członkowie będą ze sobą współpracować w celu skutecznego wdrożenia i egzekwowania niniejszej Konwencji.

DEFINICJE I ZAKRES ZASTOSOWANIA

Artykuł II

Dla celów niniejszej Konwencji i o ile konkretne przepisy nie będą stanowiły inaczej, określenie:

- a) właściwa władza oznacza ministra, departament rządowy lub inne władze uprawnione do wydawania i wprowadzania w życie przepisów, zarządzeń i innych instrukcji mających moc prawną w odniesieniu do przedmiotu danego postanowienia;
- b) deklaracja zgodności oznacza deklarację, o której mówi Prawidło 5.1.3;
- c) tonaż brutto oznacza tonaż brutto obliczony zgodnie z przepisami dotyczącymi pomierzenia zawartymi w Załączniku I do Międzynarodowej konwencji w sprawie pomierzenia statków z 1969 r., lub jakiegokolwiek późniejszej konwencji w tej sprawie; dla statków objętych tymczasowym planem pomierzenia przyjętym przez Międzynarodową Organizację Morską całkowity tonaż określony jest zgodnie z kolumną UWAGI Międzynarodowego świadectwa pomiarowego (1969 r.);
- d) morski certyfikat pracy oznacza certyfikat, o którym jest mowa w Prawidło 5.1.3;
- e) wymagania niniejszej Konwencji oznacza wymagania zawarte w niniejszych Artykułach i w Prawidłach oraz części A Kodeksu niniejszej Konwencji;
- f) marynarz oznacza każdą osobę zatrudnioną, zaangażowaną lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na statku, do którego odnosi się niniejsza Konwencja;
- g) marynarska umowa o pracę obejmuje zarówno umowę o pracę, jak też artykuły umowy;
- h) nabór marynarzy i służby pośrednictwa pracy oznaczają każdą osobę, spółkę, instytucję, agencję lub inną organizację, w sektorze publicznym lub prywatnym, która zajmuje się naborem marynarzy w imieniu armatorów lub kierowaniem marynarzy do armatorów;
- i) statek oznacza statek inny niż ten, który pływa wyłącznie na wodach śródlądowych, wodach osłoniętych lub wodach do nich przyległych lub na obszarach, gdzie obowiązują przepisy portowe;
- j) armator oznacza właściciela lub inną organizację lub osobę, taką jak menedżer, agent lub osoba wynajmująca statek, która przejęła od właściciela odpowiedzialność za funkcjonowanie statku i która, przyjmując taką odpowiedzialność, zgodziła się przejąć obowiązki nałożone na armatorów zgodnie z niniejszą Konwencją, bez względu na to, czy jakkolwiek inna organizacja lub osoba wypełnia pewne obowiązki w imieniu armatora.

2. O ile nie zostanie wyraźnie stwierdzone inaczej niniejsza Konwencja dotyczy wszystkich marynarzy.

3. W przypadku wątpliwości dotyczących tego, czy pewne kategorie osób można uważać za marynarzy dla celów niniejszej Konwencji kwestia ta zostanie rozstrzygnięta przez właściwą władzę działającą na terytorium Członków po konsultacji z zainteresowanymi tą kwestią organizacjami armatorów i marynarzy.

4. O ile nie zostanie stwierdzone inaczej, niniejsza Konwencja dotyczy wszystkich statków, stanowiących własność publiczną lub prywatną, których przeznaczeniem jest

działalność gospodarcza, innych niż statki wykorzystywane do połowu lub podobnych rodzajów działalności i statków o tradycyjnej budowie takich jak „dau” lub dżonki. Niniejsza Konwencja nie dotyczy okrętów wojennych lub statków pomocniczych marynarki wojennej.

5. W przypadku wątpliwości czy niniejsza Konwencja dotyczy danego statku lub określonej kategorii statków, kwestia ta zostanie określona przez właściwą władzę każdego Członka po konsultacji z organizacjami zainteresowanych armatorów i marynarzy.

6. Tam, gdzie właściwa władza uzna, że nie byłoby rozsądne lub praktyczne zastosowanie pewnych elementów Kodeksu, o którym mowa w Artykule VI, ustęp 1, do danego statku lub konkretnej kategorii statków podnoszących banderę Członka, odpowiednie postanowienia Kodeksu nie będą miały zastosowania w zakresie, w którym dana kwestia regulowana jest odmiennie przez prawo krajowe bądź układy zbiorowe pracy lub inne dokumenty. Przyjęcie takiego stanowiska wymaga konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy i może dotyczyć tylko statków o tonażu brutto mniejszym niż 200 ton, nie odbywających podróży międzynarodowych.

7. O każdym wyłączeniu, o którym mowa w punktach 3 lub 5 lub 6 niniejszego Artykułu Członek poinformuje Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, który powiadomi Członków Organizacji.

8. O ile nie zostanie stwierdzone inaczej, odniesienia do niniejszej Konwencji są jednocześnie odniesieniami do Prawideł i Kodeksu.

FUNDAMENTALNE PRAWA I ZASADY

Artykuł III

Każdy Członek upewni się, że przepisy prawne obowiązujące na jego terytorium respektują, w kontekście niniejszej Konwencji, podstawowe prawa do:

- 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.

ZATRUDNIENIE MARYNARZY I PRAWA SPOŁECZNE

Artykuł IV

1. Każdy marynarz ma prawo do bezpiecznego miejsca pracy, które spełnia normy bezpieczeństwa.

2. Każdy marynarz ma prawo do sprawiedliwych warunków zatrudnienia.

3. Każdy marynarz ma prawo do godnych warunków życia i pracy na statku.

4. Każdy marynarz ma prawo do ochrony zdrowia, opieki medycznej, opieki społecznej i innych form ochrony socjalnej.

5. Każdy Członek zapewni, w granicach swojej jurysdykcji, że prawa marynarzy w zakresie warunków zatrudnienia oraz ich prawa socjalne określone w poprzednich ustępach niniejszego Artykułu są w pełni wprowadzone w życie zgodnie z wymogami Konwencji. O ile nie zostanie to inaczej stwierdzone w Konwencji, takie wprowadzenie w życie może być osiągnięte poprzez krajowe przepisy prawne, poprzez układy zbiorowe pracy lub inne stosowane środki, bądź praktykę.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ZAKRESIE WDRAŻANIA I EGZEKWOWANIA

Artykuł V

1. Każdy Członek wdroży i egzekwować będzie przepisy prawne lub inne rozwiązania, które przyjął w celu wypełnienia zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji w odniesieniu do statków i marynarzy podlegających jego jurysdykcji.

2. Każdy Członek będzie efektywnie sprawować jurysdykcję i kontrolę nad statkami podnoszącymi jego banderę, ustanawiając system zapewniający stosowanie się do wymagań niniejszej Konwencji, włączając w to regularne inspekcje, sprawozdania, monitoring i postępowanie prawne zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawa.

3. Każdy Członek zapewni, że statki podnoszące jego banderę będą posiadać morski certyfikat pracy i deklarację zgodności wymagane przez niniejszą Konwencję.

4. Statek, do którego odnosi się niniejsza Konwencja, może, zgodnie z prawem międzynarodowym, zostać poddany inspekcji przez Członka innego niż państwo bandery, gdy statek znajduje się w jednym z jego portów, w celu stwierdzenia czy statek spełnia wymagania niniejszej Konwencji.

5. Każdy Członek będzie skutecznie sprawował swą jurysdykcję i kontrolę nad służbami naboru i pośrednictwa pracy marynarzy, jeśli takowe działają na jego terytorium.

6. Każdy Członek zabroni działań stanowiących naruszenie wymagań niniejszej Konwencji i ustanowi, zgodnie z prawem międzynarodowym, stosowne sankcje lub nakazy powzięcia środków zaradczych zgodnie z obowiązującymi na jego terytorium prawami, które są odpowiednie do zapobiegania aktom naruszenia.

7. Każdy Członek będzie wypełniał obowiązki wynikające z niniejszej Konwencji w sposób, który zapewni, że statki podnoszące banderę jakiegokolwiek państwa, które nie ratyfikowało niniejszej Konwencji, nie będą traktowane lepiej niż podnoszące banderę kraju, który ją ratyfikował.

PRAWIDŁA ORAZ CZĘŚCI A I B KODEKSU

Artykuł VI

1. Prawidła i postanowienia Części A Kodeksu są obowiązkowe. Postanowienia części B Kodeksu nie są obowiązkowe.

2. Każdy Członek podejmuje się przestrzegania praw i zasad zawartych w Prawidłach i wdrożenia każdego Prawidła w sposób określony w odpowiednich postanowieniach Części A Kodeksu. Ponadto Członek rozpatrzy należycie wdrożenie swoich obowiązków w sposób określony w Części B Kodeksu.

3. Członek, nie będący w stanie wdrożyć praw i zasad w sposób przewidziany w Części A Kodeksu może, o ile Konwencja nie stanowi inaczej, wdrożyć Część A za pomocą przepisów prawa lub innych rozwiązań, które są zasadniczo równoważne z postanowieniami Części A.

4. Dla wyłącznego celu ustępu 3 niniejszego Artykułu, każde prawo, przepis, układ zbiorowy pracy lub inne rozwiązanie będzie uważane za zasadniczo równoważne, w kontekście niniejszej Konwencji, jeśli Członek upewni się, że:

- a) prowadzi do pełnego osiągnięcia ogólnego przedmiotu i celu postanowienia lub postanowień Części A Kodeksu; oraz
- b) spełnia odnośne postanowienie lub postanowienia Części A Kodeksu.

KONSULTACJE Z ORGANIZACJAMI ARMATORÓW i MARYNARZY

Artykuł VII

Jakiegokolwiek odstępstwo, wyłączenie lub inne elastyczne stosowanie niniejszej Konwencji, w odniesieniu do którego Konwencja wymaga konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy może, w przypadkach gdy reprezentatywne organizacje armatorów lub marynarzy nie istnieją na terytorium Członka, nastąpić tylko poprzez konsultację z Komitetem, o którym mowa w Artykule XIII.

WEJŚCIE W ŻYCIE

Artykuł VIII

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

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

3. Niniejsza Konwencja wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od dnia zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji zgłoszonej przez 30 Członków, których łączny udział w całkowitym światowym tonażu brutto statków wynosi co najmniej 33 procent.

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

WYPOWIEDZENIE

Artykuł IX

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

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, o którym mowa w ustępie 1 niniejszego Artykułu nie skorzysta z prawa wypowiedzenia określonego w niniejszym artykule, będzie związany postanowieniami niniejszej Konwencji na następne dziesięć lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego kolejnego dziesięcioletniego okresu, z zachowaniem warunków określonych w niniejszym Artykule.

SKUTEK WEJŚCIA W ŻYCIE

Artykuł X

Niniejsza Konwencja rewiduje następujące Konwencje:

Konwencja Nr 7 dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r.

Konwencja Nr 8 dotycząca odszkodowania na wypadek bezrobocia z powodu rozbitcia się statku, z 1920 r.

Konwencja Nr 9 dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy, z 1920 r.

Konwencja Nr 16 dotycząca obowiązkowych oględzin lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach, z 1921 r.

Konwencja Nr 22 dotycząca umowy najmu marynarzy, z 1926 r.

Konwencja Nr 23 dotycząca repatriacji marynarzy, z 1926 r.

Konwencja Nr 53 dotycząca minimalnych kwalifikacji zawodowych kapitanów i oficerów marynarki handlowej, z 1936 r.

Konwencja Nr 54 dotycząca płatnych urlopów dla marynarzy, z 1936 r.

Konwencja Nr 55 dotycząca obowiązków armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarzy, z 1936 r.

Konwencja Nr 56 dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby, z 1936 r.

Konwencja Nr 57 dotycząca czasu pracy na statkach i stanu załogi, z 1936 r.

Konwencja Nr 58 dotycząca najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (zrewidowana), z 1936 r.

Konwencja Nr 68 dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia załóg na statkach, z 1946 r.

Konwencja Nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych, z 1946 r.

Konwencja Nr 70 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy, z 1946 r.

Konwencja Nr 72 dotycząca płatnych urlopów dla marynarzy, z 1946 r.

Konwencja Nr 73 dotycząca badania lekarskiego marynarzy, z 1946 r.

Konwencja Nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy, z 1946 r.

Konwencja Nr 75 dotycząca zakwaterowania załóg statków, z 1946 r.

Konwencja Nr 76 dotycząca zarobków, czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1946 r.

Konwencja Nr 91 dotycząca płatnych urlopów marynarzy (zrewidowana), z 1949 r.

Konwencja Nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), z 1949 r.

Konwencja Nr 93 dotycząca zarobków, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana), z 1949 r.

Konwencja Nr 109 dotycząca zarobków, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowana), z 1958 r.

Konwencja Nr 133 dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), z 1970 r.

Konwencja Nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy, z 1970 r.

Konwencja Nr 145 dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy, z 1976 r.

Konwencja Nr 146 dotycząca corocznego płatnego urlopu dla marynarzy, z 1976 r.

Konwencja Nr 147 dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.

Protokół z 1996 r. do Konwencji Nr 147 dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych, z 1976 r.

Konwencja Nr 163 dotycząca udogodnień socjalno-kulturalnych dla marynarzy na morzu i w porcie, z 1987 r.

Konwencja Nr 164 dotycząca ochrony zdrowia i opieki medycznej marynarzy, z 1987 r.

Konwencja Nr 165 dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (zrewidowana), z 1987 r.

Konwencja Nr 166 dotycząca repatriacji marynarzy (zrewidowana), z 1987 r.

Konwencja Nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy, z 1996 r.

Konwencja Nr 179 dotycząca rekrutacji i zatrudnienia marynarzy, z 1996 r.

Konwencja Nr 180 dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach, z 1996 r.

FUNKCJE DEPOZYTARIUSZA

Artykuł XI

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poinformuje wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich dokumentów ratyfikacyjnych, przyjęcia i wypowiedzenia, o którym zostanie poinformowany przez Członków Organizacji.

2. Gdy warunki zawarte w ustępie 3 Artykułu VIII zostaną spełnione, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie Konwencji.

Artykuł XII

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 dokumentach ratyfikacyjnych, przyjęcia i wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z niniejszą Konwencją.

SPECJALNY KOMITET TRÓJSTRONNY

Artykuł XIII

1. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy będzie dokonywać ciągłej oceny funkcjonowania niniejszej Konwencji, powołując w tym celu komitet posiadający specjalne kompetencje w zakresie norm dotyczących pracy na morzu.

2. Komitet zajmujący się kwestiami związanymi z funkcjonowaniem niniejszej Konwencji będzie się składał z dwóch reprezentantów nominowanych przez rząd każdego Członka, który ratyfikował niniejszą Konwencję oraz reprezentantów armatorów i marynarzy, wyznaczonych przez Radę Administracyjną po konsultacji ze Wspólną Połączoną Komisją Morską.

3. Rządowi przedstawiciele Członków, którzy nie ratyfikowali jeszcze niniejszej Konwencji, mogą uczestniczyć w pracach Komitetu, ale nie będą mieli prawa uczestniczyć w głosowaniu dotyczącym jakiegokolwiek kwestii rozważanej w związku z niniejszą Konwencją. Rada Administracyjna może zaprosić inne organizacje lub podmioty do wyznaczenia przedstawicieli, którzy będą uczestniczyć w obradach Komitetu w charakterze obserwatorów.

4. Głosy każdego przedstawiciela armatorów i marynarzy, uczestniczącego w obradach Komitetu, będą wazone w taki sposób, by zapewnić zarówno grupie armatorów, jak też grupie marynarzy, połowę siły głosu całkowitej liczby rządów reprezentowanych na obradach i upoważnionych do głosu.

POPRAWKI DO NINIEJSZEJ KONWENCJI

Artykuł XIV

1. Poprawki do każdego z postanowień niniejszej Konwencji mogą zostać przyjęte przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w ramach artykułu 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz regul i procedur Organizacji dotyczących przyjmowania Konwencji. Poprawki do kodeksu mogą zostać również przyjęte zgodnie z procedurami określonymi w Artykule XV.

2. W przypadku Członków, których ratyfikacje niniejszej Konwencji zostały zarejestrowane przed przyjęciem poprawki, tekst poprawki zostanie im przekazany do ratyfikacji.

3. W przypadku innych Członków Organizacji poprawiony tekst Konwencji zostanie im przekazany do ratyfikacji zgodnie z artykułem 19 Konstytucji.

4. Poprawka będzie uważana za przyjętą w dniu, w którym zostaną zarejestrowane ratyfikacje poprawki lub poprawionej Konwencji, w zależności od przypadku, przez co najmniej 30 Członków z łącznym udziałem w światowym tonażu brutto statków w wysokości co najmniej 33 procent.

5. Poprawka przyjęta w ramach artykułu 19 Konstytucji będzie wiążąca jedynie dla tych Członków Organizacji, których ratyfikacje zostały zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

6. W przypadku każdego Członka, o którym mowa w ustępie 2 niniejszego Artykułu poprawka wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty przyjęcia poprawki, o której mowa w ustępie 4 niniejszego Artykułu lub po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji poprawki, w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza.

7. Z zastrzeżeniem ustępu 9 niniejszego Artykułu, w przypadku Członków wymienionych w ustępie 3 niniejszego Artykułu poprawiona Konwencja wejdzie w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty przyjęcia poprawki, o której mowa w ustępie 4 niniejszego Artykułu lub po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania ich ratyfikacji Konwencji, w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza.

8. Członków, których ratyfikacja niniejszej Konwencji została zarejestrowana przed przyjęciem poprawki, ale którzy nie ratyfikowali poprawki, niniejsza Konwencja będzie obowiązywać bez poprawki.

9. Każdy Członek, którego ratyfikacja niniejszej Konwencji zostanie zarejestrowana po przyjęciu poprawki, ale przed datą, o której mowa w ustępie 4 niniejszego Artyku-

łu może, w deklaracji towarzyszącej dokumentowi ratyfikacyjnemu, sprecyzować, że ratyfikacja dotyczy Konwencji bez poprawki. W przypadku ratyfikacji zawierającej taką deklarację, Konwencja zacznie obowiązywać danego Członka 12 miesięcy po dacie rejestracji ratyfikacji. Jeśli dokumentowi ratyfikacyjnemu nie towarzyszy taka deklaracja lub jeśli ratyfikacja zostaje zarejestrowana w dniu, o którym wspomina ustęp 4 lub później, Konwencja zacznie obowiązywać danego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji i, po wejściu w życie zgodnie z ustępem 7 niniejszego Artykułu, poprawka będzie dla danego Członka wiążąca, o ile nie zostanie w poprawce postanowione inaczej.

POPRAWKI DO KODEKSU

Artykuł XV

1. Do Kodeksu można wносить poprawki albo zgodnie z procedurą określoną w Artykule XIV albo, o ile nie zostanie w sposób wyraźny postanowione inaczej, zgodnie z procedurą przewidzianą w niniejszym Artykule.

2. Poprawka do Kodeksu może zostać zaproponowana Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy przez rząd każdego Członka Organizacji lub grupę reprezentantów armatorów lub grupę reprezentantów marynarzy, które zostały wyznaczone na członków Komitetu, o którym mowa w Artykule XIII. Poprawka proponowana przez rząd musi wcześniej zostać zaproponowana lub poparta przez przynajmniej pięć rządów Członków, którzy ratyfikowali Konwencję lub przez grupę przedstawicieli armatorów lub marynarzy, o których mowa w niniejszym ustępie.

3. Po stwierdzeniu, że propozycja poprawki spełnia wymagania ustępu 2 niniejszego Artykułu Dyrektor Generalny bezzwłocznie przekaże propozycję, łącznie z komentarzami lub sugestiami, które uzna za stosowne, wszystkim Członkom Organizacji, wraz z zaproszeniem do podzielenia się swoimi obserwacjami lub sugestiami dotyczącymi propozycji w okresie 6 miesięcy lub w innym okresie (który nie będzie krótszy niż trzy miesiące i nie dłuższy niż dziewięć miesięcy) określonym przez Radę Administracyjną.

4. Po zakończeniu okresu, o którym mowa w ustępie 3 niniejszego Artykułu propozycja, której towarzyszyć będzie podsumowanie uwag i sugestii sformułowanych zgodnie z postanowieniami niniejszego ustępu, zostanie przekazana Komitetowi do rozważenia na posiedzeniu. Poprawka zostanie uznana za przyjętą przez Komitet, jeśli:

- a) na posiedzeniu, na którym propozycja będzie rozważana, reprezentowana będzie przynajmniej połowa rządów Członków, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję; oraz
- b) co najmniej dwie trzecie członków Komitetu zagłosuje za przyjęciem poprawki; oraz
- c) większość ta będzie reprezentować przynajmniej połowę siły głosu rządów, połowę siły głosu armatorów i połowę siły głosu marynarzy będących członkami Komitetu zarejestrowanych na posiedzeniu, na którym propozycja zostanie poddana pod głosowanie.

5. Poprawki przyjęte zgodnie z ustępem 4 niniejszego Artykułu zostaną przedstawione na następnej sesji Konferencji do zatwierdzenia. Takie zatwierdzenie będzie wymagać większości dwóch trzecich głosów oddanych przez obecnych delegatów. Jeśli

nie uda się uzyskać wspomnianej większości, propozycja poprawki wróci do Komitetu w celu ponownego jej rozpatrzenia, jeśli Komitet wyrazi taką wolę.

6. Poprawki zatwierdzone przez Konferencję zostaną notyfikowane przez Dyrektora Generalnego wszystkim Członkom, których ratyfikacje niniejszej Konwencji zostały zarejestrowane przed datą zatwierdzenia poprawek przez Konferencję. Tacy Członkowie będą dalej zwani „Członkami ratyfikującymi”. Notyfikacja poprawek będzie zawierać odniesienie do niniejszego Artykułu i będzie określać okres, w którym można formalnie zgłaszać brak zgody. Okres ten będzie wynosić dwa lata od daty notyfikacji, o ile w czasie zatwierdzania poprawek Konferencja nie ustaliła innego okresu, który musi wynosić przynajmniej jeden rok. Kopia notyfikacji zostanie przekazana innym Członkom Organizacji do wiadomości.

7. Poprawka zatwierdzona przez Konferencję będzie uznana za przyjętą, o ile, na końcu wyznaczonego okresu, nie zostały przedstawione Dyrektorowi Generalnemu formalne zgłoszenia braku zgody od więcej niż 40 procent Członków, którzy ratyfikowali Konwencję i którzy reprezentują nie mniej niż 40 procent tonażu brutto statków Członków, którzy ratyfikowali Konwencję.

8. Poprawka uznana za przyjętą wejdzie w życie sześć miesięcy po zakończeniu wyznaczonego okresu na terytorium wszystkich Członków ratyfikujących, z wyjątkiem tych, którzy formalnie wyrazili swój brak zgody zgodnie z ustępem 7 niniejszego Artykułu i nie wycofali takiego braku zgody zgodnie z ustępem 11.

Jednakże:

- a) przed końcem ustalonego okresu każdy Członek ratyfikujący może powiadomić Dyrektora Generalnego, że poprawka będzie dla niego wiążąca dopiero po późniejszej wyrażonej notyfikacji jej przyjęcia; oraz
- b) przed datą wejścia w życie poprawki każdy Członek ratyfikujący może powiadomić Dyrektora Generalnego, że nie wprowadzi w życie poprawki przez wskazany okres.

9. Poprawka, która jest przedmiotem powiadomienia, o którym mowa w ustępie 8 a) niniejszego Artykułu, wejdzie w życie na terytorium Członka wydającego takie powiadomienie sześć miesięcy po tym jak Członek ten powiadomił Dyrektora Generalnego o przyjęciu poprawki lub w dniu, w którym poprawka po raz pierwszy wchodzi w życie, w zależności od tego, która z tych dat jest późniejsza.

10. Okres, o którym mowa w ustępie 8 b) niniejszego Artykułu, nie będzie przekraczał 1 roku od daty wejścia w życie poprawki lub wykroczał poza taki dłuższy okres, jaki może być wyznaczony przez Konferencję w chwili zatwierdzania poprawki.

11. Członek, który formalnie zgłosił brak zgody odnośnie do poprawki, może wycofać swój brak zgody w każdej chwili. Jeśli Dyrektor Generalny otrzyma powiadomienie o takim wycofaniu po tym jak poprawka weszła w życie, poprawka zacznie obowiązywać danego Członka po upływie sześciu miesięcy od daty zarejestrowania powiadomienia.

12. Po wejściu poprawki w życie Konwencja może być ratyfikowana tylko w poprawionej formie.

13. W zakresie, w jakim morski certyfikat pracy dotyczy kwestii, które reguluje wprowadzona w życie poprawka do Konwencji:

- a) Członek, który przyjął poprawkę nie będzie zobowiązany do rozszerzenia korzyści wynikających z Konwencji w odniesieniu do morskich certyfikatów pracy wydawanych statkom podnoszącym banderę innego Członka, który:

- i) zgodnie z ustępem 7 niniejszego Artykułu formalnie zgłosił brak zgody odnośnie do poprawki i nie wycofał takiego braku zgody; lub
 - ii) zgodnie z ustępem 8 a) niniejszego Artykułu powiadomił, że przyjęcie przez niego poprawki zależy od późniejszej wyrażonej notyfikacji i nie przyjął poprawki; oraz
- b) Członek, który przyjął poprawkę rozszerzy korzyści wynikające z Konwencji w odniesieniu do morskich certyfikatów pracy wydawanych statkom podnoszącym banderę innego Członka, który powiadomił, zgodnie z ustępem 8 b) niniejszego Artykułu, że nie wprowadzi w życie poprawki przez okres wyznaczony zgodnie z ustępem 10 niniejszego Artykułu.

JĘZYKI AUTENTYCZNE

Artykuł XVI

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE PRAWIDEŁ I KODEKSU KONWENCJI O PRACY NA MORZU

1. Niniejsza nota wyjaśniająca, nie stanowiąca części Konwencji o pracy na morzu, stanowi w zamierzeniu ogólny przewodnik po Konwencji.

2. Konwencja składa się z trzech różnych, ale powiązanych części: Artykułów, Prawideł i Kodeksu.

3. Artykuły i Prawidła ustanawiają podstawowe prawa, zasady i zobowiązania Członków ratyfikujących Konwencję. Artykuły i Prawidła mogą zostać zmienione tylko przez Konferencję w ramach artykułu 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (patrz Artykuł XIV Konwencji).

4. Kodeks zawiera szczegóły wdrażania Prawideł. Zawiera Część A (obowiązujące Normy) i Część B (niezobowiązujące Wytyczne). Kodeks może być zmieniany według uproszczonej procedury określonej w Artykule XV Konwencji. Ponieważ Kodeks dotyczy uszczegółowionej procedury wdrażania, poprawki do niego muszą zawierać się w ogólnym zakresie Artykułów i Prawideł.

5. Prawidła i Kodeksy podzielone są na ogólne obszary stanowiące pięć Tytułów:

Tytuł 1: Minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku

Tytuł 2: Warunki zatrudnienia

Tytuł 3: Zakwaterowanie, zaplecze rekreacyjne, wyżywienie i zaopatrzenie w żywność

Tytuł 4: Ochrona zdrowia, opieka medyczna, zabezpieczenie społeczne i ochrona socjalna

Tytuł 5: Zgodność i egzekwowanie

6. Każdy Tytuł zawiera grupy postanowień dotyczących konkretnego prawa lub zasady (lub środków ich wdrażania w Tytule 5) związanych numeracją. Pierwsza grupa w Tytule 1, na przykład, składa się z Prawidła 1.1, Normy A1.1 i Wytycznej B1.1, dotyczących minimalnego wieku.

7. Konwencja ma trzy główne cele:

- a) ustanowić poprzez swoje Artykuły i Prawidła pełny zestaw praw i zasad;
- b) umożliwić, poprzez Kodeks, znaczny stopień elastyczności w sposobie wdrażania praw i zasad przez Członków; oraz
- c) zapewnić, poprzez Tytuł 5, że prawa i zasady są odpowiednio przestrzegane i egzekwowane.

8. Istnieją dwa główne obszary służące elastyczności wdrażania: jeden to możliwość by Członek, tam gdzie to konieczne (patrz Artykuł VI, ustęp 3), wdrażał szczególne wymagania Części A Kodeksu poprzez środki zasadniczo równoważne pod względem merytorycznym (jak definiuje Artykuł VI, ustęp 4).

9. Drugi obszar elastyczności wdrażania stwarza sformułowanie obowiązkowych wymagań odnośnie do wielu przepisów Części A w sposób bardziej ogólny, pozostawiając szerszy zakres wyboru w kwestii działań na poziomie krajowym. W takich przypadkach wskazówki dotyczące wdrażania znajdują się w nieobowiązkowej Części B

Kodeksu. W ten sposób Członkowie, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję, mogą przystąpić do działań, których wymaga się od nich zgodnie z ogólnymi zobowiązaniami w Części A, jak też do działań, które nie będą konieczne wymagane. Na przykład Norma A4.1 wymaga, by na wszystkich statkach istniał dostęp do lekarstw koniecznych do udzielania pomocy medycznej na pokładzie statku (ustęp 1(b)) oraz aby „posiadały na pokładzie apteczkę” (ustęp 4(a)). Wypełnienie w dobrej wierze wspomnianego wymogu oznacza coś więcej niż po prostu posiadanie apteczki na pokładzie każdego statku. Precyzyjniejszą wskazówkę zawiera Wytyczna B4.1.1 (ustęp 4), której celem jest zapewnienie, by zawartość apteczki była odpowiednio przechowywana i utrzymywana.

10. Członkowie, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję nie są związani wytycznymi i, jak wskazują postanowienia zawarte w Tytule 5 dotyczące kontroli państwa portu, inspekcje będą zajmować się jedynie kwestią wypełniania wymagań niniejszej Konwencji (Artykuły, Prawidła i normy w Części A). Jednakże na podstawie ustępu 2 Artykułu VI wymaga się jednak od Członków pełnego rozpatrzenia swych obowiązków wynikających z Części A Kodeksu w sposób przewidziany przez Część B. Jeśli po pełnym rozpatrzeniu odpowiednich Wytycznych Członek postanowi przyjąć inne rozwiązania, zapewniające odpowiednie przechowanie, użytkowanie i utrzymanie zawartości apteczki, posługując się powyższym przykładem, jak wymaga Norma określona w Części A, jest to do przyjęcia. Z drugiej strony, stosując się do wytycznych zawartych w Części B, dany Członek, jak również organy MOP odpowiedzialne za ocenę wdrożenia międzynarodowych konwencji dotyczących pracy, mogą mieć pewność bez dodatkowej analizy, że kroki podjęte przez Członka są właściwe do wdrożenia obowiązków określonych w Części A, do których odnosi się wytyczna.

PRAWIDŁA I KODEKS

TYTUŁ 1. MINIMALNE WYMAGANIA DLA MARYNARZY DO PRACY
NA STATKU**Prawidło 1.1 – Minimalny wiek**

Cel: Zapewnienie, że na statku nie będą pracować osoby poniżej minimalnego wieku

1. Żadna osoba poniżej minimalnego wieku nie może zostać zatrudniona ani zaangażowana do pracy ani pracować na statku.
2. Minimalny wiek w momencie początkowego wejścia w życie Konwencji wynosi 16 lat.
3. Wyższy minimalny wiek będzie wymagany w okolicznościach określonych w Kodeksie.

Norma A1.1 – Minimalny wiek

1. Zatrudnianie, angażowanie do pracy oraz podejmowanie pracy na statku przez osoby w wieku poniżej 16 lat jest zabronione.

2. Zabrania się wykonywania pracy nocnej przez marynarzy w wieku poniżej 18 lat. Dla celów niniejszej Normy „noc” definiowana jest zgodnie z krajowym prawem i praktyką. Obejmuje okres przynajmniej dziewięciu godzin, zaczynający się nie później niż o północy i kończący nie wcześniej niż o 5 rano.

3. Właściwa władza może zezwolić na wyjątek wobec stosowania się do zakazu nocnej pracy w sytuacji gdy:

- a) doznałoby uszczerbku skuteczne szkolenie marynarzy zgodnie z ustalonymi programami i procedurami; lub
- b) specyficzny charakter służby lub program szkoleniowy wymaga, by marynarze objęci wyjątkiem wykonywali służbę w nocy, a władze ustala, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, że praca ta nie będzie szkodliwa dla ich zdrowia lub dobrego samopoczucia.

4. Zatrudnienie, zaangażowanie do pracy lub praca marynarzy w wieku poniżej 18 lat zabroniona jest tam, gdzie może to zagrozić ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Rodzaje takiej pracy będą określone przez krajowe przepisy prawne lub właściwą władzę po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, przy uwzględnieniu odnośnych norm międzynarodowych.

Wytyczna B1.1 – Minimalny wiek

1. Wprowadzając regulacje warunków pracy i życia, Członkowie powinni zwracać szczególną uwagę na potrzeby osób młodocianych w wieku poniżej 18 lat.

Prawidło 1.2 – Świadectwo zdrowia

Cel: Zapewnienie, że wszyscy marynarze będą z medycznego punktu widzenia zdolni do pełnienia służby na morzu.

1. Marynarze nie będą pracować na statku bez świadectwa stwierdzającego medyczną zdolność do wykonywania ich obowiązków.
2. Wyjątki mogą być dozwolone tylko w sytuacjach określonych w Kodeksie.

Norma A1.2 – Świadectwo zdrowia

1. Właściwa władza będzie wymagać, by przed rozpoczęciem pracy na statku marynarze posiadali ważne świadectwo zdrowia potwierdzające, że są z medycznego punktu widzenia zdolni do pełnienia służby na morzu.

2. W celu zapewnienia, że świadectwa zdrowia faktycznie odzwierciedlają stan zdrowia marynarzy w kontekście obowiązków, które mają wykonywać, właściwa władza określi, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy oraz biorąc pod uwagę odpowiednie wytyczne międzynarodowe, o których mowa w Części B niniejszego Kodeksu, naturę badania medycznego i świadectwa zdrowia.

3. Niniejsza Norma nie wpływa na obowiązki wynikające z Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wykszolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht z 1973 r. wraz z poprawkami (tzw. Konwencja STCW). Świadectwo zdrowia wydane zgodnie z wymogami STCW będzie uznane przez właściwą władzę dla celów Prawidła 1.2. W przypadku marynarzy, których nie dotyczy STCW świadectwo zdrowia spełniające w stopniu zasadniczym wspomniane wymagania również będzie uznane.

4. Świadectwo zdrowia może być wydane przez uprawnionego lekarza lub, jak w przypadku świadectwa dotyczącego wyłącznie wzroku, przez osobę uznaną przez właściwą władzę za odpowiednio wykwalifikowaną do wydania takiego świadectwa. Lekarze muszą się cieszyć pełną niezależnością w wydawaniu opinii na podstawie przeprowadzanych przez nich badań medycznych.

5. Marynarze, którym odmówiono wydania świadectwa lub mają narzucone ograniczenia w zakresie ich zdolności do pracy, szczególnie odnośnie do czasu, charakteru pracy lub zakresu działalności gospodarczej, będą mieć możliwość przeprowadzenia kolejnego badania przez innego uprawnionego lekarza lub niezależnego biegłego w sprawach medycznych.

6. Każde świadectwo zdrowia będzie w szczególności stwierdzać, że:

- a) słuch i wzrok marynarza oraz jego zdolność do rozpoznawania kolorów w przypadku, gdy jego zdolność do pracy uzależniona jest od zdolności rozpoznawania kolorów, są wystarczająco dobre; oraz
- b) marynarz nie cierpi na dolegliwość, która podczas pobytu na morzu może ulec pogorszeniu lub uczynić go niezdolnym do służby lub narazić zdrowie innych osób na statku.

7. O ile nie jest wymagany krótszy okres, z uwagi na szczególny charakter służby wykonywanej przez marynarza lub z uwagi na postanowienia STCW:

- a) świadectwo zdrowia jest ważne przez okres najwyżej dwóch lat, a w przypadku, gdy marynarz ma mniej niż 18 lat, maksymalny okres ważności świadectwa wynosi jeden rok;
- b) świadectwo o zdolności do rozpoznawania kolorów będzie ważne maksymalnie przez okres sześciu lat.

8. W nagłych przypadkach właściwa władza może zezwolić marynarzowi na pracę bez ważnego świadectwa zdrowia do czasu zawinięcia do kolejnego portu, gdzie może otrzymać świadectwo zdrowia od uprawnionego lekarza, pod warunkiem, że:

- a) okres takiego zezwolenia nie przekracza trzech miesięcy; oraz
- b) marynarz posiada świadectwo zdrowia, które niedawno utraciło ważność.

9. Jeśli świadectwo zdrowia utraci ważność w trakcie trwania rejsu, będzie pozostawać w mocy do czasu zawinięcia statku do kolejnego portu, w którym marynarz może uzyskać świadectwo zdrowia od uprawnionego lekarza, pod warunkiem że okres ten nie przekroczy trzech miesięcy.

10. Świadectwa zdrowia dla marynarzy zatrudnionych na statkach, odbywających podróże w żegludze międzynarodowej, muszą być sporządzone co najmniej w języku angielskim.

Wytyczna B1.2 – Świadectwo zdrowia

Wytyczna B1.2.1 – Wytyczne międzynarodowe

1. Właściwa władza, lekarze, osoby przeprowadzające badania, armatorzy, przedstawiciele marynarzy i inne osoby zainteresowane przeprowadzeniem badań kandydatów na marynarzy oraz marynarzy pełniących służbę powinni stosować się do Wytycznych MOP/WHO w sprawie wstępnych i okresowych badań lekarskich dla marynarzy, z uwzględnieniem kolejnych wersji, i innych właściwych wytycznych międzynarodowych opublikowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, Międzynarodową Organizację Morską i Światową Organizację Zdrowia.

Prawidło 1.3 – Wyszkolenie i kwalifikacje

Cel: Zapewnienie, że marynarze są odpowiednio wyszkoleni lub wykwalifikowani do pełnienia obowiązków na statku

1. Marynarze nie będą pracować na statku, jeśli nie są wyszkoleni lub nie posiadają certyfikatów potwierdzających ich kompetencje lub nie są w inny sposób kwalifikowani do wykonywania obowiązków.

2. Marynarzom nie będzie wolno wykonywać pracy na statku, jeśli nie ukończyli pomyślnie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa osobistego na pokładzie statku.

3. Szkolenia i wydawanie certyfikatów zgodnie z obowiązującymi dokumentami przyjętymi przez Międzynarodową Organizację Morską będą uważane za spełniające wymagania ustępów 1 i 2 niniejszego Prawidła.

4. Każdy Członek, którego w czasie ratyfikacji niniejszej Konwencji obowiązywała Konwencja Nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy z 1946 r., będzie nadal wykonywał obowiązki wynikające z tamtej Konwencji, o ile i dopóki obowiązujące postanowienia dotyczące jej przedmiotu nie zostaną przyjęte przez Międzynarodową Organizację Morską i nie wejdą w życie, lub dopóki nie upłynie pięć lat od wejścia w życie niniejszej Konwencji zgodnie z ustępem 3 Artykułu VIII, w zależności od tego, która z tych dat jest wcześniejsza.

Prawidło 1.4 – Nabór i pośrednictwo pracy marynarzy

Cel: Zapewnienie marynarzom dostępu do sprawnego i dobrze zorganizowanego systemu naboru i pośrednictwa pracy marynarzy

1. Wszyscy marynarze będą mieć dostęp do sprawnego, odpowiedniego i godnego zaufania systemu poszukiwania zatrudnienia na statku bez konieczności wnoszenia opłat.

2. Służby naboru i pośrednictwa pracy marynarzy funkcjonujące na terytorium Członka powinny odpowiadać normom określonym w Kodeksie.

3. Każdy Członek będzie wymagał, odnośnie do marynarzy pracujących na statku podnoszącym jego banderę, by armatorzy, którzy korzystają ze służb naboru i pośrednictwa pracy marynarzy w krajach i na terytoriach, na których niniejsza Konwencja nie obowiązuje, stosowali się do wymagań określonych w Kodeksie.

Norma A1.4 – Nabór i pośrednictwo pracy marynarzy

1. Każdy Członek świadczący publiczne usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy zapewni, że usługi takie świadczone będą w sposób uporządkowany, który chroni i promuje prawa marynarzy w zakresie zatrudnienia zawarte w niniejszej Konwencji.

2. Tam, gdzie na terytorium Członka działają prywatne podmioty, których podstawą funkcją jest nabór i pośrednictwo pracy dla marynarzy lub które dokonują naboru znaczącej liczby marynarzy, wymagane będzie, by podmioty takie działały wyłącznie zgodnie ze standaryzowanym systemem licencjonowania lub certyfikacji lub innych form regulacji. Taki system będzie ustanowiony i zmieniany tylko po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy. W przypadku wątpliwości, czy niniejsza Konwencja dotyczy danego prywatnego podmiotu świadczącego usługi w zakresie naboru i pośrednictwa pracy, kwestia ta zostanie rozstrzygnięta przez właściwą władzę działającą na terytorium każdego z Członków po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy. Nie będzie się popierać nadmiernego wzrostu liczby podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy.

3. Postanowienia ustępu 2 niniejszej Normy będą mieć również zastosowanie – w zakresie w jakim uznane są przez właściwą władzę, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, za właściwe – w kontekście usług naboru i pośrednictwa pracy świadczonych przez organizacje marynarzy na terytorium Członka, zapewniających dopływ marynarzy, będących obywatelami tego Członka na statki podnoszące jego banderę. Usługi, których dotyczy niniejszy ustęp spełniają następujące warunki:

- a) usługa naboru i pośrednictwa pracy prowadzona jest zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy pomiędzy tą organizacją i armatorem;
- b) zarówno organizacja marynarzy, jak też armator mają siedzibę na terytorium Członka;
- c) Członek posiada prawo lub procedurę autoryzacji bądź rejestracji układów zbiorowych pracy, umożliwiającą świadczenie usług z zakresu naboru i pośrednictwa pracy; oraz
- d) usługi naboru i pośrednictwa pracy prowadzone są w sposób uporządkowany i stosowane są środki w celu ochrony i promocji praw pracowniczych marynarzy porównywalne z określonymi w ustępie 5 niniejszej Normy.

4. Żadne z postanowień niniejszej Normy lub Prawidła 1.4 nie będzie interpretowane jako:

- a) uniemożliwiające Członkowi świadczenie bezpłatnych usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy w ramach polityki zmierzającej do sprostania potrzebom marynarzy i armatorów, niezależnie czy usługi te stanowią część publicznych służb zatrudnienia dla pracowników i pracodawców czy też są z nimi skoordynowane; albo
- b) narzucające Członkowi obowiązek ustanowienia na swoim terytorium systemu prywatnych usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy.

5. Członek przyjmujący system, o którym mówi ustęp 2 niniejszej Normy będzie, za pomocą prawa lub innych rozwiązań, co najmniej:

- a) zakazywać podmiotom świadczącym usługi naboru i pośrednictwa pracy używania środków, mechanizmów lub list zmierzających do przeszkodzenia lub odwiedzenia marynarzy od uzyskania zatrudnienia, do którego są zakwalifikowani;
- b) wymagać, by żadne opłaty za nabór lub pośrednictwo pracy nie były w sposób bezpośredni lub pośredni, w całości lub w części, wnoszone przez marynarza, któremu świadczona jest usługa, za wyjątkiem kosztów otrzymania wymaganego przez prawo świadectwa zdrowia, krajowej książeczki żeglarskiej i paszportu lub innych podobnych dokumentów uprawniających do podróży, nie wliczając w to jednakże kosztów uzyskania wiz, które zostaną poniesione przez armatora; oraz
- c) gwarantować, że podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy na jego terytorium:
 - i) posiadają aktualny rejestr wszystkich marynarzy rekrutowanych lub skierowanych do pracy za ich pośrednictwem, który będzie dostępny do inspekcji przeprowadzonej przez właściwą władzę;
 - ii) dbają o to, by marynarze byli poinformowani o swoich prawach i obowiązkach wynikających z umowy o pracę przed lub w trakcie procesu zatrudnienia i by stworzono im możliwość zapoznania się z ich umowami o pracę przed i po ich podpisaniu oraz by otrzymali kopię umowy;
 - iii) sprawdzają, że marynarze rekrutowani lub kierowani do pracy za ich pośrednictwem są wykwalifikowani i posiadają dokumenty niezbędne do wykonywania danej pracy i że umowy o pracę zawierane przez marynarzy są zgodne ze stosownymi prawami i przepisami oraz układami zbiorowymi pracy, które stanowią część umowy o pracę;
 - iv) upewniają się, w granicach swych możliwości, że armator dysponuje środkami zabezpieczającymi marynarzy przed pozostawieniem w obcym porcie;
 - v) zapoznają się i odpowiadają na wszelkie skargi dotyczące ich działalności i informują właściwą władzę o wszelkich nierozstrzygniętych skargach;
 - vi) ustanawiają system ochrony, na drodze ubezpieczenia lub za pomocą innego stosownego rozwiązania, które zrekompensuje marynarzom straty pieniężne, które mogą ponieść w wyniku nieskuteczności usługi naboru i pośrednictwa pracy lub niewypełnienia przez armatora zobowiązań wynikających z umowy o pracę.

6. Właściwa władza będzie ściśle nadzorowała i kontrolowała podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy na terytorium Członka. Wszel-

kie zezwolenia lub certyfikaty lub podobne upoważnienia pozwalające na prowadzenie działalności polegającej na świadczeniu prywatnych usług na danym terytorium będą przyznawane lub odnawiane tylko po upewnieniu się, że usługa naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy jest zgodna z krajowym prawem i przepisami.

7. Właściwa władza upewni się, że istnieją odpowiednie narzędzia i procedury sprawdzania zasadności skarg dotyczących działalności podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, angażujące, jeśli jest to potrzebne, przedstawiciele armatorów i marynarzy.

8. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję będzie, w granicach możliwości, informować swoich obywateli o możliwych problemach wynikających z podjęcia pracy na statku podnoszącym banderę państwa, które nie ratyfikowało niniejszej Konwencji, dopóki nie upewni się, że stosowane są normy równoważne z ustalonymi przez niniejszą Konwencję. Rozwiązania przyjęte w tym celu przez Członka, który ratyfikował niniejszą Konwencję, nie będą sprzeczne z zasadą swobodnego przepływu pracowników wymaganą przez traktaty, których oba państwa są stronami.

9. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję będzie wymagał, by armatorzy statków podnoszących jego banderę, którzy korzystają z usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy świadczonych przez podmioty zarejestrowane w krajach i na obszarach, na których niniejsza Konwencja nie obowiązuje, zagwarantuje, w granicach możliwości, że wspomniane usługi będą spełniać wymagania niniejszej Normy.

10. Żadne postanowienia niniejszej Normy nie będzie interpretowane jako pomniejszające zobowiązania i obowiązki armatorów lub Członka wobec statków podnoszących jego banderę.

Wytyczna B1.4 – Nabór i pośrednictwo pracy

Wytyczna B1.4.1 – Wytyczne organizacyjne i operacyjne

1. Wypełniając swoje zobowiązania zgodnie z normą A1.4 ustęp 1, właściwa władza powinna uwzględnić:

- a) przyjęcie koniecznych rozwiązań służących promowaniu efektywnej współpracy między podmiotami świadczącymi usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, zarówno publicznymi jak prywatnymi;
- b) potrzeby przemysłu morskiego na poziomie zarówno krajowym jak i międzynarodowym w czasie rozwijania programów szkoleniowych dla marynarzy, którzy stanowią część załogi statku odpowiedzialną za bezpieczeństwo żeglugi i operacje zapobiegania zanieczyszczeniu morza, przy współdziałaniu armatorów, marynarzy i odpowiednich ośrodków szkoleniowych;
- c) stworzenie odpowiednich warunków dla współpracy między przedstawicielami organizacji armatorów i marynarzy w organizowaniu i świadczeniu usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, tam gdzie one istnieją;
- d) ustalenie, przy zachowaniu prawa do prywatności i potrzeby ochrony poufności, warunków pod jakimi dane osobowe marynarzy mogą być przetwarzane przez podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, wliczając w to zbieranie, przechowywanie, łączenie i przekazywanie takich danych podmiotom trzecim;

- e) prowadzenie zbioru i analizy wszystkich ważnych informacji na temat rynku pracy w zakresie pracy na morzu, włączając w to obecne i spodziewane zatrudnienie marynarzy sklasyfikowanych według wieku, płci, stopnia i kwalifikacji oraz wymagań przemysłu morskiego, przy czym zbiór danych na temat wieku i pici dopuszczalny jest tylko dla celów statystycznych lub w ramach programu zapobiegania dyskryminacji ze względu na wiek lub płeć;
- f) zapewnienie, że personel odpowiedzialny za nadzór nad podmiotami świadczącymi usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, którzy mają być odpowiedzialni za bezpieczeństwo żeglugi i operacje zapobiegania zanieczyszczeniu morza, jest odpowiednio przeszkolony, wliczając w to doświadczenie w pracy na morzu, i posiada odpowiednią wiedzę na temat przemysłu morskiego, wliczając w to odpowiednie międzynarodowe dokumenty w zakresie wykształcenia, certyfikacji i standardów pracy;
- g) ustalenie standardów operacyjnych i przyjęcie kodeksów postępowania i etycznych praktyk w zakresie usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy; oraz
- h) prowadzenie nadzoru nad systemem licencjonowania i certyfikacji w oparciu o system standardów jakości.

2. Ustanawiając system, o którym mówi Standard A1.4 ustęp 2, każdy Członek powinien uwzględnić wdrożenie i stosowanie wobec zarejestrowanych na jego terytorium podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy wymogu prowadzenia praktyk operacyjnych, których jakość może być poddana weryfikacji. Wspomniane praktyki operacyjne w przypadku prywatnych podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy oraz, w zakresie w jakim to ich dotyczy, publicznych podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, powinny odnosić się do takich kwestii jak:

- a) badania lekarskie, dokumenty tożsamości marynarzy i inne dokumenty, których marynarz może potrzebować do uzyskania zatrudnienia;
- b) utrzymywanie, przy zachowaniu prawa do prywatności i potrzeby ochrony poufności, pełnej ewidencji marynarzy korzystających z ich systemu naboru i pośrednictwa pracy, która powinna uwzględniać, ale bez ograniczania do wymienionych elementów:
 - i) kwalifikacje marynarzy;
 - ii) opis kariery zawodowej;
 - iii) dane osobowe istotne przy zatrudnieniu; oraz
 - iv) informacje medyczne istotne przy zatrudnieniu;
- c) utrzymywanie aktualnych list statków, na które kierowani są marynarze przez podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy i zagwarantowanie, że będzie istnieć możliwość skontaktowania się z takimi podmiotami w sytuacjach awaryjnych przez całą dobę;
- d) procedury zapewniające, że marynarze nie są wyzyskiwani przez podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy w zakresie oferty zatrudnienia na konkretnych statkach lub przez konkretne przedsiębiorstwa;
- e) procedury zapobiegające możliwości wystąpienia wyzysku marynarzy polegającego na wpłacie zaliczek lub innych transakcji finansowych pomiędzy armatorem i ma-

rynarzami prowadzonych przez podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy;

- f) wyraźnego podawania do publicznej wiadomości kosztów, jeśli takie występują, które marynarz poniesie w czasie procesu naboru;
- g) zapewnienie, że marynarze otrzymają wszelkie informacje na temat warunków pracy na stanowisku, na którym mają zostać zatrudnieni oraz o polityce armatora dotyczącej ich zatrudnienia;
- h) procedury, które są w zgodzie z zasadami naturalnej sprawiedliwości w postępowaniu w przypadkach niekompetencji lub braku dyscypliny, zgodne z krajowym prawem i praktyką i, tam gdzie ma to zastosowanie, z układami zbiorowymi pracy;
- i) procedury gwarantujące, w granicach możliwości, że wszystkie obowiązujące świadectwa i dokumenty wydane w związku z zatrudnieniem są aktualne i nie zostały uzyskane na drodze fałszerstwa oraz że referencje podlegają weryfikacji;
- j) procedury gwarantujące, że prośby o informację lub poradę zgłaszane przez rodziny marynarzy, gdy przebywają oni na morzu, zostaną spełnione szybko, należycie i bezpłatnie; oraz
- k) sprawdzanie, czy warunki pracy na statkach, na których marynarze zostaną zatrudnieni są zgodne z odpowiednimi układami zbiorowymi pracy, zawartymi pomiędzy armatorem i organizacją reprezentującą marynarzy i, w ramach prowadzonej przez siebie polityki, kierowanie marynarzy tylko do armatorów, którzy oferują warunki zatrudnienia marynarzy zgodne z odpowiednimi prawami i przepisami lub układami zbiorowymi pracy.

3. Powinno się zachęcać do międzynarodowej współpracy pomiędzy Członkami i właściwymi organizacjami, polegającej na:

- a) systematycznej wymianie informacji o przemyśle morskim i morskim rynku pracy na zasadach dwustronnych, regionalnych i wielostronnych;
- b) wymianie informacji o morskim prawie pracy;
- c) harmonizacji polityki, metod pracy i prawa dotyczącego naboru i służb pośrednictwa pracy dla marynarzy;
- d) poprawie procedur i warunków międzynarodowego naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy; oraz
- e) prognozowaniu zatrudnienia, biorąc pod uwagę podaż i popyt na marynarzy i wymagania przemysłu morskiego.

TYTUŁ 2. WARUNKI ZATRUDNIENIA

Prawidło 2.1 – Marynarskie umowy o pracę

Cel: Zapewnienie, że marynarze posiadają uczciwą umowę o pracę

1. Zasady i warunki zatrudnienia marynarza powinny być określone w umowie sporządzonej w sposób zrozumiały, której postanowienia można wyegzekwować na drodze prawnej i które będą zgodne z normami zawartymi w Kodeksie.

2. Umowy o pracę marynarzy powinny być zawierane przez marynarza w warunkach gwarantujących, że marynarz ma możliwość zapoznania się z umową i zasięgnię-

cia porady na temat jej postanowień oraz że dobrowolnie akceptuje te postanowienia przed podpisaniem umowy.

3. W zakresie zgodnym z krajowym prawem danego Członka oraz obowiązującą tam praktyką, będzie się uważać, że umowy o pracę zawierane przez marynarzy podlegają postanowieniom odpowiednich układów zbiorowych pracy.

Norma A2.1 – Marynarskie umowy o pracę

1. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo wymagające, by statki podnoszące jego banderę spełniały następujące wymagania:

- a) marynarze pracujący na statkach podnoszących jego banderę będą pracować na podstawie marynarskiej umowy o pracę podpisanej zarówno przez marynarza jak i przez armatora lub jego przedstawiciela (lub, jeśli nie są oni pracownikami, na podstawie dokumentu potwierdzającego istnienie uzgodnień umownych lub podobnych) zapewniających im godne warunki pracy i życia na statku, zgodnie z wymaganiami niniejszej Konwencji;
- b) marynarze podpisujący marynarską umowę o pracę powinni mieć możliwość dokładnego zapoznania się z umową i zasięgnięcia porady na jej temat przed jej podpisaniem, jak też będą mieć zapewnione wszelkie inne warunki potrzebne do tego, by mogli dobrowolnie przystąpić do umowy z wystarczającym zrozumieniem swoich praw i obowiązków;
- c) armator i marynarz będą posiadać podpisane oryginały umowy o pracę;
- d) zostaną podjęte kroki w celu zapewnienia, że marynarze, wliczając w to kapitana statku, będą mogli łatwo pozyskać na statku jasne informacje na temat warunków ich zatrudnienia i że tego rodzaju informacje, wliczając w to kopie umów o pracę, będą dostępne do wglądu dla funkcjonariuszy właściwej władzy, również w portach, do których statek zawinie; oraz
- e) marynarze powinni otrzymać dokument zawierający zapis najważniejszych faktów dotyczących ich zatrudnienia na statku.

2. Tam gdzie układ zbiorowy pracy stanowi całość lub część marynarskiej umowy o pracę, na statku powinna być dostępna kopia tego układu. Jeśli marynarska umowa o pracę i wszelkie dotyczące jej układy zbiorowe pracy nie są sporządzone w języku angielskim, następujące dokumenty powinny być również dostępne w języku angielskim (za wyjątkiem statków uprawiających jedynie żeglugę krajową):

- a) kopia standardowego formularza umowy; oraz
- b) wyciąg z układu zbiorowego pracy, które podlegają inspekcji państwa portu zgodnie z Prawidłem 5.2.

3. Dokument, o którym mówi ustęp 1 e) niniejszej Normy, nie będzie zawierał żadnych stwierdzeń na temat jakości pracy marynarzy oraz ich wynagrodzenia. Forma dokumentu, informacje, które powinny być w nim zawarte oraz sposób w jaki zostaną w nim zamieszczone, określi prawo danego kraju.

4. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo określające kwestie, które powinny znaleźć się w marynarskich umowach o pracę. Marynarskie umowy o pracę w każdym przypadku powinny zawierać następujące informacje:

- a) pełne imię i nazwisko marynarza, data urodzenia lub wiek oraz miejsce urodzenia;
- b) nazwę oraz adres armatora;
- c) miejsce i datę zawarcia marynarskiej umowy o pracę;
- d) zakres obowiązków marynarza;
- e) wysokość wynagrodzenia marynarza lub, tam gdzie ma to zastosowanie, formuła wykorzystana do jego wyliczenia;
- f) wymiar corocznego płatnego urlopu lub, tam gdzie ma to zastosowanie, formuła wykorzystana do jego wyliczenia;
- g) warunki rozwiązania umowy, wliczając w to:
 - i) jeśli umowa została zawarta na czas nieokreślony, warunki upoważniające każdą ze stron do jej wypowiedzenia, jak również wymagany okres wypowiedzenia, który nie będzie krótszy w przypadku armatora niż w przypadku marynarza;
 - ii) jeśli umowa została zawarta na czas określony, datę jej wygaśnięcia; oraz
 - iii) jeśli umowa została zawarta na czas trwania podróży, port docelowy i czas, który musi upłynąć od momentu przybycia na miejsce, zanim marynarz zakończy służbę;
- h) świadczenia z tytułu ochrony zdrowia i zabezpieczenia społecznego ze strony armatora na rzecz marynarza;
 - i) uprawnienie marynarza do repatriacji;
 - j) odesłanie do układu zbiorowego pracy, jeśli ma to zastosowanie; oraz
 - k) inne informacje, których może wymagać prawo danego kraju.

5. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo ustanawiające minimalne okresy wypowiedzenia, których marynarze i właściciele statków muszą przestrzegać w przypadku rozwiązania umowy przed datą jej wygaśnięcia. Czas trwania tych minimalnych okresów zostanie ustalony po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, lecz nie będzie krótszy niż siedem dni.

6. Okres wypowiedzenia krótszy niż minimalny może zostać przyznany w przypadkach, które zostaną uznane zgodnie z krajowym prawem i przepisami lub stosownymi układami zbiorowymi pracy za usprawiedliwiające rozwiązanie umowy o pracę z krótszym okresem wypowiedzenia lub bez takiego okresu. Określając takie okoliczności każdy Członek zagwarantuje, że zostanie wzięta pod uwagę potrzeba marynarza, by rozwiązać umowę, bez ponoszenia kary, z okresem wypowiedzenia krótszym lub bez takiego okresu, z powodów okolicznościowych lub innych ważnych powodów.

Wytyczna B2.1 – Marynarskie umowy o pracę

Wytyczna B2.1.1 – Dokument zatrudnienia

1. Ustalając informacje, które mają zostać zawarte w dokumencie zatrudnienia, o którym mowa w Normie A2.1, ustęp 1 lit. e), każdy Członek zapewni, że dokument ten będzie zawierał wystarczające informacje, wraz z ich tłumaczeniem na język angielski, w celu ułatwienia uzyskania kolejnej pracy lub spełnienia wymagań odnośnie do służby na morzu potrzebnych dla uzyskania awansu. Książeczka żeglarska może spełnić wymagania ustępu 1 lit. e) niniejszej Normy.

Prawidło 2.2 – Wynagrodzenie

Cel: Zapewnienie, że marynarze otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę

1. Wszyscy marynarze powinni otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę regularnie i w całości – zgodnie z ich umowami o pracę.

Norma A2.2 – Wynagrodzenie

1. Każdy Członek będzie wymagać, by wynagrodzenie dla marynarzy pracujących na statkach podnoszących jego banderę było wypłacane w odstępach nie dłuższych niż miesiąc zgodnie z każdym układem zbiorowym pracy, który ma w tym przypadku zastosowanie.

2. Marynarze otrzymają miesięczne rozliczenie należnych im i wypłaconych płatności, wliczając w to pensje, dodatkowe płatności i zastosowany kurs wymiany, jeśli płatność dokonana jest w walucie innej niż uzgodniona lub jeśli zastosowany został inny niż uzgodniony kurs wymiany.

3. Każdy Członek będzie wymagać od armatorów udostępnienia marynarzom środków, takich jak określone w ustępie 4 niniejszej Normy, umożliwiających przesłanie całości lub części ich zarobków rodzinom, osobom będącym na ich utrzymaniu lub prawnym beneficjentom.

4. Środki zapewniające marynarzom możliwość przesłania zarobków rodzinom zawierają:

- a) system umożliwiający marynarzom, jeśli sobie tego życzą, w momencie podejmowania zatrudnienia lub w czasie trwania okresu zatrudnienia, przekazywanie w regularnych odstępach czasu pewnej części swoich zarobków rodzinom za pomocą przelewu bankowego lub podobnych środków; oraz
- b) wymóg by przekazy dokonywane były w odpowiednim czasie i bezpośrednio do osoby lub osób wskazanych przez marynarzy.

5. Wszelkie opłaty za usługę określoną w ustępach 3 i 4 niniejszej Normy powinny być w rozsądnej wysokości, a kurs wymiany, o ile nie zostanie uzgodnione inaczej, będzie, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, przeważającym kursem rynkowym lub oficjalnym kursem wymiany i nie będzie to kurs niekorzystny dla marynarza.

6. Każdy Członek, który przyjmuje ustawodawstwo krajowe określające wynagrodzenie marynarzy, będzie brać pod uwagę wytyczne zawarte w Części B Kodeksu.

Wytyczna B2.2 – Wynagrodzenie

Wytyczna B2.2.1 – Szczególne definicje

1. Dla celów niniejszej Wytycznej termin:

- a) starszy marynarz oznacza każdego marynarza, który zostanie uznany za kompetentnego do wykonywania wszelkich obowiązków związanych z pracą na statku innych niż obowiązki nadzorcze lub specjalistyczne lub którego zdefiniują jako takiego krajowe ustawodawstwo lub praktyka, albo układ zbiorowy pracy;
- b) podstawowa płaca lub wynagrodzenie oznacza płatność, bez względu na jej składniki, za zwykły czas pracy; nie zawierają się w nim płatności za nadgodziny, premie, zasiłki, płatny urlop lub inne dodatkowe wynagrodzenie;

- c) łączne wynagrodzenie oznacza wynagrodzenie, które zawiera podstawowe wynagrodzenie i inne związane z płacą korzyści; łączne wynagrodzenie może zawierać wyrównanie za nadgodziny i inne związane z płacą korzyści lub może zawierać tylko niektóre korzyści;
- d) czas pracy oznacza czas, w którym od marynarzy wymaga się pracy na rzecz statku;
- e) nadgodziny oznacza czas przepracowany ponad zwykły czas pracy.

Wytyczna B2.2.2 – Wyliczenie i płatność

1. W przypadku marynarzy, których wynagrodzenie zawiera oddzielne wyrównanie za nadgodziny:

- a) dla celów obliczenia wynagrodzenia zwykły czas pracy na morzu i w porcie nie powinien przekraczać ośmiu godzin dziennie;
- b) dla celów obliczania nadgodzin tygodniowy czas pracy objęty podstawowym wynagrodzeniem powinien być określony przez ustawodawstwo krajowe, jeśli nie określają go układy zbiorowe pracy, ale nie powinien przekraczać 48 godzin w tygodniu; układy zbiorowe pracy mogą przyjąć inne, jednakże nie mniej korzystne rozwiązanie;
- c) wysokość wyrównania za nadgodziny, która nie powinna być mniejsza niż jeden i jedna czwarta wynagrodzenia podstawowego za godzinę, powinna być określona przez prawo krajowe lub układy zbiorowe pracy, jeśli mają one zastosowanie; oraz
- d) powinny być prowadzone zapisy wszystkich nadgodzin przez kapitana lub osobę przez niego upoważnioną i podpisywane przez marynarza w odstępach nie mniejszych niż jeden miesiąc.

2. W przypadku marynarzy, których wynagrodzenie jest skonsolidowane w pełni lub częściowo:

- a) marynarska umowa o pracę powinna jasno wskazywać, tam gdzie jest to właściwe, liczbę godzin pracy wymaganych od marynarza w zamian za wynagrodzenie i wszelkie dodatkowe świadczenia, które mogą być mu należne dodatkowo wobec łącznego wynagrodzenia i w jakich okolicznościach może to mieć miejsce;
- b) wynagrodzenie za nadgodziny przepracowane dodatkowo wobec godzin uwzględnionych w wysokości łącznego wynagrodzenia powinno być obliczone według stawki godzinowej nie mniejszej niż jeden i jedna czwarta podstawowej stawki godzinowej za zwykłe godziny pracy zdefiniowane w ustępie 1 niniejszej Wytycznej, ta sama zasada powinna być stosowana w przypadku nadgodzin uwzględnionych w łącznym wynagrodzeniu;
- c) wynagrodzenie za tę część podstawowego lub łącznego wynagrodzenia, które reprezentuje zwykłe godziny pracy zgodnie z ich definicją w ustępie 1(a) niniejszej Wytycznej, nie powinno być mniejsze niż płaca minimalna; oraz
- d) w przypadku marynarzy, których wynagrodzenie przekracza wynagrodzenie podstawowe, zapis wszystkich nadgodzin powinien być prowadzony i podpisany zgodnie z ustępem 1 lit. d) niniejszej Wytycznej.

3. Ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe pracy mogą wprowadzać możliwość przyznania wyrównania za godziny nadliczbowe przepracowane w dniach prze-

znaczonych na odpoczynek i w czasie świąt państwowych w postaci ekwiwalentnego czasu wypoczynku poza statkiem lub dodatkowego urlopu zamiast wyrównania finansowego.

4. Ustawodawstwo krajowe przyjęte po konsultacji z przedstawicielami organizacji armatorów i marynarzy lub, tam gdzie to właściwe, z uwzględnieniem układów zbiorowych pracy powinno brać pod uwagę następujące zasady:

- a) równe wynagrodzenie za pracę tej samej wartości powinno dotyczyć wszystkich marynarzy zatrudnionych na tym samym statku bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne;
- b) umowy o pracę zawarte przez marynarzy określające wynagrodzenia lub ich stawki powinny być przechowywane na statku; informacja na temat wynagrodzenia lub jego stawek powinna być dostępna dla każdego marynarza, albo poprzez udostępnienie co najmniej jednego podpisanego egzemplarza informacji w języku zrozumiałym dla marynarza lub poprzez umieszczenie egzemplarza umowy w miejscu dostępnym dla marynarzy, lub poprzez inne odpowiednie środki;
- c) wynagrodzenie powinno być wypłacane w prawnym środku płatniczym; tam gdzie to właściwe, może być wypłacane za pomocą przelewu bankowego, czeku, czeku pocztowego lub przekazu pieniężnego;
- d) po zakończeniu okresu zatrudnienia całe wynagrodzenie powinno być wypłacone bez zbędnej zwłoki;
- e) właściwa władza powinna nałożyć odpowiednie kary lub zastosować inne stosowne środki, jeśli armatorzy w sposób nieuzasadniony spóźniają się z wypłatą wynagrodzenia lub nie wypłacają pełnego należnego wynagrodzenia;
- f) wynagrodzenie powinno być wpłacane bezpośrednio na konta bankowe wskazane przez marynarzy, o ile nie zażyczą sobie inaczej na piśmie;
- g) z zastrzeżeniem punktu (h) niniejszego ustępu armator nie powinien ograniczać swobody marynarzy do dysponowania własnym wynagrodzeniem;
- h) potrącenia od wynagrodzenia będą dozwolone tylko jeśli:
 - i) wyraźnie przewiduje to ustawodawstwo krajowe albo odpowiedni układ zbiorowy pracy i marynarz został o tym poinformowany w sposób uznany za najbardziej odpowiedni przez właściwą władzę o warunkach takiego potrącenia; oraz
 - ii) potrącenia nie przekraczają łącznie limitu określonego przez ustawodawstwo krajowe albo układy zbiorowe pracy lub decyzje sądów orzekające o takich potrąceniach;
- i) nie powinny następować żadne potrącenia od wynagrodzenia marynarza z tytułu otrzymania lub utrzymania zatrudnienia;
- j) kary pieniężne wobec marynarzy inne niż zatwierdzone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy lub w inny sposób, powinny być zakazane;
- k) właściwa władza powinna być uprawniona do przeprowadzania inspekcji sklepów i usług świadczonych na statku w celu upewnienia się, że stosowane są rozsądne, korzystne dla marynarzy ceny; oraz

l) w zakresie, w jakim roszczenia marynarzy dotyczące wynagrodzenia lub innych sum należnych im z racji zatrudnienia nie są zaspokojone zgodnie z postanowieniami Międzynarodowej konwencji o przywilejach i hipotece morskiej z 1993 r., takie roszczenia powinny być zabezpieczone zgodnie z Konwencją Nr 173 dotyczącą ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, z 1992 r.

5. Każdy Członek powinien, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, ustanowić procedury rozstrzygania skarg dotyczących kwestii zawartych w niniejszej Wytycznej.

Wytyczna B2.2.3 – Wynagrodzenie minimalne

1. Bez naruszania zasady wolności układów zbiorowych pracy każdy Członek powinien, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy, ustanowić procedury określania płacy minimalnej dla marynarzy. Reprezentatywne organizacje armatorów i marynarzy powinny uczestniczyć w stosowaniu wspomnianych procedur.

2. Ustanawiając wspomniane procedury i ustalając płacę minimalną, powinno się wziąć pod uwagę międzynarodowe normy pracy dotyczące ustalania płacy minimalnej, jak również następujące zasady:

- a) poziom płacy minimalnej powinien uwzględniać naturę pracy na morzu, poziomy obsadzenia statków załogą i zwykły czas pracy marynarzy; oraz
- b) poziom płacy minimalnej powinien być dostosowywany do zmian kosztów utrzymania i potrzeb marynarzy.

3. Właściwa władza powinna zapewnić:

- a) za pomocą systemu nadzoru i sankcji, że wynagrodzenia nie będą niższe niż ustalona wysokość; oraz
- b) że wszyscy marynarze, którzy otrzymali wynagrodzenie niższe niż płaca minimalna, będą mogli odzyskać za pomocą niedrogiej i szybkiej sądowej lub innej procedury brakującą kwotę.

Wytyczna B2.2.4 – Minimalna miesięczna płaca lub wynagrodzenie podstawowe starszych marynarzy

1. Podstawowa płaca lub wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy służby starszego marynarza nie powinno być niższe niż kwota okresowo ustalana przez Wspólną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy. Po podjęciu decyzji przez Radę Administracyjną Dyrektor Generalny powiadomi o zmienionej kwocie wszystkich Członków Organizacji.

2. Żadne postanowienie niniejszej Wytycznej nie powinno być interpretowane jako naruszające porozumienia pomiędzy armatorami lub ich organizacjami i organizacjami marynarzy odnośnie do regulacji standardowych minimalnych zasad i warunków zatrudnienia, pod warunkiem, że takie warunki uznane zostaną przez właściwą władzę.

Prawidło 2.3 – Godziny pracy i wypoczynku

Cel: Zapewnienie, że godziny pracy i wypoczynku marynarzy będą podlegać regulacji

1. Każdy Członek zapewni, że godziny pracy i godziny wypoczynku marynarzy będą podlegać regulacji.
2. Każdy Członek powinien ustanowić maksymalne godziny pracy lub minimalne godziny wypoczynku w danym okresie zgodnie z postanowieniami Kodeksu.

Norma A2.3 – Godziny pracy i wypoczynku

1. Dla potrzeb niniejszej Normy termin:

- a) czas pracy oznacza czas, podczas którego marynarze zobowiązani są wykonywać pracę na rzecz statku;
- b) czas wypoczynku oznacza czas poza godzinami pracy; termin ten nie zawiera krótkich przerw.

2. Każdy Członek w granicach określonych w ustępach 5 do 8 niniejszej Normy ustali albo maksymalną liczbę godzin pracy, której nie można przekroczyć w danym okresie, albo minimalną liczbę godzin wypoczynku w danym okresie.

3. Każdy Członek uznaje, że standard zwykłych godzin pracy dla marynarzy, podobnie jak innych pracowników, oparty będzie na ośmiogodzinnym dniu pracy z jednym dniem wypoczynku na tydzień i wypoczynkiem w czasie świąt państwowych. Jednakże nie przeszkodzi to Członkowi w ustanowieniu procedur zatwierdzenia lub rejestracji układu zbiorowego pracy, która określi zwykłe godziny pracy na zasadach nie mniej korzystnych niż określone w niniejszej Normie.

4. Określając normy krajowe Członek weźmie pod uwagę zagrożenia związane ze zmęczeniem marynarzy szczególnie tych, których obowiązki obejmują dbanie o bezpieczeństwo żeglugi oraz bezpieczną eksploatację statku.

5. Limity godzin pracy i wypoczynku będą następujące:

- a) maksymalna liczba godzin pracy nie przekroczy:
 - i) 14 godzin w każdym 24-godzinnym okresie; oraz
 - ii) 72 godzin w każdym siedmiodniowym okresie;albo
- b) minimalna liczba godzin wypoczynku nie będzie mniejsza niż:
 - i) dziesięć godzin w każdym 24-godzinnym okresie; oraz
 - ii) 77 godzin w każdym siedmiodniowym okresie.

6. Czas wypoczynku może zostać podzielony na nie więcej niż dwa okresy, z których jeden będzie wynosił co najmniej 6 godzin a przerwa między kolejnymi okresami wypoczynku nie przekroczy 14 godzin.

7. Zbiórki, ćwiczenia przeciwpożarowe i ratownicze, jak też inne ćwiczenia przewidziane przez prawo krajowe oraz międzynarodowe akty prawne, przeprowadzane będą w sposób, który minimalizuje naruszenia okresów wypoczynku i nie powoduje zmęczenia.

8. Jeśli marynarz zostanie wezwany do pracy w sytuacji awaryjnej, na przykład wtedy gdy brakuje osoby do pracy w pomieszczeniach siłowni, otrzyma rekompensatę w postaci odpowiedniego okresu wypoczynku, jeśli zwykły czas wypoczynku został naruszony poprzez wezwanie do pracy.

9. Jeśli nie istnieje układ zbiorowy pracy lub orzeczenie arbitrażowe lub jeśli właściwa władza stwierdzi, że postanowienia umowy lub orzeczenia odnośnie do ustępów 7 lub 8 niniejszej Normy są nieodpowiednie, właściwa władza ustali takie postanowienia, które zagwarantują marynarzom wystarczający wypoczynek.

10. Każdy Członek będzie wymagał umieszczenia w łatwo dostępnym miejscu tablicy informacyjnej z ustaleniami dotyczącymi pracy na statku, która będzie zawierać, dla każdego stanowiska, co najmniej:

- a) rozkład pracy na morzu i w porcie; oraz
- b) maksymalne godziny pracy i minimalne godziny wypoczynku wymagane przez prawo krajowe lub stosowne układy zbiorowe pracy.

11. Tablica, o której mowa w ustępie 10 niniejszej Normy będzie sporządzona w standardowej formie i w języku lub językach roboczych używanych na statku oraz w języku angielskim.

12. Każdy Członek będzie wymagać, by prowadzona była ewidencja dziennego czasu pracy marynarzy lub ich czasu wypoczynku, w celu umożliwienia prowadzenia nadzoru przestrzegania postanowień ustępów 5 do 15 włącznie niniejszej Normy. Zapisy prowadzone będą w standardowej formie ustalonej przez właściwą władzę, z uwzględnieniem wszelkich dostępnych wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy lub w formacie przygotowanym przez Organizację. Będą one sporządzone w językach wymaganych przez ustęp 11 niniejszej Normy. Marynarze otrzymają egzemplarz ewidencji, która ich dotyczy, podpisany przez kapitana lub osobę przez niego upoważnioną i przez marynarzy.

13. Żadne z postanowień ustępów 5 i 6 niniejszej Normy nie przeszkodzi Członkowi w posiadaniu ustawodawstwa krajowego lub procedur, dzięki którym właściwa władza będzie mogła zatwierdzić lub zarejestrować układ zbiorowy pracy pozwalający na wprowadzenie wyjątków wobec ustalonych limitów. Takie wyjątki będą, na ile to możliwe, zgodne z postanowieniami niniejszej Normy, ale mogą uwzględniać częstsze lub dłuższe okresy urlopu lub przyznanie urlopu wyrównawczego dla marynarzy na wachcie lub marynarzy na statkach odbywających krótkie podróże.

14. Żadne z postanowień niniejszej Normy nie będzie interpretowane jako pomniejszające prawo kapitana statku do wymagania od marynarza pełnienia obowiązków przez tyle godzin, ile to konieczne ze względu na bezpieczeństwo statku, osób na pokładzie lub ładunku, lub ze względu na potrzebę udzielenia pomocy statkom lub osobom, które takiej pomocy potrzebują. W związku z tym kapitan statku może zawiesić obowiązywanie rozkładu godzin pracy i wypoczynku i wymagać od marynarza pracy przez tyle godzin, ile to konieczne, dopóki sytuacja nie powróci do normy. Po powrocie sytuacji do normy kapitan statku, tak szybko jak to możliwe, przyzna marynarzom, którzy pracowali w czasie przeznaczonym zgodnie z rozkładem na wypoczynek, ekwiwalentne okresy wypoczynku.

Wytyczna B2.3 – Godziny pracy i wypoczynku

Wytyczna B2.3.1 – Młodzi marynarze

1. Na morzu i w porcie następujące postanowienia będą stosowane wobec wszystkich młodych marynarzy w wieku poniżej 18 lat:

- a) liczba godzin pracy nie przekroczy ośmiu godzin pracy dziennie i 40 godzin pracy tygodniowo, a praca w nadgodzinach powinna być wykonywana tylko, gdy jest to nieuniknione ze względów bezpieczeństwa;
- b) powinna być zapewniona wystarczająca ilość czasu na wszystkie posiłki i przynajmniej godzinna przerwa na główny posiłek dnia; oraz
- c) powinna być przyznana możliwość 15-minutowej przerwy po każdym dwugodzinnym okresie ciągłej pracy.

2. W drodze wyjątku postanowienia ustępu 1 niniejszej Wytycznej nie muszą być stosowane gdy:

- a) są niewykonalne dla młodych marynarzy na pokładzie, w siłowni i w kuchni, przydzielonych do pełnienia wachty lub pracy na zmianę; albo
- b) zaszkodziłoby to efektywności szkolenia młodych marynarzy zgodnie z ustalonymi programami i planami.

3. Takie wyjątkowe sytuacje powinny być rejestrowane wraz z ich powodami i podpisane przez kapitana.

4. Ustęp 1 niniejszej Wytycznej nie zwalnia młodych marynarzy od dotyczącego wszystkich marynarzy ogólnego obowiązku pracy w jakichkolwiek sytuacjach kryzysowych, zgodnie z postanowieniami ustępu 14 Normy A2.3.

Prawidło 2.4 – Prawo do urlopu

Cel: Zapewnienie, że marynarzom będzie przysługiwać odpowiedni urlop

1. Każdy Członek będzie wymagać, by marynarze zatrudnieni na statku podnoszącym jego banderę otrzymywali coroczny płatny urlop na odpowiednich warunkach, zgodnie z postanowieniami Kodeksu.

2. Marynarze otrzymają prawo do urlopu na lądzie w celu poprawy stanu swojego zdrowia i kondycji, stosownie do wymagań związanych z ich stanowiskiem.

Norma A2.4 – Prawo do urlopu

1. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo określające minimalne standardy corocznego urlopu dla marynarzy służących na statkach podnoszących jego banderę, zwracając właściwą uwagę na szczególne potrzeby marynarzy w zakresie takiego urlopu.

2. Z zastrzeżeniem wszelkich układów zbiorowych pracy lub ustawodawstwa wprowadzających odpowiednią metodę obliczeń uwzględniających szczególne potrzeby marynarzy w tym zakresie, coroczny płatny urlop będzie obliczany w oparciu o co najmniej 2,5 dnia kalendarzowego na miesiąc zatrudnienia. Sposób w jaki będzie obliczana długość służby zostanie określony przez właściwą władzę lub odpowiednie mechanizmy stosowane w danym kraju. Usprawiedliwione nieobecności w pracy nie będą wliczane do corocznego urlopu.

3. Wszelkie porozumienia naruszające prawo do minimalnego wymiaru płatnego urlopu określone w niniejszym Standardzie, z wyjątkiem przypadków określonych przez właściwą władzę, będą zabronione.

Wytyczna B2.4 – Prawo do urlopu

Wytyczna B2.4.1 – Obliczanie wymiaru

1. Zgodnie z warunkami określonymi przez właściwą władzę lub odpowiednimi mechanizmami w każdym kraju, służba nie wynikająca z postanowień umowy powinna być liczona jako część okresu służby.

2. Zgodnie z warunkami określonymi przez właściwą władzę lub odpowiedni układ zbiorowy pracy nieobecność w pracy w celu uczestniczenia w zatwierdzonym szkoleniu zawodowym lub z powodów takich jak choroba, uszkodzenie ciała lub macierzyństwo powinna być traktowana jako część okresu służby.

3. Poziom płacy podczas płatnego urlopu powinien być równy zwyczajnemu poziomowi wynagrodzenia marynarza wynikającemu z ustawodawstwa krajowego albo umowy o pracę. W przypadku marynarzy zatrudnionych na okresy krótsze niż jeden rok lub w przypadku ustania stosunku zatrudnienia prawo do urlopu powinno zostać obliczone proporcjonalnie.

4. Do corocznego płatnego urlopu nie powinno się zaliczać:

- a) państwowych i zwyczajowych świąt uznawanych w państwie bandery, bez względu na to czy przypadają one w czasie płatnego urlopu;
- b) okresów niezdolności do pracy wynikających z choroby lub uszkodzenia ciała lub macierzyństwa, zgodnie z warunkami określonymi przez właściwą władzę lub odpowiednie mechanizmy stosowane w poszczególnych krajach;
- c) tymczasowego urlopu na łądzie przyznanego marynarzowi zgodnie z umową o pracę; oraz
- d) wszelkich urlopów wyrównawczych przyznaných zgodnie z warunkami określonymi przez właściwą władzę lub odpowiednie mechanizmy stosowane w poszczególnych krajach.

Wytyczna B2.4.2 – Korzystanie z corocznego urlopu

1. Początek i koniec corocznego urlopu powinien, o ile nie jest uregulowany przez odpowiedni przepis, układ zbiorowy pracy, orzeczenie arbitrażowe lub inne środki zgodne z praktyką krajową, być określony przez armatora po konsultacji i, w zakresie w jakim to możliwe, w porozumieniu z zainteresowanymi marynarzami lub ich przedstawicielami.

2. Marynarze powinni co do zasady mieć prawo do rozpoczęcia corocznego urlopu w miejscu, z którym mają znaczące więzy, z reguły będzie to miejsce właściwe dla ich repatriacji. Nie powinno się wymagać od marynarzy, bez ich zgody, rozpoczęcia należnego urlopu w innym miejscu, chyba że przewidują to postanowienia umowy o pracę lub ustawodawstwo krajowe.

3. Jeśli wymaga się od marynarzy rozpoczęcia urlopu w miejscu innym niż dopuszczone przez ustęp 2 niniejszej Wytycznej, powinni mieć prawo do bezpłatnego transportu do miejsca, gdzie zostali zatrudnieni lub rekrutowani, w zależności od tego

które z nich jest bliżej ich miejsca zamieszkania; diety i inne koszty bezpośrednio z tym związane powinien opłacić armator; czas potrzebny na podróż nie powinien zostać odjęty od corocznego płatnego urlopu należnego marynarzowi.

4. Marynarz odbywający coroczny urlop może być wezwany do pracy tylko w bardzo wyjątkowych przypadkach i po wyrażeniu zgody.

Wytyczna B2.4.3 – Podział i połączenie

1. Podział corocznego urlopu na części lub połączenie takiego urlopu z następującym po nim okresem urlopu mogą zostać zatwierdzone przez właściwą władzę lub odpowiednie mechanizmy w każdym z poszczególnych krajów.

2. Z zastrzeżeniem ustępu 1 niniejszej Wytycznej i, o ile nie zostanie inaczej stwierdzone w umowie między marynarzem i armatorem, coroczny płatny urlop zalecany w niniejszej Wytycznej powinien być okresem ciągłym.

Wytyczna B2.4.4 – Młodzi marynarze

1. Powinno się rozważyć zastosowanie specjalnego traktowania wobec marynarzy poniżej 18 lat, którzy odsłużyli bez urlopu sześć miesięcy lub inny krótszy okres zgodnie z układem zbiorowym pracy lub umową o pracę na statku odbywającym podróże zagraniczne, który nie wrócił do ich kraju zamieszkania w tym czasie i nie wróci przez następne trzy miesiące rejsu. Takie specjalne traktowanie może zawierać repatriację bez ponoszenia kosztów do miejsca zatrudnienia do pracy w kraju ich zamieszkania w celu spędzenia urlopu, do którego marynarze nabyli prawo w czasie podróży.

Prawidło 2.5 – Repatriacja

Cel: Zapewnienie marynarzom możliwości powrotu do domu

1. Marynarze mają prawo do repatriacji bez ponoszenia kosztów w okolicznościach i na warunkach określonych w Kodeksie.

2. Każdy Członek będzie wymagać, by statki podnoszące jego banderę zapewniły środki finansowe umożliwiające marynarzom repatriację zgodnie z Kodeksem.

Norma A2.5 – Repatriacja

1. Każdy Członek upewni się, że marynarze na statkach podnoszących jego banderę upoważnieni są do repatriacji w następujących okolicznościach:

- a) jeśli wygasają umowy o pracę zawarte przez marynarzy, gdy znajdują się oni za granicą;
- b) gdy umowa o pracę zawarta przez marynarza zostaje rozwiązana:
 - i) przez armatora; albo
 - ii) przez marynarza z uzasadnionych powodów; a także
- c) gdy marynarze nie są już dłużej zdolni wykonywać swoich obowiązków zgodnie z umową o pracę lub nie można się spodziewać, że wykonają je w szczególnych okolicznościach.

2. Każdy Członek zapewni istnienie odpowiednich postanowień w swoim ustawodawstwie lub w układach zbiorowych pracy, które określają:

- a) okoliczności, w których marynarze mają prawo do repatriacji zgodnie z ustępem 1b) i c) niniejszej Normy;
- b) maksymalny czas trwania okresów służby na statku, po których marynarz uzyskuje prawo do repatriacji – takie okresy muszą być krótsze niż 12 miesięcy; oraz
- c) dokładne prawa przyznawane przez armatorów w związku z repatriacją, łącznie z prawami dotyczącymi miejsc repatriacji, środków transportu, ponoszonych kosztów i innych działań podejmowanych przez armatorów.

3. Każdy Członek zabroni armatorom domagania się od marynarzy wpłacenia zaliczek w związku z kosztami repatriacji na początku okresu zatrudnienia i potrącania kosztów repatriacji z wynagrodzenia marynarza lub zmniejszania jego praw, z wyjątkiem sytuacji gdy zostanie stwierdzone, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub postanowieniami układów zbiorowych pracy, że marynarz w sposób poważny nie wywiązał się ze swoich obowiązków.

4. Ustawodawstwo krajowe nie będzie naruszać praw armatora do odzyskania kosztów repatriacji marynarza wynikających z postanowień umów ze stronami trzecimi.

5. Jeśli armator nie podejmie działań zmierzających do pokrycia kosztów repatriacji marynarzy, którzy są do tego uprawnieni:

- a) właściwa władza działająca na terytorium Członka, którego banderę statek podnosi zajmie się repatriacją marynarzy; jeśli się z tego nie wywiąże, państwo, z którego marynarze mają zostać repatriowani lub którego są obywatelami, może zająć się ich repatriacją i odzyskać koszty od Członka, którego banderę statek podnosi;
- b) koszty poniesione przy repatriacji marynarzy będą mogły zostać odzyskane przez armatora od Członka, którego banderę statek podnosi;
- c) marynarze nie zostaną w żadnym razie obciążeni wydatkami związanymi z repatriacją, z wyjątkiem sytuacji opisanej w ustępie 3 niniejszej Normy.

6. Biorąc pod uwagę stosowne międzynarodowe akty prawne, łącznie z Międzynarodową konwencją w sprawie aresztu statków morskich z 1999 r. Członek, który pokrył koszty repatriacji zgodnie z Kodeksem, może zatrzymać lub domagać się zatrzymania, statków danego armatora, dopóki nie nastąpi zwrot kosztów zgodnie z ustępem 5 niniejszej Normy.

7. Każdy Członek będzie ułatwiać repatriację marynarzy służących na statkach zawijających do jego portów lub przepływających przez jego wody terytorialne lub wewnętrzne, jak również zajęcie ich miejsca przez innych marynarzy.

8. W szczególności Członek nie odmówi prawa repatriacji żadnemu marynarzowi z powodu położenia finansowego armatora lub jego niezdolności, lub braku woli zorganizowania zastępstwa dla marynarza.

9. Każdy Członek będzie wymagać, by statki podnoszące jego banderę posiadały na pokładzie i udostępniały marynarzom egzemplarze stosownych krajowych postanowień dotyczących repatriacji, napisanych w odpowiednim języku.

Wytuczna B2.5 – Repatriacja

Wytuczna B2.5.1 – Prawo do repatriacji

1. Marynarze powinni być uprawnieni do repatriacji:

- a) w przypadkach określonych w standardzie A2.5 ustęp 1a), po upływie okresu wypowiedzenia przyznanego zgodnie z postanowieniami umowy o pracę zawartej przez marynarza;

- b) w przypadkach określonych w Standardzie A.2.5 ustęp 1 b) i c):
- i) w przypadku choroby lub uszkodzenia ciała, lub innej sytuacji zdrowotnej wymagającej repatriacji, jeśli stan fizyczny marynarza zezwala na podróż;
 - ii) w przypadku katastrofy statku;
 - iii) w przypadku, gdy armator nie jest zdolny do wypełniania swych prawnych lub kontraktowych obowiązków jako pracodawcy, z powodu niewypłacalności, sprzedaży statku, zmiany jego rejestru lub jakiegokolwiek podobnego powodu;
 - iv) w przypadku gdy statek zmierza do strefy wojennej, zgodnie z definicją zawartą w ustawodawstwie krajowym lub umowie o pracę, do której marynarz nie zgadza się płynąć; oraz
 - v) w przypadku ustania lub przerwy w zatrudnieniu zgodnie z umową pracowniczą lub układem zbiorowym pracy lub ustania zatrudnienia z innych podobnych powodów.

2. Przy określaniu maksymalnego czasu trwania okresów służby na statku, po których marynarz jest upoważniony do repatriacji, zgodnie z Kodeksem, powinno się uwzględnić czynniki wpływające na środowisko pracy marynarza. Każdy Członek powinien starać się, tam gdzie to możliwe, zmniejszać te okresy w świetle technologicznych zmian i nowych wydarzeń, opierając się na zaleceniach w tej sprawie wydanych przez Połączoną Komisję Morską.

3. Koszty repatriacji, które powinien ponieść armator zgodnie z Normą A2.5 powinny zawierać co najmniej:

- a) przemieszczenie się do wybranego miejsca repatriacji zgodnie z ustępem 6 niniejszej Wytoczej;
- b) zakwaterowanie i wyżywienie od momentu, gdy marynarz opuszcza statek do czasu dotarcia do miejsca repatriacji;
- c) wynagrodzenie i diety od momentu opuszczenia statku przez marynarza do czasu osiągnięcia miejsca repatriacji, jeśli stanowi tak ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe pracy;
- d) transport 30 kg osobistego bagażu marynarza do miejsca repatriacji; oraz
- e) opiekę medyczną, jeśli jest to konieczne, dopóki stan zdrowia marynarza nie umożliwi mu podróży na miejsce repatriacji.

4. Czas spędzony w oczekiwaniu na repatriację i czas podróży do miejsca repatriacji nie powinien zostać odjęty od czasu płatnego urlopu należnego marynarzom.

5. Armatorzy powinni pokrywać koszty repatriacji dopóki marynarze nie wylądują w miejscu przeznaczenia określonego zgodnie z niniejszym Kodeksem lub dopóki nie otrzymają odpowiedniego zatrudnienia na statku zmierzającego do jednego z tych miejsc przeznaczenia.

6. Każdy Członek powinien domagać się od armatorów przejęcia odpowiedzialności za organizację repatriacji za pomocą odpowiednich i efektywnych czasowo środków. Normalnym w tych okolicznościach środkiem transportu powinien być transport powietrzny. Członek powinien określić miejsca przeznaczenia, do których marynarze mogą zostać repatriowani. Do miejsc przeznaczenia powinny zaliczać się kraje, z którymi marynarze z wszelkim prawdopodobieństwem mogą się czuć silnie związani, włączając w to:

- a) miejsce, w którym marynarz zgodził się podjąć zatrudnienie;
- b) miejsce określone w układzie zbiorowym pracy;
- c) miejsce zamieszkania marynarza; albo
- d) inne miejsce, które może zostać wspólnie uzgodnione w momencie podejmowania zatrudnienia przez marynarza.

7. Marynarze powinni mieć prawo wyboru miejsca, do którego mają zostać repatriowani spośród miejsc przeznaczenia.

8. Prawo do repatriacji może wygasnąć, jeśli marynarze nie upomną się o nie w rozsądnym okresie zdefiniowanym przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe pracy.

Wytyczna B2.5.2 – Wdrożenie przez Członków

1. Należy udzielić wszelkiej możliwej do zrealizowania pomocy marynarzowi pozostawionemu w porcie i oczekującemu na repatriację, a w przypadku opóźnienia w repatriacji marynarza właściwa władza w zagranicznym porcie powinna zagwarantować, że konsularny lub lokalny przedstawiciel państwa bandery i państwa narodowości lub państwa zamieszkania marynarza, w zależności od przypadku, zostanie bezzwłocznie poinformowany.

2. Każdy Członek powinien zwrócić uwagę na to, czy poczynione zostały odpowiednie kroki w celu:

- a) zapewnienia powrotu marynarzom zatrudnionym na statku podnoszącym banderę obcego kraju, którzy znaleźli się w obcym porcie z powodów przez siebie niezawinionych:
 - i) do portu, w którym marynarz został zaangażowany do pracy; albo
 - ii) do portu w kraju narodowości lub kraju zamieszkania marynarza, w zależności od przypadku; albo
 - iii) do innego portu uzgodnionego pomiędzy marynarzem i kapitanem lub armatorem, za zgodą właściwej władzy lub z wykorzystaniem innych odpowiednich środków bezpieczeństwa;
- b) zapewnienia opieki medycznej i pokrycia kosztów utrzymania marynarzy zatrudnionych na statku podnoszącym banderę obcego kraju, którzy pozostali w obcym porcie w konsekwencji choroby lub uszkodzenia ciała doznanego w trakcie służby na statku, nie wynikającego z ich własnego i świadomego niewłaściwego postępowania.

3. Jeśli po odświeżeniu przez marynarzy w wieku poniżej 18 lat co najmniej czterech miesięcy na statku w czasie ich pierwszego rejsu zagranicznego stanie się jasne, że nie nadają się oni do życia na morzu, powinni otrzymać możliwość repatriacji bez ponoszenia przez nich kosztów z pierwszego odpowiedniego do tego celu portu, do którego statek zawinie, w którym istnieją usługi konsularne państwa bandery lub państwa narodowości lub zamieszkania młodego marynarza. Powiadomienie o takiej repatriacji, wraz z jej powodami, powinno zostać przesłane urzędowi, który wydał dokumenty umożliwiające młodym marynarzom podjęcie zatrudnienia na morzu.

Prawidło 2.6 – Odszkodowanie dla marynarza w przypadku utraty statku lub zatonięcia

Cel: Zagwarantowanie, że marynarze otrzymają odszkodowanie w przypadku, gdy statek zaginie lub zatonie

1. Marynarze uprawnieni są do odpowiedniego odszkodowania w przypadku uszkodzenia ciała, straty lub bezrobocia wynikającego z utraty statku lub jego zatonięcia.

Norma A2.6 – Odszkodowanie dla marynarza w przypadku utraty statku lub zatonięcia

1. Każdy Członek podejmie działania zapewniające, że w każdym przypadku utraty statku lub zatonięcia, armator wypłaci każdemu marynarzowi na pokładzie odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wynikający z zaginięcia statku lub zatonięcia.

2. Reguły, o których mówi ustęp 1 niniejszej Normy, nie będą naruszać innych praw, które marynarz może posiadać zgodnie z krajowym prawem odpowiedniego Członka w związku ze stratami lub uszkodzeniami ciała wynikającymi z utraty statku lub zatonięcia.

Wytyczna B2.6 – Odszkodowanie dla marynarza w przypadku utraty statku lub zatonięcia

Wytyczna B2.6.1 – Wyliczenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy

1. Odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wynikające z utraty lub zatonięcia statku powinno zostać wypłacone za dni, w czasie których marynarz pozostaje faktycznie bez pracy w wysokości równej wynagrodzeniu za ten sam okres wynikającemu z umowy o pracę, ale całkowite odszkodowanie dla każdego marynarza może zostać ograniczone do wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

2. Każdy Członek zapewni, że marynarze będą mogli korzystać z tych samych środków prawnych w celu domagania się otrzymania odszkodowania, co w przypadku dochodzenia zaległego wynagrodzenia, zarobionego w czasie służby.

Prawidło 2.7 – Poziomy obsadzania statku załogą

Cel: Zapewnienie, że marynarze będą pracować na statkach posiadających wystarczający personel do zapewnienia bezpiecznego i wydajnego funkcjonowania statku

1. Każdy Członek będzie wymagać, by wszystkie statki podnoszące jego banderę posiadały odpowiednią liczbę zatrudnionych marynarzy w celu zapewnienia bezpiecznego i wydajnego funkcjonowania statku z przykładaniem odpowiedniej troski do bezpieczeństwa w każdych warunkach, uwzględniając kwestię zmęczenia marynarzy oraz szczególną naturę i warunki podróży.

Norma A2.7 – Poziomy obsadzania statku załogą

1. Każdy Członek będzie wymagać, by wszystkie statki podnoszące jego banderę posiadały odpowiednią liczbę zatrudnionych marynarzy w celu zapewnienia bezpiecznego i wydajnego funkcjonowania statku z przykładaniem odpowiedniej troski do bezpieczeństwa. Każdy statek będzie posiadał załogę, która jest odpowiednia w zakresie

liczby i kwalifikacji, aby zapewnić bezpieczeństwo statku i jego personelu, we wszelkich warunkach operacyjnych, zgodnie z dokumentem stwierdzającym minimalne obsadzenie statku załogą lub jego ekwiwalentu wydanego przez właściwą władzę i spełnić normy zawarte w niniejszej Konwencji.

2. Określając, akceptując lub zmieniając poziomy obsadzania statków załogami, właściwa władza weźmie pod uwagę potrzebę minimalizacji nadmiernych godzin pracy w celu zapewnienia wystarczającego wypoczynku i ograniczenia zmęczenia, jak również zasady zawarte w stosownych międzynarodowych dokumentach, szczególnie tych wydanych przez Międzynarodową Organizację Morską dotyczących poziomów obsadzania statków załogą.

3. Określając poziomy obsadzania statku załogą właściwa władza weźmie pod uwagę wszystkie wymagania zawarte w Prawidle 3.2 i Normie A3.2 dotyczącej wyżywienia i przyrządzania posiłków.

Wytyczna B2.7 – Poziomy obsadzania statku załogą

Wytyczna B2.7.1 – Rozstrzygnięcie sporów

1. Każdy Członek powinien posiadać, lub dbać o to by istniały, efektywne mechanizmy dochodzenia i rozstrzygnięcia skarg i sporów dotyczących poziomu obsadzania statku załogą.

2. Przedstawiciele organizacji armatorów i marynarzy powinni uczestniczyć, z udziałem lub bez innych osób lub urzędów, w funkcjonowaniu takich mechanizmów.

Prawidło 2.8 – Rozwój kariery i umiejętności marynarzy oraz ich szanse na zatrudnienie

Cel: Promowanie kariery i rozwoju umiejętności marynarzy oraz ich szans na zatrudnienie

1. Każdy Członek będzie prowadził krajową politykę promującą zatrudnienie w sektorze morskim i zachęcającą do rozwoju kariery i umiejętności oraz szans na zatrudnienie marynarzy zamieszkujących na jego terytorium.

Norma A2.8 – Rozwój kariery i umiejętności marynarzy oraz ich szanse na zatrudnienie

1. Każdy Członek będzie prowadził narodową politykę, która będzie zachęcać do rozwoju kariery i umiejętności marynarzy oraz służyć wzrostowi ich szans na zatrudnienie w celu doprowadzenia do stanu, w którym sektor morski będzie posiadał stabilną i wykwalifikowaną siłę roboczą.

2. Celem polityki, o której mówi ustęp 1 niniejszej Normy będzie pomoc marynarzom w podnoszeniu ich kompetencji, kwalifikacji i szans na zatrudnienie.

3. Każdy Członek będzie, po przeprowadzeniu konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, ustalać jasne cele dla poradnictwa zawodowego, edukacji i szkoleń marynarzy, których obowiązki na statku dotyczą głównie bezpieczeństwa eksploatacyjnego i nawigacyjnego statku, włącznie z okresowymi szkoleniami.

Wytyczna B2.8 – Rozwój kariery i umiejętności marynarzy oraz ich szanse na zatrudnienie

Wytyczna B2.8.1 – Rozwiązania służące promowaniu rozwoju kariery i umiejętności marynarzy oraz ich szans na zatrudnienie

1. Rozwiązania służące osiągnięciu celów określonych w normie A2.8 mogą zawierać:

- a) umowy z armatorem lub organizacją armatorów dotyczące rozwoju zawodowego i szkolenia w zakresie umiejętności; albo
- b) działania służące promocji zatrudnienia poprzez założenie i zarządzanie rejestrami lub listami wykwalifikowanych marynarzy, według kategorii; albo
- c) promocję szans, zarówno na statku jak też na brzegu, na dalsze szkolenie i edukację marynarzy w celu poprawy rozwoju ich umiejętności i kompetencji, co pomoże im zdobyć i zachować godną pracę, poprawić perspektywy zatrudnienia oraz sprostać wyzwaniom związanym ze zmianami technologicznymi oraz zmianami warunków na rynku pracy w przemyśle morskim.

Wytyczna B2.8.2 – Rejestr marynarzy

1. Tam gdzie zatrudnienie marynarzy prowadzone jest przy wykorzystaniu rejestrów lub list, rejestry lub listy powinny zawierać wszystkie kategorie zawodowe marynarzy w sposób określony przez krajowe prawo lub praktykę lub układ zbiorowy pracy.

2. Marynarze ujęci w takich rejestrach lub listach powinni mieć pierwszeństwo zatrudnienia.

3. Od marynarzy ujętych w takich rejestrach lub listach powinno się wymagać gotowości do pracy w sposób określony przez krajowe prawo lub praktykę lub układ zbiorowy pracy.

4. W zakresie, w jakim pozwala na to ustawodawstwo krajowe liczba marynarzy ujętych w takich rejestrach lub listach powinna być okresowo weryfikowana w celu osiągnięcia poziomów dostosowanych do potrzeb przemysłu morskiego.

5. Gdy zajdzie potrzeba redukcji liczby marynarzy ujętych w rejestrze lub liście, powinny być podjęte wszelkie właściwe kroki w celu zapobieżenia lub minimalizacji negatywnego wpływu takiej redukcji na marynarzy, biorąc pod uwagę ekonomiczną i społeczną sytuację danego kraju.

TYTUŁ 3. ZAKWATEROWANIE, ZAPLECZE REKREACYJNE I WYŻYWIENIE

Prawidło 3.1 – Zakwaterowanie i zaplecze rekreacyjne

Cel: Zapewnienie marynarzom godziwego zakwaterowania i zaplecza rekreacyjnego na statku

1. Każdy Członek zagwarantuje, że statki podnoszące jego banderę zapewniają godziwe zakwaterowanie i zaplecze rekreacyjne marynarzom pracującym lub/i mieszkającym na nich, zgodnie z zasadą promowania zdrowia i dobrego samopoczucia marynarzy.

2. Wymagania zawarte w Kodeksie, wprowadzające w życie niniejsze Prawidło, które dotyczą konstrukcji statku i jego wyposażenia mają zastosowanie wyłącznie do statków konstruowanych w czasie lub po dacie wejścia w życie niniejszej Konwencji na terytorium danego Członka. W przypadku statków skonstruowanych przed tą datą wymagania dotyczące konstrukcji i wyposażenia statków określone w Konwencji Nr 92 dotyczącej pomieszczenia załogi na statku (zrewidowana), z 1949 r., oraz Konwencji Nr 133 dotyczącej pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające), 1970 r., będą pozostawać w mocy w zakresie w jakim miały zastosowanie przed tą datą, zgodnie z prawem lub praktyką danego Członka. Statek będzie uważany za skonstruowany w dniu, gdy położona zostaje stępka lub gdy jest na podobnym etapie konstrukcji.

3. O ile nie zostanie określone inaczej, wszelkie wymagania zawarte w poprawce do Kodeksu, dotyczące zakwaterowania i zaplecza rekreacyjnego dla marynarzy, będą miały zastosowanie tylko wobec statków konstruowanych w czasie lub po dacie wejścia w życie poprawki w danym Państwie Członkowskim.

Norma A3.1 – Zakwaterowanie i zaplecze rekreacyjne

1. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo wymagające, by statki podnoszące jego banderę:

- a) spełniały minimalne normy gwarantujące, że marynarze będą na nich pracować i/lub mieszkać w bezpiecznych, przyzwoitych warunkach, zgodnych z odpowiednimi postanowieniami niniejszej Normy; oraz
- b) poddawane były inspekcji w celu zagwarantowania początkowej i dalszej zgodności z tymi normami.

2. Rozwijając przepisy prawa służące wdrożeniu niniejszej Normy właściwa władza, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, będzie:

- a) brać pod uwagę Prawidło 4.3 i związane z nimi postanowienia Kodeksu w kwestii ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobiegania wypadkom, w świetle szczególnych potrzeb marynarzy, którzy zarówno mieszkają jak też pracują na statku; oraz
- b) zwracać odpowiednią uwagę na wskazówki zawarte w Części B niniejszego Kodeksu.

3. Inspekcje wymagane zgodnie z Prawidłem 5.1.4 będą przeprowadzane, gdy:

- a) statek jest rejestrowany lub powtórnie rejestrowany; albo
- b) w sposób znaczący zmieniły się warunki zakwaterowania marynarzy.

4. Właściwa władza będzie zwracała szczególną uwagę na zapewnienie wdrożenia wymagań niniejszej Konwencji w zakresie:

- a) rozmiarów pokoi i innych pomieszczeń mieszkalnych;
- b) ogrzewania i wentylacji;
- c) hałasu, wibracji i innych niekorzystnych czynników;
- d) urządzeń sanitarnych;
- e) oświetlenia; oraz
- f) pomieszczeń szpitalnych.

5. Właściwa władza działająca na terytorium każdego Członka będzie wymagała, by statki podnoszące banderę tego Członka spełniały minimalne normy w zakresie zakwaterowania i zaplecza rekreacyjnego na statku określone w ustępach od 6 do 17 niniejszej Normy.

6. W kwestii ogólnych wymagań dotyczących zakwaterowania:

- a) wszystkie pomieszczenia mieszkalne dla marynarzy będą odpowiednio wysokie; najmniejsza dopuszczalna wysokość pomieszczeń mieszkalnych, gdzie konieczna jest swoboda ruchu, nie będzie mniejsza niż 203 centymetry; właściwa władza może pozwolić na pewną ograniczoną redukcję wymaganej wysokości pomieszczenia lub jego części, gdy będzie miał pewność, że taka redukcja:
 - i) jest rozsądna; oraz
 - ii) nie doprowadzi do dyskomfortu marynarzy;
- b) pomieszczenia mieszkalne będą odpowiednio izolowane;
- c) na statkach innych niż statki pasażerskie, zgodnie z definicją zawartą w Rozporządzeniu 2 e) i f) Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu z 1974 r. wraz z poprawkami („Konwencja SOLAS”), kwatery sypialne będą umieszczone powyżej linii ładunkowej na śródkręciu lub na rufie, z wyjątkiem szczególnych przypadków, gdy ze względu na rozmiar, typ statku lub rodzaj świadczonej przez statek usługi ich inna lokalizacja jest niepraktyczna, kwatery sypialne mogą być zlokalizowane w przedniej części statku, ale w żadnym razie nie przed grodzią kolizyjną;
- d) w statkach pasażerskich i w specjalnych statkach skonstruowanych zgodnie z Kodeksem bezpieczeństwa dla statków o specjalnym przeznaczeniu wydanym przez Międzynarodową Organizację Morską w 1983 r. i jego kolejnymi wersjami (zwanymi dalej „statkami o specjalnym przeznaczeniu”), właściwa władza może, pod warunkiem że poczynione zostaną odpowiednie kroki w celu zapewnienia wystarczającego oświetlenia i dopływu świeżego powietrza, zezwolić na umieszczenie pokoiów sypialnych poniżej linii ładunkowej, ale w żadnym przypadku nie mogą one zostać zlokalizowane bezpośrednio pod przejściami, w których prowadzona jest praca;
- e) nie będzie bezpośrednich przejść do pomieszczeń sypialnych z przestrzeni ładunkowych i maszynowni ani z kuchni, spiżarni, suszarni lub pomieszczeń sanitarnych; ta część grodzi, która oddziela te miejsca od kwater mieszkalnych i grodzi zewnętrznych będzie odpowiednio skonstruowana ze stali lub innego zatwierdzonego materiału i będzie wodo- jak też gazoszczelna;
- f) materiały użyte do skonstruowania wewnętrznych grodzi, wykładziny i pościel, podłogi i złączenia będą odpowiednie i sprzyjające zapewnieniu zdrowego środowiska;
- g) zapewnione będzie odpowiednie oświetlenie i wystarczający system kanalizacyjny; oraz
- h) zakwaterowanie oraz zaplecze rekreacyjne i przyrządzanie posiłków będą spełniać wymagania Prawidła 4.3 i związanych z nim postanowień Kodeksu dotyczących zdrowia, ochrony bezpieczeństwa i zapobiegania wypadkom, z uwzględnieniem zapobiegania ryzyku wystawienia na niebezpieczne poziomy hałas i drgań i inne czynniki oraz substancje chemiczne obecne na statku oraz zapewniać akceptowalne warunki mieszkalne dla marynarzy,

7. W kwestii wymagań dotyczących wentylacji i ogrzewania:

- a) pomieszczenia sypialne i mesy będą odpowiednio wentylowane;
- b) statki, z wyjątkiem tych, które regularnie pływają na trasach, gdzie umiarkowane warunki klimatyczne tego nie wymagają, wyposażone będą w klimatyzację zainstalowaną w kwaterach mieszkalnych, pomieszczeniach z instalacjami radiowymi i pomieszczeniach, w których prowadzona jest scentralizowana kontrola urządzeń;
- c) wszystkie pomieszczenia sanitarne będą wentylowane powietrzem pochodzącym bezpośrednio z zewnątrz statku w sposób niezależny od innych pomieszczeń mieszkalnych; oraz
- d) zapewnione będzie odpowiednie ogrzewanie poprzez odpowiedni system grzewczy, za wyjątkiem statków pływających wyłącznie w klimatach tropikalnych.

8. Odnośnie do wymagań dotyczących oświetlenia, z zastrzeżeniem specjalnych rozwiązań dopuszczalnych na statkach pasażerskich, pomieszczenia mieszkalne i mesy będą oświetlone światłem naturalnym i wyposażone w odpowiednie oświetlenie sztuczne.

9. Gdy na statkach wymagane są pomieszczenia sypialne, obowiązywać będą następujące wymagania dotyczące pomieszczeń sypialnych:

- a) na statkach innych niż pasażerskie każdy marynarz otrzyma pojedyncze pomieszczenie sypialne; w przypadku statków o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 lub statków o specjalnym przeznaczeniu, właściwa władza może wydać zgodę na odstąpienie od realizacji tego wymogu po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy;
- b) będą zapewnione oddzielne pomieszczenia sypialne dla mężczyzn i kobiet;
- c) pomieszczenia sypialne będą miały odpowiedni rozmiar i będą odpowiednio wyposażone by zapewnić, w rozsądnych granicach, komfort i ułatwić utrzymanie porządku;
- d) każdy marynarz otrzyma oddzielną koję;
- e) minimalne wewnętrzne rozmiary koi będą wynosiły co najmniej 198 centymetrów na 80 centymetrów;
- f) w wyposażonych w jedną koję pomieszczeniach sypialnych dla marynarzy powierzchnia mieszkalna nie będzie mniejsza niż:
 - i) 4,5 metra kwadratowego na statkach o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton;
 - ii) 5,5 metra kwadratowego na statkach o tonażu brutto wynoszącym 3.000 ton lub więcej, ale mniej niż 10.000 ton;
 - iii) 7 metrów kwadratowych na statkach o tonażu brutto wynoszącym 10.000 ton lub więcej;
- g) jednakże w celu zapewnienia pomieszczeń sypialnych z pojedynczą koją na statkach o tonażu mniejszym niż 3.000 ton, statkach pasażerskich lub statkach o specjalnym przeznaczeniu, właściwa władza może zezwolić na mniejszą powierzchnię mieszkalną;
- h) na statkach o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton innych niż statki pasażerskie lub statki o specjalnym przeznaczeniu, pomieszczenia sypialne mogą być zajmowane przez najwyżej dwóch marynarzy; powierzchnia mieszkalna takich pomieszczeń sypialnych nie będzie mniejsza niż 7 metrów kwadratowych;

- i) na statkach pasażerskich i statkach o specjalnym przeznaczeniu powierzchnia mieszkalna pomieszczeń sypialnych dla osób niepełniących obowiązków oficerów na statku powierzchnia mieszkalna będzie nie mniejsza niż:
 - i) 7,5 metra kwadratowego w kwaterach dla dwóch osób;
 - ii) 11,5 metra kwadratowego w kwaterach dla trzech osób;
 - iii) 14,5 metra kwadratowego w kwaterach dla czterech osób;
- j) na statkach o specjalnym przeznaczeniu w pomieszczeniach sypialnych mogą mieszkać więcej niż cztery osoby; powierzchnia mieszkalna w takich pomieszczeniach sypialnych nie będzie mniejsza niż 3,6 metra kwadratowego na osobę;
- k) na statkach innych niż statki pasażerskie i statki o specjalnym przeznaczeniu, pomieszczenia sypialne dla marynarzy, którzy pełnią obowiązki oficerów na statku, na którym nie ma pokoju gościnnego lub dziennego, powierzchnia mieszkalna na osobę nie będzie mniejsza niż:
 - i) 7,5 metra kwadratowego na statkach o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton;
 - ii) 8,5 metra kwadratowego na statkach o tonażu brutto wynoszącym 3.000 ton lub więcej, ale mniej niż 10.000 ton;
 - iii) 10 metrów kwadratowych na statkach o tonażu brutto wynoszącym 10.000 ton lub więcej;
- l) na statkach pasażerskich i statkach o specjalnym przeznaczeniu powierzchnia mieszkalna dla marynarzy pełniących obowiązki oficerów na statku, na którym nie ma pokoju gościnnego lub dziennego, będzie wynosić nie mniej niż 7,5 metra kwadratowego w przypadku młodszych oficerów i nie mniej niż 8,5 metra kwadratowego w przypadku starszych oficerów; przyjmuje się założenie, że młodszy oficerowie pełnią służbę na poziomie operacyjnym, a wyżsi oficerowie na poziomie zarządzania;
- m) kapitan statku, starszy mechanik i starszy oficer pokładowy będą mieć, oprócz swoich pokoi sypialnych, przylegający pokój gościnny, pokój dzienny lub ekwiwalentną przestrzeń dodatkową; statki o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton mogą być zwolnione przez właściwą władzę z konieczności stosowania się do tego wymogu po konsultacji z właściwymi organizacjami armatorów i marynarzy;
- n) umeblowanie przypadające na każdą osobę zajmującą pomieszczenie będzie zawierać szafę na ubrania o wystarczającej objętości (co najmniej 475 litrów) i szafkę lub ekwiwalentną przestrzeń nie mniejszą niż 56 litrów; jeśli szafka stanowi część szafy na ubrania ich łączna objętość będzie wynosić co najmniej 500 litrów; będzie posiadać półkę i będzie ją można zamknąć w celu zapewnienia prywatności;
- o) każde pomieszczenie sypialne będzie posiadać stół lub biurko, które mogą być przymocowane na miejscu, rozkładane lub wysuwane, z wygodnym miejscem do siedzenia.

10. W kwestii wymagań dotyczących mes:

- a) mesy będą zlokalizowane jako odrębne pomieszczenia wobec pomieszczeń sypialnych i tak blisko kuchni okrętowej jak jest to, z praktycznego punktu widzenia, możliwe; statki o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton mogą zostać zwolnione przez właściwą władzę z konieczności spełnienia tego wymogu po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy; oraz

b) mesy będą miały odpowiedni rozmiar i będą zapewniać odpowiedni poziom komfortu oraz będą odpowiednio umeblowane i wyposażone (włączając w to działające stale urządzenia wydające napoje), biorąc pod uwagę liczbę marynarzy, którzy mogą korzystać z nich jednocześnie; zarówno oddzielne, jak też wspólne mesy będą odpowiednio wyposażone.

11. W kwestii wymagań dotyczących pomieszczeń sanitarnych:

- a) wszyscy marynarze na statku będą mieć zapewniony wygodny dostęp do pomieszczeń sanitarnych, spełniających minimalne normy w zakresie zdrowia i higieny oraz rozsądne standardy w zakresie komfortu, z oddzielnymi urządzeniami sanitarnymi dla mężczyzn i kobiet;
- b) łatwo dostępne urządzenia sanitarne będą się znajdowały między innymi w pobliżu mostka nawigacyjnego, siłowni lub pomieszczenia, gdzie sprawowana jest kontrola nad pracą urządzeń; statki o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton mogą zostać zwolnione przez właściwą władzę z konieczności spełnienia tego wymogu po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy;
- c) na wszystkich statkach będzie się znajdowała dogodnie umiejscowiona co najmniej jedna toaleta, umywalka, wanna i/lub prysznic na każde sześć lub mniej osób, które nie posiadają osobistych pomieszczeń sanitarnych;
- d) za wyjątkiem statków pasażerskich każde pomieszczenie sypialne wyposażone będzie w umywalkę z gorącą i zimną bieżącą wodą słodką, z wyjątkiem przypadku, gdy taka umywalka znajduje się w prywatnej łazience;
- e) w przypadku statków pasażerskich odbywających zwykle nie dłuższe niż czterogodzinne podróże, właściwa władza może uwzględnić możliwość złagodzenia wymagań w zakresie liczby urządzeń sanitarnych; oraz
- f) gorąca i zimna bieżąca woda słodka dostępna będzie we wszystkich miejscach, gdzie można się myć.

12. W kwestii wymagań dotyczących pomieszczeń szpitalnych, statki na których płyne 15 lub więcej marynarzy, odbywające podróż trwającą dłużej niż trzy dni, będą zapewniać oddzielne pomieszczenie szpitalne, wykorzystywane wyłącznie do celów medycznych; właściwa władza może złagodzić ten wymóg w przypadku statków zatrudnionych w żegludze przybrzeżnej; zatwierdzając pomieszczenie szpitalne na statku, właściwa władza upewni się, że będzie ono łatwo dostępne we wszelkich warunkach pogodowych, zapewni wygodne warunki mieszkalne i będzie sprzyjać uzyskaniu szybkiej i właściwej opieki.

13. Dostępne będą odpowiednio umiejscowione i wyposażone pomieszczenia służące do prania.

14. Wszystkie statki będą posiadać przestrzeń lub przestrzenie na otwartym pokładzie, do których marynarze będą mieli dostęp poza godzinami służby, o powierzchni odpowiedniej względem rozmiaru statku i liczby marynarzy.

15. Wszystkie statki będą wyposażone w oddzielne biura lub wspólne biuro wykorzystywane przez dział pokładowy i dział maszynowy; statki o tonażu brutto mniejszym niż 3.000 ton mogą zostać zwolnione przez właściwą władzę z konieczności spełnienia tego wymogu po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy;

16. Statki zawijające regularnie do portów, w których występuje duża ilość komarów, będą wyposażone w odpowiednie urządzenia, zgodnie z wymogami określonymi przez właściwą władzę.

17. Biorąc pod uwagę Prawidło 4.3 i związane z nim postanowienia Kodeksu dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobiegania wypadkom, statki będą wyposażone w przeznaczone do użytku przez wszystkich marynarzy odpowiednie zaplecze rekreacyjne oraz udogodnienia i usługi przystosowane do szczególnych potrzeb marynarzy, którzy muszą mieszkać i pracować na statkach.

18. Właściwa władza będzie wymagała, by przeprowadzane były częste inspekcje na statkach, przez lub z upoważnienia kapitana statku, w celu upewnienia się, że zakwaterowanie marynarzy jest czyste, zapewniające godziwe warunki mieszkalne i że wykonywane są w nim potrzebne naprawy. Wyniki każdej inspekcji zostaną zapisane i udostępnione do rewizji.

19. W przypadku statków, na których zachodzi potrzeba uwzględnienia, bez stosowania dyskryminacji, interesów marynarzy oddających się różniącym się względem siebie praktykom religijnym i społecznym, właściwa władza może, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, pozwolić na sprawiedliwie stosowane różnice w realizacji wymagań niniejszej Normy, pod warunkiem że takie różnice nie spowodują, że służące marynarzom urządzenia zapewnią im korzyści mniejsze niż wynikające ze stosowania się do wymagań niniejszej Normy.

20. Każdy Członek może, po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, wyłączyć statki o tonażu brutto mniejszym niż 200 ton, tam gdzie jest to wskazane ze względu na rozmiar statku i liczbę osób na nim, z obowiązku stosowania się do wymagań zawartych w następujących postanowieniach niniejszej Normy:

- a) ustępy 7(b), 11(d) i 13; oraz
- b) ustęp 9(f) i (h) do (l) włącznie, w odniesieniu jedynie do powierzchni mieszkalnej.

21. Wszelkie wyłączenia dotyczące wymagań niniejszej Normy mogą zostać dokonane tylko w przypadkach, w których niniejsza Norma w sposób wyraźny na to zezwala i tylko w szczególnych okolicznościach, w których takie wyłączenia są jasno i mocno uzasadnione, pod warunkiem przestrzegania zasad ochrony zdrowia i bezpieczeństwa marynarzy.

Wytyczna B3.1 – Zakwaterowanie i zaplecze rekreacyjne

Wytyczna B3.1.1 – Projekt i konstrukcja

1. Zewnętrzne grodzie pomieszczeń sypialnych i mes powinny być odpowiednio izolowane. Wszystkie obudowy maszyn i graniczne grodzie kuchni oraz inne przestrzenie, w których tworzy się wysoka temperatura, powinny być odpowiednio izolowane, jeśli istnieje możliwość, że powstające gorąco wpłynie na sąsiednie pomieszczenia mieszkalne i przejścia. Powinny być podjęte kroki w celu zapewnienia ochrony od skutków działania pary lub/i gorącej wody płynącej w rurach.

2. Pomieszczenia sypialne, mesy, pomieszczenia rekreacyjne i przejścia w przestrzeni mieszkalnej powinny być odpowiednio izolowane w celu zapobieżenia kondensacji lub przegrzaniu.

3. Powierzchnie grodzi i pokładów powinny być wykonane z materiału, którego czystość łatwo utrzymać. Nie powinno się stosować konstrukcji sprzyjających rozwojowi drobnoustrojów.

4. Powierzchnie grodzi i pokładów w pomieszczeniach sypialnych i mesach powinny być łatwe do utrzymania w czystości, mieć jasne barwy i pokryte być nietoksycznymi substancjami.

5. Pokłady w całej powierzchni mieszkalnej powinny być wykonane z zatwierdzonego materiału i posiadać zatwierdzoną konstrukcję, a ich powierzchnia powinna być odporna na wilgoć i łatwa do utrzymania w czystości.

6. Tam, gdzie pokrycie podłogi wykonane jest z różnych materiałów, połączenia powinny być wykonane w taki sposób, by uniknąć powstania szpar.

Wytyczna B3.1.2 – Wentylacja

1. System wentylacji w pomieszczeniach sypialnych i mesach powinien być poddany kontroli w celu utrzymania powietrza w satysfakcjonującym stanie i zapewnienia wystarczającego przepływu powietrza we wszystkich warunkach pogodowych i klimatycznych.

2. Systemy klimatyzacji, typu scentralizowanego lub indywidualnego, powinny być tak skonstruowane aby:

- a) utrzymać temperaturę i wilgotność względną odpowiednią wobec warunków zewnętrznych, zapewnić wystarczającą wymianę powietrza we wszystkich klimatyzowanych przestrzeniach, uwzględnić szczególne cechy operacji na morzu i nie wytwarzać nadmiernych hałasów i drgań; oraz
- b) ułatwić czyszczenie i dezynfekcję w celu zapobieżenia lub kontroli rozprzestrzeniania się choroby.

3. Zasilanie elektryczne systemów klimatyzacji i innych urządzeń służących wentylacji, wymaganych w poprzednim ustępie niniejszej Wytycznej, powinno być dostępne zawsze, gdy marynarze mieszkają lub pracują na statku i warunki tego wymagają. Zasilanie to nie może jednak pochodzić ze źródła awaryjnego.

Wytyczna B3.1.3 – Ogrzewanie

1. System ogrzewania pomieszczeń mieszkalnych powinien funkcjonować przez cały czas, gdy marynarze mieszkają i pracują na statku i warunki tego wymagają.

2. Na wszystkich statkach gdzie wymagany jest system ogrzewania, ogrzewanie powinno być zapewnione za pomocą gorącej wody, ciepłego powietrza, elektryczności, pary lub ekwiwalentnego środka. Jednakże w przestrzeni mieszkalnej nie powinno się używać pary jako środka przenoszenia ciepła. System ogrzewania powinien być zdolny do utrzymania temperatury w pomieszczeniach mieszkalnych marynarzy na satysfakcjonującym poziomie w normalnych warunkach pogodowych i klimatycznych, których można się spodziewać na trasach, na których statek pływa. Właściwa władza powinna ustanowić w tym zakresie odpowiednią normę.

3. Kaloryfery i inne urządzenia grzewcze powinny być w taki sposób umiejscowione, a jeśli to konieczne osłonięte, by uniknąć ryzyka pożaru lub dyskomfortu osób zajmujących pomieszczenia.

Wytyczna B3.1.4 – Oświetlenie

1. Na wszystkich statkach powinno być zapewnione światło elektryczne w pomieszczeniach mieszkalnych marynarzy. Jeśli nie ma dwóch niezależnych źródeł elektryczności, powinno być zapewnione dodatkowe oświetlenie dzięki odpowiednio skonstruowanym lampom lub sprzętowi oświetleniowemu do wykorzystania w sytuacjach awaryjnych.

2. W pomieszczeniach sypialnych powinna być zainstalowana lampka do czytania u wezłowania każdej koi.

3. Właściwa władza powinna sporządzić odpowiednie normy dotyczące naturalnego i sztucznego oświetlenia.

Wytyczna B3.1.5 – Pomieszczenia sypialne

1. Marynarze i ewentualne osoby towarzyszące powinny mieć zapewnione warunki sypialne tak komfortowe jak to możliwe.

2. Jeśli rozmiar statku, działalność prowadzona z jego wykorzystaniem i jego budowa czynią to rozsądnym i praktycznym, pomieszczenia mieszkalne powinny być zaplanowane i wyposażone w prywatną łazienkę, łącznie z toaletą, w celu zapewnienia komfortu osobom w nich mieszkającym i ułatwienia zachowania czystości.

3. W granicach w jakich jest to praktyczne, zajmowanie pomieszczeń sypialnych marynarzy powinno być zorganizowane w ten sposób, że marynarz pracujący w ciągu dnia nie powinien dzielić pokoju z marynarzem pełniącym wachtę nocną.

4. W przypadku marynarzy pełniących funkcję podoficerów nie powinno być więcej niż dwie osoby na pomieszczenie sypialne.

5. Należy rozważyć możliwość rozszerzenia udogodnienia, o którym mówi Norma A3.1 (ustęp 9 m), na drugiego mechanika, jeśli takie rozwiązanie jest praktyczne.

6. Przestrzeń zajęta przez koje, szafy, szafki i siedzenia powinna być zaliczona do rozmiarów przestrzeni mieszkalnej. Nie powinno się zaliczać do przestrzeni mieszkalnej małych i nieregularnie ukształtowanych przestrzeni, które nie zwiększają efektywnie przestrzeni dla swobodnego ruchu, ani nie mogą być wykorzystane do zainstalowania meblowania.

7. Koje nie powinny być ustawione w więcej niż dwóch poziomach. W przypadku koi ustawionych wzdłuż boku statku, powinien być tylko jeden poziom, tam gdzie nad koją umiejscowiony jest otwór okienny.

8. Niższa koha w koi dwupoziomowej nie powinna znajdować się mniej niż 30 centymetrów ponad podłogą; wyższa koha powinna się znajdować mniej więcej w połowie między spodem niższej koi i najniższą powierzchnią belek sufitowych.

9. Konstrukcja koi i, jeśli występuje, zabezpieczenie przed wypadnięciem z koi w czasie przechylu statku, powinny być wykonane z zatwierdzonego materiału, który jest twardy, gładki, niepodatny na korozję i niesprzyjający rozwojowi drobnoustrojów.

10. Jeśli do konstrukcji koi wykorzystane są ramy cylindryczne, powinny one być w pełni uszczelnione i nie mieć otworów, przez które mogą wniknąć drobnoustroje.

11. Każda koha powinna być wyposażona w wygodny materac z wykładanym poduszką spodem lub materac, w którym połączone są sprężyny i poduszka. Materac

i poduszka powinny być wykonane z zatwierdzonego materiału. Nie powinno się stosować materiału sprzyjającego rozwojowi drobnoustrojów.

12. Gdy jedna koja umiejscowiona jest nad inną, pod materacem górnej koi powinno być umieszczone dno z materiału, który nie wytwarza i nie przyciąga pyłu i kurzu.

13. Umebłowanie powinno być wykonane z gładkiego, mocnego materiału, nie podatnego na odkształcenia i korozję.

14. Pomieszczenia sypialne powinny być wyposażone w zasłony lub ich ekwiwalent.

15. Pomieszczenia sypialne powinny być wyposażone w lustro, małe szafki na przybory toaletowe, półkę na książki i wystarczającą liczbę haków na ubrania.

Wytyczna B3.1.6 – Mesy

1. Mesy mogą być albo wspólne, albo oddzielne. Decyzja w tym względzie powinna być podjęta po konsultacji z przedstawicielami marynarzy i armatorów i zatwierdzona przez właściwą władzę. Powinny być wzięte pod uwagę takie czynniki jak rozmiar statku i szczególne kulturowe, religijne i społeczne potrzeby marynarzy.

2. Tam gdzie oddzielne mesy występują, powinny one zostać przydzielone:

- a) kapitanowi i oficerom; oraz
- b) bosmanom i innym marynarzom.

3. Na statkach innych niż pasażerskie, powierzchnia użytkowa mes dla marynarzy nie powinna być mniejsza niż 1,5 metra kwadratowego na osobę planowanej powierzchni do siedzenia.

4. Na wszystkich statkach mesy powinny być wyposażone w odpowiednie siedzenia, umocowane w miejscu lub ruchome, wystarczające dla potrzeb największej spodziewanej liczby marynarzy, którzy będą z nich korzystać jednocześnie.

5. Zawsze, gdy będą się znajdować na statku, marynarze powinni mieć dostęp do:

- a) lodówki, która powinna być umiejscowiona w sposób zapewniający wygodny do niej dostęp i mającej wystarczającą pojemność względem liczby osób korzystających z mesy lub mes.
- b) urządzeń do przyrządzania gorących napojów, oraz
- c) urządzeń dostarczających zimną wodę.

6. Gdy szafki nie są bezpośrednio dostępne z mes, powinny być zapewnione szafki o wystarczającej pojemności na przechowanie naczyń oraz sprzętu do mycia naczyń.

7. Powierzchnie stołów i siedzeń powinny być wykonane z materiału odpornego na wilgoć.

Wytyczna B3.1.7 – Pomieszczenia sanitarne

1. Umywalki i wanny powinny mieć odpowiednią wielkość, być skonstruowane z zatwierdzonych materiałów i posiadać gładką powierzchnię, nie podatną na pęknięcia, odkupywanie się fragmentów i korozję.

2. Wszystkie toalety powinny być wykonane według zatwierdzonego wzorca i posiadać odpowiednie możliwości w zakresie splukiwania wodą lub zastosowania innych odpowiednich środków, takich jak powietrze, dostępnych zawsze i niezależnie kontrolowanych.

3. Pomieszczenia sanitarne przeznaczone do użytku przez więcej niż jedną osobę powinny spełniać następujące warunki:

- a) podłogi powinny być wykonane z zatwierdzonego, trwałego materiału, odpornego na wilgoć i powinny posiadać odpowiednie możliwości w zakresie odprowadzenia wody;
- b) grodzie powinny być wykonane ze stali lub innego zatwierdzonego materiału i powinny być wodoszczelne przynajmniej do wysokości 23 centymetrów ponad poziomem pokładu;
- c) pomieszczenia powinny być wystarczająco dobrze oświetlone, ogrzewane i wentylowane;
- d) toalety powinny być umiejscowione w sposób zapewniający wygodny dostęp z kwater sypialnych, ale powinny być oddzielne wobec pomieszczeń sypialnych i łazienek, bez bezpośredniego dostępu z pomieszczeń sypialnych lub przejścia pomiędzy pomieszczeniami sypialnymi i toaletami, do których nie ma innego dostępu. Ten wymóg nie ma zastosowania tam, gdzie toaleta zlokalizowana w pomieszczeniu pomiędzy dwoma pomieszczeniami sypialnymi, w których przebywa nie więcej niż czterech marynarzy; oraz
- e) jeśli w pomieszczeniu jest więcej niż jedna toaleta, powinny one być odpowiednio osłonięte w celu zapewnienia prywatności.

4. Przeznaczone do użytku marynarzy urządzenia do prania powinny zawierać:

- a) pralki;
- b) suszarki do bielizny lub odpowiednio ogrzewane i wentylowane suszarnie; oraz
- c) żelazka i deski do prasowania lub ich odpowiedniki.

Wytyczna B3.1.8 – Zakwaterowanie szpitalne

1. Zakwaterowanie szpitalne powinno być w taki sposób zaprojektowane by ułatwić konsultacje i udzielanie pomocy lekarskiej oraz zapobiegać rozprzestrzenianiu się chorób zakaźnych.

2. Wejścia do pomieszczeń, koje, oświetlenie, wentylacja, ogrzewanie i dopływ wody powinny być zaprojektowane w taki sposób, by zapewnić komfort i ułatwić leczenie pacjentów.

3. Liczbę wymaganych koi sypialnych powinna określić właściwa władza.

4. Osoby korzystające z pomieszczenia szpitalnego powinny mieć do dyspozycji pomieszczenia sanitarne na swój wyłączny użytek albo jako część pomieszczenia, ale w jego bezpośrednim pobliżu. Takie pomieszczenia sanitarne powinny się składać z co najmniej jednej toalety, umywalki oraz wanny lub prysznica.

Wytyczna B3.1.9 – Inne udogodnienia

1. Tam gdzie istnieją specjalne przebieralnie dla personelu siłowni, powinny być one:

- a) umiejscowione na zewnątrz siłowni, ale z łatwym do niej dostępem; oraz
- b) wyposażone w indywidualne szafki na ubrania, jak również wanny i/lub prysznicie i umywalki z bieżącą gorącą i zimną wodą słodką.

Wytyczna B3.1.10 – Pościel, naczynia kuchenne w mesach i inne postanowienia

1. Każdy Członek powinien rozważyć zastosowanie następujących zasad:

- a) armator powinien dostarczyć wszystkim marynarzom odbywającym służbę na statku czystą pościel i naczynia kuchenne, a marynarze powinni być odpowiedzialni za ich zwrot w dniach i godzinach wyznaczonych przez kapitana oraz po zakończeniu służby na statku;
- b) pościel powinna być dobrej jakości, a talerze, kubki i inne naczynia kuchenne powinny być wykonane z zatwierdzonego materiału, który łatwo nadaje się do mycia; oraz
- c) armator powinien dostarczyć wszystkim marynarzom ręczniki, mydła i papier toaletowy.

Wytyczna B3.1.11 – Zaplecze rekreacyjne, poczta i wizyty na statku

1. Zakwaterowanie i zaplecze rekreacyjne powinny podlegać częstej analizie ich przydatności w celu zapewnienia, że są odpowiednio dostosowane do zmian potrzeb marynarzy wynikających z następującego w przemyśle okrętowym rozwoju w zakresie techniki i działań operacyjnych.

2. Zaplecze rekreacyjne powinno zawierać co najmniej szafkę na książki i sprzęty wykorzystywane do czytania, pisania i, tam gdzie ma to praktyczne zastosowanie, gry.

3. W związku z planowaniem zaplecza rekreacyjnego właściwa władza rozważy zapewnienie kantyny.

4. Tam gdzie jest to wskazane z praktycznego punktu widzenia, powinno się również rozważyć zapewnienie następujących udogodnień bez ponoszenia kosztów przez marynarzy;

- a) palarnia;
- b) możliwość oglądania telewizji i słuchania audycji radiowych;
- c) pokazy filmów, których zasób powinien być odpowiedni do czasu trwania podróży i, tam gdzie to konieczne, zmieniany odpowiednio często;
- d) sprzęt do uprawiania sportu, włączając w to sprzęt do ćwiczeń siłowych, gry stołowe i gry pokładowe;
- e) tam gdzie to możliwe – basen;
- f) bibliotekę zawierającą książki specjalistyczne i inne, których zasób powinien być odpowiedni do czasu trwania podróży i, tam gdzie to konieczne, zmieniany odpowiednio często;

- g) sprzęt służący do rekreacyjnego majsterkowania;
- h) sprzęt elektroniczny taki jak radio, telewizor, odtwarzacze video, odtwarzacze DVD/CD, komputery osobiste i oprogramowanie do nich oraz magnetofony kasetowe;
- i) tam gdzie to właściwe, zapewnienie barów dla marynarzy, o ile nie jest to sprzeczne z narodowymi, religijnymi lub społecznymi zwyczajami; oraz
- j) pozostający w granicach rozsądku dostęp do urządzeń komunikacji telefonicznej, poczty elektronicznej i Internetu, bez wnoszenia przez marynarzy opłat za korzystanie z tych urządzeń, jeśli takie korzystanie nie przekracza rozsądnych granic.

5. Powinny być poczynione wszelkie starania w celu zapewnienia, że poczta marynarzy wysyłana będzie w sposób tak szybki i godny zaufania jak to możliwe. Powinny być także poczynione starania w celu uchronienia marynarzy przed koniecznością wnoszenia dodatkowych opłat, w przypadku gdy poczta marynarzy musi zostać przedresowana z przyczyn pozostających poza ich kontrolą.

6. Powinny być podjęte kroki w celu zapewnienia, z zastrzeżeniem odpowiednich krajowych i międzynarodowych praw i przepisów, że zawsze gdy nie ma ku temu poważnych przeciwwskazań, marynarze otrzymają pozwolenie, by partnerzy, krewni i przyjaciele odwiedzili ich na statku, gdy znajduje się on w porcie.

7. Powinno się rozważyć możliwość pozwolenia, by w niektórych rejsach, gdy nie ma ku temu praktycznych przeciwwskazań, płynęły wraz z marynarzami osoby towarzyszące. Takie osoby powinny być odpowiednio ubezpieczone przeciw wypadkom i chorobom; właściciele statków powinni udzielić marynarzom wszelkiej pomocy w uzyskaniu takiego ubezpieczenia.

Wytyczna B3.1.12 – Zapobieganie hałasowi i drganiom

1. Pomieszczenia mieszkalne oraz zaplecze rekreacyjne i służące przyrządzaniu posiłków powinny być zlokalizowane tak daleko jak to możliwe od silników, sterowni, dźwigów pokładowych, urządzeń służących wentylacji, ogrzewaniu i klimatyzacji i innych hałaśliwych urządzeń.

2. Powinno się zastosować izolację akustyczną lub inne odpowiednie materiały absorbujące dźwięk w konstrukcji i wykończeniu grodzi, sufitów i podłóg w pomieszczeniach, gdzie powstaje hałas, jak też samozamykające się, izolowane akustycznie drzwi do maszynowni.

3. Siłownie i inne pomieszczenia, gdzie funkcjonują maszyny, powinny być wyposażone, tam gdzie nie ma praktycznych przeciwwskazań, w dźwiękoszczelne, scentralizowane pomieszczenia kontrolne dla personelu siłowni. Przestrzenie, w których wykonywana jest praca, takie jak warsztat maszynowy, powinny być izolowane, w stopniu w jakim jest to praktycznie możliwe, od hałasu wytwarzanego przez maszyny. Powinno się też podjąć kroki w celu redukcji hałasu, który powstaje w czasie pracy maszyn.

4. Limity poziomu hałasu dla pomieszczeń, w których wykonywana jest praca i pomieszczeń mieszkalnych powinny być zgodne z międzynarodowymi wytycznymi MOP w tym zakresie, włączając w to wytyczne zawarte w wydanym przez MOP kodeksie praktyk zatytułowanym Czynniki wpływające na miejsce pracy, 2001 r. i, tam gdzie jest to wskazane, specjalną ochronę zalecaną przez Międzynarodową Organizację Mor-

ską, wraz z wszelkimi poprawkami i dokumentami dodatkowymi dotyczącymi poziomów hałasu na statkach. Na pokładzie powinna być trzymana i udostępniana marynarzom kopia odpowiednich dokumentów w języku angielskim lub używanym na statku języku roboczym.

5. Żadne pomieszczenia mieszkalne, rekreacyjne ani służące przyrządzaniu lub spożywaniu posiłków nie powinny być narażone na nadmierne drgania.

Prawidło 3.2 – Wyżywienie i przyrządzanie posiłków

Cel: Zapewnienie marynarzom dostępu do dobrej jakości żywności i wody pitnej dostarczonej w objętych regulacją warunkach higienicznych

1. Każdy Członek zapewni, że statki podnoszące jego banderę będą przewozić i podawać osobom płynącym żywność i wodę pitną o odpowiedniej jakości, wartości odżywczej i w ilości, która zaspokaja potrzeby statku, uwzględniając różnice kulturowe i religijne.

2. W czasie ich zatrudnienia żywność będzie zapewniana marynarzom bez opłat z ich strony.

3. Marynarze zatrudnieni w charakterze kucharzy odpowiedzialnych za przygotowywanie posiłków powinni być wyszkoleni i wykwalifikowani do pełnienia tej funkcji.

Norma A3.2 – Wyżywienie i przyrządzanie posiłków

1. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo lub zastosuje inne środki w celu zapewnienia minimalnych standardów w zakresie ilości i jakości żywności i wody pitnej oraz przyrządzania posiłków dla marynarzy na statkach podnoszących jego banderę i podejmie działalność edukacyjną w celu promowania świadomości i wdrażania standardów wspomnianych w niniejszym ustępie.

2. Każdy Członek zapewni, że statki podnoszące jego banderę spełniają następujące minimalne normy:

- a) zapasy żywności i wody pitnej, przy uwzględnieniu liczby marynarzy na statku, ich wymagań odnośnie do praktyk religijnych, czasu i rodzaju rejsu, będą odpowiednie w zakresie ilości, wartości odżywczej, jakości i różnorodności;
- b) organizacja i wyposażenie działu odpowiedzialnego za przyrządzanie posiłków będą pozwalały na zapewnienie marynarzom odpowiednich, zróżnicowanych i pożywnych posiłków przygotowywanych i serwowanych w higienicznych warunkach; oraz
- c) personel przyrządzający posiłki będzie odpowiednio przeszkolony i poinstruowany do pełnienia tej funkcji.

3. Armatorzy zagwarantują, że marynarze zatrudnieni jako kucharze będą przeszkoleni, wykwalifikowani i kompetentni do pełnienia tej funkcji zgodnie z wymogami określonymi w ustawodawstwie obowiązującym na terytorium danego Członka.

4. Wymagania zawarte w ustępie 3 niniejszej Normy będą zawierać zakończenie szkolenia zatwierdzonego i uznawanego przez właściwą władzę, którego zakres będzie obejmować gotowanie, higienę żywności i higienę osobistą, przechowywanie żywności, kontrolę zapasów, ochronę środowiska oraz bezpieczne i zdrowe przyrządzanie posiłków.

5. Na statkach z załogą liczącą mniej niż dziesięć osób, które, z racji rozmiaru i prowadzonej działalności, nie podlegają określonemu przez właściwą władzę wymogowi posiadania na statku wykwalifikowanego kucharza, każda osoba przygotowująca posiłki w kuchni będzie przeszkolona i poinstruowana w zakresie obejmującym higienę żywności i higienę osobistą, jak również przechowywanie żywności na statkach.

6. W sytuacjach szczególnej konieczności właściwa władza może wydać pozwolenie, by nie w pełni wykwalifikowany kucharz przygotowywał posiłki na określonym statku przez określony czas, dopóki statek nie zawinie do kolejnego odpowiedniego portu lub przez okres nie przekraczający jednego miesiąca, pod warunkiem że osoba, której dotyczy pozwolenie jest przeszkolona lub poinstruowana w zakresie obejmującym higienę żywności i higienę osobistą, jak również przechowywanie żywności na statkach.

7. Zgodnie z procedurami określonymi w Tytule 5, właściwa władza będzie wymagała, by przeprowadzane były częste, udokumentowane inspekcje na statkach, przez lub z upoważnienia kapitana, odnośnie do:

- a) zapasów żywności i wody pitnej;
- b) wszystkich przestrzeni i sprzętów wykorzystywanych do przechowywania i podawania żywności i wody pitnej; oraz
- c) kuchni i sprzętów wykorzystywanych do przyrządzania posiłków.

8. Żaden marynarz w wieku poniżej 18 lat nie będzie zatrudniony, ani nie będzie pracował jako kucharz.

Wytyczna B3.2 – Wyżywienie i przyrządzanie posiłków

Wytyczna B3.2.1 – Inspekcje, edukacja, badania i publikacje

1. Właściwa władza powinna, we współpracy z innymi właściwymi agencjami i organizacjami, gromadzić aktualizowane informacje na temat wyżywienia i metod zakupu, magazynowania, przechowywania, gotowania i podawania żywności, ze szczególnym uwzględnieniem wymagań przyrządzania posiłków na statku. Takie informacje powinny być dostępne, bezpłatnie lub za rozsądną opłatą, przedsiębiorcom i handlowcom zajmującym się dostarczaniem żywności i sprzętu na statki, kapitanom, stewardom i kucharzom oraz organizacjom armatorów i marynarzy. Powinny być w tym celu wykorzystywane odpowiednie formy rozpowszechniania informacji, takie jak podręczniki, broszury, plakaty, diagramy lub ogłoszenia w pismach branżowych.

2. Właściwa władza powinna wydać zalecenia w celu uniknięcia marnotrawstwa żywności, ułatwienia utrzymania właściwych standardów w zakresie higieny i zapewnienia maksymalnego możliwego komfortu pracy.

3. Właściwa władza powinna współpracować z odpowiednimi agencjami i organizacjami w celu rozwoju materiałów edukacyjnych i informacji na statku odnośnie do metod zapewniania właściwego poziomu usług żywieniowych.

4. Właściwa władza powinna blisko współpracować z organizacjami armatorów i marynarzy oraz z urzędami na poziomie krajowym i lokalnym, zajmującymi się kwestiami żywności i zdrowia i może, jeśli uzna to za konieczne, skorzystać z usług takich urzędów.

Wytyczne B3.2.2 – Kucharze na statkach

1. Marynarze powinni być zakwalifikowani jako kucharze tylko jeżeli:

- a) odsłużyli na morzu minimalny okres wymagany przez właściwą władzę, który może być zróżnicowany w celu uwzględnienia istniejących kwalifikacji i doświadczenia;
- b) zdali egzamin wymagany przez właściwą władzę lub ekwiwalentny egzamin na zatwierdzonym szkoleniu dla kucharzy.

2. Przeprowadzenie wymaganego egzaminu lub wręczenie odpowiedniego świadectwa leży w gestii właściwej władzy lub, pod jej kontrolą, zatwierdzonej szkoły prowadzącej kształcenie kucharzy.

3. Właściwa władza powinna zapewnić uznanie, tam gdzie jest to właściwe, świadectw kwalifikacji na kucharzy okrętowych wydanych przez innych Członków, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję lub Konwencję Nr 69 dotyczącą świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych z 1946 r. lub przez inny zatwierdzony organ.

TYTUŁ 4. OCHRONA ZDROWIA, OPIEKA MEDYCZNA, OPIEKA SPOŁECZNA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Prawidło 4.1 – Opieka medyczna na statku i na lądzie

Cel: Ochrona zdrowia marynarzy i zapewnienie im szybkiego dostępu do opieki medycznej na statku i na lądzie

1. Każdy Członek zapewni, że wszyscy marynarze na statku, który pływa pod jego banderą, objęci będą odpowiednimi działaniami w zakresie ochrony zdrowia i że będą mieć dostęp do właściwej opieki medycznej podczas pracy na statku.

2. Ochrona określona w ustępie 1 niniejszego Prawidła będzie, co do zasady, zapewniana marynarzom bezpłatnie.

3. Każdy Członek zapewni, że potrzebujący natychmiastowej pomocy medycznej marynarze przebywający na statkach znajdujących się na jego terytorium, otrzymają dostęp do zakładów opieki zdrowotnej danego Członka.

4. Wymagania w zakresie ochrony zdrowia i opieki medycznej na statku określone w Kodeksie zawierają normy dla działań zmierzających do zapewnienia marynarzom ochrony zdrowia i opieki medycznej o standardzie tak zbliżonym jak to możliwe do tego, który jest dostępny dla pracowników na lądzie.

Norma A4.1 – Opieka medyczna na statku i na lądzie

1. Każdy Członek zapewni, że podjęte zostaną kroki w zakresie ochrony zdrowia i opieki medycznej dla marynarzy pracujących na statkach podnoszących jego banderę, włączając w to podstawową opiekę dentyścyczną, które:

- a) zapewnią marynarzom ogólne usługi w zakresie ochrony zdrowia i opieki medycznej istotne z punktu widzenia pełnionych przez nich obowiązków, jak również szczególne usługi związane ze specyfiką pracy na statku;
- b) zapewnią, że marynarze otrzymają ochronę zdrowia i opiekę medyczną o standardzie tak zbliżonym jak to możliwe do tego, który dostępny jest dla pracowników na

ładzie, włączając w to szybki dostęp do niezbędnych lekarstw, sprzętu medycznego do diagnozowania i leczenia oraz do informacji i porady medycznej;

- c) zapewnią marynarzom, tam gdzie jest możliwe z praktycznego punktu widzenia, prawo do bezzwłocznych wizyt u lekarzy specjalistów i dentystów w porcie, do którego zawinie statek;
- d) zapewnią, że, w zakresie zgodnym z prawem krajowym i praktyką Członka, usługi opieki medycznej i ochrony zdrowia podczas pobytu marynarza na statku lub po jego zawinięciu do portu zagranicznego będą świadczone bez konieczności wnoszenia opłat przez marynarzy; oraz
- e) nie będą ograniczone tylko do marynarzy chorych i marynarzy, którzy ulegli wypadkom, ale zawierać będą środki o charakterze prewencyjnym, takie jak promocja zdrowia i programy edukacji zdrowotnej.

2. Właściwa władza wprowadzi standardowy formularz medyczny do wykorzystania przez armatorów i właściwy personel medyczny na statkach i na ładzie. Wypełniony formularz i jego zawartość będą utrzymywane w tajemnicy i wykorzystywane tylko w celu poprawy opieki medycznej marynarzy.

3. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo określające wymagania w zakresie wyposażenia i sprzętu medycznego oraz szkolenia na statkach podnoszących jego banderę.

4. Krajowe ustawodawstwo będzie zawierać co najmniej następujące wymagania:

- a) wszystkie statki będą posiadać na pokładzie apteczkę, sprzęt medyczny i przewodnik lekarski, których specyfikacje zostaną określone i które będą poddawane regularnym inspekcjom przez właściwą władzę; wymagania krajowe będą uwzględniać rodzaj statku, liczbę osób na nim oraz naturę, miejsce przeznaczenia i czas trwania rejsów oraz właściwe krajowe i międzynarodowe normy medyczne;
- b) statki przewożące 100 lub więcej osób i zwykle odbywające podróże międzynarodowe o czasie trwania dłuższym niż trzy dni będą miały na pokładzie wykwalifikowanego lekarza, który będzie odpowiedzialny za świadczenie opieki lekarskiej; prawo krajowe określi także, jakie inne statki będą musiały mieć na pokładzie lekarza, biorąc pod uwagę, między innymi, takie czynniki jak czas trwania, naturę i warunki podróży oraz liczbę marynarzy na pokładzie;
- c) od statków, które nie mają na pokładzie lekarza będzie się wymagać, by miały na pokładzie przynajmniej jednego marynarza odpowiedzialnego za opiekę medyczną i podawanie lekarstw w ramach swych obowiązków lub przynajmniej jednego marynarza potrafiącego udzielać pierwszej pomocy medycznej; osoby odpowiedzialne za opiekę medyczną na statku, które nie są lekarzami, będą mieć ukończone szkolenie w zakresie opieki medycznej spełniające wymagania Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht z 1978 r. wraz z poprawkami („STCW”); marynarze wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy medycznej będą mieć ukończone szkolenie w zakresie pierwszej pomocy medycznej, spełniające wymagania STCW; ustawodawstwo krajowe określi wymagany poziom wyszkolenia, biorąc pod uwagę, między innymi, takie czynniki jak czas trwania, natura i warunki podróży i liczbę marynarzy na pokładzie; oraz

- d) właściwa władza zapewni za pomocą stworzonego systemu, że porady lekarskie świadczone na statku za pośrednictwem radia lub komunikacji satelitarnej, włączając w to porady specjalistyczne, dostępne będą 24 godziny na dobę; porady lekarskie, włączając w to transmisje informacji medycznej za pomocą radia lub komunikacji satelitarnej pomiędzy statkiem i osobami na lądzie udzielającymi porad, będą udzielane statkom bezpłatnie, bez względu na ich banderę.

Wytyczna B4.1 – Opieka medyczna na statku i na lądzie

Wytyczna B4.1.1 – Zapewnianie opieki medycznej

1. Określając poziom przeszkolenia medycznego zapewnianego na statkach, które nie muszą mieć na pokładzie lekarza, właściwa władza będzie wymagała by:

- a) statki, które w normalnych warunkach mogą dotrzeć do placówki świadczącej opiekę medyczną w ciągu ośmiu godzin miały przynajmniej jednego wyznaczonego marynarza przeszkolonego w zakresie udzielania pierwszej pomocy wymaganym przez STCW, które umożliwi mu podjęcie natychmiastowego, skutecznego działania w przypadku wypadków lub chorób, które mogą wystąpić na statku i skorzystanie z porad lekarskich udzielanych za pośrednictwem radia lub komunikacji satelitarnej; oraz
- b) wszystkie inne statki miały przynajmniej jednego wyznaczonego marynarza z zatwierdzonym przeszkoleniem w zakresie opieki medycznej wymaganym przez STCW, włączając w to przeszkolenie praktyczne i przeszkolenie w zakresie technik ratowania życia takich jak terapia dożylna, które umożliwią efektywne uczestnictwo w skoordynowanych planach pomocy medycznej statkom na morzu i dostarczenie chorym i rannym satysfakcjonującego standardu opieki medycznej podczas okresu ich przebywania na statku.

2. Przeszkolenie, o którym mówi ustęp 1 niniejszej Wytycznej powinno opierać się na najnowszych wydaniach Międzynarodowego przewodnika medycznego dla statków, Przewodnika w zakresie udzielania pierwszej pomocy w wypadkach z udziałem ładunków niebezpiecznych, Zalecenia – Międzynarodowego przewodnika w zakresie szkoleń morskich i medycznej części Międzynarodowego Kodu Sygnałowego, jak również innych przewodnikach.

3. Osoby, o których wspomina ustęp 1 niniejszej Wytycznej, i inni marynarze, od których może tego wymagać właściwa władza, powinny co około pięć lat przechodzić szkolenia, które pozwolą im zachować i zwiększyć wiedzę oraz umiejętności i dotrzymać kroku postępowi.

4. Apteczka i jej zawartość, jak również sprzęt medyczny i przewodnik medyczny, powinny być właściwie utrzymywane i regularnie przeglądane w odstępach nie dłuższych niż 12 miesięcy przez osoby wyznaczone przez właściwą władzę, które powinny zagwarantować, że etykiety, daty ważności i warunki przechowywania wszystkich leków oraz sposoby ich użycia będą sprawdzane i że cały sprzęt będzie funkcjonować prawidłowo. Przyjmując i rewidując przewodnik medyczny statku wykorzystywany na poziomie krajowym i określając zawartość apteczki i wyposażenia medycznego, właściwa władza powinna brać pod uwagę międzynarodowe zalecenia na tym polu, włączając w to ostatnie wydanie Międzynarodowego przewodnika medycznego dla statków i inne przewodniki wspomniane w ustępie 2 niniejszej Wytycznej.

5. Jeśli ładunek sklasyfikowany jako niebezpieczny nie został uwzględniony w najnowszym wydaniu Przewodnika w zakresie udzielania pierwszej pomocy w wypadkach z udziałem ładunków niebezpiecznych powinno się udostępnić marynarzom informacje na temat przewożonych substancji i związanego z nimi ryzyka, potrzebnych środków ochrony osobistej, odpowiednich medycznych procedur i specyficznych substancji pełniących funkcję antidotum. Takie substancje i środki ochrony osobistej powinny się znajdować na statkach przewożących towary niebezpieczne. Informacje takie powinny być zintegrowane z polityką statku i programami dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia opisanymi w Prawidle 4.3 i związanymi z nim postanowieniami Kodeksu.

6. Wszystkie statki powinny posiadać kompletną i aktualną listę stacji radiowych, za pośrednictwem których można uzyskać poradę lekarską i, jeśli wyposażone są w system komunikacji satelitarnej, posiadać na pokładzie aktualną i kompletną listę stacji naziemnych, za pośrednictwem których można uzyskać poradę lekarską. Marynarze odpowiedzialni za opiekę medyczną lub udzielanie pierwszej pomocy powinni zostać poinstruowani na temat wykorzystania przewodnika medycznego i medycznej części najnowszego wydania Międzynarodowego Kodu Sygnałowego, co umożliwi im zrozumienie rodzaju informacji potrzebnej lekarzom, jak też ich porad.

Wytyczna B4.1.2 – Formularz medyczny

1. Standardowy formularz medyczny dla marynarzy wymagany w Części A niniejszego Kodeksu powinien być tak zaprojektowany, by ułatwić wymianę informacji medycznych i z nimi związanych dotyczących poszczególnych marynarzy pomiędzy statkiem i lądem w przypadkach chorób i uszkodzeń ciała.

Wytyczna B4.1.3 – Opieka medyczna na lądzie

1. Umiejscowione na lądzie placówki medyczne leczące marynarzy powinny być odpowiednie do tego celu. Lekarze, dentyści i inny personel medyczny powinien być odpowiednio wykwalifikowany.

2. Powinny zostać powzięte środki w celu zapewnienia marynarzom, którzy schodzą na ląd dostępu do:

- a) leczenia ambulatoryjnego w przypadkach choroby i uszkodzenia ciała;
- b) hospitalizacji, gdy jest to potrzebne; oraz
- c) placówek leczenia stomatologicznego, szczególnie w nagłych przypadkach.

3. Powinny być podjęte właściwe kroki w celu ułatwienia leczenia marynarzy cierpiących na choroby. W szczególności marynarze powinni być niezwłocznie i bez trudności przyjmowani do klinik i szpitali na lądzie, bez względu na ich narodowość i wierzenia religijne i, tam gdzie to możliwe, powinno się podjąć kroki w celu zapewnienia, tam gdzie to konieczne, kontynuacji ich leczenia w dostępnych dla nich placówkach medycznych.

Wytyczna B4.1.4 – Pomoc medyczna innym statkom i współpraca międzynarodowa

1. Każdy Członek powinien przykładać właściwą wagę do uczestnictwa w międzynarodowej współpracy w zakresie pomocy, programów i badań dotyczących ochrony zdrowia i opieki medycznej. Taka współpraca powinna obejmować:

- a) rozwój i koordynację badań i wysiłków oraz organizację szybkiej pomocy medycznej i ewakuacji dla poważnie chorych i rannych z pokładu statku za pomocą takich środków jak okresowe systemy pozycjonowania statków, centra koordynacji i transport za pomocą śmigłowców, zgodnie z Międzynarodową konwencją o poszukiwaniu i ratownictwie morskim, 1979 r. wraz z poprawkami i Międzynarodowy lotniczy i morski podręcznik poszukiwania i ratowania – podręcznik IAMSAR;
- b) optymalne wykorzystanie wszystkich statków mających na pokładzie lekarzy i przebywających na morzu statków, które mogą zapewnić hospitalizację i działania ratownicze;
- c) tworzenie międzynarodowej listy lekarzy i dostępnych placówek medycznych na całym świecie w celu zapewnienia marynarzom opieki medycznej w sytuacjach kryzysowych;
- d) umożliwianie marynarzom zejścia na ląd w celu otrzymania pomocy w nagłych wypadkach;
- e) repatriację marynarzy przebywających za granicą tak szybko jak jest to wykonalne, zgodnie z zaleceniami lekarzy zajmującymi się danym przypadkiem, uwzględniającymi życzenia i potrzeby marynarzy;
- f) organizację pomocy dla marynarzy w czasie repatriacji, zgodnie z zaleceniami lekarzy zajmującymi się danym przypadkiem, uwzględniającymi życzenia i potrzeby marynarzy;
- g) wysiłki zmierzające do utworzenia centrów zdrowia dla marynarzy w celu:
 - i) przeprowadzania badań dotyczących stanu zdrowia marynarzy, ich leczenia oraz prewencyjnej opieki zdrowotnej; oraz
 - ii) szkolenia personelu medycznego w zakresie medycyny morskiej;
- h) zbieranie i ocenę statystyk dotyczących wypadków w miejscu pracy, chorób i ofiar śmiertelnych wśród marynarzy oraz integrację i harmonizację statystyk z istniejącym krajowym systemem statystycznym obejmującym wypadki w miejscu pracy i choroby innych kategorii pracowników;
- i) organizację międzynarodowej wymiany informacji technicznej, materiałów szkoleniowych i personelu, jak również międzynarodowe kursy szkoleniowe, seminaria i grupy robocze;
- j) zapewnianie marynarzom przebywającym w portach specjalnych usług w dziedzinie leczenia i profilaktyki lub udostępnienie im ogólnych usług w zakresie rehabilitacji zdrowotnej; oraz
- k) podjęcie działań w celu repatriacji ciał i prochów zmarłych marynarzy, zgodnie z życzeniami ich najbliższych, tak szybko jak to możliwe.

2. Międzynarodowa współpraca w zakresie ochrony zdrowia i opieki medycznej dla marynarzy powinna opierać się na umowach dwustronnych i wielostronnych lub konsultacjach Członków.

Wytyczna B4.1.5 – Osoby będące na utrzymaniu marynarzy

1. Każdy Członek powinien przyjąć rozwiązania w celu zapewnienia właściwej i wystarczającej opieki medycznej dla osób będących na utrzymaniu marynarzy, zamieszkujących na jego terytorium, dopóki nie powstanie system usług medycznych

obejmujący ogół pracowników wraz z osobami będącymi na ich utrzymaniu, jeśli taki system nie istnieje i powinien poinformować Międzynarodowe Biuro Pracy o przyjętych rozwiązaniach.

Prawidło 4.2 – Odpowiedzialność finansowa armatorów

Cel: Zagwarantowanie, że marynarze będą chronieni przed ponoszeniem finansowych konsekwencji choroby, uszkodzenia ciała lub śmierci, jeśli zdarzenia te nastąpiły w związku z ich zatrudnieniem

1. Każdy Członek zapewni, że podjęte zostaną kroki, zgodnie z Kodeksem, by marynarzom pracującym na statkach podnoszących jego banderę zapewnione zostało prawo do pomocy materialnej i wsparcia ze strony armatora w zakresie finansowych konsekwencji choroby, uszkodzenia ciała lub śmierci, jeśli zdarzenia te nastąpią podczas pełnienia lub w związku z pełnieniem przez marynarzy służby wynikającej z umowy o pracę.

2. Niniejsze Prawidło nie ma wpływu na inne środki prawne, z których marynarz może chcieć skorzystać.

Norma A4.2 – Odpowiedzialność finansowa armatorów

1. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo wymagające od armatorów podnoszących jego banderę ponoszenia odpowiedzialności za zapewnienie ochrony zdrowia i opieki medycznej wszystkim marynarzom pracującym na statkach podnoszących jego banderę zgodnie z następującymi minimalnymi normami:

- a) armatorzy będą ponosić koszty związane z chorobami lub uszkodzeniami ciała marynarzy, mającymi miejsce pomiędzy datą rozpoczęcia służby a datą gdy można uznać, że marynarze zostali w sposób właściwy repatriowani lub wynikającymi z faktu zatrudnienia pomiędzy tymi datami;
- b) armatorzy zapewnią zabezpieczenie finansowe celem zagwarantowania odszkodowania w przypadku śmierci lub długotrwałej niepełnosprawności marynarzy wynikłej z uszkodzenia ciała w związku z pełnieniem służby, choroby lub zagrożenia życia, zgodnie z krajowym prawem, umową o pracę zawartą przez marynarza lub układem zbiorowym pracy;
- c) armatorzy pokryją koszty opieki medycznej, włączając w to leczenie i zapewnienie potrzebnych lekarstw i sprzętu terapeutycznego oraz zakwaterowania z wyżywieniem dopóki chory lub ranny marynarz nie dojdzie do zdrowia lub dopóki nie zostanie orzeczone, że choroba lub niepełnosprawność ma charakter trwały; oraz
- d) armatorzy będą zobowiązani opłacić koszty pogrzebu w przypadku śmierci mającej miejsce na statku lub na lądzie w czasie zatrudnienia.

2. Prawo krajowe może ograniczyć zobowiązania armatora w zakresie pokrywania kosztów opieki medycznej oraz zakwaterowania z wyżywieniem do okresu nie krótszego niż 16 tygodni od daty wystąpienia uszkodzenia ciała lub początku choroby.

3. Jeśli choroba lub uszkodzenie ciała skutkuje niezdolnością do pracy armator będzie zobowiązany:

- a) płacić pełne wynagrodzenie dopóki chorzy lub ranni marynarze przebywają na statku lub dopóki marynarze nie zostaną repatriowani zgodnie z niniejszą Konwencją; albo

b) wypłacać wynagrodzenie w całości lub w części, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub postanowieniami układów zbiorowych pracy, od czasu gdy marynarze zostają repatriowani lub schodzą na ląd do czasu ich powrotu do zdrowia lub, jeśli nastąpi to wcześniej, do uzyskania prawa do zasiłków zgodnie z prawem danego Członka.

4. Prawo krajowe może ograniczyć obowiązek armatora w zakresie wypłaty wynagrodzeń w całości lub w części w przypadku marynarzy nie przebywających już na statku, do okresu który nie będzie krótszy niż 16 tygodni od dnia uszkodzenia ciała lub początku choroby.

5. Prawo krajowe może zwolnić armatora ze zobowiązań dotyczących:

- a) uszkodzeń ciała, które nie nastąpiły wskutek pełnienia służby na statku;
- b) uszkodzeń ciała lub chorób wynikających z niewłaściwego postępowania chorego, rannego lub zmarłego marynarza; oraz
- c) choroby lub niepełnosprawności celowo ukrywanej w czasie zawierania umowy o pracę.

6. Prawo krajowe może ograniczyć zobowiązania armatora do pokrywania kosztów opieki medycznej i zakwaterowania z wyżywieniem oraz kosztów pogrzebu w zakresie w jakim zobowiązania te przejmują władze publiczne.

7. Właściciele statków lub ich przedstawiciele podejmą kroki w celu zabezpieczenia własności pozostawionej na statku przez chorych, rannych lub zmarłych marynarzy i jej zwrotu tymże marynarzom lub ich najbliższym.

Wytyczna B4.2 – Odpowiedzialność finansowa armatorów

1. Pełne wynagrodzenie wypłacone zgodnie z Normą A4.2 ustęp 3 lit. a), może nie zawierać premii.

2. Prawo krajowe może ustanowić, że armator będzie zwolniony z obowiązku pokrywania kosztów związanych z chorobą lub uszkodzeniem ciała marynarza od czasu, gdy marynarz będzie uprawniony do pobierania świadczeń z systemu obowiązkowych ubezpieczeń chorobowych, obowiązkowych ubezpieczeń od wypadków lub pracowniczych odszkodowań od wypadków.

3. Prawo krajowe może ustanowić, że wydatki pogrzebowe płacone przez armatora zostaną zwrócone przez instytucję ubezpieczeniową w przypadkach, gdy należy jest zasiłek pogrzebowy zgodnie z prawem dotyczącym ubezpieczenia społecznego lub odszkodowań pracowniczych.

Prawidło 4.3 – Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom

Cel: Zapewnienie, że środowisko pracy marynarzy na statku sprzyja bezpieczeństwu i zdrowiu

1. Każdy Członek zapewni, że na statkach podnoszących jego banderę zdrowie marynarzy jest chronione w miejscu pracy i że mieszkają oni, pracują i szkolą się w bezpiecznym i higienicznym środowisku.

2. Każdy Członek stworzy i rozpowszechni krajowe wytyczne dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy na statkach podnoszących jego

banderę po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy i biorąc pod uwagę odpowiednie kodeksy, wytyczne i normy zalecane przez organizacje międzynarodowe, krajową administrację oraz organizacje przemysłu morskiego.

3. Każdy Członek przyjmie ustawodawstwo oraz inne rozwiązania dotyczące kwestii określonych w Kodeksie, biorąc pod uwagę odpowiednie dokumenty międzynarodowe i ustanawiając normy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz zapobiegania wypadkom na statkach podnoszących jego banderę.

Norma A.4.3 – Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo oraz zapobieganie wypadkom

1. Przyjęte zgodnie z Prawidłem 4.3 ustęp 3, ustawodawstwo oraz inne rozwiązania będą zawierać następujące kwestie:

- a) przyjęcie i efektywne wdrożenie oraz promowanie polityki i programów z zakresu bezpieczeństwa w miejscu pracy na statkach pływających pod banderą Członka, włączając w to ocenę ryzyka jak też szkolenie i instrukcje dla marynarzy;
- b) rozsądne środki w celu zapobieżenia wypadkom w miejscu pracy, uszkodzeniom ciała i chorobom, włączając w to środki służące zapobieganiu ryzyku wystawienia na działanie szkodliwych czynników i substancji chemicznych jak również ryzyko uszkodzenia ciała lub choroby, które może wyniknąć z użycia sprzętu i maszyn na statkach;
- c) wdrażane na statkach programy służące zapobieganiu wypadkom w miejscu pracy, uszkodzeniom ciała i chorobom i ciągłej poprawie bezpieczeństwa i ochronie zdrowia w miejscu pracy, angażujące przedstawicieli marynarzy i inne osoby zainteresowane ich wdrożeniem, uwzględniające środki zapobiegawcze, łącznie z kontrolą inżynierską i projektową, zmianą procesów i procedur dla zadań kolektywnych i indywidualnych oraz wykorzystaniem osobistego sprzętu ochronnego; oraz
- d) wymagania dotyczące inspekcji, składania raportów i poprawy niebezpiecznych warunków oraz badania i składania raportów na temat wypadków w miejscu pracy.

2. Postanowienia, o których mówi ustęp 1 niniejszej Normy, będą:

- a) brać pod uwagę istotne międzynarodowe dokumenty zajmujące się kwestią bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz szczególnymi zagrożeniami i odnosić się do wszystkich kwestii istotnych w zapobieganiu wypadkom w miejscu pracy, uszkodzeniom ciała i chorobom, które mogą mieć związek z pracą marynarzy, szczególnie tych związanych z zatrudnieniem na morzu;
- b) jasno określać obowiązki armatorów, marynarzy i innych osób w związku z wymaganiami stosowania się do odpowiednich norm oraz polityki i programu bezpieczeństwa w miejscu pracy na danym statku ze szczególnym uwzględnieniem kwestii bezpieczeństwa i zdrowia marynarzy w wieku poniżej 18 lat;
- c) określać obowiązki kapitana statku lub/i osoby wyznaczonej przez kapitana w zakresie przejścia szczególnej odpowiedzialności za wdrożenie polityki i programu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy; oraz
- d) określać kompetencje przedstawicieli marynarzy na statku wyznaczonych lub wybranych jako przedstawiciele w kwestii bezpieczeństwa, którzy uczestniczyć będą w spotkaniach komitetu ds. bezpieczeństwa na statku. Taki komitet zostanie ustanowiony na statku, na którym jest pięciu lub więcej marynarzy.

3. Ustawodawstwo oraz inne rozwiązania wspomniane w Prawidle 4.3 ustęp 3, będą regularnie rewidowane w konsultacji z przedstawicielami organizacji armatorów i marynarzy i, jeśli to konieczne, zmieniane z uwzględnieniem zmian w technologii i badaniach w celu ułatwienia ciągłej poprawy w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz polityki i programów zdrowotnych i w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy dla marynarzy na statkach podnoszących banderę danego Członka.

4. Spełnianie wymagań odpowiednich międzynarodowych dokumentów dotyczących dopuszczalnych poziomów narażenia na niebezpieczeństwa w miejscu pracy na statku i rozwoju oraz wdrożenia polityki i programów bezpieczeństwa w miejscu pracy uważane będzie za spełnienie wymagań niniejszej Konwencji.

5. Właściwa władza zapewni, że:

- a) wypadki w miejscu pracy, związane z wykonywaniem pracy uszkodzenia ciała i choroby będą odpowiednio zgłaszane z uwzględnieniem wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy w kwestii zgłaszania i rejestrowania wypadków i chorób związanych z wykonywaniem pracy;
- b) kompleksowe statystyki tego rodzaju wypadków i chorób będą prowadzone, analizowane i publikowane i, tam gdzie to właściwe, towarzyszyć im będą badania ogólnych trendów w zakresie rozpoznanych zagrożeń; oraz
- c) prowadzone będą dochodzenia w sprawie wypadków w miejscu pracy.

6. Raporty i dochodzenia w sprawie bezpieczeństwa w miejscu pracy i kwestii zdrowotnych będą pomyślane w taki sposób, by chronić dane osobowe marynarzy i wezmą pod uwagę wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy w tej sprawie.

7. Właściwa władza będzie współpracowała z organizacjami armatorów i marynarzy w celu podjęcia kroków zmierzających do zwrócenia uwagi marynarzy na informacje dotyczące szczególnych zagrożeń występujących na statkach, na przykład poprzez wysyłanie oficjalnych powiadomień zawierających odpowiednie instrukcje.

8. Właściwa władza będzie wymagała, by armatorzy przeprowadzający ocenę ryzyka odnośnie do zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy, korzystali z odpowiednich informacji statystycznych z ich statków i z ogólnych informacji statystycznych zapewnianych przez właściwą władzę.

Wytyczna B4.3 – Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom

Wytyczna B4.3.1 – Postanowienia w sprawie wypadków w miejscu pracy oraz uszkodzeń ciała i chorób związanych z wykonywaniem pracy

1. Postanowienia wymagane zgodnie z Normą A4.3 powinny brać pod uwagę wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy kodeks praktyk zatytułowany Zapobieganie wypadkom na pokładach statków na morzu i w porcie, z 1996 r. i jego kolejne wersje i inne wydane przez MOP i inne organizacje międzynarodowe normy i wytyczne oraz kodeksy praktyk dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, włączając w to ekspozycję na wszelkie zidentyfikowane przez nie zagrożenia.

2. Właściwa władza zagwarantuje, że krajowe wytyczne w kwestii zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem dotyczą następujących kwestii:

- a) ogólne i podstawowe postanowienia;
- b) cechy konstrukcyjne statku, włączając w to środki dostępu i zagrożenia związane z azbestem;

- c) maszyny;
- d) skutki bardzo niskich lub wysokich temperatur powierzchni, z którymi stykają się marynarze;
- e) skutki hałasu w miejscu pracy i w pomieszczeniach mieszkalnych na statku;
- f) skutki drgań w miejscu pracy i w pomieszczeniach mieszkalnych na statku;
- g) skutki oddziaływania innych czynników nie wymienionych w punktach e) i f), w miejscu pracy i w pomieszczeniach mieszkalnych na statku, włączając w to dym tytoniowy;
- h) specjalne środki bezpieczeństwa na i pod pokładem;
- i) sprzęt do załadunku i wyładunku;
- j) ochrona przeciwpożarowa i gaszenie pożarów;
- k) kotwice, łańcuchy i liny;
- l) ładunki niebezpieczne i balast;
- m) osobisty sprzęt ochronny dla marynarzy;
- n) pracę w zamkniętych przestrzeniach;
- o) wpływ zmęczenia na kondycję fizyczną i umysłową marynarzy;
- p) skutki uzależnienia od narkotyków i alkoholu;
- q) zapobieganie zarażeniu HIV/AIDS; oraz
- r) reakcje na sytuacje awaryjne i wypadki.

3. Ocena i redukcja zagrożeń związanych z kwestiami wymienionymi w ustępie 2 niniejszej Wytycznej powinna brać pod uwagę skutki zdrowotne pracy fizycznej, w tym ręcznego przenoszenia ładunków, hałasu i drgań, skutki zdrowotne kontaktu z substancjami chemicznymi i biologicznymi, skutki pracy dla zdrowia psychicznego, wpływ zmęczenia na kondycję fizyczną i umysłową i wypadki w miejscu pracy. Niezbędne środki powinny uwzględniać zasadę prewencji, zgodnie z którą, między innymi, takie środki jak walka z zagrożeniem u jego źródła, przystosowanie pracy do konkretnej osoby, szczególnie w zakresie zaprojektowania miejsc gdzie odbywa się praca i zamiana niebezpiecznego na bezpieczne lub mniej niebezpieczne, powinny mieć pierwszeństwo nad osobistym sprzętem zabezpieczającym dla marynarzy.

4. Dodatkowo właściwa władza powinna zagwarantować, że brany będzie pod uwagę wpływ w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w następujących obszarach:

- a) reakcje na sytuacje awaryjne i wypadki;
- b) skutki uzależnienia od narkotyków i alkoholu; oraz
- c) zapobieganie zarażeniu HIV/AIDS.

Wytyczna B4.3.2 – Narażenie na hałas

1. Właściwa władza, łącznie z właściwymi organizacjami międzynarodowymi i przedstawicielami zainteresowanych organizacji armatorów i marynarzy, powinna kontrolować na stałych zasadach problem hałasu na statkach w celu poprawy ochrony marynarzy, w zakresie w jakim jest to praktycznie możliwe, przed negatywnymi skutkami wystawienia na działanie hałasu.

2. Kontrola, o której mówi ustęp 1 niniejszej Wytycznej powinna brać pod uwagę negatywne skutki wystawienia na działanie nadmiernego hałasu na słuch, zdrowie i samopoczucie marynarzy i obowiązkowe oraz zalecane środki w celu zmniejszenia hałasu z zamiarem ochrony marynarzy. Środki takie powinny zawierać:

- a) instrukcje dla marynarzy dotyczące niebezpieczeństw dla słuchu i zdrowia długiego wystawienia na działanie wysokich poziomów hałasu i właściwego wykorzystania sprzętu do ochrony przed hałasem;
- b) wyposażenie marynarzy, tam gdzie to potrzebne, w certyfikowany sprzęt służący ochronie słuchu; oraz
- c) ocena zagrożeń i możliwości zmniejszenia poziomu hałasu we wszystkich pomieszczeniach mieszkalnych, rekreacyjnych i służących do spożywania i przyrządzania posiłków, jak również w siłowniach i innych pomieszczeniach, gdzie wykorzystywane są maszyny.

Wytyczna B4.3.3 – Wystawienie na działanie drgań

1. Właściwa władza, łącznie z właściwymi organizacjami międzynarodowymi i przedstawicielami zainteresowanych organizacji armatorów i marynarzy, biorąc pod uwagę odpowiednie międzynarodowe normy, powinna kontrolować na stałych zasadach problem drgań na statku w celu poprawy zabezpieczenia marynarzy, w stopniu w jakim jest to możliwe, przed negatywnymi skutkami drgań.

2. Kontrola, o której wspomina ustęp 1 niniejszej Wytycznej powinna obejmować skutki wystawienia na działanie nadmiernych drgań na zdrowie i wygodę marynarzy oraz obowiązkowe i zalecane środki w celu zmniejszenia drgań na statku z zamiarem ochrony marynarzy. Środki takie powinny zawierać:

- a) instrukcje dla marynarzy dotyczące niebezpieczeństw dla zdrowia długotrwałego wystawienia na działanie drgań;
- b) wyposażenie marynarzy, tam gdzie to potrzebne, w zatwierdzony osobisty sprzęt ochronny dla marynarzy; oraz
- c) ocenę zagrożeń i możliwości zmniejszenia wystawienia na działanie drgań we wszystkich pomieszczeniach mieszkalnych, rekreacyjnych i służących spożywaniu i przyrządzaniu posiłków, przyjmując środki zgodne z zaleceniami zawartymi w wydanym przez Międzynarodową Organizację Pracy kodeksie praktyk zatytułowanym Czynniki wpływające na miejsce pracy, z 2001 r. i jego kolejnymi rewizjami i biorąc pod uwagę różnicę pomiędzy wystawieniem na działanie drgań w tych miejscach i w miejscu pracy.

Wytyczna B4.3.4 – Obowiązki armatorów

1. Wszelkim obowiązkom armatora w zakresie zapewnienia sprzętu ochronnego lub innych zabezpieczeń powinny, ogólnie rzecz biorąc, towarzyszyć postanowienia wymagające od marynarzy ich użycia i wymóg, by marynarze postępowali w sposób, który umożliwi zastosowanie właściwych środków ochrony przed wypadkami.

2. Powinna zostać zwrócona uwaga na Artykuły 7 i 11 Konwencji Nr 119 dotyczącej zabezpieczenia maszyn, z 1963 r. i odpowiednich postanowień Zalecenia Nr 118 dotyczącego zabezpieczenia maszyn, z 1963 r., zgodnie z którym obowiązek zagwaran-

towania spełnienia wymogu, by pracująca maszyna była odpowiednio zabezpieczona, a jej użycie bez odpowiednich zabezpieczeń uniemożliwione, spoczywa na pracodawcy, podczas gdy na pracowniku spoczywa obowiązek, by nie korzystać z maszyny bez zainstalowanych zabezpieczeń, ani nie powodować, że istniejące zabezpieczenia nie będą spełniać swej funkcji.

Wytyczna B4.3.5 – Zgłaszanie i zbieranie danych statystycznych

1. Wszystkie wypadki przy pracy oraz urazy i choroby zawodowe powinny być zgłaszane, aby mogło być przeprowadzone dochodzenie i mogły zostać zebrane, przeanalizowane i opublikowane kompleksowe statystyki, uwzględniając ochronę danych osobowych marynarzy. Raporty nie powinny ograniczać się do ofiar śmiertelnych lub wypadków statku.

2. Statystyki wspomniane w ustępie 1 niniejszej Wytycznej powinny zawierać liczbę, rodzaj, przyczyny i skutki wypadków przy pracy oraz urazów i chorób zawodowych, z jasnym wskazaniem, jeśli ma to zastosowanie, oddziały statku, typu wypadku i tego, czy zdarzył się na morzu czy na porcie.

3. Każdy Członek powinien odpowiednio brać pod uwagę każdy międzynarodowy system lub model rejestracji wypadków marynarzy, który może zostać ustanowiony przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Wytyczna B4.3.6 – Dochodzenia

1. Właściwa władza powinna prowadzić dochodzenia w kwestii przyczyn i okoliczności wszystkich wypadków przy pracy oraz urazów i chorób zawodowych skutkujących utratą życia lub poważnym uszkodzeniem ciała i w innych przypadkach określonych w krajowych prawach lub przepisach.

2. Powinno się uwzględniać objęcie dochodzeniem następujących tematów:

- a) środowisko pracy, takie jak powierzchnie, umiejscowienie maszyn, środki dostępu, oświetlenie i metody pracy;
- b) zakres wszystkich wypadków przy pracy oraz urazów i chorób zawodowych w różnych grupach wiekowych;
- c) specjalne fizjologiczne i psychologiczne problemy stwarzane przez środowisko statku;
- d) problemy wynikające ze stresu fizycznego, szczególnie jako konsekwencji zwiększonego obciążenia pracą;
- e) problemy i skutki wynikające z postępu technologicznego i jego wpływu na skład załóg; oraz
- f) problemy wynikające z ludzkich błędów.

Wytyczna B4.3.7 – Krajowe programy ochrony i zapobiegania

1. W celu zapewnienia zdrowych podstaw dla środków służących promocji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz zapobieganiu wypadkom, urazom i chorobom wynikającym ze szczególnych zagrożeń związanych z pracą na morzu, powinno się przeprowadzać badania w zakresie ogólnych trendów i zagrożeń ujętych w statystykach.

2. Wdrożenie programów ochrony i zapobiegania służących promocji bezpieczeństwa i higieny pracy powinno być zorganizowane w taki sposób, by właściwa władza, armatorzy i marynarze lub ich przedstawiciele i inne właściwe organizacje mogły odgrywać w nim aktywną rolę, włączając w to wykorzystanie takich środków jak sesje informacyjne, pokładowe przewodniki na temat maksymalnych poziomów ekspozycji na działanie potencjalnie szkodliwych czynników w miejscu pracy i innych zagrożeń lub wyniki systematycznych procesów oceny zagrożeń. W szczególności powinno się powoływać krajowe lub lokalne połączone komitety do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy lub tworzone doraźnie grupy robocze i komitety na statkach, w których reprezentowane są organizacje armatorów i marynarzy.

3. Jeżeli działania takie podejmowane są na poziomie przedsiębiorstwa, należy rozważyć uwzględnienie przedstawicieli marynarzy w komitetach do spraw bezpieczeństwa na statkach takiego armatora.

Wytyczna B4.3.8 – Zawartość programów ochrony i zapobiegania

1. Powinno się uwzględnić włączenie następujących działań do funkcji komitetów i innych organizacji wspomnianych w Wytycznej B4.3.7 ustęp 2:

- a) przygotowanie krajowych wytycznych i polityki dla systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz dla przepisów, reguł i podręczników dotyczących zapobiegania wypadkom;
- b) organizowanie szkoleń i programów w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy;
- c) organizowanie działań informacyjnych w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy, włączając w to filmy, plakaty, zawiadomienia i broszury; oraz
- d) dystrybucja literatury i informacji na temat ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy, tak aby dotarły one do marynarzy na statkach.

2. Osoby przygotowujące teksty na temat środków i zalecanych praktyk w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy powinny brać pod uwagę właściwe przepisy i zalecenia przyjęte przez odpowiednie krajowe urzędy i organizacje międzynarodowe.

3. Tworząc programy z zakresu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia i zapobiegania wypadkom przy pracy, każdy Członek powinien w sposób właściwy uwzględnić każdy kodeks praktyk dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia marynarzy, który opublikuje Międzynarodowa Organizacja Pracy.

Wytyczna B4.3.9 – Instrukcja dotycząca ochrony bezpieczeństwa i zdrowia i zapobiegania wypadkom przy pracy

1. Program szkoleń wspomnianych w Normie A4.3 ustęp 1 a) powinien podlegać okresowej rewizji i aktualizacji w świetle rozwoju w zakresie typów i rozmiarów statków oraz ich wyposażenia, jak również zmian w praktykach obsadzania statku załogą, narodowości, języka i organizacji pracy na statkach.

2. Wiedza na temat ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy powinna być rozpowszechniana na stałych zasadach. Rozpowszechnianie tego rodzaju wiedzy może przybierać następujące formy:

- a) edukacyjne materiały audiowizualne, takie jak filmy, wykorzystywane w centrach szkolenia zawodowego dla marynarzy i, tam gdzie to możliwe, na statkach;
- b) plakaty na statkach;
- c) artykuły w magazynach czytanych przez marynarzy na temat zagrożeń związanych z pracą na morzu i ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy oraz środków służących zapobieganiu wypadkom; oraz
- d) specjalne kampanie wykorzystujące różne media w celu przekazywania instrukcji marynarzom, łącznie z kampaniami na temat bezpiecznych praktyk pracy.

3. Rozpowszechnianie wiedzy wspomniane w ustępie 2 niniejszej Wytycznej powinno uwzględniać różne narodowości, języki i kultury marynarzy.

Wytyczna B4.3.10 – Edukacja młodych marynarzy w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia

1. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia powinny odnosić się do wszelkich ogólnych postanowień w zakresie badań medycznych przed i w czasie okresu zatrudnienia oraz w zakresie zapobiegania wypadkom i ochrony zdrowia w miejscu zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracy marynarzy. Takie przepisy powinny określać środki, które zminimalizują zagrożenia jakim podlegają młodzi marynarze w czasie pełnienia służby.

2. Z wyjątkiem przypadku, gdy młody marynarz zostanie uznany przez właściwą władzę za w pełni wykwalifikowanego w zakresie danej umiejętności, przepisy powinny określać ograniczenia odnośnie do wykonywania przez młodych marynarzy, bez odpowiedniego nadzoru i kierownictwa, pewnych rodzajów pracy stwarzających szczególne zagrożenie wypadkiem lub wywołaniem negatywnych skutków dla zdrowia lub rozwoju fizycznego bądź wymagających szczególnej dojrzałości, doświadczenia lub umiejętności. Określając rodzaje pracy, w przypadku których przepisy powinny nakładać ograniczenia, właściwa władza może w szczególnym stopniu uwzględnić prace, których wykonywanie pociąga za sobą:

- a) dźwiganie, przesuwanie lub przenoszenie ciężkich ładunków lub obiektów;
- b) wchodzenie do kotłów, zbiorników i kesonów pływających;
- c) wystawienie na działanie szkodliwych poziomów hałasu i drgań;
- d) operowanie podnośnikami i innymi maszynami i narzędziami o dużej mocy lub pełnienie funkcji sygnalistów dla operatorów takiego sprzętu;
- e) pracę z linami cumowniczymi lub holowniczymi lub sprzętem do kotwiczenia;
- f) takielunek;
- g) pracę na wysokości lub na otwartym pokładzie w złych warunkach pogodowych;
- h) nocne wachty;
- i) obsługę sprzętu elektrycznego;

- j) wystawienie na działanie potencjalnie szkodliwych materiałów lub szkodliwych czynników fizycznych takich jak niebezpieczne i toksyczne substancje i promieniowanie jonizujące;
- k) czyszczenie urządzeń służących do przyrządzania posiłków; oraz
- l) pracę z szalupami.

3. Właściwa władza lub odpowiednie instytucje powinny podjąć praktyczne kroki w celu zwrócenia uwagi młodych marynarzy na informacje dotyczące zapobiegania wypadkom i ochrony ich zdrowia na statkach. Takie kroki mogą zawierać odpowiednie instrukcje na kursach, oficjalne komunikaty na temat zapobiegania wypadkom adresowane do młodych marynarzy oraz profesjonalne kierownictwo i nadzór nad młodymi marynarzami.

4. Edukacja i szkolenie młodych marynarzy zarówno na ladzie jak też na statkach powinno zawierać informacje na temat szkodliwych skutków dla zdrowia i samopoczucia spożywania alkoholu, narkotyków i innych potencjalnie szkodliwych substancji oraz zagrożeń i obaw związanych z HIV/AIDS oraz innych rodzajów postępowania niosącego ze sobą zagrożenia.

Wytyczna B4.3.11 – Współpraca międzynarodowa

1. Członkowie, z pomocą międzyrządowych i innych międzynarodowych organizacji, powinni starać się, we współpracy ze sobą, osiągnąć największą możliwą zgodność działań w celu promowania ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy.

2. Tworząc programy służące promowaniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy zgodnie z Normą A4.3, każdy Członek powinien odpowiednio uwzględniać właściwe kodeksy praktyki opublikowane przez Międzynarodową Organizację Pracy i odpowiednie normy organizacji międzynarodowych.

3. Członkowie powinni uwzględniać potrzebę międzynarodowej współpracy w ciągłej promocji działań sprzyjających bezpieczeństwu i ochronie zdrowia oraz zapobieganiu wypadkom przy pracy. Taka współpraca może przyjąć formę:

- a) dwustronnych lub wielostronnych porozumień w celu osiągnięcia zgodności w zakresie norm i zabezpieczeń dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom w miejscu pracy;
- b) wymiany informacji na temat szczególnych zagrożeń dotyczących marynarzy i na temat środków promowania ochrony bezpieczeństwa i zdrowia oraz zapobiegania wypadkom w miejscu pracy;
- c) pomoc w testowaniu sprzętu i przeprowadzaniu inspekcji zgodnie z krajowymi przepisami państwa bandery;
- d) współpracę w przygotowaniu i rozpowszechnieniu przepisów, reguł i podręczników dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz zapobiegania wypadkom przy pracy;
- e) współpracę w produkcji i wykorzystaniu pomocy naukowych; oraz
- f) wspólne wykorzystanie pomieszczeń i sprzętu oraz wzajemną pomoc w procesie szkolenia marynarzy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, zapobiegania wypadkom i bezpiecznych praktyk w trakcie wykonywania pracy.

Prawidło 4.4 – Dostęp do umiejscowionych na lądzie udogodnień socjalnych

Cel: Zapewnienie, że marynarze pracujący na statku będą mieli dostęp do umiejscowionych na lądzie udogodnień socjalnych

1. Każdy Członek zapewni, że umiejscowione na lądzie udogodnienia socjalne, tam gdzie istnieją, będą łatwo dostępne. Członek będzie również promował rozwój udogodnień, takich jak te wymienione w Kodeksie, w wyznaczonych portach w celu zapewnienia marynarzom na statkach przebywających w jego portach dostępu do odpowiednich udogodnień i usług socjalnych.

2. Obowiązki każdego Członka w zakresie umiejscowionych na lądzie udogodnień takich jak obiekty socjalne, zdrowotne, kulturalne i rekreacyjne, określone są w Kodeksie.

Norma A4.4 – Dostęp do umiejscowionych na lądzie udogodnień socjalnych

1. Każdy Członek będzie wymagał by, tam gdzie na jego terytorium występują obiekty socjalne, były one udostępnione do użytku wszystkich marynarzy, niezależnie od ich narodowości, rasy, koloru skóry, płci, religii, poglądów politycznych lub pochodzenia społecznego i niezależnie od państwa bandery statku, na którym są zatrudnieni lub zaangażowani do pracy.

2. Każdy Członek będzie promował rozwój udogodnień służących zdrowiu i dobremu samopoczuciu w odpowiednich portach kraju i określi, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami armatorów i marynarzy, które porty należy uważać za odpowiednie.

3. Każdy Członek będzie zachęcał do ustanawiania komisji, które będą regularnie kontrolować udogodnienia służące zdrowiu i dobremu samopoczuciu w celu zagwarantowania, że są one odpowiednie w świetle zmian w potrzebach marynarzy wynikających z postępu w zakresie techniki i działań operacyjnych w przemyśle okrętowym.

Wytyczna B4.4 – Dostęp do umiejscowionych na lądzie udogodnień służących zdrowiu i dobremu samopoczuciu

Wytyczna B4.4.1 – Obowiązki Członków

1. Każdy Członek powinien:

- a) podejmować kroki w celu zagwarantowania, że w wyznaczonych portach zapewnione będą do użytku marynarzy obiekty i usługi socjalne i że zapewniona będzie odpowiednia ochrona dla marynarzy korzystających z nich; oraz
- b) brać pod uwagę w czasie podejmowania tego typu kroków szczególne potrzeby marynarzy, zwłaszcza gdy przebywają w obcych krajach i w strefach wojennych, odnośnie do ich bezpieczeństwa, zdrowia i aktywności w czasie wolnym.

2. W porozumieniach dotyczących nadzoru nad obiektami socjalnymi powinny uczestniczyć zainteresowane przedstawicielskie organizacje armatorów i marynarzy.

3. Każdy Członek powinien podejmować kroki służące przyspieszeniu wolnej wymiany pomiędzy statkami, centralnymi agencjami ds. zaopatrzenia i obiektami socjalnymi materiałów takich jak filmy, książki, gazety i sprzęt sportowy do wykorzystania przez marynarzy na statkach i w obiektach znajdujących się na lądzie.

4. Członkowie powinni współpracować w celu promowania działań służących zdrowiu i dobremu samopoczuciu marynarzy na morzu i w porcie. Taka współpraca powinna obejmować:

- a) konsultacje pomiędzy właściwymi władzami zmierzające do zapewnienia i poprawy wykorzystywanych przez marynarzy udogodnień socjalnych, zarówno w portach jak i na statkach;
- b) porozumienia w sprawie łączenia zasobów i wspólnego zapewniania udogodnień socjalnych w głównych portach w celu uniknięcia niepotrzebnego powielania tych obiektów;
- c) organizację międzynarodowych zawodów sportowych i zachęcanie marynarzy do aktywności sportowej; oraz
- d) organizację międzynarodowych seminariów na temat potrzeb socjalnych marynarzy i ich zaspokajania na morzu i w porcie.

Wytyczna B4.4.2 – Udogodnienia służące zdrowiu i dobremu samopoczuciu znajdujące się w portach

1. Każdy Członek powinien zapewnić lub zagwarantować zapewnienie takich obiektów socjalnych, jakie będą potrzebne, w odpowiednich portach kraju.

2. Udogodnienia socjalne powinny zostać zapewnione, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką, przez jeden lub więcej następujących podmiotów:

- a) publiczne urzędy;
- b) zainteresowane organizacje armatorów i marynarzy na mocy układów zbiorowych pracy lub innych porozumień; oraz
- c) organizacje wolontariackie.

3. W portach powinny zostać założone lub rozwinięte niezbędne udogodnienia socjalne i rekreacyjne. Powinny się do nich zaliczać:

- a) pomieszczenia do spotkań i rekreacji odpowiednio do potrzeb;
- b) obiekty sportowe i obiekty otwarte, które mogą być wykorzystane do organizacji zawodów;
- c) obiekty edukacyjne; oraz
- d) tam gdzie to właściwe, obiekty umożliwiające odbywanie praktyk religijnych i uzyskiwanie porad osobistych.

4. Wspomniane obiekty i pomieszczenia można zapewnić marynarzom poprzez udostępnienie dla celów zaspokojenia ich potrzeb obiektów i pomieszczeń przeznaczonych do bardziej ogólnej użytku.

5. W przypadku, gdy wielu marynarzy o różnych narodowościach potrzebuje takich obiektów jak hotele, kluby i obiekty sportowe w konkretnym porcie, właściwe władze lub organizacje z krajów pochodzenia marynarzy i państw bandery, jak również zainteresowane międzynarodowe stowarzyszenia, powinny się konsultować i współpracować z właściwymi władzami i organizacjami z kraju, w którym umiejscowiony jest port i ze sobą z myślą o połączeniu zasobów i uniknięciu niepotrzebnego powielania.

6. Tam, gdzie istnieje taka potrzeba powinny być dostępne dla marynarzy hotele i schroniska. Powinny one zapewniać udogodnienia na poziomie zapewnionym w dobrej klasy hotelach i powinny być, tam gdzie to możliwe, umiejscowione w dobrej okolicy z dala od doków. Takie hotele lub schroniska powinny podlegać odpowiedniemu nadzorowi, a wysokość opłat powinna być na rozsądnym poziomie i, tam gdzie to konieczne i możliwe, powinno być zapewnione zakwaterowanie dla rodzin marynarzy.

7. Wspomniane obiekty zapewniające zakwaterowanie powinny być otwarte dla wszystkich marynarzy, niezależnie od ich narodowości, rasy, koloru skóry, płci, religii, poglądów politycznych lub pochodzenia społecznego i niezależnie od państwa bandery statku, na którym są zatrudnieni lub zaangażowani do pracy. Bez naruszania niniejszej zasady może się okazać konieczne zapewnienie w pewnych portach kilku rodzajów obiektów o porównywalnym standardzie, ale przystosowanych do zwyczajów i potrzeb różnych grup marynarzy.

8. Powinny zostać podjęte kroki w celu zagwarantowania, że w obiektach świadczących marynarzom usługi służące ich zdrowiu i dobremu samopoczuciu pracować będą osoby do tego celu technicznie kompetentne.

Wytyczna B4.4.3 – Rady do spraw udogodnień socjalnych

1. Powinny być ustanowione rady do spraw udogodnień socjalnych na poziomie portu, regionalnym lub krajowym, w zależności od potrzeb. Do ich funkcji powinno zaliczać się:

- a) kontrolę w zakresie adekwatności do potrzeb istniejących obiektów socjalnych i monitorowanie zapotrzebowania na dostarczenie dodatkowych obiektów lub wycofanie z użycia istniejących; oraz
- b) pomoc i poradę dla tych, którzy są odpowiedzialni za zapewnianie obiektów socjalnych i ich koordynację.

2. Rady do spraw udogodnień socjalnych marynarzy powinny mieć wśród swoich członków reprezentantów organizacji armatorów i marynarzy, właściwe władze i, tam gdzie to właściwe, organizacje wolontariackie i organizacje zajmujące się kwestiami socjalnymi.

3. W pracy rad do spraw udogodnień socjalnych działających na poziomie portu, regionalnym i krajowym, powinni, zgodnie z prawami krajowymi i przepisami, uczestniczyć konsule krajów posiadających flotę morską i lokalni przedstawiciele zagranicznych rad do spraw udogodnień socjalnych.

Wytyczna B4.4.4 – Finansowanie udogodnień socjalnych

1. Zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką wsparcie finansowe dla udogodnień socjalnych powinno pochodzić z jednego lub większej liczby spośród następujących źródeł:

- a) dotacje z funduszy publicznych;
- b) cła i inne należności związane z działalnością morską;
- c) dobrowolne wpłaty od armatorów, marynarzy lub ich organizacji; oraz
- d) dobrowolne wpłaty z innych źródeł.

2. Tam gdzie nakładane są podatki i inne obciążenia służące sfinansowaniu usług socjalnych powinny być one wykorzystane tylko do celów, dla których są pobierane.

Wytyczna B.4.4.5 – Rozpowszechnianie informacji i udogodnienia

1. Powinno się rozpowszechniać wśród marynarzy informacje na temat obiektów przeznaczonych do powszechnego użytku umiejscowionych w portach, szczególnie obiektów stanowiących element sieci transportowej, socjalnych, rozrywkowych i edukacyjnych oraz miejsc kultu, jak również obiektów przeznaczonych szczególnie dla marynarzy.

2. Powinny być dostępne odpowiednie środki transportu po umiarkowanych cenach i w rozsądnych godzinach w celu umożliwienia marynarzom dotarcia do obszarów miejskich z dogodnych lokalizacji w porcie.

3. Właściwa władza powinna podjąć wszelkie odpowiednie kroki w celu powiadomienia armatorów i marynarzy przybywających do portu o wszelkich specjalnych prawach i opłatach celnych, których niewypełnienie może zagrozić ich wolności.

4. Właściwa władza powinna zapewnić na obszarach portowych i drogach dostępu odpowiednie oświetlenie, oznakowanie i regularne patrole dla ochrony marynarzy.

Wytyczna B4.4.6 – Marynarze w porcie zagranicznym

1. W celu ochrony marynarzy przebywających w portach zagranicznych powinny być podjęte kroki ułatwiające:

- a) dostęp do konsulów państwa narodowości i państwa zamieszkania marynarzy; oraz
- b) efektywną współpracę pomiędzy konsulami i lokalnymi lub krajowymi władzami.

2. Marynarze zatrzymani przez władze w porcie zagranicznym powinni zostać bezzwłocznie poddani odpowiednim procedurom prawnym i powinna im być zapewniona odpowiednia ochrona konsularna.

3. Jeśli marynarz zostaje z jakiegoś powodu zatrzymany przez władze na terytorium Członka, właściwa władza powinna, jeśli marynarz o to poprosi, natychmiast poinformować o tym fakcie państwo bandery i państwo narodowości marynarza. Właściwa władza powinna bezzwłocznie poinformować marynarza o możliwości złożenia takiej prośby. Państwo narodowości marynarza powinno bezzwłocznie powiadomić najbliższych marynarza. Właściwa władza powinna zezwolić urzędnikom konsularnym tych państw na natychmiastowy kontakt osobisty z marynarzem i regularne wizyty przez cały czas przebywania marynarza w areszcie.

4. Każdy Członek powinien podjąć kroki, gdy jest konieczne, w celu zapewnienia marynarzom ochrony przed agresją i innymi niezgodnymi z prawem działaniami w czasie gdy statki przebywają na jego wodach terytorialnych, a szczególnie na wejściach do portu.

5. Powinny być poczynione wszelkie wysiłki przez osoby odpowiedzialne za tę kwestię w porcie i na statku w celu ułatwienia marynarzom uzyskania urlopu tak szybko jak to możliwe po zawinięciu statku do portu.

Prawidło 4.5 – Zabezpieczenie społeczne

Cel: Zapewnienie, że podjęte zostaną kroki w celu zapewnienia marynarzom dostępu do zabezpieczenia społecznego

1. Każdy Członek zapewni, że marynarze i, w zakresie określonym przez prawo krajowe, osoby będące na ich utrzymaniu, posiadać będą dostęp do zabezpieczenia społecznego zgodnie z Kodeksem, jednakże bez szkody dla wszelkich bardziej korzystnych warunków wspomnianych w ustępie 8 artykułu 19 Konstytucji.

2. Każdy Członek podejmie kroki, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, samodzielnie lub w ramach współpracy międzynarodowej, w celu osiągnięcia jak najbardziej kompleksowego zabezpieczenia społecznego dla marynarzy.

3. Każdy Członek zagwarantuje, że marynarze podlegający prawodawstwu socjalnemu i, w zakresie określonym przez krajowe prawo, osoby będące na ich utrzymaniu, upoważnieni będą do świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego nie mniej korzystnych niż oferowane pracownikom na lądzie.

Norma A4.5 – Zabezpieczenie społeczne

1. Rodzaje świadczeń, które powinny być uwzględnione z myślą o osiągnięciu pełnej ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego zgodnie z Prawidłem 4.5 to: opieka medyczna, zasiłki chorobowe, zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia emerytalne, świadczenia z tytułu wypadków przy pracy, zasiłki rodzinne, zasiłki macierzyńskie, świadczenia inwalidzkie i świadczenia z tytułu śmierci żywiciela rodziny, uzupełniające świadczenia określone w Prawidle 4.1 w zakresie opieki medycznej i 4.2 w zakresie obowiązków armatorów i w innych częściach niniejszej Konwencji.

2. Zabezpieczenia zapewniane przez każdego Członka zgodnie z Prawidłem 4.5 ustęp 1 będą, w czasie gdy dokonywana zostaje ratyfikacja, zawierać co najmniej trzy z dziewięciu świadczeń wymienionych w ustępie 1 niniejszej Normy.

3. Każdy Członek podejmie kroki zgodne z krajowymi uwarunkowaniami w celu zapewnienia komplementarnego zabezpieczenia społecznego wspomnianego w ustępie 1 niniejszej Normy wszystkim marynarzom mającym miejsce stałego zamieszkania na jego terytorium. Obowiązek ten może zostać spełniony, na przykład, poprzez odpowiednie dwustronne i wielostronne porozumienia lub systemy oparte na składkach. Wynikająca z tego ochrona nie będzie mniej korzystna niż oferowana osobom pracującym na lądzie na terytorium Członka.

4. Niezależnie od obowiązków określonych w ustępie 3 niniejszej Normy, Członkowie mogą określić, na drodze dwustronnych i wielostronnych porozumień oraz poprzez postanowienia podjęte w ramach regionalnych organizacji integracji gospodarczej, inne zasady dotyczące prawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego, któremu podlegają marynarze.

5. Do obowiązków każdego Członka wobec marynarzy na statkach podnoszących jego banderę będą zaliczać się obowiązki określone w Prawidłach 4.1 i 4.2 i związanych z nimi postanowieniach Kodeksu, jak również obowiązki wynikające z obowiązujących go postanowień prawa międzynarodowego.

6. Każdy Członek rozważy różne sposoby zapewnienia marynarzom, w zgodzie z krajowym prawem i praktyką, porównywalnych świadczeń w przypadku braku świadczeń wymienionych w ustępie 1 niniejszej Normy.

7. Ochrona określona w Prawidle 4.5 ustęp 1, może być zapewniona przez ustawodawstwo, prywatne programy, układy zbiorowe pracy lub kombinacje wspomnianych uregulowań.

8. W zakresie zgodnym z prawem krajowym i praktyką, Członkowie będą współpracować, poprzez dwustronne lub wielostronne umowy lub inne porozumienia, w celu zagwarantowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, zapewnianych przez programy oparte lub nie oparte na składkach, które marynarze uzyskali lub są w trakcie ich uzyskiwania, dotyczące wszystkich marynarzy niezależnie od ich miejsca zamieszkania.

9. Każdy Członek ustanowi sprawiedliwe i efektywne procedury rozstrzygnięcia sporów.

10. W czasie ratyfikacji każdy Członek wyszczególni rodzaje świadczeń, które zapewnione są zgodnie z ustępem 2 niniejszej Normy. Następnie będzie informował Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, gdy wprowadzona zostanie ochrona socjalna odnośnie do jednej lub większej liczby rodzajów świadczeń wymienionych w ustępie 1 niniejszej Normy. Dyrektor Generalny będzie prowadził rejestr tego rodzaju informacji i udostępniał je wszystkim zainteresowanym stronom.

11. Sprawozdania składane do Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z artykułem 22 Konstytucji, będą również zawierać informacje dotyczące podjętych kroków zgodnie z Prawidłem 4.5 ustęp 2, w celu rozszerzenia zabezpieczenia na inne rodzaje świadczeń.

Wytyczna B4.5 – Zabezpieczenie społeczne

1. Zabezpieczenie społeczne zapewnione w czasie ratyfikacji zgodnie z Normą A4.5 ustęp 2, powinno obejmować co najmniej takie rodzaje świadczeń jak opieka medyczna, zasiłki chorobowe i świadczenia z tytułu wypadków przy pracy.

2. W okolicznościach wspomnianych w Normie A4.5 ustęp 6, można zapewnić świadczenia poprzez ubezpieczenia, dwustronne lub wielostronne porozumienia lub inne skuteczne środki, biorąc pod uwagę postanowienia odpowiednich układów zbiorowych pracy. Tam gdzie podejmowane są takie kroki, marynarzom nimi objętym powinny być udzielane porady na temat środków, za pomocą których zapewniane będą różne rodzaje świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego.

3. W przypadku, gdy marynarze podlegają więcej niż jednemu krajowemu prawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego, zainteresowani Członkowie powinni współpracować w celu określenia na drodze obopólnego porozumienia, które prawodawstwo zastosować, biorąc pod uwagę takie czynniki jak poziom i rodzaj ochrony w ramach poszczególnych prawodawstw, które są bardziej korzystne dla zainteresowanego marynarza, jak też jego preferencje.

4. Procedury, które powinny zostać ustanowione zgodnie z Normą A4.5 ustęp 9, powinny być zaprojektowane w taki sposób, by objąć wszelkie spory wynikające z roszczeń zainteresowanych marynarzy, niezależnie od rodzaju tych procedur.

5. Każdy Członek, który ma na statkach podnoszących jego banderę zatrudnionych marynarzy będących jego obywatelami lub/i nie będących jego obywatelami powinien zapewnić zabezpieczenie społeczne zgodnie z Konwencją i okresowo kontrolować rodzaje świadczeń wymienione w Normie A4.5 ustęp 1, z myślą o zidentyfikowaniu dodatkowych grup, które mogą być odpowiednie dla zainteresowanych marynarzy.

6. Umowy o pracę zawarte przez marynarzy powinny określać środki, za pomocą których zapewniane będą marynarzom przez armatora różne rodzaje świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego, jak również inne istotne informacje na temat środków pozostających w dyspozycji armatora, takich jak ustawowe potrącenia z wynagrodzeń marynarzy i wpłaty armatorów, które mogą zostać dokonane zgodnie z wymogami określonych upoważnionych instytucji zgodnie z krajowymi systemami zabezpieczenia społecznego.

7. Członek, którego banderę podnosi dany statek powinien, efektywnie sprawując jurysdykcję nad kwestiami socjalnymi, upewnić się, że wypełniane są obowiązki armatorów w zakresie zapewniania zabezpieczenia społecznego, włączając w to wymagane składki w systemie zabezpieczenia społecznego.

TYTUŁ 5. ZGODNOŚĆ I EGZEKWOWANIE

1. Prawidła zawarte w niniejszym Tytule określają obowiązki każdego Członka w zakresie pełnego wdrożenia i egzekwowania zasad i praw określonych w Artykułach niniejszej Konwencji, jak również poszczególne obowiązki określone w Tytułach 1, 2, 3 i 4.

2. Ustępy 3 i 4 Artykułu VI, które pozwalają na wdrożenie Części A Kodeksu poprzez zasadniczo równoważne przepisy, nie dotyczą Części A Kodeksu w niniejszym Tytule.

3. Zgodnie z ustępem 2 Artykułu VI każdy Członek wypełni obowiązki wynikające z Prawideł w sposób określony w korespondujących Normach Części A Kodeksu, uwzględniając korespondujące Wytyczne w Części B Kodeksu.

4. Postanowienia niniejszego Tytułu będą wdrażane z uwzględnieniem faktu, że marynarze i armatorzy, tak jak wszystkie inne osoby, są równi wobec prawa i przysługuje im równa ochrona ze strony prawa i nie będą dyskryminowani w dostępie do sądów, trybunałów lub innych mechanizmów rozstrzygania sporów. Postanowienia niniejszego Tytułu nie określają jurysdykcji prawnej ani właściwości terytorialnej sądów.

Prawidło 5.1 – Obowiązki Państwa bandery

Cel: Zapewnienie, że każdy Członek wypełni swoje obowiązki wynikające z niniejszej Konwencji w stosunku do statków podnoszących jego banderę

Prawidło 5.1.1 – Zasady ogólne

1. Każdy Członek odpowiedzialny jest za zapewnienie wypełnienia swych zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji na statkach podnoszących jego banderę.

2. Każdy Członek ustanowi efektywny system inspekcji i certyfikacji warunków pracy na morzu, zgodnie z Prawidłem 5.1.3 i 5.1.4, zapewniając, że warunki pracy i życia marynarzy na statkach podnoszących jego banderę spełniają i będą spełniać normy niniejszej Konwencji.

3. Ustanawiając skuteczny system inspekcji i certyfikacji warunków pracy na morzu Członek może, tam gdzie to właściwe, upoważnić instytucje publiczne lub inne organizacje (łącznie z instytucjami lub organizacjami innego Członka, jeśli ten wyrazi na to zgodę), które uważa za kompetentne i niezależne do przeprowadzenia inspekcji

i/lub wydania certyfikatów. We wszystkich przypadkach Członek będzie ponosił pełną odpowiedzialność za inspekcje i certyfikacje warunków pracy i życia marynarzy na statkach podnoszących jego banderę.

4. Morski certyfikat pracy, uzupełniony przez deklarację zgodności, będą stanowić dowód oparty na domniemaniu faktycznym, że Członek, którego banderę podnosi dany statek, przeprowadził na nim odpowiednie, inspekcje i że spełnione są wymagania niniejszej Konwencji odnośnie do warunków pracy i życia marynarzy w zakresie poświadczonym przez wspomniane dokumenty.

5. Informacje na temat systemu, o którym mowa w ustępie 2 niniejszego Prawidła, łącznie z metodami wykorzystywanymi do oceny jego efektywności, zostaną zawarte w sprawozdaniach Członka składanych do Międzynarodowego Biura Pracy zgodnie z artykułem 22 Konstytucji.

Norma A5.1.1 – Zasady ogólne

1. Każdy Członek ustanowi jasne cele i normy dotyczące administrowania systemami inspekcji i certyfikacji, jak również odpowiednie ogólne procedury oceny stopnia, w jakim te cele i normy są spełniane.

2. Każdy Członek będzie wymagał, by wszystkie statki podnoszące jego banderę posiadały na pokładzie kopię niniejszej Konwencji.

Wytyczna B5.1.1 – Zasady ogólne

1. Właściwa władza powinna podjąć odpowiednie działania w celu promowania efektywnej współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi i innymi organizacjami, wspomnianymi w Prawidłach 5.1.1 i 5.1.2, zainteresowanymi warunkami pracy i życia marynarzy na statkach.

2. W celu lepszego zagwarantowania współpracy pomiędzy inspektorami a właścicielami statków, marynarzami i organizacjami armatorów i marynarzy oraz utrzymania lub poprawy warunków pracy i życia marynarzy właściwa władza powinna regularnie konsultować się z przedstawicielami takich organizacji w sprawie najlepszych środków do osiągnięcia tych celów. Sposób przeprowadzania takich konsultacji powinien być określony przez właściwą władzę po konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy.

Prawidło 5.1.2 – Uprawnienia uznanych organizacji

1. Instytucje publiczne lub inne organizacje, o których mowa w ustępie 3 Prawidła 5.1.1 („uznane organizacje”) zostaną uznane przez właściwą władzę za spełniające wymagania Kodeksu w zakresie kompetencji i niezależności. Funkcje inspekcji lub certyfikacji, do których pełnienia uznane organizacje mogą zostać uprawnione, nie będą wykroczać poza zakres czynności wyraźnie wymienionych w Kodeksie jako wykonywane przez właściwą władzę lub uznaną organizację.

2. Sprawozdania wspomniane w ustępie 5 Prawidła 5.1.1 będą zawierać informacje dotyczące każdej uznanej organizacji, przyznany jej zakres uprawnień i działania podjęte przez Członka w celu zagwarantowania, że czynności, do przeprowadzenia których dana organizacja została uprawniona, wykonywane są całkowicie i skutecznie.

Norma A5.1.2 – Uprawnienia uznanych organizacji

1. W celu stwierdzenia, czy dana organizacja może uzyskać uprawnienia zgodnie z ustępem 1 Prawidła 5.1.2, właściwa władza sprawdzi jej kompetencje i niezależność i ustali, czy dana organizacja wykazała, w stopniu niezbędnym do wykonania czynności objętych uprawnieniami, że:

- a) dysponuje niezbędną wiedzą w zakresie istotnych aspektów niniejszej Konwencji oraz odpowiednią wiedzą na temat funkcjonowania statków, w tym na temat minimalnych kwalifikacji potrzebnych do pracy na statku, warunków zatrudnienia, zakwaterowania, zaplecza rekreacyjnego, przyrządzania posiłków, zapobiegania wypadkom, ochrony zdrowia, opieki medycznej, obiektów i usług socjalnych oraz ochrony socjalnej;
- b) posiada zdolność do podtrzymywania i aktualizowania wiedzy i kompetencji swego personelu;
- c) posiada niezbędną wiedzę na temat wymagań niniejszej Konwencji jak również stosownego prawa krajowego i istotnych międzynarodowych aktów prawnych; oraz
- d) posiada odpowiednią wielkość, struktury, doświadczenie i potencjał do rodzaju i stopnia uzyskanych uprawnień.

2. Wszelkie przyznane uprawnienia dotyczące przeprowadzania inspekcji będą uprawniać daną organizację, co najmniej, do domagania się naprawy zidentyfikowanych nieprawidłowości w zakresie warunków pracy i życia marynarzy, i do prowadzenia inspekcji w tym względzie na wniosek państwa portu.

3. Każdy Członek ustanowi:

- a) system gwarantujący rzetelność pracy wykonywanej przez uznane organizacje, co oznacza również zapewnienie informacji na temat mającego zastosowanie prawa krajowego i istotnych międzynarodowych aktów prawnych; oraz
- b) procedury komunikacji z takimi organizacjami i kontroli nad ich funkcjonowaniem.

4. Każdy Członek dostarczy Międzynarodowemu Biuru Pracy aktualną listę uznanych organizacji uprawnionych do działania w jego imieniu i będzie tę listę aktualizować. Na liście tej będą wyszczególnione funkcje, które uznane organizacje uprawnione są wykonywać. Biuro uczyni tę listę publicznie dostępną.

Wytyczna B5.1.2 – Uprawnienia uznanych organizacji

1. Organizacja ubiegająca się o przyznanie uprawnień powinna wykazać techniczną, administracyjną i menedżerską kompetencję i zdolność do świadczenia na czas usług o wystarczającej jakości.

2. Oceniając potencjał organizacji, właściwa władza powinna ustalić czy organizacja:

- a) posiada odpowiedni personel techniczny, zarządzający i pomocniczy;
- b) posiada wystarczająco wykwalifikowany personel do świadczenia wymaganych usług na odpowiednim obszarze geograficznym;
- c) wykazała zdolność do świadczenia na czas usług o wystarczającej jakości; oraz
- d) jest niezależna i odpowiedzialna za swe działania.

3. Właściwa władza powinna zawrzeć pisemną umowę z każdą organizacją, którą uzna za odpowiednią do uzyskania uprawnień. Umowa powinna zawierać następujące elementy:

- a) zakres zastosowania;
- b) cel;
- c) warunki ogólne;
- d) wykonywanie funkcji związanych z uprawnieniami;
- e) podstawę prawną funkcji związanych z uprawnieniami;
- f) składanie sprawozdań właściwej władzy;
- g) specyfikację uprawnień przyznanych uznanej organizacji przez właściwą władzę; oraz
- h) nadzór właściwej władzy nad czynnościami delegowanymi do uznanej organizacji.

4. Każdy Członek będzie wymagał od uznanych organizacji stworzenia systemu kwalifikacji personelu przez nie zatrudnionego do pełnienia funkcji inspektorów w celu zagwarantowania aktualizacji ich wiedzy i umiejętności.

5. Każdy Członek będzie wymagał od uznanych organizacji prowadzenia rejestrów usług przez nie wykonywanych, które pozwolą im wykazać osiągnięcie wymaganych standardów w zakresie świadczonych usług.

6. Ustanawiając procedury nadzoru wspomniane w Normie A5.1.2 ustęp 3(b), każdy Członek powinien wziąć pod uwagę Wytyczne w sprawie uprawnień organizacji działających w imieniu administracji przyjęte w ramach Międzynarodowej Organizacji Morskiej.

Prawidło 5.1.3 – Morski certyfikat pracy i deklaracja zgodności

1. Niniejsze Prawidło stosuje się wobec statków:

- a) tonażu brutto 500 ton lub więcej, pływających w rejsach międzynarodowych; oraz
- b) tonażu brutto 500 ton lub więcej, podnoszących banderę danego Członka i operujących z portu, lub między portami, w innym kraju.

Dla celów niniejszego Prawidła, „podróż międzynarodowa” oznacza podróż z danego kraju do portu położonego w innym kraju.

2. Na wniosek armatora skierowany do danego Członka niniejsze Prawidło stosuje się również wobec każdego statku podnoszącego banderę danego Członka i nie objętego ustępem 1 niniejszego Prawidła.

3. Każdy Członek będzie wymagał od statków podnoszących jego banderę posiadania morskiego certyfikatu pracy zaświadczonego, że warunki pracy i życia marynarzy na statku, włączając w to środki służące zapewnieniu zgodności, które będą zawarte w deklaracji zgodności wspomnianej w ustępie 4 niniejszego Prawidła, zostały poddane inspekcji i spełniają wymagania ustawodawstwa krajowego lub innych środków służących realizacji postanowień niniejszej Konwencji.

4. Każdy Członek będzie wymagał od statków podnoszących jego banderę posiadania deklaracji zgodności określającej krajowe wymagania służące realizacji niniejszej Konwencji w zakresie warunków pracy i życia marynarzy i wymieniającej środki po-

dejmowane przez armatorów w celu zagwarantowania zgodności ze wspomnianymi wymogami na pokładzie danego statku lub statków.

5. Morski certyfikat pracy i deklaracja zgodności będą zgodne z modelem określonym w Kodeksie.

6. Jeśli właściwa władza działająca na terytorium Członka lub uznana organizacja uprawniona do tego celu potwierdzi w drodze inspekcji, że statek podnoszący banderę Członka spełnił lub nadal spełnia normy niniejszej Konwencji, wyda lub odnowi morski certyfikat pracy poświadczający ten fakt i będzie utrzymywać publicznie dostępny zapis tego certyfikatu.

7. Szczegółowe wymagania morskiego certyfikatu pracy i deklaracji zgodności, włączając w to listę spraw, które muszą zostać poddane inspekcji i zatwierdzone, wymienione są w Części A Kodeksu.

Norma A5.1.3 – Morski certyfikat pracy i deklaracja zgodności

1. Dany statek otrzyma morski certyfikat pracy od właściwej władzy lub uznanej organizacji odpowiednio uprawnionej do tego celu, na okres który nie przekroczy pięciu lat. Lista spraw, które muszą zostać objęte inspekcją zanim zostanie wydany morski certyfikat pracy w celu potwierdzenia, że przestrzegane jest prawo krajowe lub wdrażane inne środki służące spełnieniu wymagań niniejszej Konwencji odnoszące się do warunków pracy i życia marynarzy, znajduje się w Załączniku A5–I.

2. Ważność morskiego certyfikatu będzie podlegać inspekcji przeprowadzanej w okresie jego obowiązywania przez właściwą władzę lub uznaną organizację odpowiednio do tego celu uprawnioną w celu zagwarantowania zgodności z krajowymi wymogami służącymi realizacji postanowień niniejszej Konwencji. Jeśli przeprowadzana jest tylko jedna inspekcja, a okres obowiązywania certyfikatu wynosi pięć lat, nastąpi ona pomiędzy drugą i trzecią rocznicową datą obowiązywania certyfikatu. Rocznicowa data oznacza dzień i miesiąc każdego roku, który będzie korespondował z datą wygaśnięcia morskiego certyfikatu pracy. Zakres i dogłębność inspekcji przeprowadzanej w okresie obowiązywania certyfikatu będą takie same jak w przypadku inspekcji w celu jego odnowienia. Jeśli inspekcja przyniesie zadowalające rezultaty ważność certyfikatu zostanie potwierdzona.

3. Niezależnie od ustępu 1 niniejszej Normy, gdy inspekcja przeprowadzana w celu odnowienia certyfikatu zostanie zakończona w okresie 3 miesięcy przed wygaśnięciem istniejącego morskiego certyfikatu pracy, nowy morski certyfikat pracy będzie obowiązywać od daty zakończenia inspekcji przez okres nie przekraczający pięciu lat od daty wygaśnięcia istniejącego certyfikatu.

4. Gdy inspekcja przeprowadzana w celu odnowienia morskiego certyfikatu pracy zostanie zakończona na więcej niż trzy miesiące przed datą wygaśnięcia istniejącego certyfikatu, nowy morski certyfikat pracy będzie ważny przez okres nie przekraczający pięciu lat, począwszy od daty zakończenia inspekcji.

5. Tymczasowy morski certyfikat pracy może zostać wydany:

- a) nowym statkom przybywającym na miejsce odbioru;
- b) gdy statek zmienia banderę; albo
- c) gdy armator przejmuje odpowiedzialność za nowy statek.

6. Tymczasowy morski certyfikat pracy może zostać wydany na okres nie przekraczający sześciu miesięcy przez właściwą władzę lub uznaną organizację odpowiednio uprawnioną do tego celu.

7. Tymczasowy morski certyfikat pracy może zostać wydany po upewnieniu się, że:

- a) przeprowadzona została inspekcja, w zakresie w jakim jest to rozsądne i praktyczne, w sprawach wymienionych w Załączniku A5-I, uwzględniając weryfikację elementów w punktach b), c) i d) niniejszego ustępu;
- b) armator wykazał właściwej władzy lub uznanej organizacji, że na statku stosowane są odpowiednie procedury w celu spełnienia wymagań niniejszej Konwencji;
- c) kapitan statku zna wymagania niniejszej Konwencji i obowiązki związane z wdrożeniem; oraz
- d) właściwej władzy lub uznanej organizacji zostały przekazane odpowiednie informacje w celu stworzenia deklaracji zgodności.

8. Przed datą wygaśnięcia tymczasowego certyfikatu zostanie przeprowadzona pełna inspekcja zgodnie z ustępem 1 niniejszej Normy w celu umożliwienia wydania morskiego certyfikatu pracy na pełny okres. Nie może zostać wydany kolejny tymczasowy certyfikat po zakończeniu okresu sześciu miesięcy, o którym mowa w ustępie 6 niniejszej Normy. Nie ma konieczności wydawania deklaracji zgodności na okres obowiązywania tymczasowego certyfikatu.

9. Morski certyfikat pracy, tymczasowy morski certyfikat pracy i deklaracja zgodności zostaną sporządzone w formie zgodnej ze wzorami zawartymi w Załączniku A5-II.

10. Deklaracja zgodności będzie załączona do morskiego certyfikatu pracy. Będzie się składać z dwóch części:

- a) Część I zostanie sporządzona przez właściwą władzę, która:
 - i) określi listę spraw podlegających inspekcji zgodnie z ustępem 1 niniejszej Normy;
 - ii) określi krajowe wymagania służące wprowadzeniu w życie postanowień niniejszej Konwencji poprzez stworzenie odniesienia do właściwych przepisów krajowych jak również, w zakresie w jakim jest to konieczne, zwięzłe informacje na temat treści krajowych wymagań;
 - iii) wskaże określone w prawie krajowym wymagania specyficzne dla danego typu statku;
 - iv) będzie rejestrować wszelkie zasadniczo równoważne postanowienia przyjęte w związku z ustępem 3 Artykułu VI; oraz
 - v) jasno określi wszystkie zwolnienia przyznane przez właściwą władzę zgodnie z Tytułem 3; oraz
- b) Część II zostanie sporządzona przez armatora i będzie określać środki przyjęte w celu zagwarantowania nieustającej zgodności z krajowymi wymogami w okresie pomiędzy inspekcjami i proponowane środki w celu zagwarantowania ciągłej poprawy.

Właściwa władza lub uznana organizacja odpowiednio do tego celu uprawniona przeprowadzi certyfikację Części II i wyda deklarację zgodności.

11. Zostanie wykonany zapis wyników wszystkich kolejnych inspekcji lub innych weryfikacji przeprowadzanych w odniesieniu do danego statku wraz z wszelkimi stwierdzonymi nieprawidłowościami i datami stwierdzenia usunięcia nieprawidłowości. Ten zapis, wraz z jego anglojęzyczną wersją, jeśli nie został wykonany po angielsku, będzie, zgodnie z prawem krajowym, umieszczony w deklaracji zgodności lub do niej załączony lub udostępniony w inny sposób marynarzom, inspektorom państwa bandery, uprawnionym urzędnikom w państwach portu oraz przedstawicielom armatorów i marynarzy.

12. Na statku będzie znajdować się aktualnie ważny morski certyfikat pracy wraz z deklaracją zgodności, również w wersji anglojęzycznej, jeśli nie został sporządzony po angielsku, a jego kopia będzie wywieszona w dobrze widocznym i dostępnym dla marynarzy miejscu. Jego kopia będzie również, na ich wniosek, udostępniana zgodnie z krajowymi prawami i przepisami marynarzom, inspektorom Państwa bandery, uprawnionym funkcjonariuszom w państwach portu oraz przedstawicielom armatorów i marynarzy.

13. Zawarty w ustępach 11 i 12 niniejszej Normy wymóg posiadania tłumaczenia na język angielski nie ma zastosowania w przypadku statków nie odbywających podróży międzynarodowych.

14. Certyfikat wydany zgodnie z ustępem 1 do 5 niniejszej Normy traci ważność w jednym z następujących przypadków:

- a) jeśli właściwe inspekcje nie zostały zakończone w okresach określonych w ustępie 2 niniejszej Normy;
- b) jeśli nie została potwierdzona ważność certyfikatu zgodnie z ustępem 2 niniejszej Normy;
- c) jeśli statek zmienia banderę;
- d) jeśli armator przestaje ponosić odpowiedzialność za statek; oraz
- e) gdy zostaną poczynione znaczące zmiany w konstrukcji lub wyposażeniu określonym w Tytule 3.

15. W sytuacji wspomnianej w ustępie 14 c), d) lub e) niniejszej Normy, nowy certyfikat zostanie wydany tylko wtedy, gdy właściwa władza lub uznana organizacja wydająca nowy certyfikat upewni się, że statek spełnia wymagania niniejszej Normy.

16. Właściwa władza lub uznana organizacja odpowiednio do tego celu upoważniona przez Państwo bandery unieważni morski certyfikat pracy, jeśli będą istnieć dowody, że dany statek nie spełnia wymagań niniejszej Konwencji i nie zostały podjęte żadne środki naprawcze.

17. Rozważając, czy morski certyfikat pracy powinien zostać unieważniony zgodnie z ustępem 16 niniejszej Normy, właściwa władza lub uznana organizacja wezmą pod uwagę powagę lub częstotliwość występowania nieprawidłowości.

Wytyczna B5.1.3 – Morski certyfikat pracy i deklaracja zgodności

1. Krajowe wymagania przedstawione w Części I deklaracji zgodności powinny zawierać lub występować łącznie z odniesieniami do przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i życia marynarzy w każdej ze spraw wymienionych w Załączniku A5-I. Tam gdzie prawodawstwo krajowe jest w pełni zgodne z wymogami określonymi

w niniejszej Konwencji samo odniesienie może w pełni wystarczyć. Tam gdzie postanowienie Konwencji realizowane jest za pomocą środka zasadniczo równoważnego jak określa Artykuł VI ustęp 3, przepis ten powinien zostać wskazany wraz ze zwięzłym wyjaśnieniem. Jeśli właściwa władza przyznaje zwolnienia zgodnie z postanowieniami Tytułu 3, powinny zostać jasno wskazane konkretne postanowienia lub postanowienie.

2. Środki wspomniane w Części II deklaracji zgodności, sporządzonej przez armatora, powinny, w szczególności, wskazywać kiedy nastąpi weryfikacja ciągłości trwania zgodności z konkretnymi wymogami krajowymi, osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie weryfikacji, zapisy, których należy dokonać, jak też procedury, które należy zastosować, gdy stwierdzony zostanie brak zgodności. Część II może przyjąć wiele form. Może odnosić się do innej bardziej kompleksowej dokumentacji obejmującej politykę i procedury odnoszące się do innych aspektów sektora morskiego, na przykład dokumentów wymaganych przez Międzynarodowy Kodeks Bezpiecznego Zarządzania Statkiem (Kodeks ISM) lub informacji wymaganych przez Prawidło 5 Konwencji SOLAS, Rozdział XI-1 dotyczący ciągłego skrótego zapisu historii statku.

3. Środki podejmowane w celu zapewnienia trwałej zgodności powinny zawierać ogólne międzynarodowe wymagania dotyczące zaznajamiania się armatora i kapitana z najnowszymi osiągnięciami technologicznymi i naukowymi w zakresie projektowania stanowisk pracy, uwzględniając niebezpieczeństwa pracy marynarza, oraz informowania o tych osiągnięciach przedstawicieli marynarzy, gwarantując w ten sposób lepszy poziom ochrony warunków pracy i życia marynarzy na statku.

4. Deklaracja zgodności powinna, przede wszystkim, sporządzona być w sposób przejrzysty, aby pomóc zainteresowanym osobom, takim jak inspektorzy państwa bandery, uprawnieni urzędnicy w państwach portu i marynarze, w sprawdzeniu, czy wymagania są odpowiednio spełniane.

5. Przykład tego rodzaju informacji, które mogą być zawarte w deklaracji zgodności podany jest w Załączniku B5-I.

6. Gdy statek zmienia banderę, jak wskazuje Norma A5.1.3 ustęp 14(c), i gdy oba zainteresowane państwa ratyfikowały niniejszą Konwencję, Członek którego banderę statek dotychczas podnosił powinien, tak szybko jak to możliwe, przekazać właściwej władzy działającej na terytorium drugiego Członka kopie morskiego certyfikatu pracy i deklaracji zgodności danego statku przed zmianą bandery i, jeśli ma to zastosowanie, kopie odpowiednich sprawozdań inspekcyjnych, jeśli właściwa władza sobie tego zażyczy, w ciągu trzech miesięcy od daty zmiany bandery.

Prawidło 5.1.4 – Inspekcje i egzekwowanie

1. Każdy Członek upewni się, poprzez efektywny i skoordynowany system regularnych inspekcji, monitorowania i innych środków kontroli, że statki podnoszące jego banderę przestrzegają wymagań niniejszej Konwencji wdrożonych do ustawodawstwa krajowego.

2. Szczegółowe wymagania dotyczące systemu inspekcji i egzekwowania wspomniane w ustępie 1 niniejszego Prawidła określone są w Części A Kodeksu.

Norma A5.1.4 – Inspekcje i egzekwowanie

1. Każdy Członek będzie posiadał system inspekcji warunków pracy i życia marynarzy na statkach, które podnoszą jego banderę, zawierający weryfikację, czy wdrażane

są środki dotyczące pracy i życia wymienione w deklaracji zgodności i czy spełniane są wymagania niniejszej Konwencji.

2. Właściwa władza wyznaczy wystarczającą liczbę wykwalifikowanych inspektorów w celu wypełnienia swych obowiązków określonych w ustępie 1 niniejszej Normy. Jeśli do przeprowadzania inspekcji uprawniono uznane organizacje, Członek będzie wymagał, by personel przeprowadzający inspekcję był wykwalifikowany do podjęcia się tego zadania i przyzna mu w tym celu odpowiednie uprawnienia.

3. Przyjęte zostaną odpowiednie przepisy gwarantujące, że inspektorzy posiadają konieczne lub pożądane wykszolenie, kompetencje, zakres działania, uprawnienia, status i niezależność, umożliwiające im przeprowadzenie weryfikacji i zagwarantowanie zgodności wspomnianej w ustępie 1 niniejszej Normy.

4. Inspekcje będą przeprowadzane w odstępach czasowych wymaganych w Normie A5.1.3, jeśli ma to zastosowanie. Odstęp czasowy pomiędzy inspekcjami nie może w żadnym wypadku przekroczyć trzech lat.

5. Jeśli Członek otrzyma skargę, której nie uzna za ewidentnie nieuzasadnioną lub wejdzie w posiadanie dowodu, że statek, który podnosi jego banderę nie spełnia wymagań niniejszej Konwencji, lub że istnieją poważne nieprawidłowości we wdrażaniu środków wymienionych w deklaracji zgodności, Członek podejmie kroki konieczne do zbadania sprawy i zagwarantowania, że podjęte zostały działania w celu naprawienia nieprawidłowości.

6. Każdy Członek ustanowi i będzie skutecznie egzekwował zasady gwarantujące, że inspektorzy posiadają status i warunki służby umożliwiające im zachowanie niezależności od zmian rządów i niewłaściwych wpływów zewnętrznych.

7. Inspektorzy, zaopatrzeni w jasne wytyczne dotyczące ich zadań i wyposażeni w stosowne dokumenty, będą uprawnieni do:

- a) wejścia na statek podnoszący banderę Członka;
- b) przeprowadzenia badań, testów lub wywiadów, które mogą uznać za konieczne w celu upewnienia się, że normy są ściśle przestrzegane; oraz
- c) domagania się naprawy nieprawidłowości i, jeśli mają powody uważać, że nieprawidłowości stanowią poważne naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy) lub stwarzają znaczące zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa marynarzy, zabronienia statkowi opuszczenia portu, dopóki nie zostaną podjęte konieczne działania.

8. Wszelkie działania wynikające z realizacji uprawnień określonych w ustępie 7 c) niniejszej Normy będą podlegać prawu do apelacji w sądzie lub organie administracji.

9. Inspektorzy będą mogli, według własnego uznania, udzielić porady zamiast wszczęcia postępowania lub zalecić postępowania w przypadkach, gdy nie występuje wyraźne naruszenie wymagań niniejszej Konwencji, które stwarzałyby zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa marynarzy i gdy nie pojawiały się wcześniej podobne naruszenia.

10. Inspektorzy będą zachowywać poufność w odniesieniu do źródeł zażaleń lub skarg dotyczących rzekomych zagrożeń lub nieprawidłowości w zakresie warunków pracy lub życia marynarzy lub naruszenia aktów ustawowych i wykonawczych i nie

dadzą w żaden sposób do zrozumienia armatorowi, jego przedstawicielowi lub operatorowi statku, że inspekcja została przeprowadzona na skutek otrzymania zażalenia lub skargi.

11. Inspektorom nie zostaną powierzone obowiązki, które mogłyby, z powodu swej liczby lub charakteru, przeszkadzać w efektywnym przeprowadzeniu inspekcji lub w jakikolwiek sposób naruszać ich uprawnienia lub bezstronność w relacjach z armatorem, marynarzami lub innymi zainteresowanymi stronami. W szczególności inspektorom zabrania się:

- a) posiadania jakichkolwiek bezpośrednich lub pośrednich związków z działaniami, wobec których przeprowadzają inspekcję; oraz
- b) pod groźbą odpowiednich sankcji i środków dyscyplinarnych ujawniania, nawet po opuszczeniu służby, jakichkolwiek sekretów handlowych lub poufnych informacji na temat pracy na statku, lub informacji o charakterze osobistym, które mogą znaleźć się w ich posiadaniu w trakcie pełnienia obowiązków.

12. Inspektorzy przedłożą sprawozdanie z każdej inspekcji właściwej władzy. Jeden egzemplarz sprawozdania w języku angielskim lub roboczym języku używanym na statku zostanie przekazany kapitanowi statku, a kolejny egzemplarz zostanie umieszczony na tablicy ogłoszeń na statku do wiadomości marynarzy i, na ich wnioszek, przekazany ich przedstawicielom.

13. Właściwa władza na terytorium każdego Członka będzie posiadała zapisy inspekcji warunków pracy i życia marynarzy na statkach podnoszących jego banderę. Będzie też publikować coroczne sprawozdanie na temat działań inspekcyjnych, w rozsądnym czasie, nie przekraczającym sześciu miesięcy, po końcu roku.

14. W przypadku śledztwa wynikającego z poważnego wypadku, sprawozdanie zostanie przekazane właściwej władzy tak szybko jak to możliwe, lecz nie później niż miesiąc po zakończeniu śledztwa.

15. Gdy przeprowadzana jest inspekcja lub wdrażane środki wynikające z realizacji niniejszej Normy, podjęte zostaną wszelkie wysiłki w celu uniknięcia niepotrzebnego zatrzymania lub przestoju statku.

16. Zgodnie z prawem krajowym wypłacane będzie odszkodowanie za wszelkie straty poniesione na skutek niewłaściwego wykonywania przez inspektorów swoich funkcji. W każdym przypadku ciężar dowodu spoczywa na stronie skarżącej.

17. Każdy Członek wprowadzi i będzie skutecznie egzekwować odpowiednie kary i inne środki naprawcze w przypadku naruszenia wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy) i utrudniania inspektorom wykonywania ich obowiązków.

Wytuczna B5.1.4 – Inspekcje i egzekwowanie

1. Właściwa władza lub inna instytucja całkowicie lub częściowo zaangażowana w przeprowadzanie inspekcji warunków pracy i życia marynarzy powinna posiadać niezbędne środki do pełnienia swych funkcji. W szczególności:

- a) każdy Członek powinien wdrożyć niezbędne środki, aby odpowiednio wykwalifikowani eksperci techniczni i specjaliści mogli zostać powołani, gdy zajdzie taka potrzeba, do pomocy inspektorom; oraz

b) inspektorom należy zapewnić wygodnie usytuowane kwatery, sprzęt i środki transportu odpowiednie do skutecznego wykonywania obowiązków.

2. Właściwa władza powinna opracować politykę w zakresie zgodności i egzekwowania w celu zapewnienia spójności działań, a także zapewniać inne wskazówki dla działań inspekcyjnych i egzekucyjnych związanych z niniejszą Konwencją. Egzemplarze programu działań w zakresie takiej polityki powinny być dostarczone wszystkim inspektorom i urzędnikom odpowiedzialnym za egzekwowanie prawa oraz udostępnione społeczeństwu, armatorom i marynarzom.

3. Właściwa władza powinna ustanowić proste procedury umożliwiające poufne pozyskiwanie informacji dotyczących możliwych naruszeń wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy) dostarczonych przez marynarzy bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli marynarzy i pozwalające inspektorom szybko przeprowadzać dochodzenia, w tym:

- a) umożliwienie kapitanom, marynarzom lub reprezentantom marynarzy złożenie wniosku o inspekcję, gdy uznają to za niezbędne; oraz
- b) dostarczenie armatorom i marynarzom oraz ich organizacjom informacji i porad na temat najbardziej efektywnych sposobów stosowania się do wymagań niniejszej Konwencji i zapewnienia ciągłej poprawy warunków pracy i życia marynarzy na statku.

4. Inspektorzy powinni być w pełni wyszkoleni i ich liczba powinna być wystarczająca do zapewnienia skutecznego wypełniania obowiązków, z odpowiednim uwzględnieniem:

- a) wagi obowiązków, a szczególnie liczby, natury i rozmiaru statków poddanych inspekcji oraz liczby i złożoności przepisów prawnych, które mają zostać wyegzekwowane;
- b) środków, którymi dysponują inspektorzy; oraz
- c) praktycznych warunków, które muszą zostać spełnione, aby inspekcja była skuteczna.

5. Z zastrzeżeniem warunków rekrutacji do służby publicznej określonych przez prawo krajowe inspektorzy powinni posiadać kwalifikacje i odpowiednie przeszkolenie do wykonywania swoich obowiązków, a jeśli to możliwe również wykształcenie w zakresie żeglugi morskiej lub doświadczenie w zawodzie marynarza. Powinni posiadać odpowiednią znajomość warunków pracy i życia marynarzy oraz języka angielskiego.

6. Powinny zostać podjęte kroki w celu zapewnienia inspektorom odpowiedniego dalszego szkolenia w okresie ich zatrudnienia.

7. Wszyscy inspektorzy powinni dobrze rozumieć okoliczności, w których przeprowadzana powinna być inspekcja, zakres inspekcji w różnych okolicznościach oraz ogólną metodę przeprowadzania inspekcji.

8. Inspektorzy wyposażeni w odpowiednie dokumenty zgodnie z prawem krajowym powinni co najmniej posiadać uprawnienia do:

- a) swobodnego wchodzenia na statek bez uprzedniego powiadomienia; jednakże rozpoczynając inspekcję statku inspektorzy powinni powiadomić o swojej obecności kapitana lub osobę ponoszącą odpowiedzialność za statek i, tam gdzie to właściwe, marynarzy lub ich przedstawicieli;

- b) zadawania pytań kapitanowi statku, marynarzom lub innym osobom, w tym armatorowi lub jego przedstawicielowi, na temat kwestii dotyczących spełniania wymagań wynikających z praw i przepisów, w obecności każdego świadka, którego dana osoba zażąda;
- c) domagania się przedstawienia wszelkich książek, dzienników, rejestrów, certyfikatów lub innych dokumentów lub informacji bezpośrednio związanych z przedmiotem inspekcji, w celu zweryfikowania przestrzegania prawa krajowego wdrażającego niniejszą Konwencję;
- d) egzekwowania obowiązku wywieszenia zawiadomień wymaganych zgodnie z prawem krajowym wdrażającym niniejszą Konwencję;
- e) pobierania lub usuwania, dla celów analizy, próbek produktów, ładunku, wody pitnej, zaopatrzenia, materiałów i substancji, z którymi mają styczność osoby przebywające na statku;
- f) niezwłocznego zwrócenia uwagi, po przeprowadzeniu inspekcji, armatorowi, operatorowi statku lub kapitanowi na nieprawidłowości, które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo osób przebywających na statku;
- g) alarmowania właściwej władzy i, jeśli ma to zastosowanie, uznanej organizacji w sprawie wszelkich nieprawidłowości lub nadużyć nie objętych istniejącymi prawami lub przepisami i przedstawienia propozycji poprawy praw i przepisów; oraz
- h) zawiadomienia właściwej władzy o wszelkich wynikających z wykonywania pracy uszkodzeniach ciała i chorobach marynarzy w przypadkach i w sposób określony w przepisach ustawowych i wykonawczych.

9. Gdy pobierana lub usuwana jest próbka, o której wspomina ustęp 8 e) niniejszej Wytocznej, armator lub jego przedstawiciel, a tam gdzie jest to właściwe również marynarz, powinni zostać powiadomieni lub być obecni w czasie pobierania lub usuwania próbki. Ilość próbki powinna być odpowiednio zapisana przez inspektora.

10. Coroczne sprawozdanie opublikowane przez właściwą władzę każdego Członka dotyczące statków, które podnoszą jego banderę powinno zawierać:

- a) listę obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych istotnych dla warunków pracy i życia marynarzy i wszelkie poprawki, które weszły w życie w trakcie trwania roku;
- b) szczegóły organizacji systemu inspekcji;
- c) dane statystyczne na temat statków i innych obiektów podlegających inspekcji oraz statków i innych obiektów, których inspekcji dokonano;
- d) dane statystyczne na temat wszystkich marynarzy podlegających prawu krajowemu;
- e) dane statystyczne i informacje na temat pogwałcenia przepisów prawnych, nałożone kary i przypadki zatrzymania statków; oraz
- f) dane statystyczne na temat wypadków przy pracy i chorób dotyczących marynarzy.

Prawidło 5.1.5 – Procedury rozpatrywania skarg na statku

1. Każdy Członek będzie wymagał, by statki podnoszące jego banderę stosowały procedury zapewniające sprawiedliwe, skuteczne i szybkie rozpatrywanie skarg marynarzy na rzekome naruszenia wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy).

2. Każdy Członek zabroni jakiegokolwiek represjonowania marynarzy wnoszących skargi i będzie karał przypadki takiego represjonowania.

3. Postanowienia zawarte w niniejszym Prawidle i związane z nim fragmenty Kodeksu nie mają wpływu na prawa marynarzy do domagania się zadośćuczynienia za pomocą wszelkich środków prawnych, które uznają za stosowne.

Norma A5.1.5 – Procedury rozpatrywania skarg na statku

1. Bez szkody dla szerszego zakresu procedur zapewnianych przez prawo krajowe oraz układy zbiorowe pracy, stosowane na statkach procedury mogą zostać wykorzystane przez marynarzy w celu składania skarg dotyczących wszelkich kwestii stanowiących rzekome naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy).

2. Każdy Członek zagwarantuje poprzez ustawodawstwo, że na statkach stosowane będą odpowiednie procedury w celu spełnienia wymagań Normy 5.1.5. Takie procedury będą zmierzać do rozpatrzenia skarg na najniższym możliwym poziomie. Jednakże, we wszystkich przypadkach, marynarze będą mieli prawo do złożenia skargi bezpośrednio kapitanowi i, jeśli uznają to za konieczne, odpowiednim organom zewnętrznym.

3. Procedury składania skarg na statku będą zawierać prawo marynarza do składania skarg w ramach procedury w towarzystwie lub będąc reprezentowanym, jak również zabezpieczenia przeciwko możliwości stania się ofiarą represji w związku ze złożeniem skargi. Termin „represjonowanie” obejmuje wszelkie niekorzystne dla marynarza działania podjęte wobec niego przez jakąkolwiek osobę w związku ze złożeniem przez niego skargi, która nie jest w sposób ewidentny bezpodstawna lub złośliwa.

4. Wraz z egzemplarzem umowy o pracę wszyscy marynarze otrzymają egzemplarz stosowanych na statku procedur składania skarg. Będą tam zawarte dane kontaktowe do właściwej władzy w państwie bandery i, jeśli się różnią, w kraju zamieszkania marynarzy, a także imię i nazwisko osoby lub osób na statku, które mogą, na zasadzie poufności, udzielić marynarzom bezstronnej porady w sprawie ich skargi lub w inny sposób dopomóc im w skorzystaniu z dostępnych na statku procedur składania skarg.

Wytyczna B5.1.5 – Procedury rozpatrywania skarg na statku

1. Z zastrzeżeniem wszelkich postanowień stosownych układów zbiorowych pracy, właściwa władza powinna, w drodze konsultacji z organizacjami armatorów i marynarzy, stworzyć wzór sprawiedliwych, szybkich i dobrze udokumentowanych procedur rozpatrywania skarg dla wszystkich statków podnoszących banderę danego Członka. W czasie tworzenia wspomnianych procedur powinny być brane pod uwagę następujące kwestie:

- a) wiele skarg może dotyczyć w szczególności tych osób, do których powinny zostać skierowane lub nawet kapitana statku. We wszystkich przypadkach marynarze powinni mieć możliwość składania skarg bezpośrednio do kapitana, jak też do odpowiednich organów zewnętrznych; oraz
- b) aby pomóc marynarzom w uniknięciu problemów związanych z represjami w związku ze składaniem skarg dotyczących kwestii regulowanych przez niniejszą Konwencję, procedury powinny zachęcać do wyznaczenia osoby na statku, która może marynarzom udzielać porad na temat dostępnych procedur i, na wniosek składającego skargę marynarza, uczestniczyć w spotkaniach i przesłuchaniach dotyczących przedmiotu skargi.

2. Procedury omawiane podczas procesu konsultacji, o którym mowa w ustępie 1 niniejszej Wytyczej, powinny zawierać co najmniej następujące uregulowania:

- a) skargi powinny być adresowane do osoby zarządzającej działem, w którym pracuje wnoszący skargę marynarz lub do oficera przełożonego;
- b) osoba zarządzająca działem lub oficer przełożony powinni następnie podjąć próbę rozstrzygnięcia sprawy w przedziale czasowym odpowiednim do wagi przedmiotu sprawy;
- c) jeśli osoba zarządzająca działem lub oficer przełożony nie mogą rozpatrzyć skargi w sposób satysfakcjonujący dla marynarza, marynarz powinien przekazać ją na ręce kapitana statku, który zajmie się nią osobiście;
- d) marynarze powinni przez cały czas mieć prawo do osoby towarzyszącej lub przedstawiciela w postaci innego wybranego przez nich marynarza odbywającego służbę na danym statku;
- e) powinien być prowadzony rejestr wszystkich skarg i decyzji ich dotyczących, a ich kopie przekazane wnoszącemu skargę marynarzowi;
- f) jeśli rozpatrzenie skargi na statku okaże się niemożliwe, sprawa powinna zostać przekazana armatorowi, który powinien otrzymać odpowiedni limit czasu na rozpatrzenie sprawy, tam gdzie to właściwe, w porozumieniu z zainteresowanymi marynarzami lub jakąkolwiek osobą, którą wyznaczają jako swojego przedstawiciela; oraz
- g) we wszystkich przypadkach marynarze powinni mieć prawo do wnoszenia skarg bezpośrednio do kapitana, armatora i właściwej władzy.

Prawidło 5.1.6 – Wypadki morskie

1. Każdy Członek przeprowadzi oficjalne dochodzenie w sprawie każdego poważnego wypadku morskiego, prowadzącego do obrażeń lub utraty życia, z udziałem statku, który podnosi jego banderę. Zwyczajowo ujawnia się raport końcowy z dochodzenia.

2. Członkowie będą współpracować ze sobą w celu ułatwienia przeprowadzenia dochodzenia w sprawie poważnego wypadku morskiego, o którym mowa w ustępie 1 niniejszego Prawidła.

Norma A5.1.6 – Wypadki morskie

(Brak przepisów)

Wytyczna B5.1.6 – Wypadki morskie

(Brak przepisów)

Prawidło 5.2 – Zakres obowiązków Państwa portu

Cel: Umożliwienie każdemu Członkowi, w ramach niniejszej Konwencji, wypełnienia własnych obowiązków, odnoszących się do współpracy międzynarodowej oraz wdrażania i egzekwowania norm wyznaczonych w niniejszej Konwencji w odniesieniu do statków zagranicznych

Prawidło 5.2.1 – Inspekcje w porcie

1. Każdy zagraniczny statek wpływający, w ramach swoich zwykłych działań lub z przyczyn operacyjnych do portu Członka, może podlegać inspekcji zgodnie z ustępem 4 w Artykule V w celu dokonania rewizji zgodności z wymogami niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy) odnoszącymi się do warunków pracy i życia marynarzy znajdujących się na statku.

2. Każdy Członek zaakceptuje certyfikat pracy oraz deklarację zgodności wymagane na podstawie Prawidła 5.1.3 jako dowód oparty na domniemaniu faktycznym zgodności z wymogami niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy). W związku z tym inspekcje w tych portach będą ograniczone do sprawdzenia certyfikatu oraz deklaracji, z wyłączeniem okoliczności określonych w Kodeksie.

3. Inspekcje w porcie będą przeprowadzane przez uprawnionych inspektorów zgodnie z postanowieniami Kodeksu, a także zgodnie z innymi stosownymi międzynarodowymi porozumieniami, dotyczącymi inspekcji przeprowadzanych w ramach kontroli w Państwie portu na terytorium Członka. Każda taka inspekcja będzie ograniczona do weryfikacji zgodności kontrolowanej kwestii z odpowiednimi wymogami określonymi w Artykułach i Prawidłach niniejszej Konwencji oraz wyłącznie w Części A Kodeksu.

4. Inspekcje, które mogą być przeprowadzane zgodnie z niniejszym Prawidłem będą oparte o skuteczną inspekcję Państwa portu oraz system monitorujący w celu zagwarantowania, że warunki pracy i życia marynarzy w porcie zainteresowanego Członka spełniają wymogi niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy).

5. Informacje o systemie, o którym mowa w ustępie 4 niniejszego Prawidła, włącznie z metodą wykorzystaną do oceny jego skuteczności, będą zawierane w sprawozdaniach Członka składanych w trybie artykułu 22 Konstytucji.

Norma A5.2.1 – Inspekcje w porcie

1. Jeżeli upoważniony inspektor po wejściu na statek w celu przeprowadzenia inspekcji, w stosownych przypadkach, po wystosowaniu prośby o przedstawienie morskiego certyfikatu pracy oraz deklaracji zgodności stwierdzi, że:

- a) wymagane dokumenty nie zostały sporządzone lub są fałszywe, lub, że sporządzone dokumenty nie zawierają informacji wymaganych postanowieniami niniejszej Konwencji lub zawierają nieważne informacje; lub
- b) istnieją wyraźne podstawy, aby sądzić, że warunki pracy i życia na statku nie są zgodne z wymogami niniejszej Konwencji; lub
- c) istnieją uzasadnione podstawy, aby sądzić, że statek zmienił banderę w celu uniknięcia zgodności z postanowieniami Konwencji; lub
- d) wniesiono skargę, zarzucającą rzekomą niezgodność konkretnych warunków pracy i życia na statku z wymogami niniejszej Konwencji;

można przeprowadzić bardziej szczegółową inspekcję, aby określić warunki pracy i warunki mieszkaniowe na statku. Inspekcję taką należy przeprowadzić w każdym przypadku, gdy pada podejrzenie lub zarzut nieprawidłowych warunków pracy oraz warunków mieszkaniowych mogących stanowić zagrożenie bezpieczeństwa, zdrowia marynarzy lub w przypadku, kiedy inspektor posiada podstawę, aby sądzić, że wszelkie

nieprawidłowości stanowią poważne naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy).

2. W przypadku przeprowadzania przez uprawnionego inspektora bardziej szczegółowej inspekcji na zagranicznym statku w porcie Członka w okolicznościach określonych w punkcie a), b) lub c) ustępu 1 niniejszej Normy, będzie ona zasadniczo obejmować wszystkie kwestie wymienione w Załączniku A5–III.

3. W przypadku skargi określonej w ustępie 1(d) niniejszej Normy, inspekcja będzie ograniczona w zasadzie do kwestii objętych skargą, pomimo tego, że skarga ta lub dochodzenie prowadzone w jej sprawie, może dać wyraźne podstawy do przeprowadzenia inspekcji szczegółowej zgodnie z ustępem 1(b) niniejszej Normy. W rozumieniu ustępu 1 d) niniejszej Normy „skarga” oznacza informację zgłoszoną przez marynarza, organizacja zawodowa lub stowarzyszenie, związek zawodowy lub, ogólnie rzecz biorąc, jakąkolwiek osobę, w interesie której leży bezpieczeństwo statku, włącznie z interesem wynikającym z kwestii bezpieczeństwa lub zagrożenia zdrowia marynarzy przebywających na pokładzie.

4. W przypadku, gdy po przeprowadzeniu bardziej szczegółowej inspekcji, warunki pracy i życia na statku okażą się niezgodne z wymaganiami niniejszej Konwencji, upoważniony inspektor niezwłocznie poinformuje kapitana statku o nieprawidłowościach, a także przedstawi wymagany termin ich naprawienia. W przypadku, kiedy upoważniony oficer uzna takie braki za istotne, lub jeżeli odnoszą się one do skargi wniesionej zgodnie z ustępem 3 niniejszej Normy, wtedy upoważniony inspektor poinformuje o nich odpowiednie organizacje marynarzy lub armatorów na terenie Członka, gdzie odbywa się inspekcja, a także może:

- a) powiadomić przedstawiciela Państwa bandery;
- b) przekazać stosowne informacje właściwej władzy w następnym porcie, do którego ma wpłynąć dany statek.

5. Członek, na którego terytorium jest przeprowadzana inspekcja, ma prawo do otrzymania kopii sprawozdania oficera, który musi zawierać każdą odpowiedź otrzymaną od władz właściwych Państwa bandery w nakazanym terminie do Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy z opinią na temat takiego działania, która może być uważana za stosowną, a także wskazaną w celu zapewnienia, że informacja ta została odnotowana i że strony zainteresowane skorzystaniem z odpowiednich procedur regresu zostaną o nich poinformowane.

6. W przypadku, kiedy po przeprowadzeniu bardziej szczegółowej inspekcji przez uprawnionego okaże się, że statek nie odpowiada wymaganiom niniejszej Konwencji, a także:

- a) warunki panujące na statku stanowią wyraźne zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia marynarzy; lub
- b) brak zgodności stanowi poważne lub wielokrotne naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy);

uprawniony inspektor podejmie kroki gwarantujące, że statek nie wypłynie w morze zanim wszelkie niezgodności, które mieszczą się w zakresie opisanym w punkcie a) lub b) niniejszego ustępu nie zostaną naprawione, lub do momentu zaakceptowania planu działań mającego na celu naprawienie takich niezgodności przez uprawnionego inspektora i do chwili, kiedy inspektor uzna, że plan ten zostanie wdrożony w sposób

niezwłoczny. Jeżeli dalsza żegluga zostanie uniemożliwiona, uprawniony inspektor niezwłocznie powiadomi o tym Państwo bandery i zwróci się z wnioskiem do przedstawiciela Państwa bandery o stawienie się oraz, jeżeli będzie to możliwe, o udzielenie odpowiedzi w określonym terminie. Upoważniony inspektor niezwłocznie powiadomi właściwe organizacje armatorów oraz marynarzy w porcie Państwa portu, gdzie przeprowadzono inspekcję.

7. Każdy Członek zagwarantuje, że jego upoważniony inspektor otrzyma wskazówki, zgodnie z wytycznymi Części B Kodeksu, w odniesieniu do rodzajów okoliczności uzasadniających zatrzymanie statku na podstawie ustępu 6 niniejszej Normy.

8. Wdrażając swoje obowiązki w ramach niniejszej Normy, każdy Członek dołoży wszelkich starań, aby uniknąć nieuzasadnionego zatrzymania lub opóźnienia statku. Jeżeli okaże się, że statek został bezprawnie zatrzymany lub opóźniony, wypłacone zostanie odszkodowanie za wszelkie poniesione straty lub szkody. Ciężar dowodowy będzie w każdym przypadku spoczywać na wnoszącym skargę.

Wytyczna B5.2.1 – Inspekcje w porcie

1. Właściwa władza powinna opracować politykę inspekcji dla uprawnionych inspektorów przeprowadzających inspekcje na podstawie Prawidła 5.2.1. Celem Polityki powinno być zapewnienie spójności, oraz w inny sposób wskazanie działań dotyczących inspekcji i egzekwowania, związanych z wymaganiami niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy). Kopie takiej polityki należy dostarczyć wszystkim uprawnionym inspektorom i podać do informacji publicznej, a także armatorów i marynarzy.

2. Opracowując politykę związaną z okolicznościami dającymi podstawę do zatrzymania statku zgodnie z Normą A5.2.1 ustęp 6, właściwa władza powinna wziąć pod uwagę, w odniesieniu do naruszeń wymienionych w Normie A5.2.1 ustęp 6(b), że waga naruszeń może być powodowana charakterem przedmiotowej nieprawidłowości. Byłoby to szczególnie istotne w przypadku pogwałcenia podstawowych praw i zasad lub praw socjalnych i prawa do zatrudnienia marynarzy w ramach Artykułu III oraz IV. Na przykład, zatrudnienie osoby małoletniej może zostać uznane za poważne naruszenie nawet, gdy na statku znajduje się tylko jedna taka osoba. W innych przypadkach powinno się uwzględnić liczbę naruszeń stwierdzonych podczas konkretnej inspekcji, dopiero wiele braków związanych z zakwaterowaniem lub wyżywieniem oraz przyrządzeniem posiłków, które nie zagrażają bezpieczeństwu lub zdrowiu, może być potrzebne do uznania, że zaistniało poważne naruszenie.

3. Członkowie powinni współpracować ze sobą, w maksymalnie możliwym zakresie, w zakresie przyjęcia ustalonych międzynarodowych wytycznych dotyczących polityk inspekcji, zwłaszcza tych odnoszących się do okoliczności dających podstawy do zatrzymania statku.

Prawidło 5.2.2 – Procedury dotyczące rozpatrywania skarg marynarzy na lądzie

1. Każdy Członek zapewni, że każdemu marynarzowi znajdującemu się na statku wpływającym do portu na terytorium Członka, który utrzymuje, że nastąpiło naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy), przysługuje prawo zgłoszenia takiej skargi w celu ułatwienia podjęcia natychmiastowych i praktycznych środków zadośćuczynienia.

Norma A5.2.2 – Procedury dotyczące rozpatrywania skarg marynarzy na lądzie

1. Marynarz zarzucający naruszenie wymagań niniejszej Konwencji (włącznie z prawami marynarzy) może wnieść skargę do upoważnionego inspektora w porcie, do którego wpłynął statek marynarza. W takich przypadkach, uprawniony inspektor może wszcząć wstępne dochodzenie.

2. Tam gdzie ma to zastosowanie, z uwagi na charakter skargi, dochodzenie wstępne rozważy, czy zastosowano pokładowe procedury rozpatrywania skarg, zawarte w Prawidle 5.1.5. Uprawniony inspektor może również przeprowadzić bardziej szczegółową inspekcję zgodnie z Normą A5.2.1.

3. Uprawniony inspektor, tam gdzie ma to zastosowanie, będzie starał się promować rozstrzygnięcie skargi na statku.

4. W przypadku, gdy dochodzenie lub inspekcja przewidziane niniejszą Normą wykażą niezgodność zawartą w ramach ustępu 6 Normy A5.2.1, zastosowanie będą miały przepisy zawarte w tym ustępie.

5. W przypadkach, gdy ustęp 4 niniejszej Normy nie ma zastosowania, a skarga nie została rozpatrzona na statku, uprawniony inspektor niezwłocznie zawiadomi Państwo bandery, starając się, w określonym terminie, znaleźć rozwiązanie i określić plan działań naprawczych.

6. W przypadku, gdy skarga nie została rozwiązana w następstwie działań podjętych zgodnie z ustępem 5 niniejszej Normy, Państwo portu przekaże kopię sprawozdania uprawnionego inspektora Dyrektorowi Generalnemu. Do sprawozdania należy dołączyć wszelkie odpowiedzi otrzymane w określonym terminie od właściwej władzy Państwa bandery. Poinformowane zostaną również odpowiednie organizacje zrzeszające armatorów oraz marynarzy. Dodatkowo, Państwo portu regularnie składa dane statystyczne oraz informacje dotyczące skarg, które zostały rozpatrzone, Dyrektorowi Generalnemu. W obu przypadkach dane oraz informacje są składane, aby na podstawie takich działań, co może być uważane za właściwe oraz wskazane, prowadzić ewidencję takich informacji i powiadamiać o tym strony, włącznie z organizacjami armatorów oraz marynarzy, które mogłyby być zainteresowane korzystaniem z odpowiednich procedur regresu.

7. Podjęte zostaną odpowiednie kroki w celu ochrony poufności skarg wnoszonych przez marynarzy.

Wytyczna B5.2.2 – Procedury dotyczące rozpatrywania skarg marynarzy na lądzie

1. Jeżeli uprawniony inspektor rozpatruje skargę, o której mowa w Normie A5.2.2, inspektor ten powinien najpierw sprawdzić, czy skarga ma charakter ogólny, odnoszący się do wszystkich marynarzy na statku, czy też do pewnej ich kategorii, lub czy odnosi się do poszczególnych przypadków zainteresowanych marynarzy.

2. Jeżeli skarga ma charakter ogólny, należy rozważyć wszczęcie szczegółowej inspekcji zgodnie z Normą A5.2.1.

3. Jeżeli skarga odnosi się do przypadku indywidualnego, należy przeanalizować wyniki wszelkich procedur skarg na statku w celu rozpatrzenia danej skargi. Jeżeli nie zastosowano takich procedur, wtedy uprawniony inspektor powinien zaproponować skorzystanie z wszelkich dostępnych procedur w celu rozpatrzenia skargi. Powinien

istnieć dobry powód dla rozważania skargi przed zastosowaniem pokładowych procedur skarg. Powody te obejmować mogą niedostateczność lub opóźnienie procedur wewnętrznych lub też obawę osoby składającej skargę przed reperkusjami za złożenie skargi.

4. W przypadku każdego dochodzenia w sprawie skargi, uprawniony inspektor powinien umożliwić w sposób należyty wyrażenie opinii kapitanowi, armatorowi oraz wszelkim innym osobom, których skarga dotyczy.

5. W przypadku, gdy Państwo bandery wykaże, w odpowiedzi na zawiadomienie przez Państwo portu zgodnie z ustępem 5 Normy A5.2.2, że zajmie się sprawą oraz że posiada wszelkie skuteczne procedury w tym celu, a także przedstawiło akceptowalny plan działania, uprawniony inspektor może powstrzymać się od dalszego zaangażowania w rozpatrywanie skargi.

Prawidło 5.3 – Obowiązki państwa dostarczającego siłę roboczą

Cel: Zapewnienie wdrożenia przez każdego Członka jego obowiązków zawartych w ramach niniejszej Konwencji, odnoszących się do naboru i pośrednictwa pracy marynarzy oraz zapewnienia zabezpieczenia społecznego jego marynarzy

1. Bez szkody dla zasady odpowiedzialności każdego Członka za warunki pracy i życia marynarzy na statkach znajdujących się pod ich banderą, Członek jest również zobowiązany do wdrożenia wymogów niniejszej Konwencji w odniesieniu do naboru i pośrednictwa pracy marynarzy, a także do zabezpieczenia społecznego marynarzy, którzy są jego obywatelami lub rezydentami lub w jakikolwiek inny sposób zamieszkują jego terytorium, w stopniu, w jakim takie zobowiązanie jest określone przez niniejszą Konwencję.

2. Szczegółowe wymagania zastosowania ustępu 1 niniejszego Prawidła można znaleźć w Kodeksie.

3. Każdy Członek ustanowi skuteczny system inspekcji oraz monitoringu w celu wdrożenia jego obowiązków, jako państwa dostarczającego siłę roboczą, określonych niniejszą Konwencją.

4. Informacje na temat systemu, o którym mowa w ustępie 3 niniejszego Prawidła, włącznie z metodą wykorzystaną w celu określenia jego skuteczności, zostaną włączane do sprawozdań Członka składanych w trybie artykułu 22 Konstytucji.

Norma A5.3 – Obowiązki państwa dostarczającego siłę roboczą

1. Każdy Członek egzekwować będzie wymagania niniejszej Konwencji mające zastosowanie w działaniu oraz w praktyce usług naboru i pośrednictwa pracy marynarzy, które zostały ustanowione na jego terytorium poprzez system inspekcji i monitoringu, a także procedur prawnych odnoszących się do naruszeń licencji oraz innych wymagań operacyjnych określonych w Normie A1.4.

Wytyczna B5.3 – Obowiązki związane z zapewnieniem pracy

1. W przypadku prywatnych usług naboru i pośrednictwa pracy marynarzy ustanowionych na terytorium Członka i zabezpieczających usługi armatorów, powinny one, bez względu na lokalizację, brać na siebie odpowiedzialność za zapewnienie prawidłowego wypełnienia przez armatorów warunków umów o pracę zawieranych z marynarzami.

ZAŁĄCZNIK A5-I

Warunki pracy i życia marynarzy, które muszą być kontrolowane i zatwierdzone przez Państwo bandery przed przyznaniem statkowi certyfikatu zgodnie z Normą A5.1.3 ustęp 1:

Minimalny wiek

Świadectwo zdrowia

Kwalifikacje marynarzy

Marynarskie umowy o pracę

Wykorzystanie wszelkiego rodzaju prywatnych, licencjonowanych, certyfikowanych, prywatnie uregulowanych usług naboru i pośrednictwa pracy

Godziny pracy i wypoczynku

Poziomy obsadzania statku załogą

Zakwaterowanie

Zaplecze rekreacyjne na statku

Wyżywienie i przyrządzanie posiłków

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom

Opieka medyczna na statku

Procedury rozpatrywania skarg na statku

Wyplata wynagrodzenia

ZAŁĄCZNIK A5-II

Morski Certyfikat Pracy

(Uwaga: Do niniejszego Certyfikatu dołączona jest Deklaracja Zgodności)

Wydany na podstawie przepisów zawartych w Artykule V Tytuł 5 Konwencji o pracy na morzu, z 2006 roku (zwanej dalej „Konwencją”) z upoważnienia Rządu:

.....
(pełna nazwa Państwa, którego banderę statek upoważniony jest podnosić)

przez
(pełna nazwa oraz adres właściwej władzy lub uznanej organizacji należycie upoważnionej na mocy przepisów niniejszej Konwencji)

Dane statku

Nazwa statku

Sygnal rozpoznawczy

Port macierzysty

Data rejestracji

Tonaż brutto¹

Numer IMO

Typ statku

Nazwa i adres armatora²

.....

.....

Niniejszym zaświadcza się, że:

1. Statek został poddany inspekcji oraz skontrolowany pod względem zgodności z wymogami niniejszej Konwencji oraz przepisami załączonej Deklaracji Zgodności.

2. Warunki pracy i życia marynarzy określone w Załączniku A5-1 niniejszej Konwencji odpowiadają wyżej wymienionym wymaganiom krajów wdrażających niniejszą Konwencję. Wymagania krajowe zostały streszczone w Deklaracji Zgodności, Część I.

Niniejszy Certyfikat jest ważny do i podlega inspekcjom zgodnie z Normami A5.1.3 oraz A5.1.4 niniejszej Konwencji.

Niniejszy Certyfikat jest ważny jedynie w przypadku, gdy dołączona jest do niego Deklaracja Zgodności wydana

przez dnia

Data zakończenia inspekcji, na podstawie której oparto Certyfikat, to

Wydany przez dnia

Podpis właściwie umocowanego urzędnika wydającego Certyfikat

(Odpowiednio pieczęć lub stempel organu wydającego)

Potwierdzenie obowiązkowej okresowej inspekcji oraz, w miarę konieczności, inspekcji dodatkowej.

Niniejszym zaświadcza się, że statek został poddany inspekcji zgodnie z Normami A5.1.3 i A5.1.4 Konwencji oraz, że warunki pracy i życia marynarzy określone w Załączniku A5-1 Konwencji zostały uznane za odpowiadające wyżej wymienionym wymaganiom krajowym wdrażającym Konwencję.

Inspekcja okresowa: Podpisano
(Podpis uprawnionego funkcjonariusza)

(należy ukończyć pomiędzy drugą a trzecią datą rocznicową)

Miejsce
Data
(Odpowiednio pieczęć lub stempel organu)

Dodatkowe potwierdzenie (w miarę konieczności)

Niniejszym zaświadcza się, że statek został poddany dodatkowej inspekcji w celu zweryfikowania, że pozostaje on w zgodzie z krajowymi wymaganiami wdrażającymi Konwencję, zawartymi w Normie A3.1, ustęp 3 niniejszej Konwencji (powtórna rejestracja lub zasadnicza zmiana warunków zakwaterowania) lub z innych powodów.

Dodatkowa inspekcja: Podpisano
(w miarę konieczności) (Podpis uprawnionego funkcjonariusza)

Miejsce
Data
(Odpowiednio pieczęć lub stempel organu)

Dodatkowa inspekcja: Podpisano
(w miarę konieczności) (Podpis uprawnionego funkcjonariusza)

Miejsce
Data
(Odpowiednio pieczęć lub stempel organu)

Dodatkowa inspekcja: Podpisano
(w miarę konieczności) (Podpis uprawnionego funkcjonariusza)

Miejsce
Data

(Odpowiednio pieczęć lub stempel organu)

¹ Dla statków objętych tymczasowym planem pomiaru tonażu przyjętym przez IMO, tonaż brutto to tonaż ujęty w kolumnie UWAGI Międzynarodowego Certyfikatu Tonażu (1969 r.). Patrz artykuł II(1)(c) niniejszej Konwencji.

² Armator oznacza właściciela statku lub inną organizację lub osobę, taką jak osoba zarządzająca statkiem, agent lub podmiot czarterujący statek bez załogi, która przejęła od właściciela odpowiedzialność za eksploatację statku oraz która poprzez przejęcie tej odpowiedzialności zgodziła się przejąć obowiązki i odpowiedzialność nakładaną na właścicieli statków zgodnie z niniejszą Konwencją, bez względu na to, czy organizacje lub osoby wypełniają poszczególne obowiązki i odpowiedzialność w imieniu właściciela statku. Patrz artykuł II(1)(j) niniejszej Konwencji.

Konwencja o pracy na morzu, z 2006 r.

Deklaracja Zgodności – Część I

(Uwaga: Do niniejszej Deklaracji musi być dołączony Morski Certyfikat Pracy statku)

Wydana z upoważnienia: (wstawić nazwę właściwej władzy, jak zostało określone w artykule II ustęp 1(a), Konwencji)

W związku z postanowieniami Konwencji o pracy na morzu, z 2006 r., niżej wymieniony statek:

Nazwa statku

Numer IMO

Tonaż brutto

jest utrzymywany zgodnie z Normą A5.1.3 Konwencji.

Niżej podpisany oświadcza w imieniu wyżej wymienionej władzy, że:

- a) postanowienia Konwencji o pracy na morzu są w pełni ujęte w niżej wymienionych wymaganiach krajowych;
- b) wymagania krajowe są zawarte w przepisach krajowych wymienionych poniżej;
Wyjaśnienia dotyczące treści tych przepisów zostały ujęte w miarę konieczności;
- c) szczegóły wszelkich zasadniczych odpowiedników na mocy artykułu VI, ustęp 3 i 4, zostały zapewnione <w ramach odpowiednich niżej wymienionych wymagań krajowych> <w odpowiedniej sekcji zamieszczonej w tym celu poniżej> (należy wykreślić stwierdzenie, które nie ma tu zastosowania);
- d) wszelkie zwolnienia udzielone przez właściwe władze zgodnie z Tytułem 3 są wyraźnie określone w sekcji zamieszczonej w tym celu poniżej, oraz
- e) Odnośne wymagania odnoszą się również do wszelkich wymagań dotyczących konkretnego rodzaju statku w ramach legislacji krajowej.
 1. Minimalny wiek (Prawidło 1.1)
 2. Świadectwo zdrowia (Prawidło 1.2)
 3. Kwalifikacje marynarzy (Prawidło 1.3)
 4. Marynarskie umowy o pracę (Prawidło 2.1)
 5. Wykorzystanie wszelkiego rodzaju prywatnych, licencjonowanych, certyfikowanych, prywatnie uregulowanych usług naboru i pośrednictwa pracy (Prawidło 1.4)
 6. Godziny pracy lub wypoczynku (Prawidło 2.3)
 7. Poziomy obsadzania statku załogą (Prawidło 2.7)
 8. Zakwaterowanie (Prawidło 3.1)
 9. Zaplecze rekreacyjne na statku (Prawidło 3.1)
 10. Wyżywienie i przyrządzanie posiłków (Prawidło 3.2)
 11. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom (Prawidło 4.3)
 12. Opieka medyczna na statku (Prawidło 4.1)
 13. Procedury rozpatrywania skarg na statku (Prawidło 5.1.5)

14. Wypłata wynagrodzenia (Prawidło 2.2)

Nazwisko:

Stanowisko

Podpis:

Miejsce:

Data:

(Odpowiednio pieczęć lub stempel władzy)

Zasadnicze ekwiwalenty

(Uwaga: należy wykreślić stwierdzenie, które nie ma tu zastosowania)

Przyznano poniższe zasadnicze ekwiwalenty, zgodnie z artykułem VI, ustępy 3 i 4 Konwencji, z wyjątkiem wyżej wymienionych przypadków, co zostało odnotowane (w stosownych przypadkach należy wprowadzić opis):

.....

Nie przyznano żadnego ekwiwalentu.

Nazwisko:

Stanowisko:

Podpis:

Miejsce:

Data:

(Odpowiednio pieczęć lub stempel władzy)

Zwolnienia

(Uwaga: należy wykreślić stwierdzenie, które nie ma tu zastosowania)

Właściwa władza udzieliła niniejszych zwolnień, zgodnie z Tytułem 3 Konwencji, co zostało odnotowane:

Nie udzielono żadnego zwolnienia.

Nazwisko:

Stanowisko:

Podpis:

Miejsce:

Data:

(Odpowiednio pieczęć lub stempel władzy)

Deklaracja Zgodności – Część II

Środki zastosowane w celu zapewnienia ciągłej zgodności pomiędzy inspekcjami

(Poniżej należy wymienić środki określone w celu zapewnienia zgodności z każdym punktem w Części I)

Armatorzy ustanowili następujące środki, określone w Morskim Certyfikacie Pracy, do którego załączona jest niniejsza Deklaracja, w celu zapewnienia ciągłości zgodności pomiędzy inspekcjami:

1. Minimalny wiek (Prawidło 1.1)
2. Świadectwo zdrowia (Prawidło 1.2)
3. Kwalifikacje marynarzy (Prawidło 1.3)
4. Marynarskie umowy o pracę (Prawidło 2.1)
5. Wykorzystanie wszelkiego rodzaju prywatnych licencjonowanych, certyfikowanych, prywatnie uregulowanych usług naboru i pośrednictwa pracy (Prawidło 1.4)
6. Godziny pracy lub wypoczynku (Prawidło 2.3)
7. Poziomy obsadzania statku załogą (Prawidło 2.7)
8. Zakwaterowanie (Prawidło 3.1)
9. Zaplecze rekreacyjne na statku (Prawidło 3.1)
10. Wyżywienie i przyrządzanie posiłków (Prawidło 3.2)
11. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom (Prawidło 4.3)
12. Opieka medyczna na statku (Prawidło 4.1)
13. Procedury rozpatrywania skarg na statku (Prawidło 5.1.5)
14. Wypłata wynagrodzenia (Prawidło 2.2)

Niniejszym zaświadczam, że powyższe środki zostały ustanowione w celu zapewnienia ciągłości zgodności pomiędzy inspekcjami z wymaganiami określonymi w Części I.

Nazwisko armatora:

Adres firmy:

Nazwisko uprawnionego sygnatariusza:

Stanowisko:

Podpis uprawnionego sygnatariusza:

Data:

(Pieczęć lub stempel armatora¹)

Powyższe środki zostały skontrolowane przez (należy wpisać nazwę właściwej władzy lub należycie uznanej organizacji), a po dokonaniu inspekcji statku ustalono, że wypełniają one cele wyznaczone w ramach Normy A5.1.3, ustęp 10(b), w odniesieniu do środków zapewniających wstępną i ciągłą zgodność z wymaganiami wyznaczonymi w Części I niniejszej Deklaracji.

Nazwisko:

Stanowisko:

Adres:

.....

.....

Podpis:

Miejsce:

Data:

(Odpowiednio pieczęć lub stempel władzy)

¹ Armator oznacza właściciela statku lub inną organizację lub osobę, taką jak osoba zarządzająca statkiem, agent lub podmiot czarterujący statek bez załogi, która przejęła od właściciela odpowiedzialność za eksploatację statku oraz która poprzez przejęcie tej odpowiedzialności zgodziła się przejąć obowiązki i odpowiedzialność nakładaną na właścicieli statków zgodnie z niniejszą Konwencją, bez względu na to, czy organizacje lub osoby wypełniają poszczególne obowiązki i odpowiedzialność w imieniu właściciela statku. Patrz artykuł II(1)(j) niniejszej Konwencji.

Tymczasowy Morski Certyfikat Pracy

Wydany na podstawie przepisów zawartych w Artykule V Tytuł 5

Konwencji o pracy na morzu, z 2006 r. (zwanej dalej „Konwencją”) z upoważnienia Rządu:

.....
(pełna nazwa Państwa, którego banderę statek upoważniony jest podnosić)

przez
(pełna nazwa oraz adres właściwej władzy lub uznanej organizacji należycie upoważnionej
na mocy przepisów niniejszej Konwencji)

Dane statku

Nazwa statku

Sygnal rozpoznawczy

Port macierzysty

Data rejestracji

Tonaż brutto¹

Numer IMO

Typ statku

Nazwa i adres armatora²

Niniejszym zaświadcza się, że dla celów Normy A5.1.3, ustęp 7, Konwencji:

- a) niniejszy statek został skontrolowany, w zakresie w jakim to uzasadnione i praktyczne, pod względem wszystkich kwestii wymienionych w Załączniku A5-I Konwencji, biorąc pod uwagę weryfikację pozycji zawartych w podpunktach b), c) i d) poniżej;
- b) armator udowodnił właściwej władzy lub uznanej organizacji, że statek posiada zadowalające procedury zapewniające zgodność z Konwencją;
- c) kapitan zna wymagania Konwencji oraz obowiązki wynikające z ich wdrażania; oraz
- d) istotne informacje zostały przedłożone właściwej władzy lub uznanej organizacji w celu przedstawienia Deklaracji Zgodności.

Niniejszy Certyfikat jest ważny do i podlega inspekcjom zgodnie z Normami A5.1.3 oraz A5.1.4

Data zakończenia inspekcji opisanej w powyższym punkcie (a)

Wydany przez dnia

Podpis właściwie umocowanego urzędnika wydającego certyfikat tymczasowy

.....
(Odpowiednio pieczęć lub stempel władzy wydającej)

¹ Dla statków objętych tymczasowym planem pomiaru tonażu przyjętym przez IMO, tonaż brutto to tonaż zawarty w kolumnie UWAGI Międzynarodowego Certyfikatu Tonażu (1969 r.). Patrz artykuł II(1)(c) niniejszej Konwencji.

² Armator oznacza właściciela statku lub inną organizację lub osobę, taką jak osoba zarządzająca statkiem, agent lub podmiot czarterujący statek bez załogi, która przejęła od właściciela odpowiedzialność za eksploatację statku oraz która poprzez przejęcie tej odpowiedzialności zgodziła się przejąć obowiązki i odpowiedzialność nakładaną na właścicieli statków zgodnie z niniejszą Konwencją, bez względu na to, czy organizacje lub osoby wypełniają poszczególne obowiązki i odpowiedzialność w imieniu właściciela statku. Patrz artykuł II 1) j) niniejszej Konwencji.

ZAŁĄCZNIK A5-III

Ogólne obszary podlegające szczegółowej inspekcji przez uprawnionego inspektora w porcie Członka przeprowadzającego inspekcję Państwa portu na mocy Normy A5.2.1:

Minimalny wiek

Świadectwo zdrowia

Kwalifikacje marynarzy

Marynarskie umowy o pracę

Wykorzystanie wszelkiego rodzaju prywatnych licencjonowanych, certyfikowanych, prywatnie uregulowanych usług naboru i pośrednictwa pracy

Godziny pracy i wypoczynku

Poziomy obsadzania statku załogą

Zakwaterowanie

Zaplecze rekreacyjne na statku

Wyżywienie i przyrządzanie posiłków

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom

Opieka medyczna na statku

Procedury rozpatrywania skarg na statku

Wyplata wynagrodzenia

ZAŁĄCZNIK B5-I – PRZYKŁAD DEKLARACJI KRAJOWEJ

Patrz Wytuczna B5.1.3, ustęp 5

Konwencja o pracy na morzu, z 2006 r.

Deklaracja Zgodności – Część I

(Uwaga: Do niniejszej Deklaracji musi być dołączony Morski Certyfikat Pracy statku)

Wydana z upoważnienia: Ministerstwa Transportu Morskiego Xxxxxx

W związku z postanowieniami Konwencji o pracy na morzu, z 2006 r., niżej wymieniony statek:

Nazwa statku	Numer IMO	Tonaż brutto
M.S. PRZYKŁAD	12345	1.000

jest utrzymywany zgodnie z Normą A5.1.3 Konwencji.

Niżej podpisany oświadcza w imieniu wyżej wymienionej właściwej władzy, że:

- postanowienia Konwencji o pracy na morzu są w pełni zawarte w niżej wymienionych wymaganiach krajowych;
- wymagania krajowe są ujęte w przepisach krajowych opisanych poniżej;

Wyjaśnienia dotyczące treści tych przepisów zostały zawarte w miarę konieczności;
- szczegóły wszelkich zasadniczych odpowiedników na mocy artykułu VI, ustęp 3 i 4, zostały zapewnione <w ramach odpowiednich niżej wymienionych wymagań krajowych> <w odpowiedniej sekcji zamieszczonej w tym celu poniżej> (należy wykreślić stwierdzenie, które nie ma tu zastosowania);
- wszelkie zwolnienia udzielone przez właściwą władzę zgodnie z Tytułem 3 są wyraźnie określone w sekcji zamieszczone w tym celu poniżej, oraz
- Oдноsne wymagania odnoszą się również do wszelkich wymagań dotyczących konkretnego rodzaju statku w ramach legislacji krajowej.

1. Minimalny wiek (Prawidło 1.1)

Prawo Żeglugowe, Nr 123 z 1905 roku, z późniejszymi zmianami („Prawo”), Rozdział X;

Rozporządzenia dotyczące transportu morskiego

(„Rozporządzenia”), 2006, Przepisy 1111–1222.

Minimalny wiek to ten określony w Konwencji.

„Noc” oznacza okres od 21:00 do 06:00, chyba, że Ministerstwo Transportu Morskiego

(„Ministerstwo”) zatwierdzi inny okres.

Przykłady prac niebezpiecznych, wykonywanie których zostało ograniczone do osób, które ukończyły co najmniej 18 rok życia, zostały przedstawione w Załączniku A do niniejszej Deklaracji. W przypadku łodzi frachtowych, osoby, które nie ukończyły 18 roku życia nie mogą pracować w strefach zaznaczonych na planie statku (należy załączyć do Deklaracji) jako „strefy niebezpieczne”.

2. Świadectwo zdrowia (Prawidło 1.2)

Prawo, Rozdział XI; Rozporządzenia, Przepisy 1223–1233.

W stosownych przypadkach świadectwa zdrowia odpowiadać będą wymaganiom STCW; a w pozostałych przypadkach stosowane będą wymagania STCW wraz z wszelkimi koniecznymi zmianami.

Zaświadczenia o dobrym wzroku może wydać licencjonowany optyk, znajdujący się na liście zatwierdzonej przez Ministerstwo.

Badania lekarskie są zgodne z Wytycznymi MOP/WHO wspomnianych w Wytycznej B1.2.1

.....
.....

Deklaracja Zgodności – Część II

Środki zastosowane w celu zapewnienia ciągłej zgodności pomiędzy inspekcjami

Armatorzy ustanowili następujące środki, określone w Morskim Certyfikacie Pracy, do którego załączona jest niniejsza Deklaracja, w celu zapewnienia ciągłości zgodności pomiędzy inspekcjami:

(Poniżej należy wymienić środki określone w celu zapewnienia zgodności z każdym punktem w Części I)

1. Minimalny wiek (Prawidło 1.1) [x]

Data urodzenia każdego marynarza jest odnotowywana przy jego/jej nazwisku na wykazie załogi.

Wykaz jest sprawdzany na początku każdego rejsu przez kapitana lub oficera działającego w jego imieniu („kompetentny oficer”), który zapisuje datę takiej weryfikacji.

Każdy marynarz w wieku poniżej 18 roku życia w chwili zaciągnięcia, otrzymuje notę zabraniającą jemu/jej wykonywania prac nocnych lub prac konkretnie wymienionych jako niebezpieczne (patrz Część I, sekcja 1, powyżej) oraz wszelkich innych prac niebezpiecznych, i zobowiązuje jego/ją do skonsultowania się z kompetentnym oficerem w przypadku wątpliwości. Kopia noty, wraz z podpisem pod słowami „otrzymałem i zapoznałem się z treścią” oraz datą podpisu, przechowywane są przez kompetentnego oficera.

2. Świadectwo zdrowia (Prawidło 1.2) [x]

Świadectwa zdrowia są przechowywane w ścisłej poufności przez kompetentnego oficera, wraz z wykazem przygotowanym w ramach obowiązków kompetentnego oficera i określającym dla każdego marynarza na statku: funkcje marynarza, datę aktualnego świadectwa (świadectw) zdrowia oraz stan zdrowia odnotowany na odnośnym świadectwie.

W każdym przypadku zaistnienia ewentualnych wątpliwości na temat tego, czy marynarz jest w odpowiedniej formie, aby wykonywać konkretną funkcję lub funkcje, kompetentny oficer konsultuje się z lekarzem marynarza lub z innym dyplomowanym lekarzem i załącza streszczenie wniosków lekarza do ewidencji, jak również imię i nazwisko lekarza, numer telefonu a także datę konsultacji.

.....

Konwencja Nr 187

dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 31 maja 2006 r. na dziewięćdziesiątej piątej sesji,

dostrzegając ogromną skalę wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych oraz chorób zawodowych, jak również konieczność dalszych działań w celu ich ograniczenia,

pamiętając, że zgodnie z Konstytucją Międzynarodowej Organizacji Pracy ochrona pracowników przed chorobami i urazami powstałymi w wyniku wykonywanej pracy jest jednym z celów Organizacji,

dostrzegając, iż wypadki przy pracy, w tym śmiertelne oraz choroby zawodowe mają negatywny wpływ na produktywność oraz rozwój gospodarczy i społeczny,

uwzględniając ustęp III(g) Deklaracji Filadelfijskiej, który stanowi, iż Międzynarodowa Organizacja Pracy jest zobowiązana do popierania wśród narodów świata programów zapewniających odpowiednią opiekę nad życiem i zdrowiem pracowników we wszystkich zajęciach,

pamiętając o Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz jej Działaniach uzupełniających z 1998 r.,

uwzględniając Konwencję Nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r., Zalecenie Nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. oraz inne instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy właściwe dla struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy,

pamiętając, iż promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy jest częścią programu Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego godnej pracy dostępnej dla wszystkich,

pamiętając o wnioskach dotyczących działań według standardów MOP podejmowanych na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy – globalnej strategii przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Pracy na 91. sesji (2003 r.) i dotyczącej przede wszystkim zapewnienia, iż kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zostaną potraktowane priorytetowo w programach krajowych,

podkreślając wagę nieustannego promowania krajowej kultury prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

¹ Data wejścia w życie: 20 lutego 2009 r.

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

podjąwszy decyzję, iż wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje w dniu piętnastym czerwca dwutysięcznego szóstego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

I. DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „polityka krajowa” ma zastosowanie do polityki krajowej dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska pracy zgodnie z postanowieniami Artykułu 4 Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.;
- b) określenia „krajowy system w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” lub „system krajowy” mają zastosowanie do infrastruktury, która stanowi główną strukturę dla wdrożenia krajowej polityki i krajowych programów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) określenia „krajowy program w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” lub „program krajowy” mają zastosowanie do każdego programu krajowego, którego założenia są realizowane w określonym czasie, którego sformułowane priorytety oraz działania służą poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy i który posiada środki, aby ocenić postęp w jego realizacji;
- d) określenie „krajowa kultura prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” ma zastosowanie do kultury, w której bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest respektowane we wszystkich obszarach, a rząd, pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w tworzeniu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system określonych praw i obowiązków, uznając prewencję za kwestię priorytetową.

II. CEL

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję będzie promował ciągle działania służące poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, w tym śmiertelnym oraz chorobom zawodowym poprzez rozwój, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, polityki krajowej, systemu krajowego i programu krajowego.

2. Każdy Członek podejmie działania służące stopniowemu osiągnięciu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system krajowy i programy krajowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przy uwzględnieniu zasad określonych w instrumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy właściwych dla struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy.

3. Każdy Członek, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie okresowo rozważał działania, które mogą zostać podjęte w celu ratyfikowania odpowiednich Konwencji MOP dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

III. POLITYKA KRAJOWA

Artykuł 3

1. Każdy Członek będzie promował bezpieczne i higieniczne środowisko pracy poprzez sformułowanie polityki krajowej.

2. Każdy Członek będzie promował i poszerzał, na wszystkich właściwych poziomach, prawo pracowników do bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy.

3. Formułując politykę krajową, każdy Członek, z uwzględnieniem warunków i praktyki krajowej oraz w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie promował podstawowe działania, takie jak ocena ryzyka zawodowego i zagrożeń, zwalczanie ryzyka zawodowego i zagrożeń u źródła oraz rozwój kultury prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny polegającej na informowaniu, konsultacji i szkoleniu.

IV. SYSTEM KRAJOWY

Artykuł 4

1. Każdy Członek ustanowi, wdroży, będzie stopniowo rozwijać system krajowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i dokonywać okresowych przeglądów tego systemu, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Na krajowy system w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy będą się składały m.in.:

- a) ustawy i rozporządzenia, układy zbiorowe pracy jeśli mają zastosowanie i wszelkie inne stosowne instrumenty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) władza lub organ, bądź też władze lub organy odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy wyznaczone zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- c) mechanizmy w celu zapewnienia zgodności z krajowym prawem i przepisami obejmującymi systemy inspekcji;
- d) rozwiązania w celu wspierania, na szczeblu przedsiębiorstwa, współpracy pomiędzy kierownictwem, pracownikami i ich przedstawicielami jako niezbędny element działań prewencyjnych w miejscu pracy.

3. Krajowy system w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, o ile to możliwe, powinien obejmować:

- a) krajowe trójstronne organy doradcze lub organy zajmujące się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) służby informacyjne i doradcze zajmujące się bezpieczeństwem i higieną pracy;
- c) zapewnianie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- d) usługi w zakresie higieny pracy zgodnie z krajowym prawem i praktyką;

- e) badania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- f) mechanizm w celu gromadzenia i analizy danych na temat wypadków przy pracy i chorób zawodowych, przy uwzględnieniu odpowiednich instrumentów MOP;
- g) zabezpieczenie współpracy w ramach programów ubezpieczeniowych lub systemów zabezpieczenia społecznego obejmujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe;
- h) mechanizmy wspierające stopniową poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach, małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w gospodarce nieformalnej.

V. PROGRAM KRAJOWY

Artykuł 5

1. Każdy Członek sformułuje, wdroży, będzie monitorować, oceniać i dokonywać okresowych przeglądów krajowego programu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Program krajowy będzie:

- a) wspierał rozwój krajowej kultury prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny;
- b) przyczyniał się do ochrony pracowników poprzez eliminowanie lub minimalizowanie, jeśli to możliwe, zagrożeń i ryzyka zawodowego związanych z wykonywaną pracą, zgodnie z krajowym prawem i praktyką celem zapobiegania wypadkom przy pracy, w tym śmiertelnym oraz chorobom zawodowym i promowania bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy;
- c) formułowany i sprawdzany na podstawie analizy sytuacji w kraju w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz analizy krajowego systemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- d) zawierać cele oraz wskaźniki postępu działań;
- e) wspierany, tam gdzie to możliwe, przez inne uzupełniające programy i plany krajowe, które będą pomagały w stopniowym tworzeniu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy.

3. Program krajowy będzie rozpowszechniany oraz, w miarę możliwości, wspierany i wprowadzany przez najwyższe władze państwowe.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 6

Niniejsza Konwencja nie rewiduje żadnej międzynarodowej konwencji ani zaleceń dotyczących pracy.

* * *

Artykuły 7–14: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 197

dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 31 maja 2006 r. na dziewięćdziesiątej piątej sesji,

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, która to sprawa stanowi punkt czwarty porządku dziennego sesji,

podjąwszy decyzję, że wnioski te ujęte zostaną w formę Zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, z 2006 r. (nazywanej dalej „Konwencją”),

przyjmuje w dniu piętnastym czerwca dwa tysiące szóstego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, z 2006 r.

I. POLITYKA KRAJOWA

1. Polityka krajowa określona w Artykule 3 Konwencji powinna uwzględniać Część II Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r. oraz wszystkie stosowne prawa, obowiązki i zobowiązania pracowników, pracodawców i rządów określone tą Konwencją.

II. SYSTEM KRAJOWY

2. Ustanawiając, wdrażając, rozbudowując oraz dokonując okresowych przeglądów systemu krajowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w Artykule 1 b) Konwencji, Członkowie:

- a) powinni uwzględniać instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy właściwe dla struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy wymienione w załączniku do niniejszego Zalecenia, szczególnie Konwencję Nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., Konwencję Nr 81 dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu, z 1947 r., Konwencję Nr 129 dotyczącą inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.;
- b) mogą rozszerzyć zakres konsultacji określonych w Artykule 4 1) Konwencji o inne zainteresowane strony.

3. Aby zapobiec wypadkom przy pracy, w tym śmiertelnym oraz chorobom zawodowym, system krajowy powinien podejmować stosowne środki w celu ochrony wszystkich pracowników, w szczególności pracowników w sektorach wysokiego ryzy-

ka oraz pracowników nieobjętych ochroną, takich jak pracownicy pracujący w gospodarce nieformalnej, pracownicy migrujący oraz młodzi pracownicy.

4. Członkowie powinni podejmować działania w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników obu płci, obejmujące również ochronę ich funkcji rozrodczych.

5. Promując narodową kulturę prewencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z Artykułem 1 d) Konwencji, Członkowie powinni starać się:

- a) zwiększać świadomość w miejscu pracy oraz świadomość społeczną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez kampanie w kraju połączone, tam gdzie to możliwe, z inicjatywami podejmowanymi w miejscu pracy i w skali międzynarodowej;
- b) promować mechanizmy obejmujące kształcenie i szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności kierownictwa, nadzoru, pracowników i ich przedstawicieli, jak również urzędników rządowych odpowiedzialnych za problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) uwzględnić kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w stosownych okolicznościach, umiejętności w tym zakresie w programach edukacyjnych i szkoleniach zawodowych;
- d) ułatwiać wymianę danych statystycznych i danych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pomiędzy stosownymi władzami, pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami;
- e) udostępniać informacje i oferować porady pracodawcom, pracownikom i ich organizacjom, jak również wspierać lub ułatwiać współpracę między nimi w celu wyeliminowania lub zminimalizowania, jeśli jest to możliwe, związanych z pracą zagrożeń i ryzyka zawodowego;
- f) promować w miejscu pracy stosowanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładanie wspólnych komitetów zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy, jak również wyznaczanie przedstawicieli pracowników zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- g) zajmować się sprawami związanymi z problemami mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw oraz zleceniobiorców we wdrażaniu polityk i procedur w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z krajowym prawem i praktyką.

6. Członkowie powinni promować stosowanie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, tak jak to określono w Wytycznych do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ILO-OSH 2001).

III. PROGRAM KRAJOWY

7. Zgodnie z Artykułem 1 c) Konwencji program krajowy dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy powinien opierać się na zasadach oceny i zarządzania zagrożeniami oraz ryzykiem, przede wszystkim w miejscu pracy.

8. Program krajowy powinien identyfikować priorytety podejmowanych działań, które należy okresowo sprawdzać i uaktualniać.

9. Formułując i sprawdzając program krajowy, Członkowie mogą poszerzyć konsultacje określone w Artykule 5 1) Konwencji o inne zainteresowane strony.

10. W celu wprowadzenia w życie postanowień Artykułu 5 Konwencji, program krajowy powinien aktywnie promować środki i działania prewencyjne w miejscu pracy oraz działania podejmowane przy udziale pracodawców, pracowników oraz ich przedstawicieli.

11. W stosownych okolicznościach krajowy program dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy powinien być skoordynowany z innymi programami i planami krajowymi, takimi jak programy i plany dotyczące zdrowia publicznego i rozwoju gospodarczego.

12. Formułując oraz sprawdzając program krajowy, Członkowie powinni uwzględnić instrumenty MOP właściwe dla struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy wymienione w załączniku do niniejszego Zalecenia bez wpływu na swoje zobowiązania wynikające z Konwencji, którą ratyfikowali.

IV. CHARAKTERYSTYKA KRAJOWA

13. Członkowie powinni przygotowywać i regularnie uaktualniać charakterystykę krajową, która podsumowuje istniejącą sytuację w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz postępy w tworzeniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Charakterystyka ta powinna służyć jako podstawa do formułowania oraz rewidowania programu krajowego.

14.1) Charakterystyka krajowa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinna zawierać informacje dotyczące następujących elementów, na ile znajdują one zastosowanie:

- a) praw i przepisów, układów zbiorowych pracy jeśli mają zastosowanie oraz wszelkich innych stosownych instrumentów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) władzy lub organu, bądź też władz lub organów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy wyznaczonych zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- c) mechanizmów mających na celu zapewnienie zgodności z krajowym prawem i przepisami, obejmujących systemy inspekcji;
- d) rozwiązań w celu wspierania, na szczeblu przedsiębiorstwa, współpracy pomiędzy kierownictwem, pracownikami i ich przedstawicielami jako niezbędnego elementu działań prewencyjnych w miejscu pracy;
- e) krajowych trójstronnych organów doradczych lub organów zajmujących się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- f) służb informacyjnych i doradczych zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy;
- g) zapewniania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- h) usług w zakresie higieny pracy zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- i) badań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- j) mechanizmów w celu gromadzenia i analizy danych dotyczących wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych oraz ich przyczyn, przy uwzględnieniu odpowiednich instrumentów MOP;
- k) współpracy w ramach stosownych programów ubezpieczeniowych lub systemów zabezpieczenia społecznego obejmujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe;

l) mechanizmów wspierających stałą poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach, małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w gospodarce nieformalnej.

2) Ponadto, charakterystyka krajowa dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy powinna, w stosowych okolicznościach, zawierać informacje dotyczące następujących elementów:

- a) mechanizmów koordynacji i współpracy na szczeblu krajowym oraz przedsiębiorstwa, wraz z mechanizmami rewizji programów krajowych;
- b) standardów technicznych, kodeksów praktyki oraz wytycznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) rozwiązań dotyczących edukacji oraz zwiększania świadomości, jak również inicjatyw promocyjnych;
- d) wyspecjalizowanych instytucji technicznych, medycznych oraz naukowych zajmujących się różnymi aspektami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również instytutów i laboratoriów badawczych zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy;
- e) personelu zajmującego się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy tj. inspektorów, inspektorów bezpieczeństwa i higieny oraz lekarzy medycyny pracy i higienistów;
- f) statystyk dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- g) polityk i programów organizacji pracodawców i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- h) regularnych lub ciągłych działań podejmowanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujących również współpracę międzynarodową;
- i) środków finansowych i budżetowych z przeznaczeniem na bezpieczeństwo i higienę pracy;
- j) danych dotyczących kwestii demograficznych, wykształcenia, spraw gospodarczych oraz zatrudnienia, jeśli są one dostępne, oraz wszelkich innych istotnych informacji.

V. MIĘDZYKRAJOWA WSPÓŁPRACA ORAZ WYMIANA INFORMACJI

15. Międzynarodowa Organizacja Pracy powinna:

- a) ułatwiać międzynarodową współpracę techniczną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, aby pomóc krajom, szczególnie krajom rozwijającym się, zrealizować następujące cele:
 - i) wzmocnić swój potencjał w celu ustanowienia i realizowania krajowej kultury prewencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - ii) promować systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy;
 - iii) wspierać ratyfikację, w przypadku Konwencji, oraz wdrożenie instrumentów MOP właściwych dla struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, wymienionych w załączniku do niniejszego Zalecenia;
- b) ułatwiać wymianę informacji w zakresie polityk krajowych w rozumieniu Artykułu 1 lit. a) Konwencji, krajowych systemów i programów dotyczących bezpieczeństwa

i higieny pracy, z uwzględnieniem dobrych praktyk i innowacyjnych metod, a także identyfikacji nowych i pojawiających się rodzajów ryzyka i zagrożeń zawodowych w miejscu pracy;

- c) udostępniać informacje na temat postępów dotyczących tworzenia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

VI. AKTUALIZACJA ZAŁĄCZNIKA

16. Załącznik do niniejszego Zalecenia powinien być rewidowany i aktualizowany przez Radę Administracyjną Międzynarodowej Organizacji Pracy. Każdy zrewidowany załącznik jest przyjmowany przez Radę Administracyjną i zastępuje poprzedzający załącznik po ogłoszeniu go Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy.

ZAŁĄCZNIK

AKTY PRAWNE MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY WŁAŚCIWE
DLA STRUKTUR PROMUJĄCYCH BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENĘ PRACY

I. KONWENCJE

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

Konwencja Nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r.

Konwencja Nr 120 dotycząca higieny w handlu i biurach, z 1964 r.

Konwencja Nr 121 dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

Konwencja Nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r.

Konwencja Nr 139 dotycząca 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.

Konwencja Nr 152 dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy w przeladunkach portowych, z 1979 r.

Konwencja Nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.

Konwencja Nr 161 dotycząca służb medycyny pracy, z 1985 r.

Konwencja Nr 162 dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r.

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

Konwencji Nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r.

Konwencja Nr 174 dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.

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

Protokół z 1995 r. do Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, z 1947 r.

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

Protokół z 2002 r. do Konwencji Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.

II. ZALECENIA

Zalecenie Nr 81 dotyczące inspekcji pracy, z 1947 r.

Zalecenie Nr 82 dotyczące inspekcji pracy w przedsiębiorstwach górniczych i transportowych, z 1947 r.

Zalecenie Nr 97 dotyczące ochrony zdrowia pracowników w miejscach pracy, z 1953 r.

Zalecenie Nr 102 dotyczące usług socjalnych dla pracowników, z 1956 r.

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

Zalecenie Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych, z 1961 r.

Zalecenie Nr 120 dotyczące higieny pracy w handlu i biurach, z 1964 r.

Zalecenie Nr 121 dotyczące świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 1964 r.

Zalecenie Nr 133 dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie, z 1969 r.

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

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

Zalecenie Nr 160 dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w przeładunkach portowych, z 1979 r.

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

Zalecenie Nr 171 dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r.

Zalecenie Nr 172 dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r.

Zalecenie Nr 175 dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.

Zalecenie Nr 177 dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy, z 1990 r.

Zalecenie Nr 181 dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.

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

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

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

Zalecenie Nr 198

dotyczące stosunku pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 31 maja 2006 r. na dziewięćdziesiątej piątej sesji,

uznawszy, że ochrona jest gwarantowana przez ustawodawstwo krajowe, jak również układy zbiorowe pracy, które są związane ze stosunkiem pracy istniejącym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,

uznawszy, że ustawodawstwo oraz jego interpretacja powinny być spójne z założeniami godnej pracy,

uznawszy, że prawo pracy stara się odnosić, między innymi, do nierównej pozycji stron stosunku pracy,

uznawszy, że ochrona pracowników stanowi sens istnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy i jest zgodna z zasadami ustalonymi w Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, z 1998 r. oraz w Agendzie na rzecz godnej pracy,

uwzględniając trudności w ustaleniu, czy stosunek pracy istnieje w sytuacji, gdy prawa i obowiązki zainteresowanych stron nie są jasne, bądź też gdy podjęto próby ukrycia stosunku pracy, bądź jeśli w przepisach prawnych, ich interpretacji lub stosowaniu istnieją niedociągnięcia lub ograniczenia,

zauważywszy, że istnieją sytuacje, w których postanowienia umowne mogą wpłynąć na pozbawienie pracowników należnej im ochrony,

uznawszy, że międzynarodowe wytyczne dla Członków w celu zapewnienia tej ochrony przez krajowe prawo i krajową praktykę są istotne oraz, że powinny być one uaktualniane wraz z upływem czasu,

uznawszy ponadto, że taka ochrona powinna być dostępna dla wszystkich, zwłaszcza pracowników szczególnie narażonych na niekorzystne działania ze strony pracodawców oraz iż ochrona ta powinna opierać się na prawie, które jest skuteczne, efektywne oraz powszechne, które odnosi szybki skutek oraz skłania do dobrowolnego jego przestrzegania,

uznawszy, że polityka krajowa powinna być wynikiem porozumienia z partnerami społecznymi i powinna stanowić pomoc dla zainteresowanych stron w miejscu pracy,

uznawszy, że polityka krajowa powinna wspierać wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy oraz godną pracę,

wziąwszy pod uwagę, że globalizacja gospodarki zwiększyła mobilność pracowników, którzy potrzebują ochrony, przynajmniej przed obchodzeniem – dzięki możliwości wyboru prawa – ochrony gwarantowanej przez prawo krajowe,

zauważywszy, że w ramach transnarodowego świadczenia usług, ważne jest ustalenie, kto jest uważany za pracownika w stosunku pracy, jakie prawa posiada pracownik i kto jest pracodawcą,

uznawszy, że trudności w ustaleniu istnienia stosunku pracy mogą stwarzać poważne problemy dla zainteresowanych pracowników, ich otoczenia oraz ogółu społeczeństwa,

uznawszy, że należy zająć się sprawą niepewności istnienia stosunku pracy w celu zagwarantowania uczciwej konkurencji i efektywnej ochrony pracowników pozostających w stosunku pracy w sposób zgodny z krajowym prawem i krajową praktyką,

wziąwszy pod uwagę wszystkie stosowne międzynarodowe standardy pracy, zwłaszcza standardy odnoszące się do szczególnej sytuacji kobiet, jak również standardy odnoszące się do zakresu stosunku pracy,

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących stosunku pracy, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia;

przyjmuje w dniu piętnastym czerwca roku dwa tysiące szóstego następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące stosunku pracy, z 2006 r.

I. KRAJOWA POLITYKA OCHRONY PRACOWNIKÓW POZOSTAJĄCYCH W STOSUNKU PRACY

1. Członkowie powinni formułować i wdrażać politykę krajową w celu dokonywania okresowego przeglądu we właściwych odstępach czasu oraz, w razie potrzeby, wyjaśniać i dostosowywać zakres odpowiednich ustaw i rozporządzeń celem zagwarantowania efektywnej ochrony pracownikom wykonujących pracę w ramach stosunku pracy.

2. Charakter i zakres ochrony przyznanej pracownikom pozostającym w stosunku pracy powinien być określony prawem krajowym lub/i krajową praktyką, z uwzględnieniem stosownych międzynarodowych standardów pracy. Takie prawo lub praktyka, wraz z elementami dotyczącymi ich zakresu, zasięgu oraz odpowiedzialności za wdrożenie, powinno być jasne i odpowiednie w celu zapewnienia efektywnej ochrony pracownikom pozostającym w stosunku pracy.

3. Krajowa polityka powinna być formułowana i wdrażana zgodnie z krajowym prawem i krajową praktyką w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników.

4. Krajowa polityka powinna uwzględniać przynajmniej następujące środki:

- a) dostarczanie zainteresowanym stronom, szczególnie pracodawcom i pracownikom wskazówek w celu skutecznego ustalania istnienia stosunku pracy oraz rozróżniania pomiędzy osobami zatrudnionymi a samozatrudnionymi;
- b) zwalczanie ukrytego stosunku pracy w kontekście, na przykład, innych stosunków, które mogą polegać na zastosowaniu innej formy postanowień umownych ukrywających prawdziwy status prawny, pamiętając, iż ukryty stosunek pracy występuje wówczas, gdy pracodawca nie traktuje osoby tak jak pracownika, ukrywając jego lub jej prawdziwy status prawny jako pracownika; taka sytuacja może zaistnieć

w momencie, gdy postanowienia umowne skutkują pozbawieniem pracowników należącej im ochrony;

- c) zapewnianie standardów mających zastosowanie w przypadku wszelkich form postanowień umownych, włączając ustalenia dotyczące stosunków wielostronnych, tak aby zatrudnieni pracownicy korzystali z należącej im ochrony;
- d) zapewnianie, że standardy mające zastosowanie w przypadku wszelkich form postanowień umownych określają, kto jest odpowiedzialny za przewidzianą w nich ochronę;
- e) zapewnianie zainteresowanym, w szczególności pracodawcom i pracownikom, skutecznego dostępu do odpowiednich, szybkich, tanich, sprawiedliwych i efektywnych procedur oraz mechanizmów rozwiązywania sporów dotyczących istnienia stosunku pracy i jego warunków;
- f) zapewnianie zgodności z ustawami i rozporządzeniami w zakresie stosunku pracy, jak również zapewnianie efektywnego ich stosowania;
- g) zapewnianie odpowiednich szkoleń w zakresie właściwych międzynarodowych standardów pracy, prawa porównawczego oraz precedensowego dla sędziów, arbitrów, mediatorów, inspektorów pracy i innych osób odpowiedzialnych za rozwiązywanie sporów i stosowanie krajowego prawa pracy i standardów pracy.

5. W swojej polityce krajowej Członkowie powinni koncentrować się na zapewnieniu efektywnej ochrony pracownikom szczególnie dotkniętym niepewnością co do istnienia stosunku pracy, w tym kobietom, jak również innym najbardziej narażonym grupom, takim jak pracownicy młodociani, pracownicy starsi, pracownicy sektora nieformalnego, migrujący oraz niepełnosprawni.

6. Członkowie powinni:

- a) w swojej polityce krajowej zwracać szczególną uwagę na aspekt płci, zwłaszcza na fakt, iż kobiety dominują w niektórych zawodach i sektorach, w których duża część stosunków pracy pozostaje ukryta albo gdzie brak jest jasności co do istnienia stosunku pracy;
- b) prowadzić jasną politykę w zakresie równości płci i sprawnie egzekwować odpowiednie przepisy oraz porozumienia na szczeblu krajowym, tak aby zapewnić lepsze podejście do kwestii równości płci.

7. W odniesieniu do transnarodowego przepływu pracowników:

- a) formułując politykę krajową, Członek powinien, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, rozważyć podjęcie odpowiednich działań w ramach swojej jurysdykcji, a tam gdzie jest to właściwe – we współpracy z innymi Członkami, w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony i zapobiegania nadużyciom na swoim terytorium w stosunku do pracowników migrujących, którzy mogą być dotknięci niepewnością co do istnienia stosunku pracy;
- b) w przypadku, gdy pracownicy zostają zatrudnieni w jednym kraju do pracy w innym kraju, zainteresowani Członkowie mogą rozważyć zawarcie dwustronnych umów, aby zapobiec nadużyciom oraz nieuczciwym praktykom, które mają na celu niestosowanie się do istniejących przepisów w zakresie ochrony pracowników z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

8. Krajowa polityka dotycząca ochrony pracowników pozostających w stosunku pracy nie powinna ingerować w legalne stosunki cywilnoprawne i handlowe, zapewniając jednocześnie należyta ochronę jednostkom pozostającym w stosunku pracy.

II. USTALENIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY

9. Na potrzeby krajowej polityki ochrony pracowników pozostających w stosunku pracy, ustalenie istnienia takiego stosunku powinno odbywać się przede wszystkim w oparciu o kwestie związane z wykonywaniem pracy oraz wynagrodzeniem pracownika, bez względu na to jak stosunek ten został scharakteryzowany w ramach jakichkolwiek innych uzgodnień, czy to umownych czy też innych uzgodnionych pomiędzy stronami.

10. Członkowie powinni promować jasne metody pomocy pracownikom i pracodawcom w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy.

11. Aby ułatwić ustalanie istnienia stosunku pracy, Członkowie powinni, w ramach krajowej polityki, do której nawiązuje niniejsze Zalecenie, rozważyć następujące środki:

- a) zezwolić na szeroki zakres działań celem ustalenia istnienia stosunku pracy;
- b) ustanowić domniemanie prawne, że stosunek pracy istnieje wówczas, gdy obecny jest jeden lub więcej określonych wskaźników;
- c) określić, po uprzednich konsultacjach z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, że pracownicy posiadający określone cechy, powinni być automatycznie lub ze względu na fakt wykonywania pracy w określonym sektorze uznawani za zatrudnionych lub samozatrudnionych.

12. Na potrzeby polityki krajowej, do której nawiązuje niniejsze Zalecenie, Członkowie mogą rozważyć wyraźne zdefiniowanie warunków, które mają zastosowanie do ustalenia istnienia stosunku pracy, takich jak na przykład podporządkowanie lub zależność.

13. Członkowie powinni rozważyć możliwość określenia w swoim ustawodawstwie bądź w inny sposób, szczególnych czynników decydujących o istnieniu stosunku pracy. Do tych czynników należeć mogą:

- a) fakt, że praca: jest wykonywana zgodnie z instrukcjami oraz pod kontrolą drugiej strony; wiąże się ze zintegrowaniem pracownika z organizacją przedsiębiorstwa; jest wykonywana jedynie lub głównie na rzecz drugiej osoby; musi być wykonywana osobiście przez pracownika; jest wykonywana w ramach określonych godzin pracy lub w miejscu pracy określonym lub uzgodnionym przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana; ma określony czas trwania i posiada pewną ciągłość; wymaga dyspozycyjności pracownika; lub wiąże się z dostarczeniem narzędzi, materiałów i maszyn przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana;
- b) okresowa wypłata wynagrodzenia; fakt, że takie wynagrodzenie stanowi jedyne lub główne źródło dochodów pracownika; wynagrodzenie płacone w naturze – na przykład w formie pożywienia, zakwaterowania lub transportu; uznanie praw takich jak prawo do cotygodniowego odpoczynku i corocznego urlopu wypoczynkowego; pokrywanie przez stronę, na rzecz której jest wykonywana praca, kosztów podróży odbytych przez pracownika w celu wykonywania pracy; lub brak finansowego ryzyka ze strony pracownika.

14. Rozwiązywanie sporów dotyczących istnienia oraz warunków stosunku pracy powinno należeć do kompetencji sądów pracy lub innych sądów, bądź organów arbitrażowych, do których pracownicy i pracodawcy mają rzeczywisty dostęp zgodnie z prawem krajowym i praktyką.

15. Kompetentne władze powinny podejmować działania celem zapewnienia poszanowania i wdrożenia ustawodawstwa dotyczącego stosunku pracy w zakresie różnych kwestii rozważanych w niniejszym Zaleceniu, na przykład za pośrednictwem służb inspekcji pracy oraz poprzez ich współpracę z zakładem ubezpieczeń społecznych oraz władzami podatkowymi.

16. Krajowa administracja pracy i związane z nią służby powinny regularnie monitorować swoje programy i procesy wdrożenia w odniesieniu do stosunku pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na zawody i sektory, w których zatrudniona jest duża liczba pracowników płci żeńskiej.

17. W ramach swojej polityki krajowej, do której nawiązuje niniejsze Zalecenie, Członkowie powinni rozwijać skuteczne środki mające na celu eliminowanie bodźców zachęcających do ukrywania stosunku pracy.

18. W ramach polityki krajowej, Członkowie powinni promować rolę rokowań zbiorowych oraz dialogu społecznego jako środków służących m.in. do rozwiązywania problemów dotyczących zakresu stosunku pracy na szczeblu krajowym.

III. MONITOROWANIE I WDROŻENIE

19. Członkowie powinni ustanowić odpowiedni mechanizm lub wykorzystać już istniejący w celu monitorowania rozwoju sytuacji na rynku pracy oraz organizacji pracy, jak również w celu formułowania porad w zakresie przyjmowania i wdrażania środków dotyczących stosunku pracy w ramach polityki krajowej.

20. Najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników powinny być na równych warunkach reprezentowane w mechanizmach służących do monitorowania rozwoju sytuacji na rynku pracy oraz organizacji pracy. Ponadto, w ramach tego mechanizmu, organizacje pracodawców i pracowników powinny być konsultowane tak często jak to będzie konieczne oraz, jeśli jest to możliwe i korzystne, w oparciu o ekspertyzy oraz analizy techniczne.

21. Członkowie powinni, w zakresie w jakim jest to możliwe, gromadzić informacje oraz dane statystyczne, jak również podejmować badania dotyczące zmian w modelach i strukturze pracy na szczeblu krajowym i sektorowym, uwzględniając proporcje pracujących kobiet i mężczyzn oraz inne istotne czynniki.

22. Członkowie powinni ustanowić określone mechanizmy krajowe w celu zapewnienia, iż stosunek pracy może być skutecznie identyfikowany w ramach transnarodowego świadczenia usług. Należy zwrócić uwagę na umacnianie systematycznych kontaktów i wymianę informacji w tej kwestii z innymi Państwami.

IV. POSTANOWIENIE KOŃCOWE

23. Niniejsze Zalecenie nie rewiduje Zalecenia Nr 188 dotyczącego prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. oraz Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

Konwencja Nr 188

dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 2007 r. na dziewięćdziesiątej szóstej sesji,

dostrzegając, że globalizacja ma głęboki wpływ na sektor rybołówstwa, oraz

biorąc pod uwagę Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy, z 1998 r., oraz

biorąc pod uwagę podstawowe prawa zawarte w następujących międzynarodowych konwencjach dotyczących pracy: Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji Nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji Nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, z 1951 r., Konwencji Nr 105 dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji Nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r., oraz

uwzględniając odpowiednie dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy, w szczególności Konwencję Nr 155 i Zalecenie Nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r. oraz Konwencję Nr 161 i Zalecenie Nr 171 dotyczące służb medycyny pracy, z 1985 r.,

uwzględniając ponadto Konwencję Nr 102 dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r. oraz biorąc pod uwagę, że postanowienia artykułu 77 tej Konwencji nie powinny stanowić przeszkody dla ochrony rybaków, jakiej udzielają im Członkowie MOP w ramach systemów zabezpieczenia społecznego, oraz

stwierdzając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy uznaje rybołówstwo za zawód niebezpieczny w porównaniu z innymi zawodami, oraz

uwzględniając również artykuł 1, ustęp 3 Konwencji Nr 185 dotyczącej dokumentów tożsamości marynarzy (zrewidowanej), z 2003 r., oraz

pamiętając o kluczowym celu Organizacji, jakim jest promowanie godnych warunków pracy, oraz

¹ Konwencja nie weszła jeszcze w życie.

zdając sobie sprawę z potrzeby ochrony i promocji praw rybaków w tym względzie, oraz

przywołując Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawie morza, 1982 r., oraz

uwzględniając potrzebę rewizji następujących konwencji międzynarodowych przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy, dotyczących konkretnie sektora rybołówstwa, tj. Konwencji Nr 112 dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r., Konwencji Nr 113 dotyczącej badania lekarskiego rybaków, z 1959 r., Konwencji Nr 114 dotyczącej umowy o pracę rybaków, z 1959 r. oraz Konwencji Nr 126 dotyczącej pomieszczeń załogi na statkach rybackich, z 1966 r., w celu uaktualnienia ich i objęcia nimi jak największej liczby rybaków na świecie, szczególnie tych pracujących na mniejszych statkach, oraz

biorąc pod uwagę, iż celem niniejszej Konwencji jest zapewnienie rybakom godziwych warunków pracy na statkach rybackich w odniesieniu do minimalnych wymogów pracy na statku, warunków służby, zakwaterowania i wyżywienia, bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, opieki medycznej i ubezpieczeń społecznych, oraz

podjąwszy decyzję o przyjęciu pewnych propozycji dotyczących pracy w sektorze rybołówstwa, co stanowi 4. punkt porządku dziennego sesji oraz ustalwszy, że propozycje te przyjmą formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje w dniu czternastym czerwca dwa tysiące siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja o pracy w rybołówstwie, z 2007 r.

CZĘŚĆ I. DEFINICJE I ZAKRES

DEFINICJE

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) połowy komercyjne oznaczają wszelką działalność połowową, łącznie z połowem w rzekach, jeziorach lub kanałach, z wyłączeniem połowów nietowarowych i rekreacyjnych;
- b) właściwa władza oznacza ministra, departament rządowy lub inną władzę wydającą i wprowadzającą w życie regulacje, nakazy i inne instrukcje mające moc prawną, związane z tematyką danego przepisu prawnego;
- c) konsultacje oznaczają konsultacje odpowiednich władz z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników, w szczególności z reprezentatywnymi organizacjami właścicieli statków rybackich i rybaków, gdy takowe istnieją;
- d) właściciel statku rybackiego oznacza właściciela statku lub jakąkolwiek inną organizację lub osobę, taką jak zarządzający statkiem, agent lub czarterujący nieobsadzony załogą statek, która przejęła od właściciela odpowiedzialność za eksploatację statku i która zobowiązała się tym samym do przejścia wszystkich obowiązków oraz odpowiedzialności nałożonych na właściciela statku, wynikających z Konwencji, bez względu na to, czy niektóre z obowiązków pełni w imieniu właściciela statku jakąkolwiek inną organizacja lub osoba;

- e) rybak oznacza każdą osobę zatrudnioną lub zaangażowaną w jakimkolwiek charakterze lub wykonującą swój zawód na pokładzie statku rybackiego, łącznie z osobami pracującymi na statku, które są opłacane na zasadzie udziału w połowach, z wyłączeniem pilotów, żołnierzy marynarki wojennej, innych osób zatrudnionych w stałych służbach państwowych, osób pracujących na statku rybackim jedynie w ciągu dnia oraz obserwatorów rybołówstwa;
- f) umowa zatrudnienia rybaka oznacza umowę o pracę, artykuły umowy o pracę na statku, inną tego typu umowę lub każdą inną umowę regulującą warunki życia i pracy rybaka na statku;
- g) statek rybacki lub statek oznacza każdy statek lub łódź dowolnego typu, bez względu na formę własności, wykorzystywany lub przeznaczony dla potrzeb rybołówstwa komercyjnego;
- h) tonaż brutto oznacza tonaż obliczony zgodnie z przepisami dotyczącymi pomiaru tonażu zawartymi w Załączniku I do Międzynarodowej konwencji w sprawie pomiarzenia statków z 1969 r. lub w jakimkolwiek dokumencie zmieniającym ją lub zastępującym;
- i) długość (L) jest przyjmowana jako 96% całkowitej długości kadłuba, mierzonej w płaszczyźnie wodnicy na wysokości równej 85% najmniejszej wysokości bocznej, mierzonej od górnej krawędzi stępki lub odległość mierzona w płaszczyźnie wodnicy od przedniej krawędzi dziobnicy do osi trzonu sterowego, jeżeli długość ta jest większa. Na statkach z przegłębieniem konstrukcyjnym długość tę mierzy się w płaszczyźnie równoległej do wodnicy konstrukcyjnej;
- j) długość całkowita (LOA) to odległość pomiędzy najbardziej wysuniętym punktem dziobu a najbardziej wysuniętym punktem rufy, mierzona w linii prostej równoległej do płaszczyzny wodnicy;
- k) służby rekrutacji i pośrednictwa pracy oznaczają jakąkolwiek osobę, firmę, instytucję, agencję lub inną organizację sektora publicznego lub prywatnego, która zajmuje się rekrutacją rybaków w imieniu właścicieli statków rybackich lub pośrednictwem między rybakami a właścicielami statków;
- l) szyper oznacza rybaka sprawującego dowództwo na statku rybackim.

ZAKRES

Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja stosuje się do wszystkich rybaków i wszystkich statków rybackich biorących udział w połowach komercyjnych, chyba że niniejsza Konwencja stanowi inaczej.

2. W przypadku, gdy trudno jest ustalić, czy dany statek bierze udział w połowach komercyjnych, zostanie to ustalone przez właściwą władzę w trybie konsultacji.

3. Po odbyciu konsultacji, każdy z Członków MOP ma prawo, w całości lub w części, rozszerzyć ochronę przewidzianą w niniejszej Konwencji dla rybaków pracujących na statkach długości 24 m i większej, na rybaków pracujących na mniejszych statkach.

Artykuł 3

1. Jeżeli stosowanie niniejszej Konwencji rodzić będzie szczególne problemy o charakterze materialnym w odniesieniu do poszczególnych warunków służby rybaków lub działalności statków rybackich, Członkowie MOP mogą po odbyciu konsultacji wyłączyć następujące kategorie statków/rybaków ze spełniania wymogów Konwencji lub jej niektórych postanowień:

- a) statki rybackie zajmujące się działalnością połowową na rzekach, w jeziorach lub kanałach;
- b) niektóre kategorie rybaków lub statków rybackich.

2. W przypadku wyłączeń na podstawie powyższego paragrafu, jeżeli jest to stosowne, właściwa władza podejmuje działania mające na celu stopniowe rozszerzanie wymagań niniejszej Konwencji na wyżej wymienione kategorie rybaków i statków rybackich.

3. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję ma obowiązek:

- a) w swoim pierwszym sprawozdaniu dotyczącym stosowania Konwencji, przedłożonym zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy:
 - i) wyszczególnić wszystkie kategorie rybaków lub statków rybackich podlegających wyłączeniu zgodnie z ustępem 1;
 - ii) podać powody dokonania wyłączeń, przedstawiając stanowisko reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, w szczególności reprezentatywnych organizacji właścicieli statków rybackich i rybaków, gdy takowe istnieją; oraz
 - iii) opisać wszelkie działania podjęte w celu zapewnienia takiego samego poziomu ochrony wyłączonym kategoriom rybaków/statków; oraz
- b) opisywać wszelkie działania podjęte zgodnie z ustępem 2 w kolejnych sprawozdaniach dotyczących stosowania Konwencji.

Artykuł 4

1. Jeżeli Członek nie jest w stanie wdrożyć jednocześnie wszystkich środków przewidzianych w niniejszej Konwencji z powodu problemów natury materialnej wynikających z niewystarczająco rozwiniętej infrastruktury lub instytucji, może, zgodnie z planem opracowanym w drodze konsultacji, stopniowo wdrażać wszystkie lub niektóre z następujących postanowień:

- a) artykuł 10, ustęp 1;
- b) artykuł 10, ustęp 3, w części dotyczącej statków pozostających na morzu przez dłużej niż 3 dni;
- c) artykuł 15;
- d) artykuł 20;
- e) artykuł 33; oraz
- f) artykuł 38.

2. Ustępu 1 nie stosuje się do statków rybackich, które:

- a) mają długość 24 m lub większą; lub
- b) pozostają na morzu dłużej niż 7 dni; lub
- c) zwykle pływają w odległości przekraczającej 200 mil morskich od brzegu państwa bandery statku lub poza obrębem jego szelfu kontynentalnego, w zależności od tego, która z odległości od linii brzegowej jest większa; lub
- d) podlegają kontroli państwa portu, zgodnie z artykułem 43 niniejszej Konwencji, z wyłączeniem sytuacji, gdy kontrola państwa, w którym znajduje się port, wymuszona zostaje działaniem siły wyższej, ani do rybaków pracujących na wyżej wymienionych statkach.

3. Każdy Członek, który skorzysta z możliwości wymienionych w ustępie 1:

- a) w swoim pierwszym raporcie dotyczącym stosowania Konwencji, przekazanym zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy:
 - i) wymieni postanowienia Konwencji, które zamierza wprowadzać stopniowo;
 - ii) poda powody i przedstawi stanowisko reprezentatywnych organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, w szczególności reprezentatywnych organizacji właścicieli statków rybackich i rybaków, gdy takowe istnieją; oraz
 - iii) przedstawi plan stopniowego wdrażania; oraz
- b) opíše wszelkie środki podjęte w celu wdrożenia wszystkich postanowień Konwencji w kolejnych sprawozdaniach dotyczących jej stosowania.

Artykuł 5

1. Dla potrzeb niniejszej Konwencji, właściwa władza może w drodze konsultacji zdecydować o stosowaniu jako podstawy pomierzenia długości całkowitej (LOA) a nie długości (L) statku, zgodnie z równoważnością miar zawartą w załączniku I. Ponadto dla potrzeb ustępów wymienionych w załączniku III do niniejszej Konwencji, właściwa władza może w drodze konsultacji zdecydować o stosowaniu tonażu brutto, a nie długości (L) lub długości całkowitej (LOA) statku jako podstawy pomierzenia, zgodnie z równoważnością miar zawartą w załączniku III.

2. W sprawozdaniach składanych zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Członkowie mają obowiązek podać powody decyzji podjętej zgodnie z niniejszym artykułem, wynikających z konsultacji wraz z komentarzami będącymi efektem konsultacji.

CZĘŚĆ II. ZASADY OGÓLNE

WDROŻENIE

Artykuł 6

1. Każdy Członek ma obowiązek wdrożenia i egzekwowania ustaw, rozporządzeń i innych środków przyjętych w odniesieniu do rybaków i statków rybackich jemu podlegających, w celu spełnienia obowiązków wynikających z niniejszej Konwencji. Inne środki mogą obejmować układy zbiorowe, orzeczenia sądów, orzeczenia arbitrażowe lub inne środki zgodne z krajowym ustawodawstwem i praktyką.

2. Niniejsza Konwencji nie ma żadnego wpływu na przepisy prawa, orzeczenia, zwyczajne czy umowy pomiędzy właścicielami statków a rybakami, które zapewniają warunki korzystniejsze niż te zawarte w Konwencji.

WŁAŚCIWA WŁADZA I KOORDYNACJA

Artykuł 7

Każdy Członek:

- a) wyznaczy właściwą władzę; oraz
- b) stworzy mechanizmy koordynacji pomiędzy odpowiednimi władzami sektora rybołówstwa na szczeblu krajowym i lokalnym oraz określi ich funkcje i obowiązki, biorąc pod uwagę ich komplementarność oraz krajowe warunki i praktykę.

OBOWIĄZKI WŁAŚCICIELI STATKÓW RYBACKICH, SZYPRÓW I RYBAKÓW

Artykuł 8

1. Właściciel statku rybackiego ponosi całkowitą odpowiedzialność za zapewnienie szyprowi środków i zaplecza niezbędnych w celu spełnienia obowiązków wynikających z niniejszej Konwencji.

2. Szyper ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo rybaków na pokładzie i bezpieczną eksploatację statku, co obejmuje między innymi, ale nie wyłącznie, następujące obszary :

- a) sprawowanie nadzoru pozwalającego na uzyskanie pewności, że na ile to możliwe rybacy pracują w najlepszych warunkach bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) zarządzanie pracą rybaków z poszanowaniem zasad BHP, łącznie z zapobieganiem zmęczeniu;
- c) organizację szkoleń z zakresu BHP na pokładzie statku; oraz
- d) zapewnianie zgodności z normami bezpieczeństwa nawigacji, pełnienia wacht i dobrej praktyki morskiej.

3. Właściciel statku rybackiego nie może zabronić szyprowi podjęcia jakiegokolwiek decyzji, która w jego profesjonalnej ocenie niezbędna jest do ochrony, bezpiecznej nawigacji i eksploatacji statku czy też bezpieczeństwa rybaków na nim pracujących.

4. Rybacy mają obowiązek stosowania się do zgodnych z prawem poleceń szypra oraz odpowiednich zasad BHP.

CZĘŚĆ III. MINIMALNE WYMAGANIA PRACY NA STATKACH RYBACKICH

WIEK MINIMALNY

Artykuł 9

1. Minimalny wiek zatrudnienia na statku rybackim wynosi 16 lat. Właściwa władza może obniżyć ten wiek do lat 15 dla osób nie podlegających obowiązkowi szkolnemu, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, oraz dla osób odbywających szkolenie zawodowe w zakresie rybołówstwa.

2. Zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, właściwa władza może zezwolić osobom w wieku 15 lat na wykonywanie lekkich prac w okresie wakacji i ferii szkolnych. W takich przypadkach określi ona w drodze konsultacji dozwolone rodzaje prac, warunki w jakich prace te mają być wykonywane oraz wymagany czas odpoczynku.

3. Minimalny wiek dla wykonywania prac, których charakter lub warunki wykonywania mogłyby niekorzystnie wpłynąć na zdrowie, bezpieczeństwo czy morale młodocianych, nie powinien być niższy niż 18 lat.

4. Rodzaje prac, do których ma zastosowanie ustęp 3 niniejszego artykułu, ustalane są w ramach ustawodawstwa krajowego lub przez właściwą władzę w drodze konsultacji, przy uwzględnieniu ryzyka, jakie niosą one ze sobą oraz stosownych standardów międzynarodowych.

5. Wykonywanie prac, o których mowa w ustępie 3 niniejszego artykułu, może być dozwolone od 16 roku życia na podstawie ustawodawstwa krajowego lub w drodze decyzji właściwej władzy po konsultacjach, pod warunkiem że zdrowie, bezpieczeństwo i morale młodocianych będzie w pełni chronione i otrzymają oni szczegółowe instrukcje lub szkolenie zawodowe oraz przejdą podstawowe szkolenie na temat bezpieczeństwa przed wyjściem w morze.

6. Zatrudnianie rybaków poniżej 18 roku życia do pracy nocnej jest zabronione. Dla potrzeb niniejszego artykułu, „noc” definiowana jest zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową. Obejmuje ona okres co najmniej 9 godzin, rozpoczynający się nie później niż o północy i kończący się nie wcześniej niż o godz. 5:00. Właściwa władza może wprowadzić odstępstwa od ścisłego zakazu pracy nocnej młodocianych, jeżeli:

- a) szkolenie rybaków zgodnie z ustalonym programem i harmonogramem uległoby zakłóceniu; lub
- b) specyficzny charakter pracy lub zatwierdzony program szkolenia przewiduje, że rybacy objęci wyłączeniem wykonują pracę nocną, a władze w drodze konsultacji ustalą, iż nie będzie to miało negatywnego wpływu na ich zdrowie lub samopoczucie.

7. Niniejszy artykuł w niczym nie zmienia obowiązków ciążyących na Członkach, wynikających z ratyfikacji jakiegokolwiek innej międzynarodowej konwencji pracy.

BADANIA LEKARSKIE

Artykuł 10

1. Żaden rybak nie może wykonywać pracy na statku bez ważnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania swoich obowiązków.

2. Właściwa władza może po konsultacjach ustanowić odstępstwa od stosowania ust. 1 niniejszego artykułu, uwzględniając kwestie bezpieczeństwa i zdrowia rybaków, wielkość statku, dostępność pomocy medycznej i sposobów ewakuacji, długość rejsu oraz obszar i rodzaj połowów.

3. Odstępstwa, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, nie stosują się do rybaków pracujących na statkach o długości co najmniej 24 m, pozostających zazwyczaj na morzu przez dłużej niż 3 dni. W wyjątkowych przypadkach właściwa władza może zezwolić rybakowi na pracę na takim statku przez pewien ustalony okres, do czasu uzyskania zaświadczenia lekarskiego, pod warunkiem że rybak posiada poprzednie zaświadczenie, które niedawno wygasło.

Artykuł 11

Każdy z Członków ma obowiązek wdrożenia ustaw, rozporządzeń i innych środków dotyczących:

- a) charakteru badań lekarskich;
- b) formy i treści zaświadczeń lekarskich;
- c) wydawania zaświadczeń lekarskich przez dyplomowanych lekarzy, a w przypadku zaświadczeń dotyczących wzroku przez osoby uznane przez właściwą władzę za odpowiednio wykwalifikowane do wydawania tego typu zaświadczeń. Przy wydawaniu profesjonalnych opinii osoby te cieszyć się mają pełną niezależnością;
- d) częstotliwości przeprowadzania badań lekarskich i okresu ważności zaświadczeń;
- e) prawa do poddania się powtórnemu badaniu lekarskiemu w przypadku, gdy danemu rybakowi odmówiono wydania zaświadczenia lub nałożono na niego ograniczenia zakresu wykonywanej pracy; oraz
- f) innych istotnych wymagań.

Artykuł 12

W uzupełnieniu do wymagań wymienionych w art. 10 i 11, na statkach o długości co najmniej 24 m lub pozostających zazwyczaj na morzu przez dłużej niż 3 dni:

1. Zaświadczenie lekarskie rybaka powinno zawierać co najmniej następujące informacje:

- a) stan wzroku i słuchu danego rybaka oceniany jest jako odpowiedni do wykonywania przez niego obowiązków na statku; oraz
- b) rybak nie cierpi na żadne schorzenie, które miałyby się pogłębić w wyniku służby na morzu, sprawić, iż stałby się on niezdolny do tego typu służby lub też narazić na szwank bezpieczeństwo czy zdrowie innych osób na statku.

2. Zaświadczenie lekarskie ważne jest przez okres co najwyżej dwóch lat, chyba że rybak jest osobą niepełnoletnią – wtedy zaświadczenie wydaje się na okres najwyżej jednego roku.

3. Jeżeli okres ważności zaświadczenia upłynie podczas pobytu rybaka na morzu, zachowuje ono ważność do końca rejsu.

CZĘŚĆ IV. WARUNKI SŁUŻBY

OBSADA I GODZINY ODPOCZYNKU

Artykuł 13

Każdy z Członków ma obowiązek przyjęcia ustaw, rozporządzeń i innych środków, które nakładają na właścicieli statków rybackich pływających pod banderami państw Członków następujące wymagania:

- a) liczebność załóg statków jest dostateczna i zapewnia bezpieczną nawigację i eksploatację statku dowodzonego przez wykwalifikowanego szypira; oraz
- b) rybacy mają zapewniony regularny odpoczynek, wystarczająco długi, żeby zagwarantować ich bezpieczeństwo i zdrowie.

Artykuł 14

1. Oprócz wymogów przedstawionych w art. 13, właściwa władza ustala:

- a) dla statków o długości 24 m i więcej – minimalną liczbę członków załogi umożliwiającą bezpieczną nawigację, określając wymaganą liczbę i kwalifikacje rybaków;
- b) minimalną liczbę godzin odpoczynku rybaków w przypadku statków pozostających na morzu ponad trzy dni, bez względu na ich wielkość, po konsultacji i w celu ograniczenia zmęczenia. Minimalna liczba godzin odpoczynku wynosić będzie nie mniej niż:
 - i) dziesięć godzin w ciągu doby oraz
 - ii) 77 godzin w ciągu tygodnia.

2. Właściwa władza może zezwolić, z określonych i ograniczonych powodów, na zastosowanie tymczasowych wyjątków od limitów określonych w ust. 1 lit. b) niniejszego artykułu. W takich okolicznościach rybacy jednak jak najszybciej skorzystają z dodatkowych okresów odpoczynku.

3. Właściwa władza może, po konsultacjach, określić wymogi alternatywne wobec wymogów przedstawionych w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu. Takie alternatywne wymogi muszą być jednak równoważne i nie mogą zagrażać zdrowiu i bezpieczeństwu rybaków.

4. Żaden przepis niniejszego artykułu nie będzie uznany za naruszenie prawa szypra statku do wymagania od rybaków, by pracowali w dowolnych godzinach, aby zapewnić bezpośrednie bezpieczeństwo statku, osób na pokładzie lub połowu, lub też w celu udzielania pomocy innym łodziom, statkom lub osobom znajdującym się w stanie zagrożenia na morzu. Zgodnie z powyższym, szyper może zawiesić harmonogram godzin odpoczynku i zażądać od rybaków wykonania niezbędnych prac w dowolnych godzinach do momentu przywrócenia normalnej sytuacji. Możliwie jak najszybciej po przywróceniu normalnej sytuacji szyper zapewnia właściwy okres odpoczynku rybakom, którzy wykonywali pracę w czasie przewidzianym na swój odpoczynek.

LISTA ZAŁOGI

Artykuł 15

Każdy statek rybacki posiada listę załogi, której egzemplarz należy przedłożyć właściwym osobom na lądzie do zatwierdzenia przed wypłynięciem statku lub przekazać na ląd niezwłocznie po odplynięciu statku. Właściwa władza określa komu i kiedy, a także dla jakiego celu lub celów należy takie informacje przedstawić.

UMOWA RYBAKA O PRACĘ

Artykuł 16

Każdy z Członków przyjmie ustawy, rozporządzenia i inne środki:

- a) wymagające, żeby rybacy zatrudnieni na statkach pływających pod jego banderą objęci byli ochroną w postaci umowy o pracę zawartej w formie dla nich zrozumiałej oraz zgodnej z postanowieniami niniejszej Konwencji;
- b) dokładnie określające minimum informacji, które mają być zawarte w umowach rybaków o pracę zgodnie z postanowieniami zawartymi w Załączniku II.

Artykuł 17

Każdy z Członków przyjmie ustawy, rozporządzenia i inne środki dotyczące:

- a) procedur, które zapewniają rybakom możliwość korekty warunków swojej umowy o pracę przed jej podpisaniem i zasięgania porad na ten temat;
- b) w stosownych przypadkach prowadzenie rejestru pracy rybaka w ramach takiej umowy;
- c) środków rozstrzygania sporów związanych z umową rybaka o pracę.

Artykuł 18

Umowa rybaka o pracę, której kopię otrzymuje rybak, jest przechowywana na pokładzie statku i jest dostępna dla rybaka oraz, zgodnie z prawem krajowym i praktyką, dla innych zainteresowanych stron na ich wniosek.

Artykuł 19

Artykuły od 16 do 18 oraz Załącznik II nie mają zastosowania do właściciela statku rybackiego, który samodzielnie eksploatuje statek.

Artykuł 20

Właściciel statku rybackiego ma obowiązek zapewnić, by każdy rybak posiadał pisemną umowę o pracę podpisaną zarówno przez rybaka, jak i przez właściciela statku rybackiego lub upoważnionego przedstawiciela właściciela statku rybackiego (zaś w przypadkach, kiedy rybacy nie są zatrudniani przez właściciela statku rybackiego, właściciel statku rybackiego ma obowiązek posiadać dowód zawarcia umowy lub podobnego porozumienia), zapewniającą godziwe warunki pracy i życia na statku, zgodnie z wymogami niniejszej Konwencji.

REPATRIACJA

Artykuł 21

1. Członkowie zagwarantują, że rybacy na statku rybackim pływającym pod ich banderą i wpływającym do zagranicznego portu mają prawo do repatriacji w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę lub wypowiedzenia jej z uzasadnionych powodów przez rybaka lub przez właściciela statku, lub też w przypadku, gdy rybak nie jest w stanie dalej wypełniać swoich obowiązków wymaganych na mocy umowy o pracę, lub też nie można od niego oczekiwać, że będzie je wypełniał w określonych okolicznościach. Ma to również zastosowanie do rybaków z takiego statku, którzy są z tego samego powodu przenoszeni ze statku do portu zagranicznego.

2. Koszt repatriacji, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu ponosi właściciel statku, chyba że ustalono, zgodnie z ustawami, rozporządzeniami i innymi środkami krajowymi, że rybak popełnił poważne naruszenie obowiązków wynikających z umowy o pracę.

3. Członkowie określą w drodze ustaw, rozporządzeń i innych środków okoliczności, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, upoważniające rybaka do repatriacji,

maksymalną długość okresów służby na pokładzie, po których rybak ma prawo do repatriacji oraz miejsca, do których rybak może być repatriowany.

4. Jeśli właściciel statku rybackiego nie zapewni repatriacji, o której mowa w niniejszym artykule, Członek, pod którego banderą pływa statek ma obowiązek zorganizować repatriację danego rybaka i ma prawo do odzyskania poniesionych z tego tytułu kosztów od właściciela statku rybackiego.

5. Ustawodawstwo krajowe nie narusza prawa właściciela statku rybackiego do odzyskania kosztów repatriacji w ramach porozumień kontraktowych ze stroną trzecią.

REKRUTACJA I POŚREDNICTWO PRACY

Artykuł 22

REKRUTACJA I POŚREDNICTWO PRACY RYBAKÓW

1. Każdy Członek posiadający służby publiczne zajmujące się rekrutacją i pośrednictwem pracy rybaków ma obowiązek zapewnić, by służby te stanowiły część składową publicznych służb zatrudnienia dla wszystkich pracowników i pracodawców lub były z nimi skoordynowane.

2. Prywatne służby prowadzące rekrutację i pośrednictwo pracy rybaków, które działają na terytorium Członka, mają obowiązek przestrzegania standardowego systemu licencjonowania lub certyfikacji lub innej formy uregulowania prawnego, która zostanie ustalona, utrzymana lub zmodyfikowana dopiero po przeprowadzeniu konsultacji.

3. Każdy Członek w ramach ustaw, rozporządzeń i innych środków:

- a) zabrania służbom zajmującym się rekrutacją i pośrednictwem pracy stosowania środków, mechanizmów lub list mających na celu uniemożliwienie rybakom podjęcia pracy lub zniechęcanie ich do tego;
- b) wymaga, by rybak nie ponosił, pośrednio ani bezpośrednio, w całości ani w części, kosztów ani innych opłat z tytułu rekrutacji lub pośrednictwa pracy;
- c) określa warunki, na jakich licencja, certyfikat lub podobna autoryzacja prywatnych służb zajmujących się rekrutacją lub zatrudnieniem mogą być zawieszane lub wycofane w przypadku naruszenia stosownych ustaw lub przepisów, a także określa warunki, na jakich mogą działać prywatne służby zajmujące się rekrutacją i zatrudnieniem.

PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY

4. Członek, który ratyfikował Konwencję Nr 181 dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. może delegować pewne obowiązki wynikające z niniejszej Konwencji do prywatnych biur pośrednictwa pracy świadczących usługi, o których mowa w artykule 1 ustęp 1 litera b) Konwencji Nr 181. Obowiązki każdego takiego prywatnego biura pośrednictwa pracy oraz właściciela statku rybackiego, który pełni rolę „pracodawcy użytkownika” dla potrzeb tej konwencji, należy określić i delegować w sposób przewidziany w artykule 12 Konwencji Nr 181. Taki Członek przyjmuje ustawy, rozporządzenia i inne środki mające na celu zapewnienie, że żadne delegowanie odpowiednich obowiązków do prywatnych biur pośrednictwa pracy świadczących usłu-

gi oraz „pracodawcy użytkownika” na mocy niniejszej Konwencji nie uniemożliwi rybakowi domagania się prawa zastawu na statku rybackim.

5. Z zastrzeżeniem przepisów ustępu 4 właściciel statku ponosi odpowiedzialność w przypadku, gdy prywatne biuro pośrednictwa pracy nie dopełni swoich obowiązków wobec rybaka, w stosunku do którego, w kontekście Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r., właściciel statku pełni rolę „pracodawcy użytkownika”.

6. W żadnym razie niniejsza Konwencja nie nakłada na Członka obowiązku umożliwienia działania w jego sektorze rybołówstwa prywatnym biurom pośrednictwa pracy, o których mowa w ustępie 4 niniejszego artykułu.

WYNAGRODZENIE RYBAKÓW

Artykuł 23

Każdy z Członków przyjmuje po konsultacjach ustawy, rozporządzenia i inne środki gwarantujące, że rybacy, którzy otrzymują pensję, mieli zapewnioną wypłatę wynagrodzenia co miesiąc lub w innych regularnych odstępach czasu.

Artykuł 24

Każdy Członek wymaga, żeby wszyscy rybacy pracujący na statkach rybackich mieli możliwość bezpłatnego przesyłania całości lub części otrzymanych wynagrodzeń, w tym zaliczek, rodzinom.

CZĘŚĆ V. ZAKWATEROWANIE I WYŻYWIENIE

Artykuł 25

Każdy z Członków przyjmuje w odniesieniu do statków rybackich pływających pod jego banderą ustawy, rozporządzenia i inne środki dotyczące zakwaterowania, wyżywienia i wody pitnej na statku.

Artykuł 26

Każdy z Członków przyjmuje ustawy, rozporządzenia i inne środki wymagające, żeby pomieszczenia załogi na statku rybackim pływającym pod jego banderą miały właściwe wymiary i jakość oraz były odpowiednio wyposażone na potrzeby obsługi statku i czasu pobytu rybaków na jego pokładzie. Środki takie dotyczą zwłaszcza następujących kwestii:

- a) zatwierdzania planów budowy lub modyfikacji statków rybackich pod kątem zakwaterowania załogi;
- b) zachowania odpowiednich warunków higieny, ogólnego bezpieczeństwa, zdrowia i wygody w pomieszczeniach załogi i kambuzie;
- c) wentylacji, ogrzewania, chłodzenia i oświetlenia;
- d) unikania nadmiernego hałasu i wibracji;
- e) lokalizacji, wymiarów, materiałów konstrukcyjnych, urządzenia i wyposażenia sypialni, stołówek i innych pomieszczeń załogi;

- f) urządzeń sanitarnych, w tym toalet i umywalni oraz wystarczającej ilości gorącej i zimnej wody;
- g) procedur reagowania na skargi dotyczące zakwaterowania, które nie spełnia wymogów niniejszej Konwencji.

Artykuł 27

Każdy Członek przyjmuje przepisy, uregulowania prawne i inne środki wymagające, żeby:

- a) żywność przewożona i podawana na statku miała odpowiednią wartość odżywczą i jakość oraz podawana była w odpowiedniej ilości;
- b) woda pitna była odpowiedniej jakości oraz podawana w odpowiedniej ilości;
- c) rybak miał zapewnioną bezpłatnie żywność i wodę przez właściciela statku. Jednakże na mocy krajowych przepisów i uregulowań prawnych koszt można wliczyć do kosztów operacyjnych, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy lub umowa rybaka o pracę.

Artykuł 28

1. Ustawy, rozporządzenia i inne środki, które Członek ma przyjąć na mocy art. 25–27 skutkują wejściem w życie Załącznika III dotyczącego zakwaterowania na statku rybackim. Załącznik III może zostać zmieniony w sposób przewidziany w art. 45.

2. Członek, który nie ma możliwości przyjęcia przepisów Załącznika III może, po konsultacji, przyjąć w swoich ustawach, rozporządzeniach i innych środkach przepisy zasadniczo równoważne z postanowieniami Załącznika III, z wyjątkiem przepisów dotyczących art. 27.

CZĘŚĆ VI. OPIEKA MEDYCZNA, OCHRONA ZDROWIA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

OPIEKA MEDYCZNA

Artykuł 29

Każdy Członek przyjmuje ustawy, rozporządzenia i inne środki wymagające, żeby:

- a) statki rybackie miały na pokładzie odpowiednie wyposażenie medyczne i środki lecznicze na potrzeby danego statku, z uwzględnieniem liczby rybaków na pokładzie, obszaru działania i długości rejsu;
- b) statki rybackie miały na pokładzie co najmniej jednego rybaka, który ma kwalifikacje lub został przeszkolony do udzielania pierwszej pomocy i innych form pomocy medycznej oraz który ma wiedzę konieczną do wykorzystania wyposażenia medycznego i środków leczniczych na danym statku, z uwzględnieniem liczby rybaków na pokładzie, obszaru działania i długości rejsu;
- c) wyposażenie medyczne i środki lecznicze znajdujące się na pokładzie opatrzone były instrukcjami lub innymi informacjami w języku i formie zrozumiałej dla rybaka lub rybaków, o których mowa w lit. b);

- d) statki rybackie wyposażone były w urządzenia do komunikacji radiowej i satelitarnej z osobami lub służbami na lądzie, które mogą służyć pomocą medyczną, biorąc pod uwagę obszar działania i długość rejsu;
- e) rybacy mieli prawo do opieki medycznej na lądzie oraz do szybkiego transportu na ląd w celu leczenia w przypadku poważnych obrażeń lub choroby.

Artykuł 30

W przypadku statków rybackich o długości 24 m i większej, uwzględniając liczbę rybaków na pokładzie, obszar działania i długość rejsu, każdy Członek przyjmuje ustawy, rozporządzenia i inne środki wymagające, żeby:

- a) właściwa władza określała wyposażenie medyczne i środki lecznicze, które mają znajdować się na pokładzie;
- b) wyposażenie medyczne i środki lecznicze znajdujące się na pokładzie były odpowiednio przechowywane i sprawdzane przez odpowiedzialne osoby wyznaczone lub zatwierdzone przez właściwą władzę w regularnych odstępach czasu określonych przez właściwą władzę;
- c) statki miały na pokładzie poradnik medyczny przyjęty lub zatwierdzony przez właściwą władzę, lub najnowsze wydanie „International Medical Guide for Ships” (Międzynarodowego Przewodnika Medycznego dla Statków);
- d) statki miały dostęp do ustalonego z góry radiowego lub satelitarnego systemu poradnictwa medycznego dla statków przebywających na morzu, obejmującego poradnictwo specjalistyczne, dostępnego przez całą dobę;
- e) statki posiadały na pokładzie listę stacji radiowych lub satelitarnych umożliwiających korzystanie z porad medycznych;
- f) opieka medyczna świadczona w trakcie pobytu rybaka na pokładzie lub w zagranicznym porcie była bezpłatna, w zakresie zgodnym z krajowym prawem oraz praktyką Członka.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ ZAPOBIEGANIE WYPADKOM

Artykuł 31

Każdy z Członków przyjmuje ustawy, rozporządzenia i inne środki dotyczące:

- a) zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i zagrożeniom związanym z pracą na statkach rybackich, w tym oceny ryzyka, zarządzania ryzykiem i szkoleń dla rybaków na statku;
- b) szkoleń rybaków w zakresie obsługi narzędzi połowowych, z których korzystają, oraz wiedzy na temat czynności połowowych, które będą wykonywali;
- c) obowiązków uwzględniania bezpieczeństwa i zdrowia rybaków poniżej 18 roku życia przez właścicieli statków, rybaków i inne właściwe osoby;
- d) zgłaszania wypadków mających miejsce na statkach rybackich pływających pod ich banderą i badania ich;
- e) tworzenia wspólnych komisji do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, lub, po konsultacjach, innych odpowiednich organów.

Artykuł 32

1. Wymagania niniejszego artykułu mają zastosowanie do statków rybackich o długości 24 m i większej pozostających zazwyczaj na morzu dłużej niż trzy dni oraz, po konsultacjach, do innych statków, uwzględniając liczbę rybaków na pokładzie, obszar działania i długość rejsu.

2. Właściwa władza:

- a) wprowadza po konsultacji wymóg, by właściciel statku ustanowił, zgodnie z krajowymi ustawami, rozporządzeniami, układami zbiorowymi oraz praktyką, procedury obowiązujące na statku, mające na celu zapobieganie wypadkom przy pracy, obrażeniom i chorobom, biorąc pod uwagę szczególne zagrożenia i rodzaje ryzyka wynikające z pracy na danym statku rybackim;
- b) wymaga, żeby właściciele statków rybackich, szyprowie, rybacy i inne właściwe osoby były w posiadaniu wystarczających i odpowiednich wskazówek, materiałów szkoleniowych lub innych stosownych informacji na temat oceny ryzyka związanego z bezpieczeństwem i zdrowiem na pokładzie statku rybackiego i zarządzania takim ryzykiem.

3. Właściciele statków rybackich:

- a) zapewniają, że każdy rybak na statku jest wyposażony w odpowiednią odzież ochronną i sprzęt;
- b) zapewniają podstawowe szkolenie każdego rybaka w zakresie bezpieczeństwa, zatwierdzone przez właściwą władzę, właściwa władza może udzielić pisemnego zwolnienia z tego wymogu w odniesieniu do rybaków, którzy wykazą się odpowiednią wiedzą i doświadczeniem;
- c) zapewniają, żeby rybacy byli wystarczająco i odpowiednio zaznajomieni z wyposażeniem i jego obsługą, w tym właściwymi środkami bezpieczeństwa, przed wykorzystaniem sprzętu lub udziałem w takiej obsłudze.

Artykuł 33

W razie potrzeby ocena ryzyka w odniesieniu do połowów powinna zostać przeprowadzona z udziałem rybaków lub ich przedstawicieli.

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Artykuł 34

Każdy Członek zagwarantuje, że rybacy zamieszkujący normalnie na jego terytorium oraz osoby pozostające na ich utrzymaniu, w zakresie przewidzianym prawem krajowym, uprawnieni są do korzystania z ochrony w ramach zabezpieczenia społecznego na warunkach nie mniej korzystnych niż warunki mające zastosowanie do innych pracowników, zarówno osób zatrudnionych, jak i samozatrudnionych, zamieszkujących na tym terytorium.

Artykuł 35

Każdy Członek podejmuje, stosownie do warunków występujących w danym kraju, kroki mające na celu osiągnięcie coraz bardziej wszechstronnej ochrony w ramach zabezpieczenia społecznego wobec rybaków zamieszkujących na jego terytorium.

Artykuł 36

Członkowie współpracują między sobą w oparciu o porozumienia dwu- lub wielostronne lub inne ustalenia, zgodnie z ustawami, rozporządzeniami i innymi środkami krajowymi:

- a) w celu osiągnięcia coraz bardziej wszechstronnego zabezpieczenia społecznego rybaków, uwzględniając zasadę równego traktowania niezależnie od narodowości;
- b) w celu zapewnienia zachowania praw do zabezpieczenia społecznego, które zostały uzyskane lub są uzyskiwane przez wszystkich rybaków niezależnie od miejsca zamieszkania.

Artykuł 37

Z zastrzeżeniem podziału obowiązków w artykułach 34, 35 i 36, Członkowie mogą określić za pomocą porozumień dwustronnych i wielostronnych oraz przepisów przyjętych w ramach regionalnych organizacji integracji gospodarczej inne zasady związane z ustawodawstwem w zakresie zabezpieczenia społecznych, którym podlegają rybacy.

OCHRONA W RAZIE CHOROBY, USZKODZENIA CIAŁA
LUB ŚMIERCI W ZWIĄZKU Z WYKONYWANĄ PRACĄ

Artykuł 38

1. Każdy Członek podejmuje działania na rzecz zapewnienia rybakom ochrony zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub praktyką w razie choroby, uszkodzenia ciała lub śmierci w związku z wykonywaną pracą.

2. W przypadku uszkodzenia ciała w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej rybak ma dostęp do:

- a) właściwej opieki medycznej; oraz
- b) odpowiedniego odszkodowania zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

3. Biorąc pod uwagę charakterystykę sektora rybołówstwa, ochrona, o której mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, może być zapewniana poprzez:

- a) system ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej właściciela statku rybackiego; lub
- b) obowiązkowe ubezpieczenie, rekompensaty pracownicze lub inne systemy.

Artykuł 39

1. W razie braku przepisów krajowych dotyczących rybaków, każdy Członek przyjmuje ustawy, rozporządzenia lub inne środki w celu zagwarantowania odpowiedzialności właścicieli statków rybackich za zapewnienie rybakom na statkach pływających pod ich banderami ochrony zdrowotnej i opieki medycznej w czasie zatrudnienia, zaangażowania lub pracy na statku na morzu lub w porcie zagranicznym. Tego rodzaju ustawy, rozporządzenia lub inne środki zapewniają odpowiedzialność właścicieli statków rybackich za pokrycie wydatków na opiekę medyczną, w tym właściwą pomoc materialną i wsparcie, podczas leczenia medycznego w innym kraju do czasu powrotu rybaka do kraju macierzystego.

2. Ustawodawstwo krajowe może zezwalać na wyłączenie odpowiedzialności właściciela statku rybackiego, jeśli uszkodzenie ciała nastąpiło w innych okolicznościach niż podczas zatrudnienia na statku, lub choroba albo kalectwo były ukrywane przy zatrudnianiu, bądź uszkodzenie ciała lub choroba wynikały z umyślnej winy rybaka.

CZEŚĆ VII. PRZESTRZEGANIE I EGZEKWOWANIE

Artykuł 40

Każdy Członek skutecznie sprawuje swoją jurysdykcję i kontrolę nad statkiem pływającym pod jego banderą przez ustanowienie systemu zapewniającego przestrzeganie wymogów niniejszej Konwencji, w tym, jeśli to właściwe, wymogów inspekcji, sprawozdawczości, monitorowania, procedur skargowych, odpowiednich kar i środków naprawczych zgodnie z prawem i przepisami krajowymi.

Artykuł 41

1. Członkowie wymagają, żeby statki rybackie pozostające na morzu przez dłuższy niż trzy dni, które:

- a) mają 24 m długości lub więcej; lub
- b) zwykle przebywają w odległości przekraczającej 200 mil morskich od brzegu państwa bandery statku lub poza obrębem jego szelfu kontynentalnego, w zależności od tego, która z odległości od linii brzegowej jest większa;

posiadały ważny dokument wystawiony przez właściwą władzę, potwierdzający, że statek został poddany kontroli właściwej władzy lub w jej imieniu pod kątem przestrzegania przepisów niniejszej Konwencji w odniesieniu do warunków życia i pracy.

2. Okres ważności takiego dokumentu może się zbiegać z okresem ważności krajowego lub międzynarodowego certyfikatu bezpieczeństwa statku rybackiego, jednak nie może przekraczać pięciu lat.

Artykuł 42

1. Właściwa władza mianuje wystarczającą liczbę wykwalifikowanych inspektorów wypełniających jej obowiązki zgodnie z artykułem 41.

2. Na potrzeby ustanowienia efektywnego systemu kontroli warunków życia i pracy na pokładzie statków rybackich, Członek może, jeśli to właściwe, upoważnić instytucje publiczne lub inne organizacje, które uzna za kompetentne i niezależne, do przeprowadzenia kontroli i wystawiania dokumentów. We wszystkich przypadkach Członek ponosi pełną odpowiedzialność za kontrole i wystawianie stosownych dokumentów dotyczących warunków życia i pracy rybaków na statkach rybackich pływających pod jego banderą.

Artykuł 43

1. Członek, do którego wpłynęła skarga lub dowody świadczące o tym, że statek rybacki pływający pod jego banderą nie spełnia wymogów niniejszej Konwencji, podejmuje kroki konieczne do zbadania sprawy i zapewnia zastosowanie środków naprawczych w odniesieniu do wszelkich wykrytych nieprawidłowości.

2. Jeśli do Członka, w którego porcie statek rybacki przebywa w normalnym trybie prowadzenia działalności lub z przyczyn operacyjnych, wpłynie skarga lub dowody świadczące o tym, że statek rybacki pływający pod jego banderą nie spełnia wymogów niniejszej Konwencji, może on sporządzić sprawozdanie dla rządu państwa, pod którego banderą pływa statek, z kopią dla Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy oraz podjąć środki konieczne do poprawienia wszelkich warunków na statku, które stanowią wyraźne zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia.

3. Podejmując środki, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, Członek niezwłocznie zawiadamia najbliższego przedstawiciela państwa, pod którego banderą pływa statek i w miarę możliwości zapewnia obecność takiego przedstawiciela. Członek nie zatrzymuje lub nie opóźnia statku z nieuzasadnionych przyczyn.

4. Na potrzeby niniejszego artykułu skargę może złożyć rybak, organ zawodowy, stowarzyszenie, związek zawodowy lub ogólnie dowolna osoba zainteresowana bezpieczeństwem statku, w tym bezpieczeństwem lub zagrożeniem dla zdrowia rybaków znajdujących się na pokładzie.

5. Niniejszy artykuł nie stosuje się do skarg, które Członek uzna za wyraźnie nieuzasadnione.

Artykuł 44

Każdy Członek stosuje niniejszą Konwencję w sposób zapewniający brak bardziej uprzywilejowanego traktowania statków rybackich pływających pod banderą państwa, które nie ratyfikowało niniejszej Konwencji, niż statków rybackich pływających pod banderą Członka, który niniejszą Konwencję ratyfikował.

CZEŚĆ VIII. ZMIANA ZAŁĄCZNIKÓW I, II i III

Artykuł 45

1. Zgodnie z odpowiednimi postanowieniami niniejszej Konwencji, Międzynarodowa Konferencja Pracy może zmieniać załączniki I, II i III. Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy może umieścić daną kwestię w porządku obrad Konferencji w przypadku propozycji takich zmian określonych w ramach trójstronnego posiedzenia ekspertów. Decyzja o przyjęciu zmian wymaga większości dwóch trzecich głosów oddanych przez delegatów obecnych na Konferencji, w tym co najmniej połowę Członków, którzy ratyfikowali niniejszą Konwencję.

2. Wszelkie zmiany przyjęte zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu wchodzi w życie sześć miesięcy po dacie ich przyjęcia w przypadku każdego Członka, który ratyfikował niniejszą Konwencję, chyba że taki Członek złożył pisemne zawiadomienie na ręce Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że w przypadku tego Członka Konwencja nie wejdzie w życie lub wejdzie w życie w późniejszym terminie po przedstawieniu kolejnego pisemnego zawiadomienia.

CZEŚĆ IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 46

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 112 dotyczącą najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r., Konwencję Nr 113 dotyczącą badania lekarskiego rybaków, z 1959 r., Konwencję Nr 114 dotyczącą umowy o pracę rybaków

z 1959 r. oraz Konwencję Nr 126 dotyczącą pomieszczeń załogi na statkach rybackich, z 1966 r.

* * *

Artykuły 47–54: Standardowe postanowienia końcowe². Z wyjątkiem art. 48 ust. 2, który stanowi, że niniejsza Konwencja w życie po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dziesięciu Członków, z których co najmniej ośmiu posiada dostęp do morza.

² Patrz Załącznik I.

ZAŁĄCZNIK I

RÓWNOWAŻNOŚĆ POMIARU

Na potrzeby niniejszej Konwencji, w przypadku gdy właściwa władza po konsultacji zdecydowała o stosowaniu jako podstawy pomiarów długości całkowitej (LOA) a nie długości (L) statku:

- a) długość całkowitą (LOA) równą 16,5 m uznaje się za odpowiednik długości (L) równej 15 m,
- b) długość całkowitą (LOA) równą 26,5 m uznaje się za odpowiednik długości (L) równej 24 m,
- c) długość całkowitą (LOA) równą 50 m uznaje się za odpowiednik długości (L) równej 45 m,

ZAŁĄCZNIK II

UMOWA RYBAKA O PRACĘ

Umowa rybaka o pracę zawiera następujące informacje, chyba że umieszczenie określonych informacji zostanie uznane za zbędne ze względu na fakt, iż daną kwestię reguluje w inny sposób ustawodawstwo krajowe albo, w odpowiednich przypadkach, układy zbiorowe pracy:

- a) nazwisko i imiona rybaka, data i miejsce urodzenia;
- b) miejsce i data zawarcia umowy;
- c) nazwa statku rybackiego lub statków rybackich oraz numer rejestracyjny statku/statków, na którym/których rybak zobowiązuje się podjąć pracę;
- d) nazwę/nazwisko pracodawcy lub właściciela statku rybackiego albo strony umowy zawartej z rybakami;
- e) podróż lub podróże, jaka nastąpi/jakie nastąpią, jeśli można to określić w chwili spisywania umowy;
- f) charakter w jakim rybak jest zatrudniony lub zaangażowany;
- g) ewentualnie miejsce i data stawienia się rybaka na pokładzie w związku z rozpoczęciem pracy;
- h) aprowizacja rybaka, chyba że ustawodawstwo krajowe przewiduje inny system;
- i) wysokość wynagrodzenia lub udziału oraz metoda obliczania takiego udziału, jeśli wynagrodzenie ma się opierać na takiej zasadzie, albo wysokość wynagrodzenia i udziału oraz metoda obliczania takiego udziału, jeśli wynagrodzenie ma opierać się na obu połączonych zasadach, oraz uzgodnione minimalne wynagrodzenie;
- j) wygaśnięcie umowy i warunki tego wygaśnięcia, tj.:
 - i) jeśli umowa została zawarta na czas określony, data z którą przestaje obowiązywać;
 - ii) jeśli umowa dotyczy rejsu, portu przeznaczenia i czasu, jaki musi upłynąć po przybyciu zanim rybak zostanie zwolniony;
 - iii) jeśli umowa została podpisana na czas nieokreślony, warunki uprawniające każdą ze stron do jej rozwiązania oraz wymagany termin wypowiedzenia, pod warunkiem, że taki termin nie jest krótszy dla pracodawcy lub właściciela statku rybackiego albo innej strony umowy z rybakami;
- k) ochrona, która będzie obejmować rybaka w przypadku choroby, uszkodzenia ciała lub śmierci w związku z wykonywanymi obowiązkami;
- l) wymiar płatnego rocznego urlopu lub w stosownych przypadkach formuła wykorzystana do obliczenia urlopu;
- m) zakres, w jakim rybak jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnych i zabezpieczeniem społecznych oraz świadczenia przysługujące rybakowi ze strony odpowiednio, pracodawcy, właściciela statku rybackiego albo strony umowy o pracę zawartej z rybakami;
- n) prawo rybaka do repatriacji;
- o) w stosownych przypadkach odniesienie do układu zbiorowego;
- p) najkrótsze dopuszczalne okresy odpoczynku zgodnie z ustawami, rozporządzeniami i innymi środkami krajowymi oraz
- q) inne informacje, których mogą wymagać przepisy krajowe.

ZAŁĄCZNIK III

ZAKWATEROWANIE NA STATKU RYBACKIM

Postanowienia ogólne

1. Na potrzeby niniejszego Załącznika:

- a) „nowy statek rybacki” oznacza statek, dla którego:
- i) umowa w sprawie budowy bądź przebudowy została zawarta w dniu lub po dacie wejścia w życie Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka lub
 - ii) umowa w sprawie budowy bądź przebudowy została zawarta przed datą wejścia w życie Konwencji w stosunku do zainteresowanego Członka i zostaje zrealizowana co najmniej trzy lata po tej dacie; lub
 - iii) przy braku umowy w sprawie budowy, w dniu lub po dacie wejścia w życie Konwencji dotyczącej zainteresowanego Członka:
 - położona jest stępka lub
 - rozpoczyna się budowa konkretnego statku; lub
 - rozpoczął się montaż elementów, których masa stanowi co najmniej 50 ton lub 1% szacowanej masy wszystkich materiałów budowy, w zależności od tego, która z tych wielkości jest mniejsza,
- b) „istniejący statek” oznacza statek, który nie jest nowym statkiem rybackim.

2. Poniższe postanowienia mają zastosowanie do wszystkich nowych pokładowych statków rybackich, z zastrzeżeniem wyłączeń wynikających z artykułu 3 Konwencji. Właściwa władza może po uprzedniej konsultacji stosować również wymogi niniejszego załącznika w odniesieniu do istniejących statków, gdy i o tyle, o ile jest to uzasadnione i wykonalne.

3. Właściwa władza może po uprzedniej konsultacji zezwolić na zmiany postanowień niniejszego załącznika w odniesieniu do statków rybackich przebywających zazwyczaj na morzu krócej niż 24 godziny, gdy rybacy nie mieszkają na statku w porcie. W przypadku takich statków właściwa władza zapewni, że rybacy będą mieli do dyspozycji odpowiednie pomieszczenia sanitarne, wypoczynkowe i przeznaczone do spożywania posiłków.

4. O wszelkich zmianach wprowadzonych przez Członka zgodnie z ustępem 3 niniejszego załącznika informuje się Międzynarodowe Biuro Pracy zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. Wymogi dotyczące statków o długości 24 m i większej można stosować do statków o długości od 15 do 24 m, w przypadku gdy właściwa władza stwierdzi po konsultacji zasadność i wykonalność takiego rozwiązania.

6. Rybacy pracujący na statkach rybackich, które nie posiadają odpowiednich pomieszczeń dla załogi i sanitarnych, otrzymują zakwaterowanie i dostęp do pomieszczeń na statku macierzystym.

7. Członkowie mogą rozszerzać wymogi niniejszego załącznika w odniesieniu do hałasu i wibracji, wentylacji, ogrzewania i klimatyzacji oraz oświetlenia w zamkniętych miejscach pracy i miejscach wykorzystywanych do magazynowania, jeśli po uprzedniej konsultacji takie rozwiązanie uznane zostanie za odpowiednie i nie będzie wpływać niekorzystnie na warunki przetwarzania lub pracy lub jakoś połowów.

8. Zastosowanie zgodnie z artykułem 5 Konwencji tonażu brutto ogranicza się do następujących ust. niniejszego załącznika: 14, 37, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 55, 61, 64, 65 i 67. Jeśli właściwa władza po uprzedniej konsultacji zdecyduje o zastosowaniu tonażu brutto jako podstawy pomiaru dla tych celów:

- a) tonaż brutto 75 GT uznaje się za ekwiwalent długości (L) 15 m lub długości całkowitej (LOA) 16,5 m;
- b) tonaż brutto 300 GT uznaje się za ekwiwalent długości (L) 24 m lub długości całkowitej (LOA) 26,5 m;
- c) tonaż brutto 950 GT uznaje się za ekwiwalent długości (L) 45 m lub długości całkowitej (LOA) 50 m.

Planowanie i kontrola

9. Właściwa władza upewnia się każdorazowo w przypadku nowo wybudowanego statku lub nowo wybudowanych pomieszczeń załogi statku, czy statek ten spełnia wymagania niniejszego załącznika. Na tyle, na ile jest to możliwe właściwa władza wymaga zachowania zgodności z niniejszym załącznikiem w przypadku istotnej przebudowy pomieszczeń załogi, a w przypadku statku, który zmienia banderę, pod którą pływa na banderę Członka, wymagają zgodności z wymogami niniejszego załącznika, mającymi zastosowanie zgodnie z ust. 2 niniejszego Załącznika.

10. W przypadkach wymienionych w ust. 9 niniejszego Załącznika dla statków o długości 24 m lub większej wymagane jest przedłożenie do zatwierdzenia przez właściwą władzę lub organ przez nią upoważniony szczegółowych planów i informacji dotyczących zakwaterowania.

11. W przypadku statków o długości 24 m i większej, gdy pomieszczenia załogi statku rybackiego zostały odbudowane lub w znaczny sposób zmienione, właściwa władza przeprowadza inspekcję pomieszczeń pod kątem ich zgodności z wymogami Konwencji, a w przypadku statku, który zmienia banderę, pod którą pływa, na banderę Członka, pod względem zgodności z wymogami niniejszego załącznika, które mają zastosowanie zgodnie z ust. 24 niniejszego Załącznika. Właściwa władza może według własnego uznania przeprowadzać dodatkowe inspekcje pomieszczeń załogi.

12. Gdy statek zmienia banderę, przestają stosować się do niego wszelkie inne wymogi, które właściwa władza Członka, pod którego banderą statek wcześniej pływał, może przyjąć zgodnie z ust. 15, 39, 47 lub 62 niniejszego Załącznika.

Projekt i budowa

Wysokość pomieszczeń

13. Będzie zapewniona odpowiednia wysokość wszystkich pomieszczeń załogi. W przypadku miejsc, w których rybacy mają pozostawać w pozycji stojącej przez dłuższy okres, minimalna wysokość określana jest przez właściwą władzę.

14. W przypadku statków o długości 24 m i większej, minimalna dozwolona wysokość wszystkich pomieszczeń, w których konieczny jest pełny i swobodny ruch, nie może być mniejsza niż 200 cm.

15. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 14 właściwa władza może po uprzedniej konsultacji zdecydować o tym, że minimalna dozwolona wysokość nie będzie w żadnym miejscu lub części jakiegokolwiek miejsca mniejsza niż 190 cm w tych pomieszczeniach, w których właściwa władza upewni się, że jest to uzasadnione i nie będzie przyczyną utrudnień dla rybaków.

Otwory prowadzące do pomieszczeń i pomiędzy nimi

16. Pomieszczenia sypialne nie mogą być połączone żadnymi bezpośrednimi otworami z pomieszczeniami ładowni i maszynowni, z wyjątkiem wyjść ewakuacyjnych. W uzasadnionych i wykonalnych przypadkach unika się umieszczania połączeń bezpośrednimi otworami z kambuzami, magazynami, suszarniami lub pomieszczeniami sanitarnymi ogólnego użytku, o ile przepis wyraźnie nie stanowi inaczej.

17. W przypadku statków o długości 24 m i większej między pomieszczeniami sypialnymi i ładowniami, maszynowniami lub kambuzami, magazynami, suszarniami albo pomieszczeniami sanitarnymi ogólnego użytku nie ma żadnych przejść z wyjątkiem wyjść ewakuacyjnych, ta część grodzi oddzielająca tego rodzaju miejsca od pomieszczeń sypialnych i grodzi zewnętrznych jest wykonana ze stali lub innego zatwierdzonego materiału jako wodoszczelna i gazoszczelna przegroda. Niniejsze postanowienie nie wyklucza możliwości umieszczenia pomieszczeń sanitarnych między dwoma kajutami.

Izolacja

18. Pomieszczenia załogi są odpowiednio izolowane, materiały wykorzystane do budowy grodzi, paneli i pokryć, jak również podłóg i łączów nadają się do takiego celu i sprzyjają zapewnieniu zdrowego otoczenia. We wszystkich pomieszczeniach załogi zapewnić należy odpowiedni system odwadniający.

Inne

19. Stosowane są wszelkie użyteczne środki dla zabezpieczenia pomieszczeń załogi statków rybackich przed muchami i innymi owadami, zwłaszcza, jeśli statki te prowadzą połowy na obszarach rojących się od komarów.

20. Wszystkie pomieszczenia załogi posiadają niezbędne wyjścia awaryjne.

Hałas i wibracje

21. Właściwa władza podejmie działania w celu ograniczenia nadmiernego hałasu i wibracji w pomieszczeniach załogi w miarę możliwości zgodnie ze stosownymi normami międzynarodowymi.

22. Dla statków o długości 24 metrów i większej właściwa władza przyjmie w pomieszczeniach załogi normy hałasu i wibracji, które zapewnią rybakom odpowiednią ochronę przed skutkami takiego hałasu i wibracji, w tym skutków zmęczenia spowodowanego hałasem i wibracjami.

Wentylacja

23. Pomieszczenia załogi są wentylowane stosownie do warunków klimatycznych. System wentylacyjny zapewnia dopływ powietrza o odpowiednich parametrach zawsze, kiedy rybacy znajdują się na statku.

24. Stosowane są takie rozwiązania konstrukcyjne systemu wentylacji lub inne aby chronić osoby niepalące od dymu papierosowego.

25. Statki o długości 24 metrów i większej są wyposażone w system wentylacji pomieszczeń załogi, który jest sterowany w taki sposób, aby jakość powietrza pozostawała zadowalająca i zapewniony był wystarczający ruch powietrza we wszystkich warunkach pogodowych i klimatycznych. System wentylacyjny działa zawsze, gdy rybacy znajdują się na statku.

Ogrzewanie i klimatyzacja

26. Pomieszczenia załogi są odpowiednio ogrzewane stosownie do warunków klimatycznych.

27. Statki o długości 24 metrów i większej są odpowiednio ogrzewane za pośrednictwem stosownego systemu grzewczego, z wyjątkiem statków rybackich prowadzących połowy wyłączanie w klimacie tropikalnym. System grzewczy dostarcza ciepło w każdych warunkach w zależności od potrzeby i funkcjonuje podczas pobytu i pracy rybaków na pokładzie oraz gdy wymagają tego warunki.

28. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, z wyjątkiem statków prowadzących połowy na obszarach, na których warunki klimatyczne i temperatura tego nie wymagają, zapewniona jest klimatyzacja pomieszczeń załogi, mostka kapitańskiego, kabiny radiowej oraz głównej sterowni.

Oświetlenie

29. Wszystkie pomieszczenia załogi posiadają odpowiednie oświetlenie.

30. Wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, poza oświetleniem sztucznym pomieszczenia załogi powinny być oświetlone światłem naturalnym. W przypadku pomieszczeń sypialnych, do których dociera światło naturalne, zapewnia się środki chroniące przed nim.

31. Oprócz normalnego oświetlenia pomieszczenia sypialnego przy każdej koi znajduje się źródło światła umożliwiające czytanie.

32. W pomieszczeniach sypialnych zapewnione jest oświetlenie awaryjne.

33. Jeżeli statek nie jest wyposażony w awaryjne oświetlenie w mesach, korytarzach i innych miejscach, które są lub mogą być wykorzystywane jako awaryjne drogi ewakuacyjne, wszystkie te przestrzenie posiadają stałe oświetlenie nocne.

34. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej oświetlenie w pomieszczeniach załogi spełnia normy ustanowione przez właściwą władzę. W każdej części pomieszczeń załogi umożliwiającej swobodne poruszanie się, norma takiego oświetlenia umożliwia osobie z normalnym wzrokiem co najmniej czytanie zwykłej gazety w bezchmurny dzień.

Pomieszczenia sypialne

Uwagi ogólne

35. W przypadku gdy konstrukcja, wymiary lub przeznaczenie statku na to pozwalają, pomieszczenia sypialne są usytuowane w taki sposób, aby zminimalizować skutki ruchu i przyspieszenia, ale w żadnym wypadku nie znajdują się przed grodzią zderzeniową.

Powierzchnia

36. Liczba osób przypadających na jedno pomieszczenie sypialne oraz powierzchnia na jedną osobę, z wyłączeniem przestrzeni zajmowanej przez koje i schowki, jest taka, żeby rybacy znajdujący się na statku mieli zapewnione odpowiednią przestrzeń i komfort, z uwzględnieniem eksploatacji statku.

37. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, jednak nie przekraczającej 45 metrów, powierzchnia przypadająca na jedną osobę w pomieszczeniu sypialnym, z wyłączeniem koi i schowków, nie może być mniejsza niż 1,5 metra kwadratowego.

38. W przypadku statków o długości 45 metrów i większej, powierzchnia przypadająca na jedną osobę w pomieszczeniu sypialnym, z wyłączeniem koi i schowków, nie może być mniejsza niż 2 metry kwadratowe.

39. Z zastrzeżeniem przepisów ustępu 37 i 38, właściwa władza może po konsultacji zdecydować, że minimalna dozwolona powierzchnia przypadająca na osobę w pomieszczeniu sypialnym, z wyłączeniem przestrzeni zajmowanej przez koje i schowki, nie może wynosić mniej, niż odpowiednio 1,0 i 1,5 metra kwadratowego, o ile właściwa władza jest przekonana, że jest to uzasadnione i nie spowoduje dyskomfortu rybaków.

Liczba osób w pomieszczeniu sypialnym

40. O ile przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej, dozwolona liczba osób zajmujących każde pomieszczenie sypialne nie przekracza sześciu.

41. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, dozwolona liczba osób zajmujących każde pomieszczenie sypialne nie może być większa niż cztery. Właściwa władza może dopuścić wyjątki od tego wymogu w szczególnych przypadkach, o ile rodzaj lub przeznaczenie statku powoduje, że wymóg ten jest nieuzasadniony lub niewykonalny.

42. O ile przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej, jeżeli jest to możliwe, oficerowie dysponują oddzielnym pomieszczeniem lub pomieszczeniami sypialnymi.

43. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, pomieszczenia sypialne oficerów są jednoosobowe, i w żadnym wypadku nie będzie w nich więcej koi niż dwie. Właściwa władza może dopuścić wyjątki od wymogów tego ustępu w szczególnych przypadkach, o ile rodzaj lub przeznaczenie statku powoduje, że wymogi te są nieuzasadnione lub niewykonalne.

Inne

44. Maksymalna liczba osób zakwaterowanych w pomieszczeniu sypialnym musi być w sposób czytelny i trwały oznaczona w takim miejscu pomieszczenia, w którym jest dobrze widoczna.

45. Przewidziane są odpowiednie rozmiary indywidualnych koi. Materace są wykonane z właściwych materiałów.

46. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, minimalne wewnętrzne wymiary koi nie będą mniejsze niż 198 na 80 centymetrów.

47. Z zastrzeżeniem przepisów ustępu 46, właściwa władza może po konsultacji zdecydować, że minimalne wymiary wewnętrzne koi nie mogą być mniejsze niż 190 na 70 centymetrów, o ile właściwa władza uzna, że jest to uzasadnione i nie spowoduje dyskomfortu rybaków.

48. Pomieszczenia sypialne są rozplanowane i wyposażone w taki sposób, aby zapewnić optymalny komfort osobom z nich korzystającym oraz aby ułatwić utrzymanie porządku. Wyposażenie obejmuje koje, schowki o pojemności wystarczającej na przechowywanie odzieży i innych rzeczy osobistych, oraz odpowiednią powierzchnię do pisania.

49. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej zapewniony jest stolik do pisania oraz krzesło.

50. Pomieszczenie sypialne jest usytuowane lub wyposażone w taki sposób, aby w miarę możliwości zapewniać odpowiedni poziom prywatności mężczyznom i kobietom.

Mesy

51. Mesy są usytuowane możliwie blisko kambuza, ale w żadnym wypadku nie znajdują się przed grodzia zderzeniową.

52. Statki są wyposażone w pomieszczenie mesy odpowiednio dostosowane do ich eksploatacji. Jeżeli przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej, pomieszczenie mesy jest oddzielone, o ile to możliwe, od części sypialnej.

53. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, pomieszczenie mesy jest oddzielone od części sypialnej.

54. Wymiary i wyposażenie każdej mesy są wystarczające dla liczby osób, jaka może z nich korzystać w dowolnym momencie.

55. Statki o długości 24 metrów i większej są wyposażone w lodówkę o wystarczającej pojemności i urządzenia do przygotowywania gorących i zimnych napojów cały czas dostępne dla rybaków.

Wanny lub prysznice, toalety i umywalki

56. Stosownie do eksploatacji statku dla wszystkich osób na pokładzie przewidziane są urządzenia sanitarne, takie jak toalety, umywalki i wanny lub prysznice. Urządzenia te spełniają co najmniej minimalne normy odnoszące się do zdrowia i higieny, jak również uzasadnione normy jakości.

57. Pomieszczenia sanitarne mają właściwości, dzięki którym eliminowane jest, na ile to możliwe, zanieczyszczenie innych powierzchni. Urządzenia sanitarne umożliwiają zachowanie prywatności.

58. Wszyscy rybacy i inne osoby znajdujące się na pokładzie mają dostęp do zimnej i ciepłej wody słodkiej, w ilości umożliwiającej należytą higienę. Właściwa władza może po konsultacji ustanowić minimalną ilość dostępnej wody.

59. W przypadku zainstalowanych urządzeń sanitarnych, ich wentylacja jest połączona z atmosferą niezależnie od jakiegokolwiek innej części pomieszczeń.

60. Wszystkie powierzchnie w pomieszczeniach sanitarnych są przystosowane do łatwego i skutecznego czyszczenia. Podłogi posiadają powłokę antypoślizgową.

61. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej, rybacy, którzy nie zajmują pomieszczeń wyposażonych w urządzenia sanitarne, mają dostęp do co najmniej jednej wanny lub prysznica, bądź też jednego i drugiego, a także jednej umywalki na każde cztery osoby lub mniejszą liczbę.

62. Bez uszczerbku dla przepisów ustępu 61, właściwa władza może po konsultacji zdecydować, że będzie dostępna przynajmniej jedna wanna lub prysznic, bądź też jedno i drugie, a także jedna umywalka na sześć osób lub mniej, jak również przynajmniej jedna toaleta na każde osiem osób lub mniej, jeżeli właściwa władza jest przekonana, że jest to uzasadnione i nie będzie miało skutków w postaci dyskomfortu dla rybaków.

Pralnie

63. W zależności od potrzeby dostępne są urządzenia do prania i suszenia ubrań, biorąc pod uwagę eksploatację statku, o ile przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej.

64. Na statkach o długości 24 metrów i większej dostępne są odpowiednie urządzenia do prania, suszenia i prasowania ubrań.

65. Na statkach o długości 45 metrów i większej dostępne są odpowiednie urządzenia do prania, suszenia i prasowania ubrań w części oddzielonej od pomieszczeń sypialnych, mes i toalet, odpowiednio wentylowanej, ogrzewanej i wyposażonej w sznurki lub inne środki do suszenia ubrań.

Pomieszczenia dla chorych i rannych rybaków

66. Ilekroć zajdzie taka potrzeba, zapewniona jest kabina dla chorego lub rannego rybaka.

67. Statki o długości 45 metrów i większej są wyposażone oddzielną izbę chorych. Miejsce takie jest odpowiednio wyposażone i utrzymywane w czystości.

Inne pomieszczenia

68. Zapewnione jest miejsce do wieszania ubrań przeciwsturmowych i innego rodzaju wyposażenia ochronnego poza pomieszczeniami sypialnymi, ale w ich bezpośredniej bliskości.

Pościel, sprzęt kuchenny i inne

69. Wszyscy rybacy znajdujący się na pokładzie mają zapewnione odpowiednie przybory do jedzenia, pościel i innego rodzaju bieliznę. Koszt bielizny można jednak odzyskać jako koszt eksploatacji, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy lub umowa zatrudnienia rybaka.

Pomieszczenia rekreacyjne

70. W przypadku statków o długości 24 metrów i większej wszyscy rybacy znajdujący się na pokładzie mają zapewnione odpowiednie pomieszczenia, sprzęt i usługi rekreacyjne. W stosownych przypadkach do wypoczynku wykorzystać można mesy.

Systemy łączności

71. Wszyscy rybacy na pokładzie mają dostęp do systemów łączności w stopniu, w jakim jest to możliwe, za rozsądną cenę, nieprzekraczającą pełnego kosztu ponoszonego przez właściciela statku rybackiego.

Kambuz i pomieszczenia do przechowywania żywności

72. Na pokładzie udostępniony jest sprzęt do gotowania. Jeżeli przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej, sprzęt ten jest umiejscowiony, o ile to możliwe, w oddzielnym pomieszczeniu kuchennym.

73. Kuchnia lub wydzielona część kuchenna, tam gdzie brak jest oddzielnej kuchni, ma odpowiedni rozmiar do swojego przeznaczenia, jest dobrze oświetlona i wentylowana, a także odpowiednio wyposażona i utrzymywana.

74. Statki o długości 24 metrów i większej są wyposażone w oddzielną kuchnię.

75. Butle z butanem lub propanem wykorzystywane do przygotowywania posiłków w kuchni są przechowywane na otwartym pokładzie w schowku, który chroni je przed zewnętrznymi źródłami ciepła i uderzeniami.

76. Żywność jest przechowywana w miejscu o odpowiedniej pojemności, suchym, chłodnym i dobrze wentylowanym, aby zapobiec zepsuciu zapasów oraz, o ile przepisy wyraźnie nie stanowią inaczej, a ile to możliwe, stosowane są urządzenia chłodnicze lub inne urządzenia utrzymujące niską temperaturę.

77. Na statkach o długości 24 metrów i większej znajdują się magazyny zapasów żywności i urządzenia chłodnicze lub inne urządzenia utrzymujące niską temperaturę.

Żywność i woda pitna

78. Ilość żywności i wody pitnej odpowiada liczbie rybaków, jak również okresowi i charakterowi rejsu. Ponadto żywność i woda są odpowiednie pod względem wartości odżywczej, jakości, ilości i różnorodności, w odniesieniu zarówno do wymagań religijnych rybaków, jak również zwyczajów kulturowych związanych z żywnością.

79. Właściwa władza może ustanowić wymagania dotyczące minimalnych norm i ilości żywności i wody przewożonych na pokładzie.

Czystość i warunki mieszkalne

80. W pomieszczeniach załogi utrzymywane są czystość i warunki nadające się do mieszkania oraz nie służą do przechowywania przedmiotów i zapasów, które nie stanowią własności osobistej lub sprzętu bezpieczeństwa bądź ratownictwa osób je zamieszkujących.

81. Kambuz i urządzenia do przechowywania żywności są utrzymywane w higienie.

82. Odpady są przechowywane w zamkniętych, dobrze uszczelnionych pojemnikach i zawieszane usuwane z miejsc, w których znajduje się żywność, kiedy zajdzie taka potrzeba.

Inspekcje prowadzone przez lub z polecenia szypra

83. W przypadku statków o długości 24 metrów lub większej właściwa władza wymaga częstych inspekcji przeprowadzanych przez lub z polecenia szypra, aby zapewnić, że:

- a) pomieszczenia mieszkalne są czyste, odpowiednio przystosowane do mieszkania i bezpieczne oraz utrzymywane w dobrym stanie;
- b) zapasy żywności i wody są wystarczające; oraz

- c) kambuz i miejsca oraz sprzęt do przechowywania żywności są utrzymywane w dobrym stanie sanitarnym i technicznym.

Wyniki takich inspekcji, jak również działania podejmowane, żeby wyeliminować wszelkie zidentyfikowane niedociągnięcia, są rejestrowane i udostępniane do wglądu.

Odstępstwa

84. Właściwa władza może po konsultacji zezwolić na uchylenie przepisów niniejszego Załącznika, celem uwzględnienia, bez dyskryminacji, interesów rybaków o odmiennych i 3 odróżniających się zwyczajach religijnych i społecznych, pod warunkiem, że uchylenie takie nie będzie miało skutków w postaci warunków mniej korzystnych niż te wynikające z zastosowania niniejszego Załącznika.

Zalecenie Nr 199

dotyczące pracy w sektorze rybołówstwa

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 2007 r. na dziewięćdziesiątej szóstej sesji,

uwzględniając Zalecenie Nr 126 dotyczące szkolenia zawodowego rybaków, z 1966 r.,

mając na uwadze potrzebę zastąpienia Zalecenia Nr 196 dotyczącego pracy w rybołówstwie, z 2005 r. zmieniającego Zalecenie Nr 7 dotyczące ograniczenia czasu pracy w rybołówstwie, z 1920 r.,

podjąwszy decyzję o przyjęciu pewnych propozycji dotyczących pracy w sektorze rybołówstwa, co stanowi czwartą pozycję porządku dziennego sesji oraz

ustaliwszy, że propozycje te przyjmą formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracy w rybołówstwie, z 2007 r. (zwaną dalej „Konwencją”) i zastępującego Zalecenie dotyczące pracy w rybołówstwie, z 2005 r.,

przyjmuje w dniu czternastym czerwca dwa tysiące siódmego roku następujące zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracy w rybołówstwie, z 2007 r.

CZĘŚĆ I. WARUNKI PRACY NA STATKACH RYBACKICH

Ochrona osób młodych

1. Członkowie powinni określić wymagania w zakresie szkolenia przed wyjściem w morze osób między 16 a 18 rokiem życia pracujących na statkach rybackich z uwzględnieniem instrumentów międzynarodowych dotyczących szkolenia zawodowego w zakresie pracy na statkach rybackich obejmującego zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak praca nocna, prace niebezpieczne, obsługa niebezpiecznych maszyn, transport ręczny i transport ładunków ciężkich, prace na wysokości, praca w godzinach nadliczbowych i inne zagadnienia wyodrębnione po ocenie określonych zagrożeń.

2. Szkolenie osób w wieku od 16 do 18 lat można przeprowadzić w ramach praktyki lub programu szkoleniowego, który powinien być prowadzony zgodnie z przyjętymi zasadami i monitorowany przez właściwe władze i który nie może kolidować z nauką.

3. Członkowie powinni podjąć działania zapewniające dostosowanie wyposażenia ratunkowego, ratowniczego i awaryjnego znajdującego się na statku, na którym znajdują się osoby poniżej 18 roku życia do wielkości tych osób.

4. Godziny pracy rybaków poniżej 18 roku życia nie powinny przekraczać ośmiu godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, a osoby te nie powinny pracować w godzinach nadliczbowych, o ile nie jest to konieczne, ze względów bezpieczeństwa.

5. Rybacy poniżej 18 roku życia powinni mieć zapewniony czas na posiłki oraz co najmniej jednogodzinną przerwę na główny posiłek dnia.

Badania lekarskie

6. Określając charakter badań Członkowie powinni brać pod uwagę na wiek badanych osób oraz charakter zadań, które będą one wykonywały.

7. Zaświadczenie lekarskie powinno być podpisane przez lekarza i poświadczone przez właściwą władzę.

8. Należy podjąć działania umożliwiające osobie, która po badaniach została uznana za niezdolną do pracy na statkach rybackich, lub niektórych typach statków rybackich, lub do wykonywania niektórych rodzajów prac na statku, wystąpienie o dodatkowe badanie przez lekarza opiniującego lub komisję lekarską niezależnych od jakiegokolwiek właściciela statków rybackich lub organizacji właścicieli statków rybackich lub rybaków.

9. Właściwa władza powinna uwzględniać międzynarodowe wytyczne dotyczące badań i zaświadczeń lekarskich dla osób pracujących na morzu, takie jak Wytyczne dotyczące prowadzenia badań lekarskich żeglarzy przed wyjściem w morze i okresowych (Guidelines for Conducting Pre-Sea and Periodic Medical Fitness Examinations for Seafarers) ILO/WHO.

10. W stosunku do rybaków wyłączonych z zakresu stosowania przepisów Konwencji dotyczących badań lekarskich właściwa władza powinna podjąć odpowiednie działania zapewniające nadzór nad ich stanem zdrowia w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kwalifikacje i szkolenia

11. Członkowie powinni:

- a) uwzględniać powszechnie przyjęte międzynarodowe standardy w zakresie szkolenia i kwalifikacji rybaków przy określaniu kwalifikacji wymaganych od szyprow, oficerów, inżynierów i innych osób pracujących na statkach rybackich;
- b) zająć się kwestiami związanymi ze szkoleniem zawodowym rybaków takimi jak: planowanie i zarządzanie na szczeblu krajowym, w tym koordynacja; standardy dotyczące finansowania i szkoleń; programy szkoleniowe, w tym szkolenia przed rozpoczęciem pracy oraz krótkie kursy dla pracujących rybaków; metody szkolenia; współpraca międzynarodowa;
- c) zapewnić dostęp do szkoleń bez dyskryminacji.

CZĘŚĆ II. WARUNKI SŁUŻBY

Świadectwo służby

12. Po wygaśnięciu umowy świadectwo służby odnoszące się do tej umowy powinno być udostępnione rybakowi lub wpisane do książki służby rybaka.

Środki specjalne

13. W stosunku do rybaków wyłączonych z zakresu stosowania Konwencji właściwa władza powinna podjąć odpowiednie działania zapewniające im odpowiednią ochronę odnośnie do ich warunków pracy i środków rozwiązywania sporów. Wynagrodzenie rybaków

14. Rybacy powinni mieć prawo do zaliczek na poczet wynagrodzenia wypłacanych zgodnie z warunkami określonymi przepisami.

15. W przypadku statków o długości 24 m i większej wszyscy rybacy powinni mieć prawo do minimalnego wynagrodzenia określonego w krajowych ustawach, rozporządzeniach lub układach zbiorowych.

CZEŚĆ III. ZAKWATEROWANIE

16. Przy określaniu wymogów lub wytycznych właściwe władze powinny brać pod uwagę odpowiednie wytyczne międzynarodowe dotyczące zakwaterowania, żywienia oraz zdrowia i higieny osób pracujących lub mieszkających na statkach, w tym najnowsze wersje Kodeksu bezpieczeństwa dla rybaków i statków rybackich (Code of Safety for Fishermen and Fishing Vessels) FAO/ILO/IMO oraz Fakultatywne wytyczne dotyczące projektowania, budowy i wyposażenia małych statków rybackich (Voluntary Guidelines for the Design, Construction and Equipment of Small Fishing Vessels) FAO/ILO/IMO.

17. Właściwe władze powinny współpracować z odpowiednimi organizacjami i agencjami w celu opracowywania i rozpowszechniania materiałów edukacyjnych oraz informacji i wytycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny zakwaterowania i żywienia na statkach rybackich.

18. Kontrole zakwaterowania załogi wymagane przez właściwe władze powinny być prowadzone razem z wstępnymi lub okresowymi ocenami lub kontrolami prowadzonymi w innych celach.

Projektowanie i budowa

19. Należy zapewnić odpowiednią izolację odsłoniętym pokładom nad miejscami zakwaterowania załogi, zewnętrznym grodziom pomieszczeń sypialnych i pomieszczeń do spożywania posiłków, szymbom maszynowni i grodziom otaczającym kuchnię i inne pomieszczenia, w których wydziela się ciepło, a także aby w razie konieczności zapobiec skraplaniu się pary wodnej lub przegrzaniu pomieszczeń sypialnych, pomieszczeń do spożywania posiłków, pomieszczeń rekreacyjnych i korytarzy.

20. Należy zapewnić zabezpieczenie przed ciepłem wydzielanym przez przewody pary wodnej lub gorącej wody. Główne przewody pary i wydechowe nie powinny przechodzić przez miejsce pomieszczenia załogi lub przez prowadzące do nich korytarze. Jeżeli nie można tego uniknąć, rury powinny być odpowiednio izolowane i obudowane.

21. Materiały i wyposażenie stosowane w pomieszczeniach załogi powinny być odporne na wilgoć, łatwe w czyszczenia i ewentualnie uniemożliwiać zasiedlanie się insektów i innych szkodników.

Hałas i wibracje

22. Poziomy hałasu w pomieszczeniach do pracy i mieszkania, określone przez właściwą władzę powinny być zgodne z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi granicznych wartości narażenia na czynniki zewnętrzne w miejscu pracy oraz w stosownym przypadku ze specjalną ochroną zalecaną przez Międzynarodową Organizację Morską wraz z późniejszymi instrumentami zmieniającymi lub uzupełniającymi dotyczącymi dopuszczalnych poziomów hałasu na statkach.

23. Właściwe władze wraz z właściwymi organami międzynarodowymi oraz przedstawicielami organizacji właścicieli statków rybackich i rybaków, uwzględniając w stosownym przypadku odpowiednie standardy międzynarodowe, powinny regularnie badać problem wibracji na statkach w celu zapewnienia, w miarę możliwości, lepszej ochrony rybaków przed negatywnymi skutkami wibracji.

1) Badanie to powinno obejmować skutki oddziaływania nadmiernych wibracji na zdrowie i samopoczucie rybaków oraz działania, jakie należy nakazać lub zalecić, aby obniżyć poziom wibracji na statkach rybackich w celu ochrony rybaków.

2) Działania prowadzące do zmniejszenia wibracji lub ich skutków powinny obejmować:

- a) instruowanie rybaków w zakresie zagrożeń dla zdrowia wynikających z długotrwałego oddziaływania wibracji;
- b) w razie potrzeby zapewnienie zatwierdzonych środków ochrony indywidualnej rybaków;
- c) ocenę zagrożenia i ograniczenie oddziaływania wibracji w pomieszczeniach sypialnych, mesach, pomieszczeniach rekreacyjnych, stołówkach oraz innych pomieszczeniach rybaków poprzez wprowadzenie środków zgodnie z wytycznymi przewidzianymi w Kodeksie praktyki odnośnie do czynników zewnętrznych w miejscu pracy oraz późniejszych zmienionych wersjach z uwzględnieniem różnicy między narażeniem w miejscu pracy i w pomieszczeniach zamieszkalnych.

Ogrzewanie

24. System grzewczy powinien zapewnić w pomieszczeniach załogi odpowiednią temperaturę, określoną przez właściwą władzę, przy normalnych warunkach pogodowych i klimatycznych, które mogą wystąpić w czasie rejsu, i powinien być zaprojektowany w taki sposób, aby nie zagrażał bezpieczeństwu lub zdrowiu rybaków lub bezpieczeństwu statku.

Oświetlenie

25. Sposoby oświetlania nie powinny zagrażać bezpieczeństwu lub zdrowiu rybaków lub bezpieczeństwu statku.

Pomieszczenia sypialne

26. W każdej koi powinien znajdować się wygodny materac z amortyzującą częścią dolną lub materac łączony ze sprężynową częścią dolną lub materac sprężynowy. Zastosowany materiał amortyzujący powinien być wykonany z zatwierdzonych materiałów. Kojy nie powinny być umieszczone obok siebie w taki sposób, aby dostęp do jed-

nej koi był możliwy tylko po przejściu przez inną. W przypadku koi dwupoziomowych dolna koja powinna znajdować się na wysokości nie mniejszej niż 0,3 m nad podłogą, a górna koja powinna mieć pyłoszczelny spód i znajdować się mniej więcej w połowie wysokości między spodem dolnej koi, a spodem pokładników. Koje nie powinny być rozmieszczane na większej liczbie poziomów niż dwa. W przypadku koi rozmieszczonych wzdłuż burty statku powinien być tylko jeden poziom, kiedy okno boczne znajduje się nad koją.

27. Pomieszczenia sypialne powinny mieć zasłony okien bocznych oraz lustro, małe szafki na przybory toaletowe, półkę na książki oraz odpowiednią liczbę wieszaków na ubrania.

28. W miarę możliwości kaje członków załogi powinny być tak rozmieszczone, żeby kaje wachtowych były oddzielone i żeby pracownicy dzienni nie dzielili pomieszczenia z pracownikiem trzymającym wachtę.

29. Na statkach o długości 24 m i większej należy przewidzieć oddzielne pomieszczenia sypialne dla mężczyzn i kobiet.

Pomieszczenia sanitarne

30. Pomieszczenia sanitarne powinny być wyposażone:

- a) w podłogi z zatwierdzonych trwałych materiałów, które mogą być łatwo czyszczone, są odporne na wilgoć, z odpowiednimi systemami kanalizacyjnymi;
- b) w przegrody ze stali lub innego zatwierdzonego materiału, które powinny być wodoszczelne do wysokości co najmniej 0,23 m powyżej poziomu pokładu;
- c) w odpowiednie oświetlenie, ogrzewanie i wentylację; oraz
- d) w kanalizację ściekową z odpowiednio zwymiarowanych rur, wykonaną tak, żeby zminimalizować ryzyko zatkania i ułatwić czyszczenie; rury kanalizacyjne nie powinny być prowadzone przez zbiorniki z wodą słodką ani pitną, w miarę możliwości, górne części stołówek lub pomieszczeń sypialnych.

31. Toalety powinny być zatwierdzonego typu z doprowadzeniem odpowiedniej ilości wody do splukiwania i powinny być zawsze dostępne z możliwością niezależnej kontroli. W miarę możliwości powinny być usytuowane w pobliżu, ale oddzielnie od pomieszczeń sypialnych i umywalni. Jeżeli w toalecie znajduje się więcej niż jedna kabina, kabiny powinny być odpowiednio osłonięte, aby zapewnić prywatność.

32. Należy zapewnić oddzielne pomieszczenia sanitarne dla mężczyzn i kobiet.

Wypoczynek i rozrywka

33. W przypadkach, w których występuje wymóg zapewnienia możliwości wypoczynku i rozrywki, wyposażenie powinno obejmować co najmniej biblioteczkę i pomieszczenia do czytania, pisania i, w miarę możliwości, gier. Infrastruktura i usługi wypoczynkowo-rekreacyjne powinny być poddawane częstym przeglądom, aby zapewnić ich dostosowanie do potrzeb rybaków wynikających ze zmian technicznych, operacyjnych i innych. Należy także ewentualnie rozważyć następujące udogodnienia dostępne nieodpłatnie dla rybaków:

- a) palarnia;
- b) telewizja i radio;

- c) wyświetlanie filmów lub filmów wideo, których zapas powinien być odpowiedni do czasu trwania podróży i w razie konieczności wymieniany w stosownych odstępach czasu;
- d) sprzęt sportowy, w tym sprzęt do ćwiczeń, gry stołowe i gry pokładowe;
- e) biblioteka zawierająca literaturę fachową i inną, której zapas powinien być odpowiedni do czasu trwania rejsu i wymieniany w stosownych odstępach czasu;
- f) środki rękodzielnictwa rozrywkowego; oraz
- g) sprzęt elektroniczny, taki jak odbiornik radiowy, telewizyjny, magnetowid, odtwarzacz CD/DVD, komputer osobisty i oprogramowanie oraz magnetofon.

Żywność

34. Rybacy zatrudnieni na stanowisku kucharza powinni być przeszkoleni i posiadać kwalifikacje odpowiadające ich stanowisku na statku.

CZĘŚĆ IV. OPIEKA MEDYCZNA, OCHRONA ZDROWIA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Opieka medyczna na statku

35. Stosownie do występujących zagrożeń właściwa władza powinna określić wykaz środków i sprzętu medycznego, które powinny znajdować się na statkach rybackich; wykaz taki powinien obejmować środki higieny osobistej kobiet wraz z dyskretnymi, przyjaznymi dla środowiska pojemnikami na odpady.

36. Statki rybackie, na których znajduje się 100 lub więcej rybaków powinny mieć na pokładzie lekarza.

37. Rybacy powinni zostać przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy zgodnie z prawem krajowym z uwzględnieniem odpowiednich międzynarodowych przepisów prawnych.

38. Należy specjalnie opracować standardowy formularz zaświadczenia lekarskiego w celu ułatwienia poufnej wymiany informacji medycznych i innych dotyczących poszczególnych rybaków między statkiem rybackim a łądem w przypadku choroby lub urazu.

39. W przypadku statków o długości 24 m i większej, oprócz art. 32 Konwencji, należy uwzględnić następujące elementy:

- a) ustalając środki i sprzęt medyczny, które powinny znajdować się na statku, właściwe władze powinny uwzględnić międzynarodowe zalecenia w tym zakresie, jak na przykład zalecenia zamieszczone w ostatnich wydaniach Międzynarodowego przewodnika medycznego dla statków (International Medical Guide for Ships) ILO/IMO/WHO, oraz Wzór wykazu leków podstawowych (Model List of Essential Medicines) WHO, a także aktualną wiedzę medyczną i uznane metody leczenia;
- b) środki i sprzęt medyczny powinny być sprawdzane co najmniej raz w roku; inspektor powinien sprawdzić czy kontrolowane są daty ważności i warunki przechowywania wszystkich leków, czy zawartości apteczki jest zgodna z wykazem i poradnikiem medycznym stosowanym w danym kraju oraz czy środki medyczne są oznakowane nazwą rodzajową oraz stosowaną nazwą handlową wraz z datą ważności i warunkami przechowywania;

- c) poradnik medyczny powinien wyjaśniać, jak korzystać ze środków i sprzętu medycznego i powinien być opracowany w sposób umożliwiający osobom innym niż lekarz opiekę nad osobą chorą lub ranną na statku, zarówno w przypadku wskazówek medycznych udzielanych drogą radiową lub satelitarną jak i bez takich wskazówek; poradnik powinien być opracowany z uwzględnieniem międzynarodowych zaleceń w tym zakresie, również tych zawartych w ostatnich wydaniach Międzynarodowego poradnika medycznego dla statków (International Medical Guide for Ships) ILO/IMO/WHO oraz Poradnika pierwszej pomocy medycznej w wypadkach z udziałem produktów niebezpiecznych (Medical First Aid Guide for Use in Accidents Involving Dangerous Goods) IMO; oraz
- d) wskazówki medyczne udzielane drogą radiową lub satelitarną powinny być dostępne nieodpłatnie dla wszystkich statków niezależnie od bandery.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Prace badawcze, rozpowszechnianie informacji i konsultacje

40. Aby w sposób ciągły podnosić poziom bezpieczeństwa i higieny rybaków Członkowie powinni mieć opracowane strategie i programy zapobiegania wypadkom na statkach rybackich przewidujące gromadzenie i rozpowszechnianie materiałów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, prac badawczych i analiz z uwzględnieniem postępu technologicznego i wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednich międzynarodowych przepisów prawnych.

41. Właściwa władza powinna podejmować działania zapewniające regularne konsultacje w kwestiach bezpieczeństwa i higieny mające na celu stosowne informowanie osób zainteresowanych o krajowych, międzynarodowych i innych wydarzeniach w tym obszarze oraz o ich ewentualnym zastosowaniu na statkach rybackich pod banderą Członka.

42. Zapewniając przekazywanie właścicielom statków rybackich, szyprom, rybakom i innym osobom dostateczne i właściwe wytyczne, materiały szkoleniowe lub inne odpowiednie informacje właściwa władza powinna uwzględniać odpowiednie standardy międzynarodowe, kodeksy, wytyczne i inne informacje. Właściwa władza powinna jednocześnie dysponować bieżącymi wynikami międzynarodowych badań i wytycznymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny w sektorze rybołówstwa, w tym odpowiednich badań w zakresie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogą mieć zastosowanie do pracy na statkach rybackich, i stosować je w praktyce.

43. Informacje dotyczące określonych zagrożeń powinny być przekazywane wszystkim rybakom i innym osobom na pokładzie w formie oficjalnych komunikatów zawierających instrukcje lub wytyczne lub w innej odpowiedniej formie.

44. Należy tworzyć wspólne komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy:

- a) na łądzie;
- b) lub na statkach rybackich, jeżeli właściwe władze po konsultacji ustalą, że jest to celowe przy danej liczbie rybaków na statku rybackim.

Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

45. Przy ustalaniu metod i programów dotyczących bezpieczeństwa i higieny w sektorze rybołówstwa właściwa władza powinna uwzględniać wszelkie odpowiednie

wytyczne międzynarodowe dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym Wytyczne dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ILO-OSH 2001.

Ocena ryzyka

46.1) Ocena ryzyka w odniesieniu do rybołówstwa powinna być w stosownym przypadku przeprowadzana z udziałem rybaków lub ich przedstawicieli i powinna obejmować:

- a) ocenę ryzyka i zarządzanie ryzykiem;
- b) szkolenie z uwzględnieniem odpowiednich postanowień rozdziału III Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht z 1995 r. (Konwencja STCW-F) przyjętej przez IMO; oraz
- c) instruowanie rybaków podczas rejsu.

2) W celu wprowadzenia w życie ust. 1 lit. a) Członkowie, po konsultacji, powinni przyjąć przepisy lub inne środki wymagające:

- a) regularnego i czynnego zaangażowania wszystkich rybaków w podniesienie bezpieczeństwa i higieny poprzez stałe identyfikowanie zagrożeń, ocenę ryzyka i podejmowanie działań w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom poprzez zarządzanie bezpieczeństwem;
- b) stosowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który może obejmować strategię bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisy dotyczące udziału rybaków i przepisy dotyczące organizacji, planowania, wdrażania i oceny systemu oraz podejmowanie działań w celu poprawy systemu, oraz
- c) stosowanie systemu wspomagającego wdrażanie strategii i programu bezpieczeństwa i higieny oraz forum umożliwiającego rybakom wywieranie wpływu na kwestie bezpieczeństwa i higieny; pokładowe procedury prewencyjne powinny być opracowane w taki sposób, aby wymagały od rybaków identyfikowania zagrożeń i potencjalnych zagrożeń oraz wdrażania działań mających na celu zmniejszenie lub wyeliminowanie tych zagrożeń.

3) Opracowując przepisy, o których mowa w ust. 1 lit. a) Członkowie powinni brać pod uwagę odpowiednie instrumenty międzynarodowe dotyczące oceny ryzyka i zarządzania ryzykiem.

Specyfikacja techniczna

47. Członkowie powinni zająć się następującymi kwestiami w stopniu, w jakim ma to zastosowanie i jest właściwe dla warunków w sektorze rybołówstwa:

- a) zdolność żegluga i stabilność statków rybackich;
- b) komunikacja radiowa;
- c) temperatura, wentylacja i oświetlenie miejsc pracy;
- d) ograniczenie śliskości powierzchni pokładu;
- e) bezpieczeństwo maszyn, w tym zabezpieczenie maszyn;

- f) zapoznavanie nowych rybaków i obserwatorów połowów ze statkiem;
- g) środki ochrony indywidualnej;
- h) gaszenie pożarów i ratowanie życia;
- i) ładowanie i rozładowywanie statku;
- j) urzãdzenia podnoszące;
- k) urzãdzenia do kotwiczenia i cumowania;
- l) bezpieczeñstwo i higiena pomieszczeñ mieszkalnych;
- m) hałas i wibracje w miejscach pracy;
- n) ergonomia, w tym ergonomia rozkładu stanowisk roboczych oraz podnoszenie ręczne i transport ręczny;
- o) sprzęt i procedury łowienia, transportu, przechowywania i przetwarzania ryb i innych zasobów morskich;
- p) projektowanie, budowa i modyfikacja statków a bezpieczeñstwo i higiena pracy;
- q) nawigacja i obsługa statku;
- r) niebezpieczne materiały stosowane na statku;
- s) bezpieczne sposoby wchodzenia na statek i opuszczania statku w porcie;
- t) specjalne wymogi bezpieczeñstwa i higieny dla osób młodych;
- u) zapobieganie zmęczeniu; oraz
- v) inne kwestie związane z bezpieczeñstwem i higienã.

48. Opracowujãc przepisy i inne środki dotyczãce standardów technicznych odnoszãcych siã do bezpieczeñstwa i higieny na statkach rybackich wlañciwe władze powinny uwzględniać najnowsze wydanie Kodeksu bezpieczeñstwa dla rybaków i statków rybackich (Code of Safety for Fishermen and Fishing Vessels) FAO/ILO/IMO, część A.

Sporządzenie wykazu chorób zawodowych

49. Członkowie powinni sporządzić wykaz chorób, które mogą wystąpić w wyniku zagrożenia niebezpiecznymi substancjami lub warunkami w sektorze rybołówstwa.

Zabezpieczenie społeczne

50. W celu rozszerzenia zabezpieczenia społecznego stopniowo na wszystkich rybaków, Członkowie powinni aktualizować na bieżąco następujące informacje:

- a) procent ubezpieczonych rybaków;
- b) zakres zdarzeñ objętych ubezpieczeniem;
- c) wysokość świadczeñ.

51. Każda osoba chroniona na mocy art. 34 Konwencji powinna mieć prawo do odwołania w przypadku odmowy świadczeñ lub niekorzystnego ustalenia jakości lub wysokości świadczenia.

52. Ochrona, o której mowa w art. 38 i 39 Konwencji, powinna być przyznawana w ramach zakresu zdarzeñ objętych zabezpieczeniem.

CZĘŚĆ V. INNE POSTANOWIENIA

53. Właściwa władza powinna opracować strategię kontroli dla upoważnionych urzędników w celu podejmowania działań, o których mowa w art. 43 ust. 2 Konwencji.

54. Członkowie powinni ze sobą współpracować w jak największym zakresie przy przyjmowaniu uzgodnionych na poziomie międzynarodowym wytycznych dotyczących strategii, o której mowa w ust. 53 niniejszego zalecenia.

55. Przyznając licencje połowowe w swojej wyłącznej strefie ekonomicznej Członek jako państwo nadmorskie może wymagać, żeby statki rybackie spełniały wymagania Konwencji. Jeżeli licencje są wydawane przez państwa nadmorskie, państwa te powinny uwzględniać świadectwa lub inne ważne dokumenty stwierdzające, że dany statek został poddany kontroli przez właściwą władzę lub w jej imieniu został uznany za spełniający postanowienia Konwencji.

Zalecenie Nr 200

dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 2 czerwca 2010 r. na swej dziewięćdziesiątej dziewiątej sesji,

uznając, że HIV i AIDS mają istotny wpływ na społeczeństwo i gospodarkę, na środowisko pracy, zarówno w sektorze formalnym, jak i nieformalnym, na pracowników, ich rodziny i osoby od nich zależne, na organizacje pracodawców i pracowników oraz na przedsiębiorstwa publiczne i prywatne, a także utrudniają zapewnienie godnych warunków pracy i zrównoważonego rozwoju,

potwierdzając znaczenie roli Międzynarodowej Organizacji Pracy w działaniach na rzecz zwalczania HIV i AIDS w środowisku pracy oraz konieczność wzmocnienia starań Organizacji, w ramach jej zadań i uprawnień, na rzecz osiągnięcia sprawiedliwości społecznej oraz zwalczania dyskryminacji i stygmatyzacji ze względu na HIV i AIDS,

podkreślając znaczenie ograniczania skali gospodarki nieformalnej poprzez dążenie do zapewniania godziwych warunków pracy i zrównoważonego rozwoju w celu zwiększenia mobilizacji środowiska pracy na rzecz walki z HIV i AIDS,

uznając, że wysoki poziom nierówności społecznej i ekonomicznej, brak informacji i świadomości, brak poufności oraz niewystarczający dostęp do leczenia i jego stosowania, przyczyniają się do wzrostu ryzyka przenoszenia HIV, poziomu śmiertelności, liczby dzieci, które utraciły jedno lub dwoje rodziców oraz liczby pracowników wykonujących pracę nieformalną,

zważywszy, że ubóstwo, nierówności społeczne i ekonomiczne oraz bezrobocie zwiększają ryzyko braku dostępu do profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia, tym samym zwiększając ryzyko przenoszenia choroby,

uznając, że stygmatyzacja, dyskryminacja i ryzyko utraty pracy doświadczane przez osoby dotknięte HIV lub AIDS stanowią przeszkodę dla poznania swego statusu HIV, co tym samym zwiększa narażenie pracowników na HIV i podważa ich prawo do świadczeń socjalnych,

uznając, że HIV i AIDS mają o wiele silniejszy wpływ na grupy zagrożone i grupy ryzyka,

uznając, że HIV dotyka zarówno mężczyzn jak i kobiety, choć kobiety i dziewczęta są narażone na większe ryzyko i są bardziej podatne na zakażenie HIV, a także nieproporcjonalnie bardziej dotknięte skutkami pandemii HIV niż mężczyźni ze względu na nierówność płci oraz że umocnienie pozycji kobiet jest, w związku z tym, zasadniczym elementem globalnej reakcji na HIV i AIDS,

podkreślając znaczenie ochrony pracowników poprzez kompleksowe programy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

podkreślając znaczenie „Kodeksu postępowania wobec HIV/AIDS w środowisku pracy” MOP z 2001 r. oraz konieczność zwiększenia jego wpływu zważywszy ograniczenia i luki w jego wdrażaniu,

uznając konieczność promowania i wdrażania międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy oraz innych instrumentów międzynarodowych odnoszących się do problematyki HIV i AIDS w środowisku pracy, w tym również uznających prawo do najwyższych osiągalnych standardów w dziedzinie zdrowia oraz do godziwych warunków życiowych,

podkreślając szczególną rolę organizacji pracodawców i pracowników w promowaniu i wspieraniu krajowych i międzynarodowych starań w walce z HIV i AIDS w środowisku pracy i poprzez środowisko pracy,

uznając znaczenie miejsca pracy jeżeli chodzi o dostęp do informacji, profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia w reagowaniu na HIV i AIDS na poziomie krajowym,

potwierdzając konieczność kontynuowania i rozwijania współpracy międzynarodowej, w szczególności w ramach Wspólnego Programu Narodów Zjednoczonych ds. HIV/AIDS, aby wesprzeć wysiłki na rzecz wdrożenia niniejszego Zalecenia,

podkreślając znaczenie współpracy na szczeblu krajowym, regionalnym i międzynarodowym z podmiotami zajmującymi się problematyką HIV i AIDS, w tym z sektorem opieki zdrowotnej i z odpowiednimi organizacjami, w szczególności reprezentującymi osoby zarażone HIV,

potwierdzając konieczność ustanowienia międzynarodowego standardu stanowiącego wytyczne dla rządów oraz organizacji pracodawców i pracowników w zakresie określania ich ról i obowiązków na każdym szczeblu,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia siedemnastego czerwca dwa tysiące dziesiątego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące HIV i AIDS, z 2010 r.

I. DEFINICJE

1. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- a) „HIV” oznacza wirus ludzkiego niedoboru odporności, jest to wirus, który osłabia system immunologiczny człowieka. Zakażeniu można zapobiec dzięki podjęciu odpowiednich działań;
- b) „AIDS” oznacza nabyty zespół objawów obniżenia odporności wynikający z zaawansowanego stadium zakażenia HIV; charakteryzuje się zakażeniami oportunistycznymi lub nowotworami związanymi z HIV, lub występowanie obydwu tych czynników jednocześnie;
- c) „osoby żyjące z HIV” oznacza osoby zakażone HIV;
- d) „stygmatyzacja” oznacza piętno społeczne które, jeżeli dotyczy danej osoby, zwykle skutkuje marginalizacją lub stanowi przeszkodę dla pełnego udziału w życiu społecznym osoby zakażonej lub dotkniętej HIV;

- e) „dyskryminacja” oznacza wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, zgodnie z definicją zawartą w Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 oraz w Zaleceniu Nr 111 dotyczącym dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.;
- f) „osoby dotknięte” oznacza osoby, których życie zmieniło się pod wpływem HIV lub AIDS ze względu na szeroki wpływ pandemii;
- g) „racjonalne dostosowanie” oznacza wszelkie zmiany lub dostosowania pracy bądź miejsca pracy, które są rozsądnie możliwe do przeprowadzenia i umożliwiają osobie żyjącej z HIV lub AIDS dostęp do zatrudnienia, udział w nim lub awans;
- h) „zagrożenie” oznacza nierówne szanse, wykluczenie społeczne, bezrobocie lub niepewność zatrudnienia wskutek czynników społecznych, kulturowych, politycznych i ekonomicznych, które powodują, że dana osoba jest bardziej narażona na ryzyko zakażenia HIV oraz zachorowania na AIDS;
- i) „miejsce pracy” oznacza każde miejsce, w którym pracownicy wykonują swoją działalność;
- j) „pracownik” oznacza każdą osobę wykonującą pracę w jakiegokolwiek formie lub na jakichkolwiek warunkach.

II. ZAKRES

2. Niniejsze Zalecenie obejmuje:

- a) wszystkich pracowników wykonujących pracę w jakiegokolwiek formie lub na jakichkolwiek warunkach i w jakimkolwiek miejscu, w tym:
 - i) osoby zatrudnione oraz wykonujące dowolny zawód w każdej formie;
 - ii) osoby objęte szkoleniami, w tym stażystów i praktykantów;
 - iii) wolontariuszy;
 - iv) osoby szukające pracy i kandydatów do pracy;
 - v) pracowników zwolnionych i zawieszonych;
- b) wszystkie sektory działalności gospodarczej, w tym sektor prywatny i publiczny oraz gospodarkę formalną i nieformalną;
- c) siły zbrojne i służby mundurowe.

III. ZASADY OGÓLNE

3. Do wszystkich działań podejmowanych w odpowiedzi na problem HIV i AIDS w środowisku pracy mają zastosowanie następujące zasady ogólne:

- a) zwalczanie HIV i AIDS należy uznać za wkład w realizację praw człowieka i podstawowych wolności oraz równości płci dla wszystkich, w tym pracowników, ich rodzin i osób od nich zależnych;
- b) HIV i AIDS należy uznać za zagadnienie związane z miejscem pracy, zatem powinno ono stanowić miejsce walki z pandemią na szczeblu krajowym, regionalnym i międzynarodowym, przy pełnym udziale organizacji pracodawców i pracowników;

- c) nie wolno dyskryminować ani stygmatyzować pracowników, w szczególności osób szukających pracy i kandydatów do pracy, w związku z faktycznym lub domniemanym statusem HIV lub z powodu pochodzenia z regionów świata czy przynależności do grup ludności postrzeganych jako bardziej narażone lub bardziej podatne na zakażenie HIV;
- d) główny priorytet powinno stanowić zapobieganie wszelkim sposobom przenoszenia HIV;
- e) pracownicy, ich rodziny i osoby od nich zależne powinni mieć dostęp do zapobiegania, leczenia, opieki i wsparcia w związku z HIV i AIDS oraz powinni móc korzystać z tych usług, a miejsce pracy powinno odgrywać istotną rolę w ułatwianiu dostępu do tych usług;
- f) należy uznawać i wzmacniać udział i zaangażowanie pracowników w projektowanie, wdrażanie i ocenę programów krajowych i zakładowych;
- g) pracownicy powinni korzystać z programów na rzecz zapobiegania określonym rodzajom ryzyka przenoszenia HIV związanego z wykonywaną pracą i powiązanych chorób zakaźnych, takich jak gruźlica;
- h) pracownicy, ich rodziny i osoby od nich zależne powinni korzystać z ochrony prywatności, w tym poufności informacji dotyczących HIV i AIDS, w szczególności w związku z ich statusem HIV;
- i) żaden pracownik nie może być zobowiązany do wykonania testu na obecność HIV ani do ujawnienia swojego statusu HIV;
- j) działania związane z problematyką HIV i AIDS w środowisku pracy powinny stanowić część krajowej polityki i programów rozwojowych, w tym związanych z pracą, edukacją, ochroną społeczną i zdrowiem;
- k) ochrona pracowników wykonujących zawody związane ze szczególnym narażeniem na ryzyko przenoszenia HIV.

IV. KRAJOWA POLITYKA I PROGRAMY

4. Członkowie powinni:

- a) przyjąć krajową politykę i programy dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy oraz dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, o ile jeszcze takich nie przyjęto;
- b) zintegrować politykę i programy dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy z planami rozwoju i strategiami walki z ubóstwem, w tym w zakresie godnej pracy, zrównoważonych przedsiębiorstw i strategii generujących dochody, odpowiednio do potrzeb.

5. Przy opracowywaniu krajowej polityki i programów, właściwe organy powinny uwzględnić „Kodeks postępowania wobec HIV/AIDS w środowisku pracy” MOP z 2001 r. ze wszelkimi późniejszymi zmianami, inne odpowiednie instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inne wytyczne międzynarodowe przyjęte w tym zakresie.

6. Krajowa polityka i programy powinny być opracowywane przez właściwą władzę, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jak również z organizacjami reprezentującymi osoby żyjące z HIV, z uwzględnieniem opinii odpowiednich sektorów, w szczególności sektora opieki zdrowotnej.

7. Przy opracowywaniu krajowej polityki i programów, właściwe władze powinny uwzględnić rolę miejsca pracy w zapobieganiu, leczeniu, opiece i wsparciu, w tym w promowaniu dobrowolnego poradnictwa i badania, we współpracy ze społecznościami lokalnymi.

8. Członkowie powinni korzystać z każdej okazji do rozpowszechniania informacji o swojej polityce i programach dotyczących HIV i AIDS w środowisku pracy za pośrednictwem organizacji pracodawców i pracowników, innych podmiotów właściwych w sprawach HIV i AIDS oraz publicznych kanałów informacyjnych.

DYSKRYMINACJA I PROMOWANIE RÓWNYCH SZANS I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

9. Rządy, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, powinny rozważyć przyznanie ochrony równej ochronie zapewnianej na mocy Konwencji Nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. w celu zapobiegania dyskryminacji ze względu na faktyczny lub domniemany status HIV.

10. Zgodnie z Konwencją Nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., faktyczny lub domniemany status HIV nie powinien stanowić przesłanki dyskryminacji uniemożliwiającej rekrutację lub dalsze zatrudnienie albo dążenia do zapewnienia równych szans.

11. Faktyczny lub domniemany status HIV nie powinien stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z Konwencją dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 1982 r., czasową nieobecność w pracy ze względu na chorobę lub sprawowanie opieki w związku z HIV lub AIDS należy traktować tak samo jak nieobecność z innych powodów związanych ze zdrowiem.

12. Jeżeli obowiązujące środki przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy nie wystarczają do zapewnienia skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na HIV i AIDS, Członkowie powinni dostosować te działania lub ustanowić nowe i zapewnić ich efektywne i przejrzyste wdrażanie.

13. Osobom z chorobami powiązаныmi z HIV nie powinno się odmawiać możliwości kontynuowania wykonywania pracy, przy zastosowaniu racjonalnych dostosowań, o ile są konieczne, tak długo jak są one, z medycznego punktu widzenia, w stanie wykonywać tę pracę. Należy zachęcać do podejmowania działań w celu przeniesienia takich osób do pracy dostosowanej do ich możliwości, wspierania w znalezieniu innej pracy poprzez szkolenia lub ułatwianie powrotu do pracy, z uwzględnieniem odpowiednich instrumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy i Organizacji Narodów Zjednoczonych.

14. Należy podejmować działania w miejscu pracy lub za jego pośrednictwem na rzecz przeciwdziałania przenoszeniu HIV i łagodzenia jego skutków poprzez:

- a) zapewnianie poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności;
- b) zapewnianie równości płci i wzmacnianie pozycji kobiet;
- c) zapewnianie działań na rzecz zapobiegania i zakazywania przemocy i molestowania w miejscu pracy;

- d) promowanie aktywnego udziału zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w walce z HIV i AIDS;
- e) promowanie udziału i wzmocnienie pozycji wszystkich pracowników bez względu na ich orientację seksualną oraz fakt przynależności do grupy zagrożonej;
- f) promowanie ochrony zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw reprodukcyjnych kobiet i mężczyzn;
- g) zapewnianie rzeczywistej poufności danych osobowych, w tym danych dotyczących zdrowia.

PROFILAKTYKA

15. Strategie w zakresie profilaktyki należy dostosować do warunków krajowych i do rodzaju miejsca pracy, jak również powinny one uwzględnić kwestie dotyczące płci, kulturowe, społeczne i ekonomiczne.

16. Programy w zakresie profilaktyki powinny gwarantować:

- a) powszechny i we właściwym momencie, dostęp do ścisłych, aktualnych i odpowiednich informacji, w formacie dostępnym i w formie uwzględniającej różnice kulturowe i językowe, poprzez różne dostępne kanały komunikacji;
- b) kompleksowe programy edukacyjne ułatwiające kobietom i mężczyznom zrozumienie i ograniczenie ryzyka związanego z każdą z dróg przenoszenia HIV, w tym przenoszenia HIV z matki na dziecko oraz zrozumienie znaczenia zmiany ryzykownych zachowań mogących prowadzić do zakażenia;
- c) skuteczne środki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- d) środki zachęcające pracowników do poznania swojego statusu HIV poprzez dobrowolne poradnictwo i badanie;
- e) dostęp do wszelkich metod profilaktyki, obejmującej, ale nie ograniczonej do, gwarantowanego dostępu do niezbędnych środków, w szczególności prezerwatyw męskich i dla kobiet oraz, o ile to właściwe, informowanie o ich należyтым stosowaniu, jak również dostęp do profilaktyki poekspozycyjnej;
- f) skuteczne działania na rzecz minimalizacji zachowań wysokiego ryzyka, w tym dla grup największego ryzyka, w celu zmniejszenia liczby zarażeń HIV;
- g) strategie minimalizacji szkód oparte na wytycznych opublikowanych przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), Wspólny Program Narodów Zjednoczonych ds. HIV/AIDS (UNAIDS) i Biuro Narodów Zjednoczonych ds. Narkotyków i Przestępczości (UNODC) oraz na innych odpowiednich wytycznych.

LECZENIE I OPIEKA

17. Członkowie powinni dopilnować, aby ich krajowa polityka i programy dotyczące interwencji medycznych w miejscu pracy ustanawiane były w porozumieniu z pracodawcami i pracownikami i ich przedstawicielami oraz by były powiązane z publiczną służbą zdrowia. Powinny one zapewniać możliwie najszerszą gamę odpowiednich i skutecznych interwencji mających na celu zapobieganie HIV i AIDS oraz zwalczanie ich skutków.

18. Członkowie powinni zagwarantować, że pracownicy żyjący z HIV i osoby od nich zależne będą mieli pełny dostęp do opieki zdrowotnej, zarówno w ramach publicznej służby zdrowia, systemów ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczeń prywatnych lub innych programów. Ponadto Członkowie powinni zapewnić pracownikom edukację i podnoszenie świadomości w celu ułatwienia im dostępu do opieki zdrowotnej.

19. Wszystkie osoby objęte niniejszym Zaleceniem, w tym pracownicy żyjący z HIV oraz ich rodziny i osoby od nich zależne, powinni mieć prawo do opieki zdrowotnej. Opieka ta powinna obejmować dostęp do bezpłatnego lub niskopłatnego:

- a) dobrowolnego poradnictwa i badania;
- b) edukowania, informacji i wsparcia w zakresie leczenia antyretrowirusowego oraz edukowania, informacji i wsparcia w zakresie stosowania się do zaleceń;
- c) właściwego odżywiania się zgodnego z metodą leczenia;
- d) leczenia zakażeń oportunistycznych i przenoszonych drogą płciową, jak również wszelkich innych chorób powiązanych z HIV, w szczególności gruźlicy;
- e) wsparcia i profilaktyki w ramach programów skierowanych do osób żyjących z HIV, w tym wsparcia psychospołecznego.

20. Pracownicy i osoby od nich zależne nie powinni być dyskryminowani z powodu ich faktycznego lub domniemanego statusu HIV jeżeli chodzi o dostęp do systemów ubezpieczeń społecznych i zawodowych programów ubezpieczeń, jak również jeżeli chodzi o udzielanie świadczeń w ramach takich systemów, w tym z tytułu opieki zdrowotnej i niepełnosprawności, świadczeń z tytułu śmierci i rent rodzinnych.

WSPARCIE

21. Programy opieki i wsparcia powinny obejmować działania na rzecz racjonalnych dostosowań w miejscu pracy dla osób żyjących z HIV lub z chorobami powiązanych z HIV, przy odpowiednim uwzględnieniu uwarunkowań krajowych. Pracę należy organizować w sposób umożliwiający dostosowanie do epizodycznego charakteru HIV i AIDS, jak również potencjalnych skutków ubocznych leczenia.

22. Członkowie powinni działać na rzecz utrzymania zatrudnienia i rekrutacji osób żyjących z HIV. Członkowie powinni rozważyć rozszerzenie wsparcia na okresy zatrudnienia i bezrobocia, w razie potrzeby uwzględniając możliwości generowania dochodów dla osób żyjących z HIV bądź osób dotkniętych HIV lub AIDS.

23. W przypadku, gdy możliwe jest bezpośrednie powiązanie zawodu i ryzyka zakażenia, AIDS i zakażenie HIV należy uznać za chorobę zawodową lub wypadek przy pracy, zgodnie z procedurami i definicjami krajowymi oraz biorąc pod uwagę Zalecenie Nr 194 dotyczące listy chorób zawodowych oraz rejestrowania i notyfikowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z 2002 r., jak również z inne odpowiednie instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy.

BADANIE, PRYWATNOŚĆ I POUFNOŚĆ

24. Badanie powinno być całkowicie dobrowolne i wolne od jakiegokolwiek przymusu, a programy badania muszą być realizowane z poszanowaniem międzynarodowych wytycznych dotyczących poufności, poradnictwa i wyrażania zgody.

25. Nie należy wymagać od pracowników, w tym pracowników migrujących, osób szukających pracy i kandydatów do pracy, przeprowadzania jakichkolwiek badań na obecność HIV lub innych form badań w kierunku HIV.

26. Wyniki badań w kierunku HIV powinny być poufne i nie utrudniać dostępu do zatrudnienia, etatu, bezpieczeństwa zatrudnienia ani możliwości awansu.

27. Państwa pochodzenia, tranzytu lub przeznaczenia nie powinny wymagać od pracowników, w tym pracowników migrujących, osób szukających pracy i kandydatów do pracy, ujawniania informacji o HIV dotyczących ich samych lub osób trzecich. Dostęp do takich informacji powinny regulować zasady poufności zgodne z "Kodeksem postępowania w sprawie ochrony pracowniczych danych osobowych" z 1997 r. MOP i innymi odpowiednimi międzynarodowymi standardami ochrony danych.

28. Pracownicy migrujący lub planujący migrację zarobkową nie powinni być wyłączeni z migracji przez państwa pochodzenia, tranzytu ani przeznaczenia z powodu ich faktycznego lub domniemanego statusu HIV.

29. Członkowie powinni ustanowić łatwo dostępne procedury rozstrzygnięcia sporów, zapewniające pracownikom odszkodowania w przypadku naruszenia praw, o których mowa powyżej.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

30. Środowisko pracy powinno być bezpieczne i zdrowe w celu zapobiegania przenoszeniu HIV w miejscu pracy, zgodnie z Konwencją Nr 155 i Zaleceniem Nr 164 dotyczącymi bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r., Konwencją Nr 187 i Zaleceniem Nr 197 dotyczącymi ramowego promowania bezpieczeństwa i higieny pracy, z 2006 r. i innymi odpowiednimi instrumentami międzynarodowymi, takimi jak wytyczne Międzynarodowego Biura Pracy i WHO.

31. Rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mające na celu zapobieganie ekspozycji pracowników na HIV w miejscu pracy powinny obejmować powszechne zasady ostrożności, działania zapobiegające wypadkom i zagrożeniom, takie jak działania organizacyjne, kontrole techniczne i w zakresie praktyki wykonywania pracy, osobisty sprzęt ochronny, w razie potrzeby, jak też działania w zakresie kontroli środowiska pracy i profilaktyki poekspozycyjnej oraz inne środki bezpieczeństwa mające na celu minimalizację ryzyka zakażenia HIV i gruźlicą, w szczególności mające zastosowanie do zawodów związanych z największym narażeniem, w tym sektora opieki zdrowotnej.

32. W przypadku, gdy istnieje możliwość ekspozycji na HIV w miejscu pracy, pracownicy powinni mieć zapewnioną edukację i szkolenia dotyczące sposobów przenoszenia HIV i działań mających na celu zapobieganie ekspozycji i zakażeniu. Członkowie powinni podjąć działania mające na celu zapewnienie profilaktyki, bezpieczeństwa i higieny zgodnie z odpowiednimi standardami.

33. Działania w zakresie podnoszenia świadomości powinny podkreślać fakt, że HIV nie jest przenoszony w drodze zwykłego kontaktu fizycznego oraz że obecność osoby żyjącej z HIV nie powinna być postrzegana jako stanowiąca ryzyko zawodowe.

34. Zgodnie z Konwencją Nr 161 i Zaleceniem Nr 171 dotyczącymi pracowniczych służb zdrowia, z 1985 r., wspólnymi wytycznymi MOP/WHO na temat opieki zdrowotnej i HIV/AIDS z 2005 r. wraz z późniejszymi zmianami oraz zgodnie z innymi

odpowiednimi instrumentami międzynarodowymi, służby medycyny pracy oraz mechanizmy zapewniające bezpieczeństwo i higienę pracy powinny uwzględniać problematykę HIV i AIDS.

DZIECI I MŁODZIEŻ

35. Członkowie powinni podjąć działania na rzecz zwalczania pracy dzieci i handlu dziećmi, które to zjawiska mogą być konsekwencją śmierci lub choroby członków rodziny lub opiekunów z powodu AIDS, oraz na rzecz minimalizacji podatności dzieci na HIV, zgodnie z Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy, z 1998 r., Konwencją Nr 138 i Zaleceniem Nr 146 dotyczącymi najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. oraz Konwencją Nr 182 i Zaleceniem Nr 190 dotyczącymi zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. Należy podjąć szczególne działania w celu ochrony tych dzieci przed molestowaniem i wykorzystywaniem seksualnym.

36. Członkowie powinni podjąć działania na rzecz ochrony młodych pracowników przed zakażeniem HIV oraz uwzględnić szczególne potrzeby dzieci i młodzieży w polityce i programach krajowych na rzecz zwalczania HIV i AIDS. Działania te powinny obejmować obiektywną edukację seksualną i dotyczącą zdrowia reprodukcyjnego, w szczególności rozpowszechnianie informacji na temat HIV i AIDS w ramach szkolenia zawodowego oraz programów i usług dotyczących zatrudniania młodzieży.

V. WDRAŻANIE

37. Krajowa polityka i programy dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy powinny:

- a) być realizowane w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz z innymi zainteresowanymi stronami, w tym z odpowiednimi publicznymi i prywatnymi służbami medycyny pracy w drodze co najmniej jednego z następujących środków:
 - i) ustawodawstwa krajowego i przepisów wykonawczych;
 - ii) układów zbiorowych;
 - iii) krajowej i zakładowej polityki i programów działania;
 - iv) strategii sektorowych, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów, w których osoby objęte niniejszym Zaleceniem są najbardziej narażone na ryzyko;
- b) być opracowywane i realizowane z udziałem organów sądowniczych właściwych w sprawach pracy oraz organów administracji pracy, przy czym organy te powinny mieć zapewnione szkolenia w tym zakresie;
- c) określać w ustawodawstwie krajowym i przepisach wykonawczych działania mające na celu przeciwdziałanie przypadkom naruszenia prywatności i poufności oraz innych gwarancji przyznanych w niniejszym Zaleceniu;
- d) zapewniać współpracę i koordynację działań właściwych władz publicznych oraz służb publicznych i prywatnych, w tym programy ubezpieczeń i świadczeń socjalnych lub wszelkie inne programy tego rodzaju;
- e) promować i wspierać wszystkie przedsiębiorstwa we wdrażaniu polityki i programów krajowych, w tym również poprzez sieci dostawców i sieci dystrybucji, przy

- udziale organizacji pracodawców i pracowników, a także zapewniać, że działania przedsiębiorstw ze stref wolnego handlu są zgodne z tą polityką i programami;
- f) promować dialog społeczny, w tym konsultacje i negocjacje, zgodnie z Konwencją Nr 144 dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy, z 1976 r. oraz inne formy współpracy pomiędzy organami administracji rządowej, publicznymi i prywatnymi pracodawcami, pracownikami oraz ich przedstawicielami, z uwzględnieniem opinii specjalistów do spraw medycyny pracy, specjalistów w zakresie HIV/AIDS oraz innych stron, w tym organizacji reprezentujących osoby żyjące z HIV, organizacji międzynarodowych, właściwych organizacji społeczeństwa obywatelskiego i krajowych mechanizmów koordynacyjnych;
 - g) być formułowane, wdrażane, poddawane regularnym przeglądom i aktualizowane z uwzględnieniem najnowszych zmian o charakterze naukowym i społecznym oraz biorąc pod uwagę konieczność uwzględniania problematyki płci i kwestii kulturowych;
 - h) być koordynowane między innymi z polityką i programami dotyczącymi pracy, zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej;
 - i) gwarantować, że Członkowie zapewnią odpowiednie środki na wdrożenie tej polityki i programów, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych oraz możliwości działania pracodawców i pracowników.

DIALOG SPOŁECZNY

38. Wdrażanie polityki i programów dotyczących HIV i AIDS powinno opierać się na współpracy i zaufaniu pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami i rządami, przy aktywnym udziale, w miejscu pracy, osób żyjących z HIV.

39. Organizacje pracodawców i pracowników powinny upowszechniać wiedzę na temat HIV i AIDS, w tym dotyczącą profilaktyki i niedyskryminacji poprzez zapewnienie swoim członkom edukacji i informacji. Należy przy tym uwzględnić problematykę płci i kwestie kulturowe.

EDUKACJA, SZKOLENIA, INFORMACJE I KONSULTACJE

40. Szkolenia, instrukcje bezpieczeństwa i wszelkie niezbędne wytyczne w miejscu pracy dotyczące HIV i AIDS mają mieć przejrzystą i dostępną wszystkim pracownikom formę, w szczególności pracownikom migrującym, nowozatrudnionym lub niedoświadczonym, młodym i w trakcie szkolenia, w tym stażystom i praktykantom. Szkolenia, instrukcje i wytyczne powinny uwzględniać problematykę płci i kwestie kulturowe, powinny być dostosowane do cech pracowników, z uwzględnieniem czynników ryzyka dla pracowników.

41. Pracodawcom, kadrze kierowniczej i przedstawicielom pracowników należy udostępnić aktualne informacje naukowe i socjoekonomiczne oraz, gdy to właściwe, zapewnić edukację i szkolenia na temat HIV i AIDS w celu wspierania ich w podejmowaniu odpowiednich działań w miejscu pracy.

42. Pracownicy, w tym stażyści, praktykanci i wolontariusze, powinni otrzymywać informacje podnoszące świadomość i uczestniczyć w odpowiednich szkoleniach w zakresie procedur przeciwdziałania zakażeniu HIV w razie wypadków przy pracy

i przy udzielaniu pierwszej pomocy. Pracownikom, którzy z racji wykonywanego zawodu są narażeni na kontakt z krwią, produktami krwiopochodnymi oraz innymi płynami ustrojowymi, należy zapewnić dodatkowe szkolenie w zakresie profilaktyki ekspozycji, procedur rejestracji ekspozycji i profilaktyki poekspozycyjnej.

43. Pracownikom i ich przedstawicielom powinno przysługiwać prawo do uzyskiwania informacji i do uczestniczenia w konsultacjach mających na celu wdrażanie w miejscu pracy polityk i programów dotyczących HIV i AIDS. Przedstawiciele pracowników i pracodawców powinni uczestniczyć w inspekcjach w miejscu pracy zgodnie z praktyką krajową.

SŁUŻBY PUBLICZNE

44. Należy dokonać przeglądu i, w razie potrzeby, wzmocnienia roli służb administracji pracy, w tym inspekcji pracy, oraz organów sądowniczych właściwych do spraw pracy w kontekście walki z HIV i AIDS.

45. Należy wzmocnić publiczne systemy opieki zdrowotnej i zapewnić zgodność ich działania ze wspólnymi wytycznymi MOP/WHO dotyczącymi opieki zdrowotnej i HIV/AIDS z 2005 r., z późniejszymi zmianami, w celu zapewnienia lepszego dostępu do profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia, jak również w celu zmniejszenia dodatkowego obciążenia służb publicznych, w szczególności pracowników służby zdrowia, będącego skutkiem HIV i AIDS.

WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

46. Członkowie powinni współpracować, na podstawie porozumień dwustronnych lub wielostronnych, jak też w ramach udziału w systemie wielostronnym lub poprzez podejmowanie innych skutecznych działań, na rzecz wdrażania niniejszego Zalecenia.

47. Państwa pochodzenia, tranzytu i przeznaczenia powinny podjąć działania mające na celu zapewnienie pracownikom migrującym dostępu do usług w zakresie profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia w związku z HIV, a w razie potrzeby zainteresowane państwa powinny zawrzeć odpowiednie porozumienia.

48. Należy wspierać współpracę międzynarodową pomiędzy Członkami, ich krajowymi strukturami do spraw HIV i AIDS oraz właściwymi organizacjami międzynarodowymi, przy czym współpraca ta powinna obejmować systematyczną wymianę informacji na temat wszelkich działań podjętych w odpowiedzi na pandemię HIV.

49. Członkowie i organizacje wielostronne powinny zwrócić szczególną uwagę w trakcie opracowywania międzynarodowych strategii i programów dotyczących profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia w związku z HIV na koordynację i zapewnienie niezbędnych zasobów celem zaspokojenia potrzeb wszystkich państw, w szczególności państw o wysokiej liczbie przypadków zakażeń HIV.

50. Członkowie i organizacje międzynarodowe powinni dążyć do obniżenia cen wszelkiego rodzaju produktów mających zastosowanie dla celów profilaktyki, leczenia i opieki w przypadku zakażeń HIV oraz innych zakażeń oportunistycznych i nowotworów związanych z HIV.

VI. MONITOROWANIE

51. Członkowie powinni ustanowić odpowiedni mechanizm lub wykorzystywać istniejące mechanizmy monitorowania zmian krajowej polityki w zakresie HIV i AIDS w środowisku pracy, jak również opracowywać zalecenia dotyczące przyjęcia i wdrożenia takich mechanizmów.

52. Najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników powinny uczestniczyć na równych zasadach w mechanizmie monitorowania zmian polityki krajowej. Ponadto, należy konsultować się z tymi organizacjami, tak często, jak to konieczne, i uwzględniając opinie organizacji osób żyjących z HIV, raporty ekspertów i opracowania techniczne.

53. Członkowie powinni, w miarę możliwości, gromadzić szczegółowe informacje i dane statystyczne oraz inicjować badania zmian zachodzących na szczeblu krajowym i sektorów w związku z HIV i AIDS w środowisku pracy, z uwzględnieniem różnego wpływu na kobiety i mężczyzn oraz innych istotnych czynników.

54. Poza sprawozdawczością, o której mowa w artykule 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w krajowych sprawozdaniach przedkładanych UNAIDS i w sprawozdaniach składanych zgodnie z odpowiednimi instrumentami międzynarodowymi można regularnie przedstawiać działania podejmowane na mocy niniejszego Zalecenia.

Konwencja Nr 189

dotycząca pracowników domowych¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2011 r. na swojej setnej sesji,

mając świadomość, że Międzynarodowa Organizacja Pracy zobowiązana jest promować godną pracę dla wszystkich poprzez realizację celów Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji,

uznając znaczący wkład pracowników domowych w gospodarkę światową, obejmujący większe możliwości podejmowania pracy zarobkowej przez kobiety i mężczyzn – pracowników mających obowiązki rodzinne, rozszerzenie usług osobistych dla starzejących się społeczeństw, dzieci i osób niepełnosprawnych oraz znaczące transfery dochodów wewnątrz krajów i pomiędzy krajami,

biorąc pod uwagę, że praca domowa jest w dalszym ciągu niedoceniana i niedostrzegana oraz że w znacznej części jest wykonywana przez kobiety i dziewczęta, z których wiele jest migrantkami lub członkami społeczności znajdujących się w trudnej sytuacji i które są w szczególności narażone na dyskryminację, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia i pracy oraz na inne formy łamania praw człowieka,

biorąc również pod uwagę, że w krajach rozwijających się, w których możliwości legalnego zatrudnienia są bezprecedensowo ograniczone, pracownicy domowi stanowią znaczącą część krajowej siły roboczej i pozostają w grupie osób najbardziej zmarginalizowanych, przypominając, że międzynarodowe konwencje i zalecenia w sprawie pracy dotyczą wszystkich pracowników, w tym pracowników domowych, o ile nie przewidziano inaczej,

zwracając uwagę na szczególne znaczenie dla pracowników domowych Konwencji Nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r., jak również Konwencji Nr 143 dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniającej), z 1975 r., Konwencji Nr 156 dotyczącej pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r., Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. oraz Zalecenia Nr 198 dotyczącego stosunku pracy, z 2006 r., jak również Międzynarodowych ram MOP dotyczących migracji zarobkowej: niewiążące zasady i wytyczne dotyczące podejścia opartego na poszanowaniu praw do migracji zarobkowej, z 2006 r.,

¹ Data wejścia w życie: 5 września 2013 r.

uznając, że szczególne warunki, w których wykonywana jest praca domowa, sprawiają, że pożądanym jest uzupełnienie standardów ogólnych standardami właściwymi dla pracowników domowych, co umożliwi im korzystanie z pełni należnych im praw,

przypominając o innych istotnych instrumentach międzynarodowych, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Konwencja dotycząca eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Konwencja dotycząca eliminacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet, Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, a w szczególności jej Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi oraz jej Protokół przeciwko przemytowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną, Konwencja praw dziecka i Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin,

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

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

przyjmuje w dniu szesnastym czerwca dwa tysiące jedenastego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca pracowników domowych, z 2011 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „praca domowa” oznacza pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz;
- b) określenie „pracownik domowy” oznacza każdą osobę wykonującą pracę domową w ramach stosunku pracy;
- c) osoba wykonująca pracę domową jedynie dorywczo lub sporadycznie i nie zawodowo, nie jest pracownikiem domowym.

Artykuł 2

1. Konwencja ma zastosowanie do wszystkich pracowników domowych.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, po skonsultowaniu się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, może w całości lub częściowo wyłączyć z zakresu jej stosowania:

- a) grupy pracowników, którzy w inny sposób mają zapewnioną co najmniej równoważną ochronę;
- b) ograniczone grupy pracowników, w stosunku do których powstają szczególne problemy o zasadniczym charakterze.

3. Każdy Członek, który skorzysta z możliwości przewidzianej w poprzednim ustępie, wskaże w swoim pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji przedkłaданego na mocy artykułu 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszyst-

kie szczególne grupy wyłączonych w ten sposób pracowników oraz przesłanki takiego wyłączenia, a w kolejnych sprawozdaniach przedstawi wszelkie środki, które podejmie w celu rozszerzenia stosowania niniejszej Konwencji na tych pracowników.

Artykuł 3

1. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią efektywne propagowanie i ochronę praw człowieka wszystkich pracowników domowych, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek zastosuje w odniesieniu do pracowników domowych środki wymienione w niniejszej Konwencji dotyczące poszanowania, propagowania i urzeczywistniania podstawowych zasad i praw w pracy, a mianowicie:

- a) swobodę zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych;
- b) eliminację wszystkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
- c) skuteczną likwidację pracy dzieci; oraz
- d) likwidację dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

3. Podejmując środki mające zapewnić pracownikom domowym i pracodawcom pracowników domowych swobodę zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych, Członkowie będą chronić prawo pracowników domowych i pracodawców pracowników domowych do zakładania oraz, zgodnie z zasadami określonymi przez organizacje, prawo do przystępowania do wybranych przez siebie organizacji, federacji i konfederacji.

Artykuł 4

1. Każdy Członek ustali minimalny wiek dopuszczenia do pracy pracowników domowych zgodnie z postanowieniami Konwencji Nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. oraz Konwencji Nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. i nie niższy niż ustanowiony powszechnie dla pracowników w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych.

2. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że praca wykonywana przez pracowników domowych w wieku poniżej 18 lat i powyżej minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia nie uniemożliwi im obowiązkowej edukacji ani też nie będzie kolidować z dalszym kształceniem lub szkoleniem zawodowym.

Artykuł 5

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi postaciami wykorzystywania, znęcania się i przemocy.

Artykuł 6

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi, tak jak wszyscy pracownicy, będą korzystać z uczciwych warunków zatrudnienia, jak również z godnych warunków pracy oraz, jeżeli mieszkają w gospodarstwie domowym, z godnych warunków życia, z poszanowaniem ich prawa do prywatności.

Artykuł 7

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą informowani o warunkach zatrudnienia w sposób odpowiedni, możliwy do weryfikacji i łatwy do zrozumienia oraz najlepiej, tam gdzie to możliwe, poprzez umowy sporządzone na piśmie, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, w szczególności o:

- a) nazwisku i adresie pracodawcy i pracownika;
- b) adresie zwykłego miejsca pracy lub miejsc pracy;
- c) dacie rozpoczęcia i w przypadkach, gdy umowa jest zawarta na czas określony, o okresie jej obowiązywania;
- d) rodzaju wykonywanej pracy;
- e) wynagrodzeniu, metodzie obliczania i częstotliwości wypłat;
- f) zwykłym czasie pracy;
- g) corocznym urlopie płatnym oraz dziennym i tygodniowym wypoczynku;
- h) wyżywieniu i zakwaterowaniu, jeżeli to właściwe;
- i) okresie próbnym, jeżeli to właściwe;
- j) warunkach repatriacji, jeżeli to właściwe;
- k) warunkach dotyczących zakończenia stosunku pracy, w tym o okresie wypowiedzenia – zarówno ze strony pracownika domowego, jak i pracodawcy.

Artykuł 8

1. W krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych znajdzie się wymóg, by migrujący pracownicy domowi rekrutowani do pracy domowej w innym kraju otrzymywali ofertę pracy na piśmie lub umowę o pracę, która będzie obowiązywała w kraju, w którym wykonywana będzie praca, określającą warunki zatrudnienia, o których mowa w artykule 7, przed przekroczeniem granic państwowych w celu podjęcia pracy domowej, której dotyczy ta oferta lub umowa.

2. Poprzedni ustęp nie dotyczy pracowników, którzy korzystają ze swobody przepływu dla celów zatrudnienia na mocy umów dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych albo w ramach regionalnych obszarów integracji gospodarczej.

3. Członkowie podejmą środki na rzecz współpracy w celu zapewnienia efektywnego stosowania postanowień niniejszej Konwencji w odniesieniu do migrujących pracowników domowych.

4. Każdy Członek określi, w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub w inny sposób, warunki, po spełnieniu których migrujący pracownicy domowi będą uprawnieni do repatriacji po wygaśnięciu lub zakończeniu umowy o pracę, do wykonywania której zostali rekrutowani.

Artykuł 9

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi:

- a) będą mieć swobodę, jeżeli chodzi o uzgodnienie z pracodawcą lub potencjalnym pracodawcą, kwestii zamieszkania w gospodarstwie domowym;

- b) którzy mieszkają w gospodarstwie domowym, nie będą mieć obowiązku przebywania w gospodarstwie domowym lub z członkami tego gospodarstwa domowego w trakcie codziennego i cotygodniowego wypoczynku lub corocznego urlopu; oraz
- c) będą uprawnieni do zatrzymania przy sobie dokumentów podróжных i dokumentów tożsamości.

Artykuł 10

1. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią równe traktowanie pracowników domowych i, ogólnie, pracowników jeżeli chodzi o zwykły czas pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, okresy codziennego i cotygodniowego wypoczynku oraz corocznego urlopu płatnego, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, uwzględniając szczególne cechy pracy domowej.

2. Cotygodniowy wypoczynek trwać będzie nieprzerwanie co najmniej kolejne 24 godziny.

3. Okresy, kiedy pracownicy domowi nie mają możliwości swobodnego rozporządzenia swoim czasem i pozostają do dyspozycji gospodarstwa domowego, aby odpowiedzieć na ewentualne wezwania, będą uważane za godziny pracy w takim zakresie, w jakim przewidują to krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe, albo też inne środki zgodne z praktyką krajową.

Artykuł 11

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą objęci przepisami dotyczącymi płacy minimalnej tam, gdzie takie przepisy obowiązują, oraz że wynagrodzenie będzie ustalane bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Artykuł 12

1. Pracownicy domowi są wynagradzani bezpośrednio gotówką w regularnych odstępach czasu, co najmniej raz w miesiącu. O ile krajowe przepisy ustawowe, wykonawcze lub układy zbiorowe nie przewidują inaczej, płatności można dokonywać przelewem na rachunek bankowy, czekiem bankowym, czekiem pocztowym, przekazem pieniężnym lub innym legalnym środkiem płatności pieniężnej, za zgodą zainteresowanego pracownika.

2. Krajowe przepisy ustawowe, przepisy wykonawcze, układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe mogą dopuszczać wypłatę części wynagrodzenia pracowników domowych, w ograniczonej wysokości, w formie rzeczowej, z zastrzeżeniem, że warunki takiej wypłaty nie są mniej korzystne od tych, które mają powszechne zastosowanie do innych grup pracowników, i pod warunkiem, że podjęto środki w celu zapewnienia, że na taki sposób wypłaty wynagrodzenia pracownik wyrazi zgodę, że są one przeznaczone do użytku osobistego i na korzyść pracownika, a także, że ich wartość pieniężna jest ustalana uczciwie i racjonalnie.

Artykuł 13

1. Każdy pracownik domowy ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Każdy Członek podejmie skuteczne środki zgodne z krajowymi przepisami

ustawowymi, wykonawczymi i praktyką, mające zapewnić bezpieczeństwo w pracy i zdrowie pracowników domowych, w należyty sposób uwzględniając szczególnie charakter pracy domowej.

2. Środki, o których mowa w poprzednim ustępie, można wdrażać stopniowo, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 14

1. Każdy Członek podejmie odpowiednie środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz w należyty sposób uwzględniające szczególnie charakter pracy domowej, mające zapewnić, że pracownicy domowi będą korzystać z warunków nie mniej korzystnych niż te, które stosują się do wszystkich pracowników, jeżeli chodzi o ochronę z tytułu zabezpieczenia społecznego, w tym w odniesieniu do macierzyństwa.

2. Środki, o których mowa w ustępie powyżej, można wdrażać stopniowo, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 15

1. Aby skutecznie chronić pracowników domowych, w tym migrujących pracowników domowych, rekrutowanych lub kierowanych przez prywatne agencje zatrudnienia, przed nadużyciami, każdy Członek:

- a) określi warunki działalności prywatnych agencji zatrudnienia prowadzących rekrutację lub kierujących pracownikami domowymi, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktyką;
- b) zapewni istnienie odpowiedniego systemu i procedur dochodzenia w sprawie skarg, zarzutów dotyczących nadużyć i nieuczciwych praktyk związanych z działalnością prywatnych agencji zatrudnienia w stosunku do pracowników domowych;
- c) przyjmie wszelkie niezbędne i odpowiednie środki w zakresie swojej jurysdykcji i we współpracy z innymi Członkami tam, gdzie to właściwe, w celu dla zapewnienia odpowiedniej ochrony i zapobiegania nadużyciom w stosunku do pracowników domowych rekrutowanych lub kierowanych przez prywatne agencje zatrudnienia na ich terytorium. Środki te obejmą przepisy ustawowe lub wykonawcze określające obowiązki, odpowiednio, prywatnych agencji zatrudnienia i gospodarstw domowych w stosunku do pracownika domowego oraz przewidujące kary, w tym zakaz działalności tych prywatnych agencji zatrudnienia, które stosują nieuczciwe praktyki i nadużycia;
- d) rozważy, w przypadkach, gdy pracownicy domowi są rekrutowani do pracy w innym kraju, zawarcie dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych umów dotyczących zapobiegania nieuczciwym praktykom i nadużyciom przy rekrutacji, pośrednictwie w zatrudnieniu i w zatrudnieniu; oraz
- e) podejmie środki, które zapewnią, że opłaty pobierane przez prywatne agencje zatrudnienia nie będą potrącane z wynagrodzenia pracowników domowych.

2. Wprowadzając w życie każde z postanowień niniejszego artykułu, każdy Członek będzie konsultował się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 16

Każdy Członek podejmie odpowiednie środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi oraz praktyką, aby wszyscy pracownicy domowi mieli osobisty lub przez przedstawiciela, skuteczny dostęp do sądów i innych mechanizmów rozstrzygania sporów, na warunkach nie mniej korzystnych niż te, które dotyczą wszystkich pracowników.

Artykuł 17

1. Każdy Członek ustanowi skuteczne i dostępne mechanizmy składania skarg oraz środki zapewniające zgodność z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi dotyczącymi ochrony pracowników domowych.

2. Każdy Członek ustanowi i wdroży rozwiązania w zakresie inspekcji pracy, egzekwowania prawa i karania, należycie uwzględniając szczególnie charakter pracy domowej, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

3. W zakresie, w jakim jest to zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w ramach tych środków zostaną określone warunki wstępu do pomieszczeń gospodarstwa domowego, z należytym poszanowaniem prywatności.

Artykuł 18

Każdy Członek będzie wdrażać postanowienia niniejszej Konwencji w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, a także układów zbiorowych lub dodatkowych środków zgodnych z krajową praktyką, poprzez odpowiednio, rozszerzenie zakresu stosowania lub dostosowanie obowiązujących środków tak, aby objęły one pracowników domowych, lub poprzez przyjęcie dotyczących ich szczególnych środków.

Artykuł 19

Niniejsza Konwencja pozostaje bez wpływu na korzystniejsze przepisy innych międzynarodowych konwencji o pracy mające zastosowanie do pracowników domowych.

* * *

Artykuły 20–27: Standardowe postanowienia końcowe².

² Patrz Załącznik I.

Zalecenie Nr 201

dotyczące pracowników domowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2011 r. na swojej setnej sesji,

przyjmując Konwencję dotyczącą pracowników domowych, z 2011 r.,

postanowiwszy także przyjąć niektóre wnioski dotyczące godnej pracy pracowników domowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

uznając, że wnioski te powinny być ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracowników domowych, z 2011 r.,

przyjmuje w dniu szesnastego czerwca dwa tysiące jedenastego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące pracowników domowych, z 2011 r.

1. Postanowienia Zalecenia uzupełniają postanowienia Konwencji dotyczącej pracowników domowych, z 2011 r. oraz mają zastosowanie łącznie z postanowieniami Konwencji.

2. Podejmując środki mające zapewnić pracownikom domowym swobodę zrzeszania się oraz skutecznego uznania ich prawa do rokowań zbiorowych, Członkowie winni:

- a) zidentyfikować i wyeliminować wszelkie ograniczenia prawne lub administracyjne albo inne przeszkody w wykonywaniu prawa pracowników domowych do powoływania własnych organizacji lub wstępowania do wybranych przez nich organizacji pracowników, a także prawa organizacji zrzeszających pracowników domowych do wstępowania do organizacji pracowników, federacji i konfederacji;
- b) rozważyć podjęcie środków lub wsparcie działań mających na celu zwiększenie zdolności organizacji pracowników i pracodawców, organizacji reprezentujących pracowników domowych oraz reprezentujących pracodawców pracowników domowych do skutecznego promowania interesów swoich członków, pod warunkiem że będzie chroniona, zgodnie z przepisami prawa, niezależność i niezawisłość tych organizacji.

3. Podejmując środki mające wyeliminować przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, Członkowie, zgodnie z międzynarodowymi standardami pracy, powinni między innymi:

- a) zapewnić, że rozwiązania dotyczące pracowniczych badań lekarskich będą szanowały zasadę poufności danych osobowych oraz prywatności pracowników domowych, a także, że będą zgodne z Kodeksem postępowania Międzynarodowej Orga-

nizacji Pracy dotyczącym ochrony danych osobowych pracowników, z 1997 r. oraz z innymi odpowiednimi międzynarodowymi standardami ochrony danych;

- b) zapobiegać wszelkim innym przejawom dyskryminacji związanym z przeprowadzaniem takich badań;
- c) zapewnić, że od pracownika domowego nie będzie wymagane poddanie się badaniom na obecność wirusa HIV lub testom ciążowym, ani nie będzie wymagane ujawnienie wyników takich badań.

4. Członkowie rozważając kwestie przeprowadzania badań lekarskich pracowników domowych, powinni wziąć pod uwagę:

- a) udostępnianie członkom gospodarstw domowych oraz pracownikom domowym informacji o zdrowiu publicznym dotyczących podstawowych zagadnień zdrowotnych i chorób, które mogą uzasadniać, w kontekście danego kraju, poddanie się badaniom;
- b) udostępnianie członkom gospodarstw domowych oraz pracownikom domowym informacji na temat dobrowolnych badań lekarskich, leczenia oraz dobrych praktyk w zakresie zdrowia i higieny, zgodnych z inicjatywami dotyczącymi zdrowia publicznego dla społeczeństwa ogółem; oraz
- c) upowszechnianie informacji dotyczących najlepszych praktyk w zakresie badań lekarskich dostosowanych odpowiednio do szczególnego charakteru pracy domowej.

5.1) Mając na względzie postanowienia Konwencji Nr 182 dotyczącej zakazu i natchmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. a także Zalecenia Nr 190, Członkowie powinni określić rodzaje prac domowych, które z uwagi na rodzaj lub warunki wykonywania, mogą zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci, a także powinni zabronić i wyeliminować pracę dzieci tego rodzaju.

2) Regulując warunki pracy i życia pracowników domowych, Członkowie powinni zwrócić szczególną uwagę na potrzeby pracowników domowych, którzy nie ukończyli osiemnastego roku życia oraz którzy przekroczyli minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia, zgodnie z tym, jak go określają krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze, a także powinni podjąć środki mające na celu ich ochronę, w tym poprzez:

- a) wprowadzenie ścisłego ograniczenia czasu pracy, w celu zapewnienia odpowiedniego czasu na odpoczynek, naukę i szkolenie, rekreację oraz kontakt z rodziną;
- b) wprowadzenie zakazu pracy w godzinach nocnych;
- c) wprowadzenie ograniczeń dotyczących wykonywania pracy nadmiernie obciążającej fizycznie lub psychicznie;
- d) wprowadzenie lub wzmocnienie mechanizmów pozwalających na monitorowanie ich warunków pracy i życia.

6.1) Członkowie powinni zapewnić w razie potrzeby, odpowiednią pomoc, aby pracownicy domowi rozumieli warunki ich zatrudnienia.

2) Poza szczegółowymi postanowieniami wymienionymi w artykule 7 Konwencji, warunki zatrudnienia powinny obejmować:

- a) opis pracy;
- b) zwolnienie na wypadek choroby oraz, jeżeli to właściwe, wszelkie inne zwolnienia ze względów osobistych;
- c) stawkę wynagrodzenia lub kompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za gotowość do pracy, zgodnie z artykułem 10 ustęp 3 Konwencji;
- d) wszelkie inne wypłaty, do których uprawniony jest pracownik domowy;
- e) wszelkie inne wypłaty w formie rzeczowej oraz ich wartość pieniężną;
- f) szczegółowe informacje dotyczące zakwaterowania; oraz
- g) wszelkie dopuszczalne potrącenia od wynagrodzenia pracownika domowego.

3) Członkowie powinni rozważyć wprowadzenie wzoru umowy o pracę dla pracowników domowych, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

4) Wzór umowy powinien być bez ograniczeń i bezpłatnie dostępny dla pracowników domowych, pracodawców, organizacji reprezentatywnych oraz dla ogółu społeczeństwa.

7. Członkowie powinni rozważyć ustanowienie mechanizmów ochrony pracowników domowych przed wykorzystywaniem, znęcaniem się oraz przemocą, takich jak:

- a) ustanowienie dostępnych postępowań skargowych dla pracowników domowych w celu zgłaszania przypadków wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy;
- b) zapewnienie, że wszystkie skargi dotyczące przypadków wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy będą rozpatrywane oraz że, o ile to właściwe, przypadki te będą ścigane;
- c) ustanowienie rozwiązań umożliwiających opuszczenie danego gospodarstwa domowego oraz reintegrację pracownika domowego, który stał się ofiarą wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy, w tym zapewnienie takiemu pracownikowi czasowego zakwaterowania oraz opieki zdrowotnej.

8.1) Czas pracy, w tym praca w godzinach nadliczbowych oraz czas pozostawiania w gotowości do pracy, zgodnie z artykułem 10 ustęp 3 Konwencji, powinny być odpowiednio dokumentowane, zaś pracownik domowy powinien mieć swobodny dostęp do tych informacji.

2) Członkowie powinni rozważyć opracowanie praktycznych wskazówek w tym zakresie, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

9.1) W odniesieniu do okresów, kiedy pracownicy domowi nie rozporządzają swobodnie swoim czasem i pozostają do dyspozycji gospodarstwa domowego, aby odpowiedzieć na ewentualne wezwania (gotowość do pracy lub praca na wezwaniu), Członkowie, w zakresie określonym krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, powinni określić:

- a) maksymalną tygodniową, miesięczną i roczną liczbę godzin gotowości do pracy, których można wymagać od pracownika domowego, jak również sposób obliczania tych godzin;
- b) okres rekompensujący okres odpoczynku, do którego pracownik domowy ma prawo w razie, gdy jego odpoczynek został przerwany przez okres gotowości do pracy;
- c) stawkę wynagrodzenia za godziny gotowości do pracy.

2) W odniesieniu do pracowników domowych, którzy wykonują swoje zwykłe obowiązki w nocy oraz biorąc pod uwagę obciążenia związane z wykonywaniem pracy w nocy, Członkowie powinni rozważyć przyjęcie rozwiązań porównywalnych z określonymi w punkcie 9 podpunkt 1).

10. Członkowie powinni przyjąć środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą mieli prawo do odpowiednich przerw na odpoczynek, umożliwiających spożycie posiłków oraz przerwę od pracy.

11.1) Odpoczynek tygodniowy powinien obejmować co najmniej kolejne dwadzieścia cztery godziny.

2) Ustalony dzień odpoczynku tygodniowego powinien być uzgodniony przez strony, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi lub układami zbiorowymi, biorąc pod uwagę wymogi pracy oraz kulturowe, religijne i społeczne potrzeby pracownika domowego.

3) W przypadku, gdy krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe przewidują, w odniesieniu do ogółu pracowników, możliwość kumulowania odpoczynku tygodniowego przez okres przekraczający siedem dni, w przypadku pracowników domowych okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać czternastu dni.

12. Krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe powinny określić warunki, kiedy od pracowników domowych można wymagać, aby pracowali w okresie przysługującego im dziennego lub tygodniowego odpoczynku, oraz przewidzieć odpowiedni okres odpoczynku rekompensujący, niezależnie od wszelkich rekompensat finansowych.

13. Czas spędzony przez pracowników domowych na towarzyszeniu członkom gospodarstwa domowego podczas wakacji nie powinien być traktowany jako część przysługującego im płatnego urlopu rocznego.

14. W przypadku, gdy przepisy przewidują wypłatę w formie rzeczowej stanowiącą część wynagrodzenia, Członkowie powinni:

- a) ograniczyć wysokość części wynagrodzenia, która może być wypłacona w formie rzeczowej, tak aby nie zmniejszać nadmiernie wynagrodzenia koniecznego na utrzymanie pracowników domowych i ich rodzin;
- b) określić sposób obliczania pieniężnej wartości wypłaty w formie rzeczowej, uwzględniający obiektywne kryteria, takie jak – odpowiednio – wartość rynkowa, koszt własny lub ceny ustalone przez władze publiczne;
- c) ograniczyć wypłaty w formie rzeczowej do rodzaju odpowiadającego w sposób oczywisty potrzebom osobistym i interesowi pracownika domowego, to jest do żywienia oraz zakwaterowania;

- d) zapewnić, aby, jeżeli od pracownika domowego wymaga się zamieszkiwania w mieszkaniu zapewnianym przez gospodarstwo domowe, od jego wynagrodzenia nie potrącano kosztów związanych z tym zakwaterowaniem, chyba że na co innego zgodzi się pracownik;
- e) zapewnić, że przedmioty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy domowej, takie jak: uniform, narzędzia lub sprzęt ochronny, jak też ich czyszczenie i konserwacja, nie były uznawane za wypłatę w formie rzeczowej oraz aby ich koszt nie był potrącany od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi domowemu.

15.1) Pracownicy domowi powinni otrzymywać, każdorazowo wraz z wynagrodzeniem, łatwe do zrozumienia pisemne zestawienie należnego im wynagrodzenia ogółem, kwoty każdego z potrąceń oraz uzasadnienie tych potrąceń.

2) Przy rozwiązywaniu umowy o pracę wszelkie nieuregulowane płatności powinny zostać niezwłocznie uregulowane.

16. Członkowie powinni przyjąć środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać z warunków nie gorszych niż warunki pracy ogółu pracowników, jeżeli chodzi o ochronę roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności lub śmierci pracodawcy.

17. W przypadku zapewnienia zakwaterowania i wyżywienia, zarówno zakwaterowanie jak i wyżywienie, powinny obejmować, biorąc pod uwagę warunki krajowe:

- a) oddzielny pokój, właściwie umeblowany, odpowiednio wentylowany i wyposażony w zamek, do którego pracownik domowy powinien otrzymać klucz;
- b) dostęp do odpowiednich urządzeń sanitarnych, do których dostęp jest dzielonych z innymi osobami lub dostępnych wyłącznie dla danego pracownika domowego;
- c) odpowiednie oświetlenie oraz, jeżeli to właściwe, ogrzewanie i klimatyzację, odpowiednio do warunków w danym gospodarstwie domowym;
- d) dobrej jakości i w odpowiedniej ilości posiłki dostosowane w rozsądnym zakresie do ewentualnych wymogów kulturowych i religijnych danego pracownika domowego.

18. W przypadku zakończenia zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn innych niż poważne uchybienie, pracownik domowy zamieszkały w gospodarstwie domowym powinien korzystać z rozsądnej długości okresu wypowiedzenia oraz czasu wolnego, umożliwiających mu poszukiwanie nowego zatrudnienia oraz zakwaterowania.

19. Członkowie, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, powinni podjąć następujące kroki, w celu:

- a) ochrony pracowników domowych poprzez wyeliminowanie lub zminimalizowanie, na ile to racjonalnie możliwe, niebezpieczeństw i zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, w celu zapobiegania obrażeniom, chorobom i zgonom oraz w celu promowania bezpieczeństwa i zdrowia w gospodarstwie domowym, które jest miejscem pracy;
- b) zapewnienia wystarczającego i odpowiedniego systemu kontroli, zgodnego z artykułem 17 Konwencji, oraz odpowiednich kar za naruszenie przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;

- c) ustanowienia procedur dotyczących zbierania i publikowania danych statystycznych dotyczących wypadków i chorób związanych z wykonywaniem pracy domowej, a także innych danych statystycznych uznawanych za wspierające zapobieganie zagrożeniom i wypadkom związanym z pracą;
- d) udzielania porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym kwestii ergonomii i środków ochrony;
- e) opracowania programów szkoleń i upowszechniania wytycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiednio do szczególnych cech pracy domowej.

20.1) Członkowie powinni rozważyć, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, środki ułatwiające opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, w tym na rzecz pracowników domowych zatrudnionych u kilku pracodawców, na przykład poprzez wprowadzenie systemu uproszczonych wpłat.

2) Członkowie powinni rozważyć możliwość zawarcia dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych umów w celu zapewnienia migrującym pracownikom domowym, objętym tymi umowami, równego traktowania jeżeli chodzi o ubezpieczenie społeczne, jak również dostępu do i zachowania uprawnień lub transferu praw w zakresie ubezpieczenia społecznego. 3) Wartość pieniężna wypłat w formie rzeczowej powinna być należycie szacowana dla celów ubezpieczenia społecznego, w tym na potrzeby ustalania składek opłacanych przez pracodawców oraz pracowników domowych.

21.1) Członkowie powinni rozważyć dodatkowe środki mające na celu zapewnienie efektywnej ochrony pracowników domowych oraz w szczególności, migrujących pracowników domowych, takie jak:

- a) uruchomienie krajowej infolinii z tłumaczeniem dla pracowników domowych, którzy potrzebują pomocy;
- b) ustanowienie, zgodnie z artykułem 17 Konwencji, mechanizmu wizyt w gospodarstwie domowym poprzedzających zatrudnienie w nim migrującego pracownika domowego;
- c) opracowanie sieci kwater dostępnych w sytuacjach wyjątkowych;
- d) podnoszenie świadomości pracodawców na temat ich obowiązków, poprzez przekazywanie informacji dotyczących dobrych praktyk w zakresie zatrudniania pracowników domowych, zobowiązań względem migrujących pracowników domowych, wynikających z regulacji dotyczących zatrudnienia i imigracji, kontroli przestrzegania wdrażania obowiązujących rozwiązań oraz sankcji na wypadek ich naruszenia, a także pomocy dostępnej pracownikom domowym i ich pracodawcom;
- e) zapewnienie pracownikom domowym dostępu do mechanizmów skargowych, a także możliwości dochodzenia praw na drodze cywilnej lub zgłaszania organom ścigania, zarówno w okresie zatrudnienia, jak i po zakończeniu zatrudnienia, niezależnie od faktu opuszczenia danego kraju; oraz
- f) ustanowienie publicznego systemu pomocy, którego zadaniem byłoby udzielanie pracownikom domowym informacji, w językach dla nich zrozumiałych, o przysługujących im prawach, odpowiednich przepisach ustawowych i wykonawczych, dostępnych mechanizmach skargowych oraz procedurach dochodzenia praw, tak w zakresie zatrudnienia jak i imigracji oraz prawnej ochrony przed takimi przestępstwami jak przemoc, handel żywym towarem, pozbawianie wolności, a także przekazywanie wszelkich odpowiednich informacji, których mogą potrzebować.

2) Członkowie, którzy są państwami pochodzenia migrujących pracowników domowych, powinni pomagać w skutecznej ochronie praw tych pracowników, poprzez informowanie ich przed wyjazdem o przysługujących im prawach, ustanowienie funduszu pomocy prawnej, służb socjalnych oraz specjalistycznych służb konsularnych, a także poprzez podjęcie innych odpowiednich środków.

22. Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, rozważyć określenie, w drodze przepisów ustawowych lub wykonawczych albo w inny sposób, warunków pod którymi migrujący pracownicy domowi będą mieli prawo, w przypadku wygaśnięcia lub zakończenia umowy o pracę, do której zostali zatrudnieni, do repatriacji bez ponoszenia przez nich jakichkolwiek kosztów.

23. Członkowie powinni promować wśród prywatnych agencji zatrudnienia dobre praktyki dotyczące pracowników domowych, w tym migrujących pracowników domowych, biorąc pod uwagę zasady i podejście zawarte w Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. oraz Zaleceniu Nr 188 dotyczącym prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

24. W zakresie zgodnym z krajowym prawem oraz praktyką w zakresie poszanowania prywatności, Członkowie mogą rozważyć warunki, na jakich inspektorzy pracy lub inni urzędnicy uprawnieni do czuwania nad wdrażaniem regulacji dotyczących pracy domowej, będą mieć wstęp do pomieszczeń, gdzie jest wykonywana praca.

25.1) Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, ustalić politykę i programy mające na celu:

- a) zachęcanie do dalszego rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników domowych, w tym, o ile to właściwe, nauczania czytania i pisania, w celu wspierania ich rozwoju zawodowego oraz zwiększania szans zatrudnienia;
- b) zaspokajanie potrzeb pracowników domowych jeżeli chodzi o godzenie pracy i życia prywatnego;
- c) zapewnienie, że obawy i prawa pracowników domowych będą brane pod uwagę w ramach ogólniejszych wysiłków mających na celu godzenie pracy i życia prywatnego.

2) Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, opracować odpowiednie wskaźniki i systemy dokonywania pomiarów w celu zwiększenia zdolności krajowych urzędów statystycznych do sprawnego gromadzenia danych niezbędnych do wspierania efektywnego tworzenia polityki dotyczącej pracy domowej.

26.1) Członkowie powinni rozważyć podjęcie współpracy między sobą w celu zapewnienia skutecznego stosowania w stosunku do migrujących pracowników domowych Konwencji dotyczącej pracowników domowych, z 2011 r. oraz towarzyszącego jej Zalecenia.

2) Członkowie powinni współpracować na szczeblu dwustronnym, regionalnym i ogólnoświatowym w celu wzmocnienia ochrony pracowników domowych, zwłaszcza jeśli chodzi o zapobieganie pracy przymusowej oraz handlowi żywym towarem, dostęp do ubezpieczenia społecznego, monitorowanie działań prywatnych biur pośrednictwa pracy pracowników domowych w innym kraju, upowszechnianie dobrych praktyk oraz gromadzenie danych statystycznych dotyczących pracy domowej.

3) Członkowie powinni podjąć odpowiednie środki w celu udzielania sobie pomocy, aby wdrażać postanowienia Konwencji poprzez wzmożoną współpracę międzynarodową lub pomoc, albo oba sposoby jednocześnie, w tym poprzez wsparcie rozwoju społecznego i gospodarczego, programy walki z ubóstwem i powszechną edukację.

4) W związku z immunitetem dyplomatycznym, Członkowie powinni rozważyć:

- a) przyjęcie polityki i kodeksu postępowania dla personelu dyplomatycznego w celu zapobiegania łamaniu praw pracowników domowych;
- b) nawiązanie współpracy na szczeblu dwustronnym, regionalnym i wielostronnym w celu rozwiązywania przypadków nadużyć wobec pracowników domowych oraz zapobiegania takim praktykom.

Zalecenie Nr 202

dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 30 maja 2012 r. na swej sto pierwszej sesji,

potwierdzając, że prawo do zabezpieczenia społecznego jest prawem przynależnym człowiekowi,

uznając, że prawo do zabezpieczenia społecznego, obok promocji zatrudnienia, jest koniecznym aspektem rozwoju i postępu pod względem gospodarczym i społecznym,

uznając, że zabezpieczenie społeczne stanowi ważne narzędzie przyczyniające się do zapobiegania i zmniejszania ubóstwa, nierówności społecznych, wykluczenia społecznego i zapobiegania przypadkom braku zabezpieczenia społecznego, promowania równych szans, równości płci i rasowej oraz do wspierania przechodzenia od zatrudnienia nieformalnego do formalnego,

uwzględniając fakt, że zabezpieczenie społeczne to inwestycja w ludzi umożliwiająca im dostosowanie się do zmian gospodarczych oraz zmian na rynku pracy, a systemy zabezpieczenia społecznego pełnią rolę automatycznych stabilizatorów społecznych i gospodarczych, wspomagają stymulację zagregowanego popytu w czasie kryzysu i nie tylko oraz przejście w bardziej zrównoważoną gospodarkę,

uwzględniając fakt, że priorytetowe traktowanie polityk zakładających zrównoważony, długotrwały wzrost związany z integracją społeczną pomaga przezwyciężać skrajne ubóstwo oraz zmniejsza nierówności i różnice społeczne na szczeblu regionalnym i międzyregionalnym,

uznając, że przejście w formalne zatrudnienie oraz ustanowienie zrównoważonych systemów zabezpieczenia społecznego są obopólnie korzystne,

przypominając, że zgodnie z Deklaracją Filadelfijską Międzynarodowa Organizacja Pracy podjęła uroczyste zobowiązanie przyczyniania się do „osiągnięcia (...) poszerzenia działań w zakresie zabezpieczenia socjalnego, by zapewnić podstawowe dochody wszystkim, którzy tego potrzebują oraz wszechstronnej opieki medycznej”,

uwzględniając treść Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w szczególności art. 22 i 25, oraz Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, w szczególności art. 9, 11 i 12,

uwzględniając standardy MOP w zakresie zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza Konwencji MOP Nr 102 dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r., Zalecenia MOP Nr 67 dotyczącego zabezpieczenia dochodu, z 1944 r. oraz Zalecenia MOP Nr 69 dotyczącego opieki medycznej, z 1944 r., a także uznając

powyższe standardy za stale obowiązujące oraz istotne dla systemów zabezpieczenia społecznego,

przypominając, że zgodnie z Deklaracją MOP dotyczącą sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji „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 (...) (ii) opracowywaniu i rozszerzaniu środków ochrony społecznej (...) które są zrównoważone i dostosowane do warunków krajowych, z uwzględnieniem (...) rozszerzenia na wszystkich zabezpieczenia społecznego”,

uwzględniając rezolucję i wnioski dotyczące okresowej dyskusji na temat ochrony socjalnej (zabezpieczenia społecznego) przyjęte na 100. sesji (w 2011 r.) Międzynarodowej Konferencji Pracy, zgodnie z którymi konieczne jest przyjęcie zalecenia uzupełniającego istniejące standardy MOP w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz zawierającego wytyczne dla Członków dotyczące ustanowienia w ramach kompleksowych systemów zabezpieczenia społecznego podstaw ochrony socjalnej dostosowanych do krajowych potrzeb oraz poziomów rozwoju,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące podstaw ochrony socjalnej, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji, oraz

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia,

przyjmuje dnia czternastego czerwca dwa tysiące dwunastego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące minimalnego zakresu ochrony socjalnej, z 2012 r.

I. CELE, ZAKRES I ZASADY

1. Niniejsze Zalecenie stanowi wytyczne dla Członków dotyczące:

- a) ustanowienia i utrzymania, gdzie to stosowne, podstaw ochrony socjalnej, jako zasadniczego elementu krajowych systemów zabezpieczenia społecznego oraz
- b) realizacji podstaw ochrony socjalnej w ramach strategii na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego stopniowo zapewniających wyższy poziom zabezpieczenia społecznego możliwie największej liczbie osób zgodnie ze standardami MOP w zakresie zabezpieczenia społecznego.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia systemy podstawy ochrony socjalnej to podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego zdefiniowane na poziomie krajowym, które zapewniają ochronę przed ubóstwem, zagrożeniami oraz wykluczeniem społecznym lub przed nasileniem tych zjawisk.

3. Uznając całkowitą i podstawową odpowiedzialność państwa za wprowadzenie w życie niniejszego Zalecenia Członkowie powinni kierować się następującymi zasadami:

- a) uniwersalność ochrony oparta na solidarności społecznej;
- b) uprawnienie do świadczeń wynikające z ustawodawstwa krajowego;
- c) adekwatność i przewidywalność świadczeń;

- d) niedyskryminacja, równość płci oraz reagowanie na szczególne potrzeby;
- e) integracja społeczna, obejmująca także osoby zatrudnione w gospodarce nieformalnej;
- f) poszanowanie praw i godności osób objętych gwarancjami w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- g) stopniowa realizacja obejmująca wyznaczanie celów i ram czasowych;
- h) solidarność w finansowaniu przy jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia optymalnej równowagi pomiędzy obowiązkami a korzyściami podmiotów finansujących systemy zabezpieczenia społecznego oraz osób z nich korzystających;
- i) uznawanie zróżnicowania metod i koncepcji, w tym mechanizmów finansowania i systemów dostaw;
- j) przejrzyste, odpowiedzialne i solidne zarządzanie finansami i administracją;
- k) stabilność finansowa, budżetowa oraz stabilność gospodarcza z uwzględnieniem sprawiedliwości społecznej;
- l) spójność z polityką społeczną, gospodarczą oraz z polityką zatrudnienia;
- m) spójność pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za świadczenie ochrony socjalnej;
- n) wysokiej jakości usługi publiczne podnoszące poziom systemów zabezpieczenia społecznego;
- o) efektywność i dostępność procedur składania skarg i odwołań;
- p) regularne monitorowanie realizacji oraz ocena okresowa;
- q) pełne poszanowanie rokowań zbiorowych oraz wolności zrzeszania się wszystkich pracowników oraz
- r) trójstronny udział reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, a także konsultacje z innymi właściwymi reprezentatywnymi organizacjami osób zainteresowanych.

II. KRAJOWE PODSTAWY OCHRONY SOCJALNEJ

4. Członkowie, zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi, powinni możliwie jak najszybciej ustanowić, a następnie utrzymywać podstawy ochrony socjalnej obejmujące podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego. Gwarancje te powinny przynajmniej zapewniać dożywotni dostęp do niezbędnej opieki zdrowotnej oraz do podstawowego stałego dochodu dla wszystkich osób potrzebujących, co w konsekwencji zabezpiecza efektywny dostęp do towarów i usług określanych na szczeblu krajowym za niezbędne.

5. Podstawy ochrony socjalnej, o których mowa w ust. 4 powinny uwzględniać przynajmniej następujące podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego:

- a) dostęp na szczeblu krajowym do grupy towarów i usług obejmującej podstawową opiekę zdrowotną, w tym opiekę położniczą, spełniającej kryteria dostępności, dopuszczalności oraz jakości;

- b) podstawowe zabezpieczenie dochodu dla dzieci, przynajmniej na minimalnym poziomie zdefiniowanym na szczeblu krajowym, zapewniające dostęp do wyżywienia, kształcenia, opieki i innych niezbędnych dóbr i usług;
- c) podstawowe zabezpieczenie dochodu, przynajmniej na minimalnym poziomie zdefiniowanym na szczeblu krajowym, dla osób w wieku produkcyjnym, których dochód jest niewystarczający, zwłaszcza w przypadku choroby, bezrobocia, macierzyństwa i niepełnosprawności; oraz
- d) podstawowe zabezpieczenie dochodu, przynajmniej na minimalnym poziomie zdefiniowanym na szczeblu krajowym, dla osób starszych.

6. Uwzględniając aktualne zobowiązania międzynarodowe Członkowie powinni zapewniać podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego, o których mowa w niniejszym Zaleceniu przynajmniej wszystkim mieszkańcom i dzieciom, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

7. Podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego należy ustanawiać na mocy przepisów prawa. Ustawodawstwo krajowe powinno określać zakres, warunki kwalifikujące oraz poziom świadczeń rzeczywistnie powyższe gwarancje. Należy również opracować obiektywne, przejrzyste, skuteczne, proste, szybkie, dostępne i niedrogie procedury składania skarg i odwołań. Wnioskodawca powinien mieć bezpłatny dostęp do procedur składania skarg i odwołań. Należy wdrożyć stosowne systemy wzmacniające zgodność z krajowymi ramami prawnymi.

8. Podczas określania podstawowych gwarancji w zakresie zabezpieczenia społecznego Członkowie powinni w sposób należyty uwzględnić, co następuje:

- a) osoby potrzebujące opieki zdrowotnej nie powinny doświadczać niedostatku ani nie powinny być narażone na wyższe ryzyko ubóstwa z powodu konsekwencji finansowych wynikających z korzystania z podstawowej opieki zdrowotnej. Należy również rozważyć darmową opiekę prenatalną i poporodową dla osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji;
- b) podstawowe zabezpieczenie dochodu powinno umożliwiać godne życie. Dochód minimalny określony na szczeblu krajowym może odpowiadać wartości pieniężnej zbioru niezbędnych towarów i usług, krajowym granicom ubóstwa, kryteriom dochodów kwalifikującym do pomocy społecznej bądź innym porównywalnym kryteriom ustanowionym w ustawodawstwie lub praktyce krajowej, a także może uwzględniać różnice regionalne;
- c) poziomy podstawowych gwarancji w zakresie zabezpieczenia społecznego należy poddawać regularnemu przeglądowi zgodnie z przejrzystą procedurą ustanowioną w ustawodawstwie lub praktyce krajowej; oraz
- d) w odniesieniu do ustanowienia i rewidowania poziomów wyżej wymienionych gwarancji należy zapewnić trójstronny udział reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, a także konsultacje z innymi odpowiednimi reprezentatywnymi organizacjami osób zainteresowanych.

9.1) Zapewniając podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego Członkowie powinni rozważyć różne podejścia w celu realizacji najbardziej skutecznego i efektywnego połączenia świadczeń i systemów na gruncie krajowym.

2) Świadczenia mogą obejmować: świadczenia z tytułu posiadania dzieci i świadczenia rodzinne, świadczenia chorobowe i świadczenia w zakresie opieki zdrowotnej,

świadczenia z tytułu macierzyństwa, zasiłki dla niepełnosprawnych, świadczenia z tytułu starości, renty rodzinne, zasiłki dla bezrobotnych i gwarancje w zakresie zatrudnienia, świadczenia w razie wypadków przy pracy oraz wszelkie inne pieniężne lub rzeczowe świadczenia społeczne.

3) Systemy gwarantujące tego rodzaju świadczenia powinny obejmować uniwersalne programy świadczeń, systemy ubezpieczenia społecznego, systemy opieki społecznej, systemy negatywnego podatku dochodowego, publicznych programów zatrudnienia oraz programów wspierania zatrudnienia.

10. Przygotowując i realizując krajowe podstawy ochrony socjalnej Członkowie powinni:

- a) łączyć działania zapobiegawcze, promocyjne i aktywne oraz świadczenia i usługi socjalne;
- b) promować produktywną działalność gospodarczą oraz zatrudnienie formalne poprzez uwzględnianie polityk obejmujących zamówienia publiczne, kredyty rządowe, inspekcję pracy, polityki publiczne rynku pracy i zachęty podatkowe, a także promować kształcenie, szkolenia zawodowe, produktywnie umiejętności i szanse na zatrudnienie; oraz
- c) zapewnić koordynację z innymi politykami w celu poprawy zatrudnienia formalnego, uzyskiwania dochodów, kształcenia, umiejętności czytania i pisania, szkolenia zawodowego, umiejętności i szans na zatrudnienie, w celu ograniczenia niepewności oraz promowania bezpiecznego zatrudnienia, przedsiębiorczości oraz zrównoważonych przedsięwzięć w ramach godnej pracy.

11.1) Członkowie powinni rozważyć zastosowanie różnych metod mobilizacji niezbędnych zasobów w celu zapewnienia stabilności finansowej, budżetowej i gospodarczej krajowych podstaw ochrony socjalnej, przy uwzględnieniu zdolności składkowych poszczególnych grup populacji. Metody te mogą obejmować, pojedynczo lub łącznie, skuteczne egzekwowanie zobowiązań podatkowych i składkowych, ponowne przypisywanie priorytetowego znaczenia wydatkom, bądź wystarczająco progresywne podstawy opodatkowania.

2) Stosując takie metody Członkowie powinni uwzględniać konieczność realizacji działań mających na celu zapobieganie oszustwom, uchylaniu się od płacenia podatków oraz składek.

12. Krajowe podstawy ochrony socjalnej powinny być finansowane z zasobów krajowych. Członkowie nie posiadający wystarczającej zdolności ekonomicznej i budżetowej do realizacji gwarancji mogą dążyć do międzynarodowej współpracy i wsparcia uzupełniającego ich własne działania.

III. KRAJOWE STRATEGIE NA RZECZ ROZSZERZANIA ZAKRESU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

13.1) Członkowie powinni opracowywać i realizować krajowe strategie na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego w oparciu o krajowe konsultacje oraz skuteczny dialog społeczny i udział społeczeństwa. Krajowe strategie powinny:

- a) priorytetowo traktować realizację podstaw ochrony socjalnej jako punktu wyjścia dla krajów, które nie posiadają minimalnego poziomu gwarancji w zakresie zabez-

pieczenia społecznego oraz jako podstawowego elementu krajowych systemów zabezpieczenia społecznego;

- b) dążyć do jak najszybszego zapewnienia wyższego poziomu ochrony możliwie jak największej liczbie osób, odzwierciedlając jednocześnie ekonomiczne i budżetowe możliwości Członków.

2) W tym celu, Członkowie powinni stopniowo tworzyć i utrzymywać kompleksowe i adekwatne systemy zabezpieczenia społecznego spójne z celami polityki krajowej oraz dążyć do koordynacji polityki zabezpieczenia społecznego z innymi politykami publicznymi.

14. Opracowując i wdrażając krajowe strategie na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego Członkowie powinni:

- a) wyznaczyć cele odzwierciedlające priorytety krajowe;
- b) określić braki i bariery na drodze do wprowadzenia ochrony;
- c) dążyć do uzupełnienia braków w ochronie poprzez odpowiednie i skutecznie skoordynowane systemy – zarówno składkowe, jak i nieskładkowe – a także poprzez podniesienie poziomu istniejących systemów składkowych dla wszystkich osób ze zdolnością składkową;
- d) uzupełniać zabezpieczenie społeczne za pomocą aktywnej polityki rynku pracy, w tym szkoleń zawodowych i innych odpowiednich działań;
- e) określić wymogi i zasoby finansowe, a także ramy czasowe i kolejność stopniowego osiągnięcia celów; oraz
- f) podnosić świadomość podstaw ochrony socjalnej oraz strategii ich zwiększania, a także rozpocząć programy informacyjne, w tym poprzez dialog społeczny.

15. Strategie na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego powinny mieć zastosowanie dla osób zatrudnionych zarówno w gospodarce formalnej, jak i nieformalnej, oraz wspierać wzrost zatrudnienia formalnego i ograniczanie zatrudnienia nieformalnego. Powinny być również spójne z zasadami i sprzyjać realizacji planów rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego wdrażanych przez Członków.

16. Strategie na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego powinny zapewniać wsparcie dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz osób o szczególnych potrzebach.

17. W trakcie opracowywania kompleksowych systemów zabezpieczenia społecznego odzwierciedlających krajowe cele, priorytety oraz zdolności gospodarcze i budżetowe, Członkowie powinni dążyć do osiągnięcia zakresu i poziomu świadczeń określonego w Konwencji MOP Nr 102 dotyczących minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r. lub w innych konwencjach i zaleceniach MOP dotyczących zabezpieczenia społecznego określających bardziej zaawansowane standardy.

18. Członkowie powinni, gdy tylko pozwolą na to uwarunkowania krajowe, rozważyć ratyfikację Konwencji MOP Nr 102 dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r. Ponadto, Członkowie powinni rozważyć ratyfikację lub, w stosownych przypadkach, wprowadzenie w życie innych konwencji i zaleceń MOP dotyczących zabezpieczenia społecznego określających bardziej zaawansowane standardy.

IV. MONITOROWANIE

19. Członkowie powinni monitorować postępy w realizacji podstaw ochrony socjalnej oraz w osiąganiu innych celów strategii krajowych na rzecz rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego poprzez zastosowanie właściwych mechanizmów określonych na szczeblu krajowym, w tym trójstronnego udziału reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, a także konsultacji z innymi stosownymi reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych osób.

20. Członkowie powinni systematycznie zwoływać konsultacje krajowe w celu przeprowadzenia oceny postępu oraz omówienia polityk dotyczących wertykalnego i horyzontalnego rozszerzania zakresu zabezpieczenia społecznego.

21. Na potrzeby ust. 19 Członkowie powinni systematycznie zbierać, opracowywać, analizować i publikować odpowiednio szczegółowe dane, statystyki i wskaźniki dotyczące zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza w podziale na płeć.

22. W trakcie opracowywania bądź rewidowania koncepcji, definicji oraz metodologii wykorzystywanej w tworzeniu danych, statystyk i wskaźników dotyczących zabezpieczenia społecznego Członkowie powinni uwzględnić stosowne wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza, jeżeli to właściwe, rezolucję dotyczącą opracowania danych statystycznych w zakresie zabezpieczenia społecznego przyjętą podczas IX Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy.

23. Członkowie powinni ustanowić ramy prawne w celu zabezpieczenia i ochrony informacji prywatnych zawartych w bazach danych systemów zabezpieczenia społecznego.

24.1) Zachęca się Członków do uczestniczenia w wymianie informacji, doświadczeń oraz wiedzy specjalistycznej w zakresie strategii, polityk i praktyk zabezpieczenia społecznego pomiędzy sobą oraz z Międzynarodową Organizacją Pracy.

2) Podczas wdrażania niniejszego Zalecenia Członkowie mogą ubiegać się o pomoc techniczną Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz innych właściwych organizacji międzynarodowych zgodnie z ich odpowiednimi mandatami.