

**TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD
DOTYCZACYCH
PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH
I POLITYKI SPOLECZNEJ**

Międzynarodowe Biuro Pracy Genewa

SPIS TRESCI

Wprowadzenie.....	v
Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.), tekst znowelizowany na 279 sesji (Genewa, listopad 2000 r.).....	1
Aneks: Wykaz Międzynarodowych Konwencji i Zaleceń Dotyczących Pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.) znowelizowany na 279 sesji (Genewa, listopad 2000).....	11
Uzupełnienie I Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 238 sesji (Genewa, listopad 1987 r.), znowelizowane przez Radę Administracyjną na jej 279 sesji (Genewa, listopad 2000 r.).....	13
Uzupełnienie II Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęte przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 277 sesji (Genewa, marzec 2000 r.).....	17
Procedura rozpatrywania sporów wynikających ze stosowania Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej w drodze interpretacji jej postanowień, przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 232 sesji (Genewa, marzec 1986r.).....	19
Indeks.....	21

WPROWADZENIE

Działalność przedsiębiorstw wielonarodowych w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych wywołała ożywiona dyskusja, w wyniku której podjęto działania zmierzające do opracowania międzynarodowych dokumentów w celu uregulowania prowadzenia tych przedsiębiorstw i zdefiniowania zasad ich stosunków z krajami goszczącymi, głównie Trzeciego Świata. Wśród problemów, które spowodowała działalność przedsiębiorstw wielonarodowych znajdowały się zagadnienia dotyczące pracy i polityki społecznej. Prowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy badania w zakresie międzynarodowych wytycznych w sferze jej działalności doprowadziły do przyjęcia przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w 1977 roku Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej.

Zasady ustanowione w tym uniwersalnym dokumencie stanowią wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych, rządów, organizacji pracodawców i pracowników w takich dziedzinach jak zatrudnienie, szkolenie, warunki pracy i życia oraz stosunki zawodowe. Jego postanowienia są wzmocnione niektórymi międzynarodowymi konwencjami i zaleceniami, które partnerzy społeczni zobowiązani są mieć na uwadze i stosować w możliwie największym stopniu. Przyjęcie Deklaracji MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy i Działan Uzupełniających w 1998 roku podkreśliło znaczenie podstawowych konwencji w realizacji celów MOP. W konsekwencji Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej uwzględniła cele Deklaracji z 1998 roku.

Wydatna rola, którą przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywają w procesie globalizacji społecznej i gospodarczej powoduje, że stosowanie zasad Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej jest tak samo aktualne dzisiaj, jak w momencie ich przyjmowania. Ponadto, ze względu na coraz większe wysiłki zmierzające do przyciągnięcia i zwiększenia bezpośrednich inwestycji zagranicznych w wielu częściach świata, zainteresowane strony mają nowe możliwości wykorzystania zasad Deklaracji jako wytycznych w celu zwiększenia pozytywnych wyników działalności przedsiębiorstw wielonarodowych w zakresie pracy i polityki społecznej.

Prowadzone są okresowe przeglądy w celu monitorowania stosowania Deklaracji przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników. Zbiorcze zestawienie otrzymanych odpowiedzi i ich analiza są przedkładane do dyskusji Radzie Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy. Dokumenty te, jak również inne informacje i badania dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej są dostępne na stronie <http://www.ilo.org>.

W przypadku braku porozumienia w sprawie stosowania Deklaracji, strony mogą przedłożyć do Międzynarodowego Biura Pracy, zgodnie z trybem określonym w 1981 roku, prośbę o interpretację znaczenia jej postanowień. Tekst tej procedury jest załączony - do wiadomości. Międzynarodowe Biuro Pracy służy pomocą i poradnictwem w zakresie przedkładania wniosków o interpretację.

Niniejszy dokument stanowi wytyczne w zakresie polityki społecznej w tej wrażliwej i wysoce złożonej dziedzinie działalności. Stosowanie Deklaracji przez wszystkich zainteresowanych przyczyniłoby się do stworzenia bardziej sprzyjającego klimatu dla wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

Tytuł oryginalny: "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy– 3rd edition"

Pierwsze wydanie 1977

Drugie wydanie 1991

Trzecie wydanie 2001

Prawa autorskie: Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2001

ISBN....

MOP

Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej
(trzecie wydanie)

Genewa, Międzynarodowe Biuro Pracy, 2001

/Text/, /Tripartite/, /Code of Conduct/, /Multinational Enterprise/, /Social Policy/. 03.04.2 ISBN 92-2-....

Wydana również w języku francuskim: *Declaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ISBN 92-2-2...), Genewa, 2001; oraz w języku hiszpańskim: *Declaracion tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la politica social* (ISBN 92-2-3...), Genewa, 2001*.

ILO Cataloguing-in-Publication Data

* Deklaracja jest dostępna w innych językach. Dla uzyskania bliższych informacji należy kontaktować się z Multinational Enterprises Bureau at the International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; Email: multi@ilo.org

Oznaczenia stosowane w publikacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które są zgodne z praktyką stosowaną przez Narody Zjednoczone oraz sposób przedstawiania materiału nie oznaczają w żadnym wypadku wyrażania jakichkolwiek opinii przez Międzynarodowe Biuro Pracy w zakresie statusu prawnego któregośkolwiek kraju, obszaru lub terytorium, czy też jego władz albo podkreślenia jego granic.

Odpowiedzialność za opinie wyrażone w podpisanych artykułach, studiach i innych tekstach spoczywa wyłącznie na ich autorach, a ich publikacja nie oznacza aprobaty Międzynarodowego Biura Pracy dla opinii w nich zawartych.

Odniesienia do nazw firm i produktów handlowych a także technologii nie oznaczają poparcia Międzynarodowego Biura Pracy, a brak odniesienia do jakiegokolwiek firmy, produktu handlowego lub technologii nie jest wyrazem dezaprobaty.

Publikacje MOP są do nabycia za pośrednictwem większych księgarni lub biur terenowych MBP w wielu krajach albo bezpośrednio w Dziale Wydawnictw MBP, Międzynarodowe Biuro Pracy, CH-1211, Genewa 22, Szwajcaria (ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22). Katalogi lub wykazy nowych publikacji są dostępne bezpłatnie pod powyższym adresem.

Tłumaczenie na język polski: Krajowy Korespondent Międzynarodowego Biura Pracy w Polsce

Wydano w Polsce

Skład i druk: Zakład Wydawniczo - Poligraficzny Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

00-502 Warszawa, ul. Bracka 4

Nakład 500 egz.

MIEDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*przyjeta przez Rade Administracyjna Miedzynarodowego Biura Pracy
na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1997 r.)
tekst znowelizowany na 279 sesji (Genewa, listopad 2000 r.)^{*/}*

Rada Administracyjna Miedzynarodowego Biura Pracy,
przypominajac, ze Miedzynarodowa Organizacja Pracy zajmuje sie od wielu lat pewnymi
problemami spolecznymi zwiazanymi z dzialalnoscia przedsiebiorstw wielonarodowych;

zwracajac w szczegolnoscni uwage, iz rózne komisje przemyslowe, konferencje regionalne oraz
Miedzynarodowa Konferencja Pracy zwracaly sie, od polowy lat szescdziesiatych, do Rady
Administracyjnej o podjecie odpowiednich dzialan dotyczacych przedsiebiorstw wielonarodowych i
polityki spolecznej;

bedac poinformowana o dzialalnosci innych organów miedzynarodowych, w szczegolnoscni
Komisji Narodów Zjednoczonych do spraw Korporacji Ponadnarodowych oraz Organizacji do spraw
Wspólpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD);

uwazajac, ze Miedzynarodowa Organizacja Pracy, z jej wyjatkowa trójstronna struktura,
kompetencja i dlugotrwalym doswiadczeniem w dziedzinie spolecznej, powinna spelniac główna role w
opracowaniu zasad dla ukierunkowania rządów, organizacji pracowników i pracodawców oraz samych
przedsiebiorstw wielonarodowych.

przypominajac, iz zwolala ona w 1972 roku Trójstronne Spotkanie Ekspertów w zakresie
Stosunków miedzy Przedsiębiorstwami Wielonarodowymi i Polityka Spoleczna, które zalecilo
opracowanie programu badan i studiów Miedzynarodowej Organizacji Pracy, a w 1976 roku zwolala
Trójstronne Spotkanie Doradcze na temat stosunków miedzy przedsiębiorstwami wielonarodowymi i
polityka spoleczna w celu dokonania przegladu programu badan MOP i zaproponowania odpowiedniej
dzialalnosci Miedzynarodowej Organizacji Pracy w dziedzinie pracy i spraw spolecznych;

majac na uwadze rozważania Swiatowej Konferencji Zatrudnienia;

postanowiwszy nastepnie utworzyc trójstronna grupe w celu opracowania Projektu Trójstronnej
Deklaracji Zasad obejmujacej wszystkie sfery zainteresowania Miedzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczace spolecznych aspektów dzialalnosci przedsiebiorstw wielonarodowych, uwzgledniajac tworzenie
miejsc pracy w krajach rozwijajacych sie i majac caly czas na uwadze zalecenia Trójstronnego Spotkania
Doradczego, które odbylo sie w 1976 roku;

postanowiwszy również ponownie zwolac Trójstronne Spotkanie Doradcze w celu rozpatrzenia
Projektu Deklaracji Zasad, opracowanego przez trójstronna grupe;

po rozpatrzeniu Raportu oraz Projektu Deklaracji Zasad przedlozonych jej przez ponownie
zwolane Trójstronne Spotkanie Doradcze;

niniejszym zatwierdza nastepujaca Deklaracje, która otrzyma nazwe Trójstronnej Deklaracji Zasad
Dotyczacych Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Spolecznej, przyjeta przez Rade
Administracyjna Miedzynarodowego Biura Pracy i prosi rzady Panstw Czlonków Miedzynarodowej
Organizacji Pracy, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników oraz przedsiebiorstwa
wielonarodowe dzialajace na ich terytoriach o przestrzeganie zawartych w niej zasad.

1. Przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywaja wazna role w gospodarce wiekszosci krajów oraz w
miedzynarodowych stosunkach gospodarczych. Wzbudza to rosnace zainteresowanie rządów, a takze
pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji. Przedsiębiorstwa te moga, poprzez
miedzynarodowe inwestycje bezposrednie i inne srodki przynosic zarówno krajowi macierzystemu jak

^{*/} Biuletyn Oficjalny, Tom LXXXIII, 2000, seria A, Nr 3.

i krajowi je goszczacemu wymierne korzyści, przyczyniając się do skuteczniejszego wykorzystania kapitału, technologii i siły roboczej. W ramach określonej przez rządy polityki rozwoju, mogą one również wnieść ważny wkład do wzrostu dobrobytu gospodarczego i społecznego; poprawy poziomu życia i zaspokajania podstawowych potrzeb; do tworzenia pośrednio czy też bezpośrednio, możliwości zatrudnienia oraz do korzystania z podstawowych praw człowieka, w tym prawa do wolności związkowej na całym świecie. Z drugiej strony, kroki podejmowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe przy organizowaniu swej działalności poza strukturami krajowymi, mogą prowadzić do nadużywania koncentracji potęgi gospodarczej i konfliktów z celami polityki krajowej oraz z interesami pracowników. Ponadto, złożoność przedsiębiorstw wielonarodowych i trudność jasnego zrozumienia ich różnorodnych struktur, działalności i polityki, wywołują czasami niepokój zarówno w krajach macierzystych jak i w krajach goszczących, bądź też w obydwu.

2. Niniejsza Trójstronna Deklaracja Zasad ma na celu zachęcanie przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu, jaki mogą one wnieść do postępu gospodarczego i społecznego i do zmniejszania i rozwiązywania trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań, mając na uwadze rezolucje Narodów Zjednoczonych popierające Ustanowienie Nowego Międzynarodowego Ładu Gospodarczego.
3. Cel ten będzie popierany przez odpowiednie ustawodawstwo i politykę, środki i działania podjęte przez rządy oraz przez współpracę między rządami i organizacjami pracodawców i pracowników wszystkich krajów.
4. Zasady określone w niniejszej Deklaracji są adresowane do rządów, organizacji pracodawców i pracowników w krajach macierzystych i goszczących oraz do samych przedsiębiorstw wielonarodowych.
5. Zasady te mają na celu ukierunkowanie rządów, organizacji pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstw wielonarodowych na podejmowanie takich środków i działań oraz przyjmowanie takiej polityki społecznej, włączając działania oparte na zasadach ustanowionych w Konstytucji oraz odpowiednich konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które będą przyspieszać postęp społeczny.
6. Aby niniejsza Deklaracja mogła spełniać swój cel, nie jest konieczna dokładna definicja prawna przedsiębiorstw wielonarodowych; niniejszy ustęp służy ułatwieniu zrozumienia Deklaracji i nie przewiduje takiej definicji. Przedsiębiorstwa wielonarodowe obejmują przedsiębiorstwa, niezależnie od tego czy są one własnością publiczną, mieszaną lub prywatną, które posiadają lub kontrolują produkcję, dystrybucję, usługi lub inne udogodnienia - poza krajem, który jest ich siedzibą. Stopień autonomii jednostek w ramach przedsiębiorstw wielonarodowych wobec siebie jest różny w różnych przedsiębiorstwach, w zależności od charakteru powiązań między tymi jednostkami i dziedzinami ich działalności oraz ze względu na dużą różnorodność form własności, rozmiar, charakter i miejsca działalności tych przedsiębiorstw. O ile nie zostało określone inaczej, termin „przedsiębiorstwo wielonarodowe” jest używany w niniejszej Deklaracji dla oznaczenia różnych jednostek (spółki handlowe macierzyste lub miejscowe jednostki albo obydwie, lub też cała organizacja), zgodnie z podziałem między nimi odpowiedzialności, w oczekiwaniu, że będą one współpracować i pomagać sobie wzajemnie, o ile to będzie potrzebne, aby ułatwić przestrzeganie zasad ustanowionych w tej Deklaracji.
7. Niniejsza Deklaracja określa zasady w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia, warunków pracy i życia, a także stosunków zawodowych, których przestrzeganie na zasadzie dobrowolności zaleca się rządów, organizacjom pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstwom wielonarodowym; jej postanowienia nie ograniczają zobowiązań wynikających z ratyfikacji jakiegokolwiek konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ani nie wpływają na te zobowiązania w inny sposób.

POLITYKA OGÓLNA

8. Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne prawa Państw, przestrzegać ustawodawstwo krajowe, zwracać należyta uwagę na miejscowe praktyki oraz respektować odpowiednie normy międzynarodowe. Powinny one respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz związane z nią Pakty międzynarodowe przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, a także Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady, zgodnie z którymi wolność słowa i zrzeszenia się są niezbędne dla długotrwałego postępu. Powinny się one przyczynić do realizacji Deklaracji MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy i Działan Uzupełniających, przyjętej w 1998 roku. Powinny one również dotrzymywać zobowiązań, które dobrowolnie przyjęły, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przyjętymi zobowiązaniami międzynarodowymi.
9. Rządy, które jeszcze nie ratyfikowały Konwencji Nr 87, 98, 111, 122, 138 i 182 są zachęcane do uczynienia tego, a w każdym razie do stosowania, w możliwie jak najszerszym zakresie, poprzez swoją politykę krajową, zasad zawartych w tych Konwencjach i Zaleceniach Nr 111, 119, 122, 146 i 190^{1/}. Bez uszczerbku dla zobowiązań rządów w zakresie zapewnienia zgodności przestrzegania z konwencjami, które one ratyfikowały, w krajach w których konwencje i zalecenia wymienione w niniejszym ustępie nie są przestrzegane, wszystkie strony powinny wzorować się na nich w swojej polityce społecznej.
10. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których one działają. Ich działalność powinna być zgodna z priorytetami rozwoju i celami społecznymi oraz strukturą kraju, w którym one działają. W tym celu, powinny być prowadzone konsultacje między przedsiębiorstwami wielonarodowymi, rządem i, gdzie jest to właściwe, krajowymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.
11. Zasady ustanowione w niniejszej Deklaracji nie mają na celu wprowadzania czy też zachowania nierówności traktowania między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi. Odzwierciedlają one zasady dobrej praktyki dla wszystkich. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe, zawsze gdy zasady niniejszej Deklaracji mają zastosowanie do jednych i do drugich, powinny być przedmiotem tych samych oczekiwań co do ich prowadzenia, a w szczególności co do ich polityki społecznej.
12. Rządy krajów macierzystych powinny popierać zasady dobrej praktyki społecznej, zgodnie z niniejszą Deklaracją Zasad, mając na uwadze ustawodawstwo i praktykę w dziedzinie pracy i społecznej kraju goszczącego a także odpowiednie normy międzynarodowe. Rządy, zarówno krajów goszczących jak i macierzystych powinny być przygotowane do wzajemnych konsultacji, każdorazowo, gdy wynika taka potrzeba, z inicjatywy jednej lub drugiej strony.

ZATRUDNIENIE

^{1/} Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych; Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu; Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia; Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia; Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci; Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu; Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy; Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia; Zalecenie Nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia; Zalecenie Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

Popieranie zatrudnienia

13. W celu pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia, rządy powinny określić i stosować, jako główny cel, aktywną politykę, zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia^{2/}.
14. Jest to szczególnie ważne w przypadku rządów kraju goszczącego w rozwijających się rejonach świata, gdzie problemy bezrobocia i niepełnego zatrudnienia są najpoważniejsze. W związku z tym, należy mieć na uwadze ogólne wnioski przyjęte przez Trójstronną Światową Konferencję w sprawie Zatrudnienia, Podziału Dochodu i Postępu Społecznego oraz Międzynarodowego Podziału Pracy (Genewa, czerwiec 1976 r.).^{3/}
15. Ustępy 13 i 14 powyżej ustalają zakres, w jakim powinna być zwrócona należna uwaga, na wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie, zarówno w krajach macierzystych jak i goszczących.
16. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, zwłaszcza gdy działają w krajach rozwijających się, powinny dążyć do zwiększenia możliwości zatrudnienia i poprawy warunków zatrudnienia, biorąc pod uwagę politykę i cele rządów w dziedzinie zatrudnienia a także bezpieczeństwo zatrudnienia i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.
17. Przed rozpoczęciem działalności, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to możliwe, konsultować się z właściwymi władzami oraz z krajowymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu utrzymania swych planów dotyczących siły roboczej, jak tylko jest to wykonalne, w zgodności z krajową polityką rozwoju społecznego. Konsultacje te, tak jak w przypadku przedsiębiorstw krajowych, powinny być kontynuowane między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i wszystkimi zainteresowanymi stronami, włączając organizacje pracowników.
18. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dawać pierwszeństwo zatrudnieniu, rozwojowi, awansowaniu i doskonaleniu zawodowemu obywateli kraju goszczącego na wszystkich szczeblach, we współpracy, jeżeli jest to właściwe, z przedstawicielami pracowników, przez nich zatrudnianych, lub ich organizacjami i z władzami rządowymi.
19. W przypadku inwestowania w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny brać pod uwagę znaczenie stosowania technologii, które wpływają bezpośrednio lub pośrednio na wzrost zatrudnienia. W stopniu, na jaki pozwalają charakter procesu i warunki przeważające w danym dziale gospodarki, powinny one dostosować technologie do potrzeb i specyfiki krajów goszczących. Powinny one także, gdzie jest to możliwe, brać udział w rozwoju odpowiednich technologii w krajach goszczących.
20. W kontekście rozwijającej się gospodarki światowej, w celu popierania zatrudnienia w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, tam gdzie jest to wykonalne, starać się zawierać z przedsiębiorstwami krajowymi umowy o produkcję części lub urządzeń, używać surowców lokalnych oraz stopniowo popierać przetwarzanie surowców na miejscu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe nie mogą wykorzystywać takich porozumień w celu uniknięcia odpowiedzialności wpływającej z zasad niniejszej Deklaracji.

Równosc szans i traktowania

^{2/} Konwencja Nr 122 i Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia.

^{3/} Międzynarodowa Organizacja Pracy, Światowa Konferencja Zatrudnienia, Genewa, 4 - 17 czerwca 1976 r.

21. Wszystkie rządy powinny prowadzić politykę zmierzającą do popierania równości szans i traktowania w zatrudnieniu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.^{4/}
22. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny kierować się tą ogólną zasadą w swojej działalności, bez uszczerbku dla środków przewidzianych w ustępie 18 lub dla polityki rządu zmierzającej do zmiany historycznych wzorów dyskryminacji i tym samym rozwijając równość szans i traktowania w zatrudnieniu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, w związku z tym, uznać kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz doświadczenie za podstawę rekrutacji, obsadzania stanowisk, szkolenia i doskonalenia zawodowego swojego personelu na wszystkich szczeblach.
23. Rządy nie powinny nigdy wymagać od przedsiębiorstw wielonarodowych stosowania dyskryminacji z powodów wymienionych w ustępie 21 ani ich do niej zachęcać. Zachęcać się również rządy, tam gdzie jest to właściwe, do ciągłego doradztwa w zakresie sposobów unikania takiej dyskryminacji w zatrudnieniu.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

24. Rządy powinny uważnie badać wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie w różnych sektorach przemysłu. Rządy wszystkich krajów, a także przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny podjąć odpowiednie środki, aby uporać się z wpływem działalności przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie i rynek pracy.
25. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, na równi z przedsiębiorstwami krajowymi, powinny, poprzez aktywne planowanie siły roboczej, dążyć do zapewnienia stałego zatrudnienia swoim pracownikom i powinny przestrzegać swobodnie wynegocjowanych zobowiązań dotyczących stałości zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Zwłaszcza na elastyczność, jaką mogą mieć przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny one starać się przyjąć wiodącą rolę w popieraniu bezpieczeństwa zatrudnienia, w szczególności w krajach, w których zaprzestanie działalności może uwydatnić długotrwale bezrobocie.
26. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z połączenia przedsiębiorstw, przejęcia lub przeniesienia produkcji), które miałyby zasadniczy wpływ na zatrudnienie, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny z rozsądnym wyprzedzeniem zawiadomić o tych zmianach właściwe władze rządowe oraz przedstawicieli zatrudnianych przez nie pracowników i ich organizacje, aby umożliwić wspólne zbadanie ich następstw i zmniejszenie - w możliwie największym stopniu - ich niekorzystnych skutków. Jest to szczególnie ważne w przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, powodującego grupowe zwalnianie lub dymisje pracowników.
27. Należy unikać arbitralnych zwolnień.^{5/}
28. Rządy powinny, we współpracy z przedsiębiorstwami wielonarodowymi, a także krajowymi, zabezpieczyć w takiej lub innej formie ochronę dochodu pracowników, których stosunek pracy został rozwiązany.^{6/}

^{4/} Konwencja Nr 111 i Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu; Konwencja Nr 100 i Zalecenie Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości.

^{5/} Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

^{6/} Tamże

SZKOLENIE

29. Rządy, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, powinny rozwijać krajową politykę szkolenia i poradnictwa zawodowego, ściśle związanego z zatrudnieniem.^{7/} W tych ramach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny prowadzić swoją politykę szkolenia.
30. W swojej działalności przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zapewnić odpowiednie szkolenie swoim pracownikom w kraju goszczącym, na wszystkich szczeblach, stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa i polityki rozwoju danego kraju. Szkolenie takie powinno, w miarę możliwości, rozwijać umiejętności ogólne i popierać możliwości kariery zawodowej. Obowiązek taki powinien być realizowany, tam gdzie jest to właściwe, we współpracy z władzami kraju, organizacjami pracodawców i pracowników oraz właściwymi instytucjami lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi.
31. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, działające w krajach rozwijających się, powinny uczestniczyć, na równi z przedsiębiorstwami krajowymi, w programach, włączając fundusze specjalne, popierane przez rządy krajów goszczących i przez organizacje pracodawców i pracowników. Programy te powinny mieć na celu zachęcenie do kształtowania kwalifikacji zawodowych i doskonalenia zawodowego, a także zapewnienie poradnictwa zawodowego i powinny być zarządzane wspólnie przez popierające je strony. Tam, gdzie jest to możliwe, przedsiębiorstwa wielonarodowe, jako wkład do rozwoju gospodarczego danego kraju, powinny udostępniać swoje wykwalifikowane kadry szkolące, w celu wspierania programów szkolenia organizowanych przez rządy.
32. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, we współpracy z rządami i w zakresie zgodnym z potrzebami efektywnej działalności przedsiębiorstwa, tworzyć w ramach całego przedsiębiorstwa możliwości poszerzenia doświadczeń lokalnej kadry kierowniczej w stosownych dziedzinach, takich jak stosunki zawodowe.

WARUNKI PRACY I ŻYCIA

Place, świadczenia i warunki pracy

33. Place, świadczenia i warunki pracy oferowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny być dla pracowników mniej korzystne od oferowanych przez porównywalnych pracodawców w danym kraju.
34. Jeżeli przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie mogą nie istnieć porównywalni pracodawcy, powinny one zapewnić możliwie najlepsze place, świadczenia i warunki pracy w ramach polityki rządowej.^{8/} Place, świadczenia i warunki pracy powinny być proporcjonalne do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale co najmniej wystarczające dla zabezpieczenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin. Jeśli przedsiębiorstwa wielonarodowe zapewniają swoim pracownikom podstawowe ułatwienia takie jak: mieszkania, opieka lekarska czy żywność, ułatwienia te powinny być na dobrym poziomie.^{9/}

^{7/} Konwencja Nr 142 i Zalecenie Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich.

^{8/} Zalecenie Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy.

^{9/} Konwencja Nr 110 i Zalecenie Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji; Zalecenie Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych; Zalecenie Nr 69 dotyczące opieki medycznej; Konwencja Nr 130 i Zalecenie Nr 134 dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych.

35. Rządy, w szczególności w krajach rozwijających się, powinny dążyć do podjęcia odpowiednich środków dla zapewnienia grupom o najniższych dochodach i obszarom najsłabiej rozwiniętym jak największych korzyści z działalności przedsiębiorstw wielonarodowych.

Minimalny wiek

36. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak również przedsiębiorstwa krajowe, powinny respektować najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy w celu zapewnienia efektywnego zniesienia pracy dzieci.^{10/}

Bezpieczeństwo i zdrowie

37. Rządy powinny zapewnić, by zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe zabezpieczyły swoim pracownikom odpowiednie warunki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia. Wzywa się rządy, które dotychczas nie ratyfikowały konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących: zabezpieczenia maszyn (Nr 119), ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym (Nr 115), ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem (Nr 136), zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze (Nr 139), do stosowania, mimo wszystko, w możliwie największym stopniu, zasad zawartych w tych konwencjach i odpowiadających im zaleceniach (Nr Nr 118, 114, 144 i 147). Powinny być także brane pod uwagę Kodeksy Praktyki i Poradniki znajdujące się w aktualnym wykazie publikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.^{11/}

38. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachowywać najwyższe normy bezpieczeństwa i zdrowia, zgodnie z wymogami krajowymi, mając na uwadze doświadczenie w tym zakresie zdobyte w ramach działalności całego przedsiębiorstwa, w tym wiedzę o szczególnych zagrożeniach. Powinny one również udostępniać przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie, a na życzenie, właściwym władzom oraz organizacjom pracowników i pracodawców we wszystkich krajach, w których działają, informacje o normach bezpieczeństwa i zdrowia, dotyczących ich lokalnej działalności, których przestrzegają w innych krajach. W szczególności powinny informować wszystkich zainteresowanych o wszelkich szczególnych zagrożeniach i odpowiadających im środkach ochronnych, pozostających w związku z nowymi

produktami i procesami. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa te, podobnie jak porównywalne przedsiębiorstwa krajowe, będą odgrywać wiodącą rolę w badaniu przyczyn zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i w stosowaniu wynikających z tego usprawnień w ramach całego przedsiębiorstwa.

39. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny uczestniczyć w pracach międzynarodowych organizacji, zajmujących się przygotowaniem i przyjmowaniem międzynarodowych norm w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia.

40. Zgodnie z praktyką krajową, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni współpracować z właściwymi władzami w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami, a także z utworzonymi organizacjami zajmującymi się bezpieczeństwem i zdrowiem.

^{10/} Konwencja Nr 138, artykuł 1; Konwencja Nr 182, artykuł 1.

^{011/} Wykaz konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, o których mowa, znajduje się w *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health* (Katalogu publikacji MOP dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy), wyd. 1999 r., MOP, Genewa. Patrz również <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>>.

Tam gdzie jest to właściwe, sprawy bezpieczeństwa i zdrowia powinny być włączane do porozumień zawieranych z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.

STOSUNKI ZAWODOWE

41. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny przestrzegać norm w zakresie stosunków zawodowych, nie mniej korzystnych niż przestrzegane przez porównywalnych pracodawców w danym kraju.

Wolność związkowa i prawo organizowania się

42. Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, a także ci, którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwa krajowe, powinni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mieć prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swojego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów.^{12/} Powinni także korzystać z odpowiedniej ochrony przed aktami dyskryminacji anty-związkowej, w zakresie swojego zatrudnienia.^{13/}
43. Organizacje reprezentujące przedsiębiorstwa wielonarodowe lub zatrudnionych przez nie pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich, bądź bezpośrednio, bądź przez swoich przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.^{14/}
44. Tam, gdzie jest to właściwe w lokalnych warunkach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny udzielać swojego poparcia reprezentatywnym organizacjom pracodawców.
45. Wzywa się rządy, które tego jeszcze nie czynią, do stosowania zasad zawartych w artykule 5 Konwencji Nr 87, mając na uwadze znaczenie, jakie w odniesieniu do tych przedsiębiorstw wielonarodowych ma zezwolenie organizacjom reprezentującym je lub zatrudnionych w nich pracowników, na przystąpienie do międzynarodowych organizacji pracodawców i pracowników, według ich swobodnego wyboru.
46. Jeśli rządy krajów goszczących stwarzają szczególne zachęty, aby przyciągnąć inwestycje zagraniczne, zachęty te nie powinny obejmować jakiegokolwiek ograniczenia wolności związkowej pracowników ani prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych.
47. Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych nie wolno przeszkadzać w spotkaniach organizowanych w celu konsultacji i wymiany poglądów, pod warunkiem, że nie przyniesie to szkody działalności przedsiębiorstwa i zwykłym procedurom regulującym stosunki z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.
48. Rządy nie mogą ograniczać prawa przyjazdu przedstawicielom organizacji pracodawców i pracowników, przybywającym z innych krajów na zaproszenie zainteresowanych organizacji lokalnych czy krajowych, w celu konsultacji w sprawach wzajemnego zainteresowania, jedynie z powodu ubiegania się o prawo przyjazdu w tym celu.

Rokowania zbiorowe

^{12/} Konwencja Nr 87, artykuł 2.

^{13/} Konwencja Nr 98, artykuł 1(1).

^{14/} Konwencja Nr 98, artykuł 2(1).

49. Pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwa wielonarodowe powinni mieć prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyka krajowa, do uznania ich swobodnie wybranych reprezentatywnych organizacji dla celów rokowań zbiorowych.
50. Należy podjąć, tam gdzie jest to konieczne, środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcenia i popierania jak najszerszego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań między pracodawcami i organizacjami pracodawców, a organizacjami pracowników, w celu uregulowania warunków zatrudnienia w drodze układów zbiorowych.^{15/}
51. Przedsiębiorstwa wielonarodowe jak również przedsiębiorstwa krajowe powinny zapewnić przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, jakie mogą być niezbędne dla wsparcia rozwoju skutecznych układów zbiorowych.^{16/}
52. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny umożliwić należycie upoważnionym przedstawicielom pracowników zatrudnionych przez nie w każdym z krajów, w których one działają, prowadzenie rokowań z przedstawicielami kierownictwa, którzy są upoważnieni do podejmowania decyzji w sprawach stanowiących przedmiot rokowań.
53. W ramach rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników w sprawie warunków zatrudnienia, czy też podczas realizacji przez pracowników ich prawa organizowania się do groźby skorzystania z możliwości przeniesienia z danego kraju, części lub całego przedsiębiorstwa, w celu nieuczciwego wpływania na te rokowania lub przeszkadzania w realizacji prawa organizowania się; nie powinny również przemieszczać pracowników z filii w innym kraju w celu podważenia rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników lub realizacji przez pracowników prawa do organizowania się.
54. Układy zbiorowe powinny zawierać postanowienia dotyczące rozwiązywania sporów wynikających na tle ich interpretacji i stosowania oraz zapewnienia wzajemnie szanowanych praw i obowiązków.
55. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dostarczyć przedstawicielom pracowników informacji niezbędnych dla znaczących rokowań z jednostką zaangażowaną w te rokowania, a gdy jest to zgodne z lokalnym ustawodawstwem i praktyka, powinny również dostarczyć informacji umożliwiających im uzyskanie prawdziwego i rzetelnego obrazu działalności tej jednostki lub, gdzie jest to właściwe, całego przedsiębiorstwa.^{17/}
56. Rządy powinny dostarczyć przedstawicielom organizacji pracowników na ich życzenie, gdy pozwala na to ustawodawstwo i praktyka krajowa, informacji na temat galezi przemysłu, w których działa przedsiębiorstwo, co pomoże określić obiektywne kryteria w procesie rokowań zbiorowych. W tym kontekście, zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe, powinny konstruktywnie odpowiadać na prośby rządów o odpowiednie informacje w sprawie ich działalności.

Konsultacje

57. W przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak również w przedsiębiorstwach krajowych, systemy ustanowione w drodze wzajemnego porozumienia między pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami powinny przewidywać, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyka, regularne

^{15/} Konwencja Nr 98, artykuł 4.

^{16/} Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień.

^{17/} Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie.

konsultacje we wzajemnie interesujących sprawach. Konsultacje takie nie powinny zastępować rokowań zbiorowych.^{18/}

Rozpatrywanie skarg

58. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe, powinny szanować prawo zatrudnianych przez nie pracowników do rozpatrywania wszystkich ich skarg w sposób zgodny z następującym postanowieniem: każdy pracownik, który działając indywidualnie lub wspólnie z innymi pracownikami, uważa, że ma podstawy do skargi, powinien mieć prawo do złożenia skargi bez ponoszenia z tego tytułu żadnych szkód oraz do tego, by skarga jego została rozpatrzona zgodnie z odpowiednią procedurą.^{19/} Jest to szczególnie ważne, gdy przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach, których nie wiążą zasady konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące wolności związkowej, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz pracy przymusowej.^{20/}

Rozwiązywanie sporów zbiorowych

59. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe powinny, wraz z przedstawicielami i organizacjami zatrudnianych przez nie pracowników, dążyć do utworzenia mechanizmu dobrowolnego pojednawstwa, właściwego do warunków krajowych, który mógłby przewidywać stosowanie dobrowolnego arbitrażu w celu pomocy w zapobieganiu i rozwiązywaniu sporów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami. Mechanizm dobrowolnego pojednawstwa powinien obejmować równą reprezentację pracodawców i pracowników.^{21/}

Genewa, 17 listopada 2000 r.

ANEKS

Wykaz międzynarodowych konwencji i zaleceń w dziedzinie pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej

*przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy
na jej 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.) znowelizowany
na jej 279 sesji (Genewa, listopad 2000)**

^{18/} Zalecenia Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami przedsiębiorstwie.

^{19/} Zalecenie Nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

^{20/} Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej; Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej; Zalecenie Nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy.

^{21/} Zalecenie Nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu.

* Kopie międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji są dostępne, na życzenie, w Dziale Publikacji Międzynarodowego Biura Pracy (ILO Publications, International Labour Office), 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22 – Szwajcaria

KONWENCJE

- Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r.
- Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.
- Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.
- Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości, z 1951 r.
- Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.
- Nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji, z 1958 r.
- Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.
- Nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r.
- Nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.
- Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r.
- Nr 130 dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.
- Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, z 1971 r.
- Nr 136 dotycząca ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem, z 1971 r.
- Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r.
- Nr 139 dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, z 1974 r.
- Nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.
- Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.

ZALECENIA

- Nr 35 dotyczące przymusu pośredniego pracy, z 1930 r.
- Nr 69 dotyczące opieki medycznej, z 1944 r.
- Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości, z 1951 r.
- Nr 92 dotyczące dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, z 1951 r.
- Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, z 1952 r.
- Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji, z 1958 r.
- Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.
- Nr 114 dotyczące ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r.
- Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych, z 1961 r.

lub na stronie <http://www.ilo.org>.

- Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy, z 1962 r.
Nr 118 dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.
Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.
Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.
Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r.
Nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie, z 1967 r.
Nr 134 dotyczące opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.
Nr 144 dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem, z 1971 r.
Nr 146 dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r.
Nr 147 dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, z 1974 r.
Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.
Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.

UZUPELNIENIE I

Wykaz międzynarodowych konwencji i zaleceń w dziedzinie pracy przyjętych od 1977 roku, które zawierają postanowienia związane z Trójstronną Deklaracją Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej

*przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na
jej 238 sesji (Genewa, listopad 1987 r.), znowelizowany na jej 264 sesji
(Genewa, listopad 1995 r.) i na jej 279 sesji (Genewa, listopad 2000 r.)*

Pewne międzynarodowe konwencje i zalecenia w dziedzinie pracy, zawierające postanowienia dotyczące Deklaracji, są powołane w przypisach do Deklaracji oraz w Aneksie. Przypisy nie mają wpływu na znaczenie postanowień Deklaracji, do których nawiązują. Powinny one być uważane za nawiązanie do odpowiednich dokumentów przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy w odpowiadających zakresach przedmiotowych, które pomogły w formułowaniu postanowień Deklaracji.

Od momentu przyjęcia Deklaracji przez Radę Administracyjną w dniu 16 listopada 1977 roku, Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła nowe konwencje i zalecenia. Poniższy tekst jest konsolidacją wykazów konwencji i zaleceń przyjętych od 1977 roku (włączając te, które zostały przyjęte w czerwcu 1977 roku), zawierających postanowienia dotyczące Deklaracji. Podobnie jak przypisy zamieszczone w Deklaracji w czasie jej przyjęcia, nowe przypisy nie mają wpływu na znaczenie postanowień Deklaracji.

Zgodnie z dobrowolnym charakterem Deklaracji, wszystkie jej postanowienia, zarówno te, które pochodzą z konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i z innych źródeł, mają charakter zaleceń, oczywiście z wyjątkiem postanowień konwencji wiążących Państwa członkowskie, które je ratyfikowały.

Wykaz Konwencji i Zaleceń przyjętych od 1977 roku (włącznie) zawierających postanowienia dotyczące Deklaracji

Konwencje

Nr 148	dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, z 1977 r.	37
Nr 154	dotycząca popierania rokowań zbiorowych, z 1981 r.	9, 50
Nr 155	dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.	37
Nr 156	dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.	21
Nr 158	dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1982 r.	9, 26, 27, 28
Nr 161	dotycząca pracowniczych służb zdrowia, z 1985 r.	37
Nr 162	dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r.	37
Nr 167	dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.	37
Nr 168	dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.	13
Nr 170	dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, z 1990 r.	37
Nr 173	dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, z 1992 r.	28
Nr 174	dotycząca zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.	37
Nr 176	dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r.	37

Zalecenia

Nr 156	dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją, z 1977 r.	37
Nr 163	dotyczące popierania rokowań zbiorowych, z 1981 r.	52, 55, 56
Nr 164	dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r.	37
Nr 165	dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r.	21
Nr 166	dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1982 r.	9, 26, 27, 28
Nr 169	dotyczące polityki zatrudnienia, z 1984 r.	9, 13
Nr 171	dotyczące pracowniczych służb zdrowia, z 1985 r.	37
Nr 172	dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r.	37

Nr 175	dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie, z 1988 r.	37
Nr 176	dotyczące popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.	13
Nr 177	dotyczące bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, z 1990 r.	37
Nr 180	dotyczące ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, z 1992 r.	28
Nr 181	dotyczące zapobiegania poważnym wypadkom przemysłowym, z 1993 r.	37
Nr 183	dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, z 1995 r.	37

UZUPELNIENIE II

przyjęte przez Radę Administracyjną

Międzynarodowego Biura Pracy

na jej 277 sesji (Genewa, marzec 2000 r.)

Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła w czerwcu 1998 roku Deklarację MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. Przyjmując te Deklaracje, Członkowie powtórnie zobowiązali się do poszanowania, promowania oraz realizacji następujących podstawowych zasad i praw w pracy: (a) swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowania zbiorowych; (b) likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; (c) skutecznej likwidacji pracy dzieci; oraz (d) likwidacji dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Deklaracja MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy ma zastosowanie do wszystkich Członków. Tym niemniej wkład przedsiębiorstw wielonarodowych w jej wdrożenie może być ważnym czynnikiem realizacji jej celów. W tym kontekście, przy interpretacji i w stosowaniu Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej należy w pełni uwzględnić cele Deklaracji MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. Nie ma to żadnego wpływu na dobrowolny charakter lub znaczenie postanowień Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej.

**PROCEDURA ROZPATRYWANIA SPORÓW
WYNIKAJACYCH ZE STOSOWANIA
TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD DOTYCZACYCH PRZEDSIĘBIORSTW
WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ
W DRODZE INTERPRETACJI JEJ POSTANOWIEN**

*przyjeta przez Rade Administracyjna Miedzynarodowego Biura Pracy na jej 232 sesji (Genewa,
marzec 1986 r. *)*

1. Celem procedury jest interpretacja postanowien Deklaracji, gdy jest to potrzebne dla rozstrzygnięcia sporu na tle ich znaczenia, wynikłego z zaistniałej sytuacji między stronami, których Deklaracja dotyczy.

2. Procedura nie powinna w żaden sposób dublować istniejących procedur krajowych lub procedur Międzynarodowej Organizacji Pracy, ani być sprzeczna z takimi procedurami. Tak więc, nie można się do niej odwoływać w stosunku do:

- a) ustawodawstwa i praktyki krajowej;
- b) międzynarodowych konwencji i zaleceń w dziedzinie pracy;
- c) spraw, do których stosują się procedury w zakresie wolności związkowej.

Powyższe oznacza, że sprawy dotyczące ustawodawstwa i praktyki krajowej powinny być rozpatrywane przez właściwe mechanizmy krajowe, że sprawy dotyczące międzynarodowych konwencji i zaleceń w dziedzinie pracy powinny być rozpatrywane przy zastosowaniu różnych procedur przewidzianych w artykułach 19, 22, 24 i 26 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy lub w drodze wniosku skierowanego przez rząd do Biura o nieformalną interpretację; oraz że sprawy dotyczące wolności związkowej powinny być rozpatrywane przy użyciu specjalnych procedur MOP mających zastosowanie w tej dziedzinie.

3. Międzynarodowe Biuro Pracy, po otrzymaniu prosby o interpretację Deklaracji potwierdza jej odbiór i przedkłada go urzędnikom Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Biuro informuje rząd oraz zainteresowane centralne organizacje pracodawców i pracowników o każdej prośbie o interpretację, otrzymanej bezpośrednio od organizacji, zgodnie z ustępem 5 (b) i (c).

4. Urzednicy Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych podejmują jednomyslnie, po konsultacji w grupach, decyzje o uznaniu, że wniosek jest do przyjęcia zgodnie z procedurą. Jeżeli nie mogą osiągnąć porozumienia, wniosek jest kierowany do Komitetu w pełnym składzie, który podejmie decyzję w jej sprawie.

5. Wniosek o interpretację może być kierowany do Biura:

- a) z reguły przez rząd Państwa członkowskiego działający z własnej inicjatywy lub na wniosek krajowej organizacji pracodawców lub pracowników;

* *Official Bulletin* (Biuletyn Oficjalny), Genewa, MOP, 1986 r. Tom LXIX, seria A, Nr 3, strony 196-197 (zastępująca część IV Procedur przyjętych przez Radę Administracyjną na jej 214 sesji (listopad 1980 r.)). Zobacz Biuletyn Oficjalny, 1981 r. Tom LXIV, seria A, Nr 1, strony 89 - 90.

- b) przez krajowa organizacje pracodawców lub pracowników, reprezentatywna na szczeblu krajowym i/lub sektorowym, pod warunkami określonymi w ustępie 6. Takie wnioski powinny być normalnie kierowany przez centralne organizacje danego kraju;
- c) przez międzynarodowa organizacje pracodawców lub pracowników w imieniu reprezentatywnego członka krajowego.

6. W przypadku ustępu 5 (b) i (c) wnioski mogą być składane, jeśli można wykazać, że:

- a) dany rząd odmówił przedłożenia wniosku do Biura; lub
- b) minęły trzy miesiące od czasu wystąpienia organizacji do rządu, bez zajęcia przez rząd stanowiska w tym zakresie.

7. Jeśli wniosek jest do przyjęcia, Biuro przygotowuje projekt odpowiedzi w porozumieniu z urzędnikami Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Wykorzystane zostaną wszelkie właściwe źródła informacji, włączając źródła rządowe, pracodawców i pracowników w danym kraju. Urzednicy mogą zwrócić się do Biura o wskazanie terminu, w jakim należy przesłać informacje.

8. Projekt odpowiedzi na wniosek, który jest do przyjęcia, jest rozpatrywany i akceptowany przez Komitet do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych przed jego przedłożeniem Radzie Administracyjnej w celu zatwierdzenia.

9. Odpowiedź, po jej zatwierdzeniu przez Radę Administracyjną, jest przekazywana zainteresowanym stronom i publikowana w Biuletynie Oficjalnym Międzynarodowego Biura Pracy.

INDEX

do Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej

	<i>Ustep</i>
Akty ingerencji	
ochrona przed	43
Arbitraz	
dobrowolny	59
Bezpieczeństwo i zdrowie	37, 38, 39, 40
Bezrobocie	13, 14, 25
Bezrobocie długofalowe	25
Deklaracja Dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy (MOP)	8, Uzupelnienie II
Dobrobyt gospodarczy i społeczny	1
Dochody	
grupy o nizszych dochodach	35
Dyskryminacja	21, 22, 23, 42
Dyskryminacja anty-związkowa	42
Działalność przedsiębiorstwa	
prawdziwy i rzetelny obraz	55
Dzieci	
praca dzieci	36
Filie	53
Firmy macierzyste	6
Gospodarka mieszkaniowa	34
Informacja	38,55, 56
Inwestycje	1, 19, 46
Inwestycje zagraniczne	46
Kariera zawodowa	
możliwość kariery zawodowej	30
Kodeks praktyki i poradniki	37
Komisja do spraw Korporacji Ponadnarodowych	Preambula
Komisje przemysłowe	Preambula
Konferencje	
Konferencje regionalne	Preambula
Światowa Konferencja Zatrudnienia	Preambula
Konstytucja MOP	5, 8
Konsultacje	10,12, 17, 47, 48, 57
Konsultacje regularne	57
Konwencje (MOP)	5, 7, 9, 37, 58, Uzupelnienie I
Konwencja Nr 136 dotycząca ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem	37
Konwencja Nr 139 dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki	37

rakotwórcze	
Konwencja Nr 87 dotyczaca wolnosci zwiazkowej i ochrony praw zwiazkowych	9, 45
Konwencja Nr 115 dotyczaca ochrony pracownikow przed promieniowaniem jonizujacym	37
Konwencje Nr Nr 98, 111, 122, 138, 182	9
Konwencje Nr Nr 115, 119, 136, 139	37
Kraje macierzyste i goszczace	1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Kraje rozwijajace sie	Preambula 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35
Kwalifikacje	
Doskonalenie i rozwój kwalifikacji	31
Miedzynarodowa Konferencja Pracy	Preambula
Miedzynarodowa Organizacja Pracy	Preambula, 5, 7, 8, 37, 58
Miedzynarodowe Biuro Pracy	Preambula
Miedzynarodowe inwestycje bezposrednie zobacz również Inwestycje	1
Miedzynarodowe konwencje dotyczace pracy zobacz Konwencje (MOP)	
Miedzynarodowe Pakty	8
Narody Zjednoczone	2,8
Negocjacje	52, 53, 55
Negocjacje dobrowolne	
Mechanizmy	50
Negocjacje w dobrej wierze	53
Nierównosc traktowania	11
Normy miedzynarodowe	8, 12
Normy miedzynarodowe w zakresie bezpieczenstwa i zdrowia	39
Normy w zakresie stosunkow zawodowych	41
Nowe produkty i procesy	38
Nowy Miedzynarodowy Ład Gospodarczy	2
Obszary mniej rozwiniete	35
Ochrona dochodu	28
Odpowiednie technologie	19
Opieka lekarska	34
Organizacja do spraw Wspólpracy i Rozwoju Gospodarczego (OECD)	Preambula
Organizacje miedzynarodowe	39, 45
Organizacje pracodawców	Preambula, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Organizacje pracownikow	Preambula, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
Place	33, 34
Podstawowe zasady i prawa w pracy	8, Uzupelnienie II
Pojednawstwo	
dobrowolne mechanizmy pojednawstwa	59

Polityka	
cele polityki	1, 10
Polityka krajowa	1, 9, 29
Polityka rozwoju	1, 30
Polityka rozwoju społecznego	17
Polityka społeczna	Preambula, 5, 9
Polityka rządowa	22, 34
Polaczenia	26
Postęp gospodarczy i społeczny	2
Potrzeby podstawowe	1, 34
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka	8
Praca przymusowa	58
Praca	
zwolnienia z pracy	26, 27
Pracodawcy	1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
Pracownik	25, 30, 37
Pracownicy	1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
Praktyka	8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Praktyki lokalne	8
Podstawowe prawa człowieka	1
Prawa suwerenne	8
Prawo	3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Prawo do rokowań zbiorowych	
zobacz również Rokowania zbiorowe	46, 58
Prawo organizowania się	46, 53, 58
Priorytety w zakresie rozwoju	10
Procedury zwolnień z pracy	
arbitralne	27
Produkcja	
przeniesienie produkcji	26
Przedsiębiorstwa krajowe	11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Przedsiębiorstwa rodzinne	38
Przedsiębiorstwo wielonarodowe	Preambula, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
Przedstawiciele kierownictwa (zarządu)	52
Przedstawiciele organizacji pracowników	26, 40, 47, 48, 56
Przedstawiciele pracodawców	48, 57
Przedstawiciele pracowników	18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
Przejęcie	26
Przestoje w pracy	26
Publikacje MOP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	37
Rada Administracyjna	Preambula

Rekrutacja	22
Reprezentacja pracodawców i pracowników	
Jednakowa reprezentacja	59
Rokowania zbiorowe	49, 56, 57
Rozwiązywanie sporów	54
Rozwój krajowy	31
Rozwój zawodowy	18
Równosc szans i traktowania w zatrudnieniu	21, 22, 23
Rynek pracy	24
Ryzyka szczególne	38
Rząd	Preambula, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
Rzady goszczące	31
Sila robocza	
Planowanie	17, 25
Skargi	58
Spory zbiorowe	59
Stosunki zawodowe	7, 32, 41
Surowce lokalne	
Wykorzystanie	20
Swoboda wypowiedzenia sie i wolnosc zwiazkowa	8
Szkolenie	7, 22, 29, 30, 31
Odpowiednie szkolenie	30
Poradnictwo zawodowe	29, 31
Swiadczenia	33, 34
Technologie	1, 19
Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej	Preambula, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20
Trójstronne Spotkanie Doradcze (dotyczące Stosunku pomiędzy Przedsiębiorstwami Wielonarodowymi i Polityka Społeczna)	Preambula
Trójstronna Spotkanie (Ekspertów) dotyczące Stosunku pomiędzy Przedsiębiorstwami Wielonarodowymi i Polityka Społeczna	Preambula
Trzecia Światowa Konferencja w sprawie Zatrudnienia, Podziału Dochodu i Postępu Społecznego oraz Międzynarodowego Podziału Pracy	14
Układy zbiorowe	50, 51, 54
Ułatwienia	
wysoki poziom	34
Umowy	40
Umowy z przedsiębiorstwami krajowymi	20
Ustawodawstwo i praktyka	49, 55, 56, 57
Ustawodawstwo i praktyka krajowa	49, 57
Ustawodawstwo krajowe	8
Ustawodawstwo w dziedzinie pracy i społecznej w krajach goszczących	12
Warunki pracy (i życia)	7, 33, 34
Warunki zatrudnienia	53

Wiek najniższy	36
Władze	
właściwe; rządowe	17,18, 26, 30, 38,40
Wolność związkowa	1, 46, 58
Współpraca	3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
Wzrost i rozwój gospodarczy	13
Zabezpieczenie społeczne	25
Zalecenia (MOP)	5, 9, 37, Uzupełnienie I
Zalecenia Nr Nr 111, 119, 122, 146, 190	9
Zalecenia Nr Nr 114, 118, 144, 147	37
Zasada	Preambula, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
Zatrudnienie	Preambula, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
bezpieczeństwo zatrudnienia	16, 25
dyskryminacja w zakresie zatrudnienia	23
możliwość zatrudnienia	1, 16
niepełne zatrudnienie	13, 14
normy zatrudnienia	16
pełne zatrudnienie	13
polityka i cele zatrudnienia	16
stałe zatrudnienie	25
trwałość zatrudnienia	25
tworzenie nowych miejsc pracy	Preambula, 1, 13, 16, 19, 20
warunki zatrudnienia	53
wpływ na zatrudnienie	15
Zarządzenia w krajach goszczących	12
Zarządzanie lokalne	32
Zawiadomienie o zmianach w działalności	26
Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych	8
Zobowiązania międzynarodowe	8