

**DEKLARACJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY
DOTYCZĄCA PODSTAWOWYCH ZASAD I PRAW W PRACY
ORAZ DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE,**

I KONWENCJE MOP OBJĘTE DEKLARACJĄ

Spis treści

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz działania uzupełniające.....	3
Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej.....	8
Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych.....	18
Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.....	21
Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.....	23
Konwencja Nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej.....	25
Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.....	27
Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.....	30
Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.....	37
Załącznik. Standardowe postanowienia końcowe dotyczące konwencji.....	40

DEKLARACJA
MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY
DOTYCZĄCA PODSTAWOWYCH ZASAD I PRAW W PRACY
ORAZ DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE

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

Zważywszy, że wzrost gospodarczy choć ma podstawowe znaczenie, lecz jest niewystarczający dla zapewnienia sprawiedliwości, postępu społecznego i likwidacji ubóstwa, potwierdzając tym samym potrzebę popierania przez MOP silnej polityki społecznej, sprawiedliwości i demokratycznych instytucji;

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

Zważywszy, że MOP powinna zwrócić szczególną uwagę na problemy osób mających szczególne potrzeby społeczne, w szczególności na bezrobotnych i pracowników migrujących, jak również zainicjować oraz promować działania na szczeblu międzynarodowym, regionalnym i krajowym ukierunkowane na rozwiązywanie problemów tych osób oraz promować skuteczną politykę mającą na celu tworzenie nowych miejsc pracy;

Zważywszy, że dążąc do zachowania więzi między postępowaniem społecznym a wzrostem gospodarczym, szczególną rolę należy przypisać zagwarantowaniu podstawowych zasad i praw w pracy, gdyż umożliwia to zainteresowanym osobom swobodne i oparte na zasadach równości szansa dochodzenie należnej części ogólnego majątku, do powstania którego przyczyniły się, jak również umożliwia im wykorzystanie w pełni swojego potencjału;

Zważywszy, że MOP jest upoważnioną z mocy Konstytucji organizacją międzynarodową oraz właściwym organem mającym za zadanie przyjmowanie międzynarodowych norm pracy i zajmowanie się nimi, jak również cieszy się powszechnym poparciem i uznaniem jeśli chodzi o promocję podstawowych praw w pracy, co jest wyrazem jej konstytucyjnych zasad;

Zważywszy, że w sytuacji wzrastającej niezależności gospodarczej, pilną sprawą staje się ponowne potwierdzenie trwałego charakteru podstawowych zasad i praw zapisanych w Konstytucji Organizacji, jak również promocja ich powszechnego stosowania;

Międzynarodowa Konferencja Pracy,

1. Przypomina, że:

- (a) przystępując z własnej woli do MOP, wszyscy Członkowie wyrazili poparcie dla zasad i praw określonych w jej Konstytucji oraz w Deklaracji Filadelfijskiej, jak również podjęli działania na rzecz osiągnięcia wszystkich

celów Organizacji na miarę swoich możliwości oraz z pełnym uwzględnieniem swojej konkretnej sytuacji;

- (b) wspomniane zasady i prawa zostały wyrażone i rozwinięte w formie konkretnych praw i obowiązków w konwencjach uznawanych za podstawowe zarówno w Organizacji jak i poza nią;
2. Oświadcza, że wszyscy Członkowie, nawet jeśli nie ratyfikowali omawianych konwencji, mają - wynikający z faktu członkostwa w Organizacji - obowiązek poszanowania, promowania oraz realizacji, w dobrej wierze oraz zgodnie z Konstytucją, zasad dotyczących podstawowych praw stanowiących przedmiot wspomnianych konwencji, a mianowicie:
- (a) swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych;
 - (b) likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
 - (c) skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz
 - (d) likwidacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu;
3. Uznaje obowiązek Organizacji polegający na wspieraniu Członków, w reakcji na ich określone i zgłaszane potrzeby, w działalności na rzecz osiągnięcia wspomnianych celów poprzez pełne wykorzystanie środków konstytucyjnych, operacyjnych i budżetowych, w tym uruchomienie środków oraz pomocy zewnętrznej, jak również poprzez zachęcanie innych organizacji międzynarodowych, z którymi MOP nawiązała stosunki, w oparciu o artykuł 12 jej Konstytucji, do wspierania tych działań poprzez:
- (a) oferowanie współpracy technicznej oraz usług doradczych dla promocji ratyfikacji i stosowania podstawowych konwencji;
 - (b) wspieranie Członków, którzy jeszcze nie są w stanie ratyfikować niektórych lub wszystkich tych konwencji, w działaniach mających na celu poszanowanie, promocję oraz realizację zasad dotyczących podstawowych praw będących przedmiotem tych konwencji; jak również
 - (c) poprzez wspieranie działań Państw członkowskich zmierzających do stworzenia odpowiedniego klimatu dla rozwoju gospodarczego i społecznego;
4. Postanawia, że w celu pełnego wprowadzenia w życie niniejszej Deklaracji, będą realizowane znaczące i skuteczne działania promocyjne, zgodnie ze środkami określonymi w załączniku do niniejszej Deklaracji, który będzie traktowany jako integralna część tej Deklaracji;
5. Podkreśla, że normy pracy nie powinny być wykorzystywane w celach protekcjonizmu handlowego i że żadne postanowienia niniejszej Deklaracji ani działania stanowiące jej uzupełnienie nie będą odwoływały się lub nie będą w inny sposób wykorzystywane dla takich celów; ponadto, niniejsza Deklaracja, jak również działania stanowiące jej uzupełnienie w żaden sposób nie będą kwestionować relatywnych korzyści jakiegokolwiek kraju.

Działania uzupełniające Deklarację

I. CEL OGÓLNY

1. Celem przedstawionych poniżej działań uzupełniających jest zachęcanie do podejmowania przez Członków Organizacji wysiłków na rzecz promocji podstawowych zasad i praw zawartych w Konstytucji MOP oraz w Deklaracji Filadelfijskiej, jak również ponownie potwierdzonych w niniejszej Deklaracji.
2. Zgodnie z tym celem, mającym charakter ściśle promocyjny, niniejsze działania uzupełniające umożliwią określenie obszarów, w których wsparcie ze strony Organizacji w formie pomocy technicznej może okazać się użyteczne dla jej Członków jeśli chodzi o ułatwienie im realizacji wspomnianych podstawowych zasad i praw. Działania te nie stanowią substytutu określonych mechanizmów kontrolnych, jak również nie będą utrudniać ich funkcjonowania, tak więc w ramach niniejszych działań uzupełniających nie będą analizowane lub powtórnie analizowane konkretne zagadnienia wchodzące w zakres kompetencji tych mechanizmów.
3. Dwa aspekty niniejszych działań uzupełniających, opisane poniżej, opierają się na istniejących procedurach: coroczne analizy sytuacji w zakresie nieratyfikowanych, podstawowych konwencji zakładają po prostu pewną modyfikację obecnych procedur stosowania artykułu 19(5)(a) Konstytucji; oraz raport ogólny, który będzie pomagał w uzyskaniu najlepszych wyników z realizacji procedur stosowanych zgodnie z Konstytucją.

II. COROCZNE PRZEGLĄDY NIERATYFIKOWANYCH KONWENCJI PODSTAWOWYCH

A. Cel i zakres

1. Celem jest zapewnienie możliwości dokonywania corocznych analiz sytuacji, za pomocą uproszczonych procedur zastępujących przeglądy dokonywane co cztery lata, wprowadzone przez Radę Administracyjną w 1995 r. Przeglądy będą dotyczyły działań realizowanych zgodnie z Deklaracją przez Członków, którzy jeszcze nie ratyfikowali wszystkich podstawowych konwencji.
2. Przeglądy będą obejmować co roku cztery obszary podstawowych zasad i praw, określonych w niniejszej Deklaracji.

B. Procedury

1. Przeglądy będą opierały się na sprawozdaniach, przedkładanych przez Członków zgodnie z artykułem 19 paragraf 5(e) Konstytucji. Formularze sprawozdawcze zostaną opracowane w sposób umożliwiający uzyskanie informacji od rządów, które nie ratyfikowały jednej lub większej liczby podstawowych konwencji na temat wszelkich zmian, które mogły zajść w ustawodawstwie oraz w praktyce tych Członków, przy należytych uwzględnieniu artykułu 23 Konstytucji oraz ustalonej praktyki.
2. Sprawozdania zbiorcze, opracowane przez Biuro, zostaną poddane przeglądowi przez Radę Administracyjną.
3. W celu przedstawienia wprowadzenia do tak opracowanych sprawozdań, zwracającego uwagę na wszystkie aspekty, które mogą wymagać bardziej dogłębnej

dyskusji, Biuro może powołać grupę ekspertów mianowanych w tym celu przez Radę Administracyjną.

4. Należy zbadać możliwość wprowadzenia modyfikacji istniejących procedur Rady Administracyjnej w celu umożliwienia Członkom, którzy nie są reprezentowani w tej Radzie, przedstawiania w najwłaściwszy sposób wyjaśnień, które mogą okazać się konieczne lub użyteczne w trakcie obrad Rady Administracyjnej, dla uzupełnienia informacji zawartych w ich sprawozdaniach.

III. RAPORT OGÓLNY

A. Cel i zakres

1. Celem raportu jest przedstawienie dynamicznego, ogólnego obrazu sytuacji w zakresie każdej kategorii podstawowych zasad i praw, odnotowanego w ciągu poprzedzających czterech lat. Ponadto raport będzie stanowił podstawę do oceny skuteczności pomocy udzielanej przez Organizację i będzie służyć określeniu priorytetów na nadchodzący okres w formie planów działania w obszarze współpracy technicznej, opracowanych w szczególności w celu uruchomienia środków wewnętrznych i zewnętrznych niezbędnych dla ich realizacji.
2. Raport będzie obejmował kolejno, każdego roku, jedną z czterech kategorii podstawowych zasad i praw.

B. Procedury

1. Raport będzie sporządzany, w ramach obowiązków Dyrektora Generalnego, w oparciu o oficjalne informacje, lub informacje zgromadzone i ocenione zgodnie z ustalonymi procedurami. W przypadku państw, które nie ratyfikowały podstawowych konwencji, będzie on w szczególności opierał się na wynikach wspomnianych powyżej corocznych przeglądów. W przypadku Członków, którzy ratyfikowali odpowiednie konwencje, raport będzie opierał się w szczególności na sprawozdaniach przedkładanych zgodnie z artykułem 22 Konstytucji.
2. Wspomniany raport będzie przedkładany Konferencji, jako raport Dyrektora Generalnego, do dyskusji trójstronnej. Konferencja może rozpatrzyć ten raport odrębnie od sprawozdań, o których mowa w artykule 12 Stałego Regulaminu Międzynarodowej Konferencji Pracy, jak również może poddać go dyskusji w trakcie posiedzenia poświęconego wyłącznie temu raportowi, bądź w inny właściwy sposób. Następnie, zadaniem Rady Administracyjnej będzie, na wcześniejszej sesji, wyciągnięcie wniosków z tych dyskusji w zakresie priorytetów oraz planów działania dla potrzeb współpracy technicznej, które będą realizowane w nadchodzącym okresie czterech lat.

IV. ZROZUMIAŁE JEST IŻ:

1. Zostaną zaproponowane poprawki do Stałego Regulaminu Rady Administracyjnej oraz Międzynarodowej Konferencji Pracy, które są niezbędne dla realizacji powyższych postanowień.
2. Konferencja, we właściwym trybie, dokona analizy wspomnianych działań uzupełniających w świetle zdobytych doświadczeń w celu oceny czy spełniają one we właściwy sposób cel ogólny przedstawiony w Części I.

Niniejszy tekst jest tekstem Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz działań uzupełniających, należycie przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy podczas jej 86 sesji, która odbyła się w Genewie i została uznana za zamkniętą w dniu 18 czerwca 1998 r.

NA DOWÓD CZEGO załączamy nasze podpisy w dniu 19 czerwca 1998 r.

Przewodniczący Konferencji

JEAN-JACQUES OECHSLIN

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy

MICHEL HANSENNE

KONWENCJA NR 29

dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam 10 czerwca 1930 r. na czternastej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące pracy przymusowej lub obowiązkowej, która to sprawa stanowi pierwszy punkt porządku dziennego sesji, i

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

przyjmuje dnia dwudziestego ósmego czerwca tysiąc dziewięćset trzydziestego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca pracy przymusowej, z 1930 r., do ratyfikacji przez Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy:

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do zniesienia stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich jej postaciach, w możliwie najszybszym czasie.
2. Dla przeprowadzenia tego całkowitego zniesienia praca przymusowa lub obowiązkowa będzie mogła być stosowana w okresie przejściowym jedynie dla celów publicznych i w drodze wyjątku, pod warunkami i przy gwarancjach, jakie przewidują dalsze artykuły.
3. Po upływie pięcioletniego okresu od chwili wejścia w życie niniejszej Konwencji i przy okazji sprawozdania, przewidzianego poniżej w art. 31, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy zbada możliwość zniesienia bez dalszego okresu przejściowego pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich postaciach i zdecyduje, czy należy wnieść tę sprawę na porządek obrad Konferencji.

Artykuł 2

1. Dla celów niniejszej Konwencji wyrażenie "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.
2. Wyrażenie "praca przymusowa lub obowiązkowa" nie obejmuje jednakże, w rozumieniu niniejszej Konwencji:
 - a) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w myśl ustaw o obowiązkowej służbie wojskowej i poświęconych pracom o charakterze czysto wojskowym;
 - b) wszelkiej pracy lub usług wchodzących w zakres normalnych obowiązków obywatelskich w krajach rządzących się całkowicie samodzielnie;
 - c) wszelkiej pracy lub usług wymaganych od jakiejś osoby w wyniku skazania jej przez władzę sądową pod warunkiem, że ta praca lub te usługi będą wykonywane pod

¹ Data wejścia w życie: 1 maj 1932 r.

nadzorem i kontrolą władz publicznych i że ta osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom;

- d) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w wypadkach siły wyższej, to znaczy w razie wojny, klęsk lub groźby klęsk takich, jak pożary, powodzie, głód, trzęsienia ziemi, gwałtowne epidemie i choroby bydła, najścia zwierząt, owadów lub szkodliwych pasożytów roślinnych i w ogóle wszelkich okoliczności stanowiących niebezpieczeństwo lub ryzyko niebezpieczeństwa dla życia lub normalnych warunków egzystencji ogółu lub pewnej części ludności;
- e) drobnych robót wiejskich, to znaczy robót wykonywanych w bezpośrednim interesie ogółu przez członków tego ogółu, robót, które z tego tytułu mogą być uznane za normalne obowiązki obywatelskie, obowiązujące członków społeczności, pod warunkiem, że sama ludność lub jej bezpośredni przedstawiciele będą mieli prawo wypowiedzania się co do celowości tych robót.

Artykuł 3

Dla celów niniejszej Konwencji wyrażenie "właściwe władze" oznaczać będzie bądź władze metropolitalne, bądź wyższe władze centralne zainteresowanego terytorium.

Artykuł 4

1. Właściwa władza nie powinna nakazywać lub zezwolić na nakazywanie pracy przymusowej lub obowiązkowej na korzyść jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych.
2. Jeżeli taka forma pracy przymusowej lub obowiązkowej na korzyść jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych istnieje w chwili, gdy ratyfikacja niniejszej Konwencji przez jakiegoś Członka została zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, Członek ten powinien całkowicie znieść tę pracę przymusową lub obowiązkową od daty wejścia dłań w życie niniejszej Konwencji.

Artykuł 5

1. Żadna koncesja udzielona jednostkom, spółkom lub stowarzyszeniom prywatnym nie będzie mogła pociągnąć za sobą nakazywania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej lub obowiązkowej w celu wytwarzania lub zbierania produktów, jakich te jednostki, spółki lub stowarzyszenia prywatne używają lub którymi handlują.
2. Jeżeli istniejące koncesje zawierają postanowienia pociągające za sobą taką pracę przymusową lub obowiązkową, postanowienia te powinny być możliwie najszybciej unieważnione celem dostosowania się do przepisów art. 1 niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Urzednicy administracji, nawet gdy będą mieli za zadanie zachęcać podlegającą im ludność do podejmowania jakiejkolwiek pracy, nie powinni wywierać jakiegokolwiek przymusu zbiorowego lub indywidualnego, aby skłonić tę ludność do pracy na rzecz jednostek, spółek lub stowarzyszeń prywatnych.

Artykuł 7

1. Kierownicy, którzy nie pełnią funkcji administracyjnych, nie powinni uciekać się do stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej.
2. Kierownicy, którzy pełnią funkcje administracyjne, będą mogli, za wyraźnym zezwoleniem właściwych władz, uciekać się do pracy przymusowej lub obowiązkowej w warunkach przewidzianych w art. 10 niniejszej Konwencji.
3. Kierownicy prawnie uznani, którzy nie otrzymują odpowiedniego wynagrodzenia w innej postaci, będą mogli korzystać z należycie unormowanych usług osobistych, przy czym zastosowane zostaną wszelkie środki dla zapobieżenia nadużyciom.

Artykuł 8

1. Odpowiedzialność za wszelką decyzję zastosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej ponosić będą wyższe władze cywilne zainteresowanego obszaru.
2. Jednakże władze te będą mogły przekazać wyższym władzom miejscowym prawo zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej w wypadkach, gdy praca ta nie wymaga wydalania się pracowników z ich zwykłego miejsca zamieszkania. Władze te będą również mogły przekazać wyższym władzom miejscowym, na okresy i w warunkach, które zostaną określone przez reglamentację przewidzianą w art. 23 niniejszej Konwencji, prawo zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej, dla której wykonania pracownicy będą musieli wyjechać ze zwykłego miejsca zamieszkania, gdy będzie chodziło o ułatwienie przeniesienia urzędników administracji przy wykonywaniu ich czynności i transportu materiałów administracji.

Artykuł 9

Z zastrzeżeniem postanowień przeciwnych, przewidzianych w art. 10 niniejszej Konwencji, żadna władza upoważniona do zarządzenia pracy przymusowej lub obowiązkowej nie będzie mogła pozwolić na uciekanie się do tej formy pracy, jeżeli nie upewniła się uprzednio:

- a) że usługi lub prace, które mają być wykonane, mają bezpośrednie i ważne znaczenie dla społeczności powołanej do jej wykonywania;
- b) że te usługi lub praca są koniecznością obecnie lub w najbliższej przyszłości;
- c) że nie było możliwe uzyskanie dobrowolnych sił roboczych dla wykonywania tych usług lub tej pracy, pomimo zaproponowania płac i warunków pracy co najmniej równych tym, jakie stosowane są na danym obszarze za pracę lub usługi analogiczne;
- d) że ta praca lub te usługi nie będą stanowiły nadmiernego ciężaru dla ludności, uwzględniając rozporządzalne siły robocze i ich zdolność do podjęcia danej pracy.

Artykuł 10

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

2. Zanim nastąpi to zniesienie i w wypadkach, w których praca przymusowa lub obowiązkowa będzie wymagana z tytułu podatku oraz kiedy praca przymusowa lub obowiązkowa będzie nakazana przez kierowników sprawujących funkcje administracyjne w celu wykonania robót o charakterze użyteczności publicznej, zainteresowane władze powinny przed tym upewnić się:
 - a) że usługi lub praca, które mają być wykonane, przedstawiają bezpośredni i doniosły interes dla społeczności, która ma je wykonać;
 - b) że te usługi lub praca mają charakter bezpośredniej lub bliskiej konieczności;
 - c) że ta praca lub te usługi nie będą nadmiernym ciężarem dla zainteresowanej ludności ze względu na rozporządzalną siłę roboczą i jej zdolność do wykonania danej pracy;
 - d) że wykonywanie tych usług lub tej pracy nie będzie zmuszało pracowników do wydalania się z miejsca ich zwykłego zamieszkania;
 - e) że wykonywanie tej pracy lub tych usług będzie prowadzone zgodnie z wymaganiami, jakie stawia religia, życie społeczne i rolnictwo.

Artykuł 11

1. Jedynie dorosłe, zdrowe osoby płci męskiej w wieku, który według oznak zewnętrznych jest nie niższy niż 18 lat i nie wyższy niż 45 lat, będą mogły być pociągane do pracy przymusowej lub obowiązkowej. Z wyjątkiem kategorii prac, wymienionych w art. 10 niniejszej Konwencji, powinny być przestrzegane następujące ograniczenia i warunki:
 - a) we wszystkich wypadkach, gdy to będzie możliwe, uprzednie stwierdzenie przez lekarza, wyznaczonego przez administrację, braku jakiejkolwiek choroby zakaźnej oraz stwierdzenie zdolności fizycznej zainteresowanych do wytrzymania nakazanej pracy i warunków, w jakich ona będzie wykonywana;
 - b) wyłączenie personelu szkolnego, uczniów i nauczycieli, jak też w ogólności personelu administracyjnego;
 - c) utrzymanie w każdej społeczności zdrowych dorosłych mężczyzn w ilości potrzebnej do życia rodzinnego i społecznego;
 - d) poszanowanie więzów małżeńskich i rodzinnych.
2. Dla celów wskazanych powyżej w ust. c) reglamentacja przewidziana w art. 23 niniejszej Konwencji ustali odsetek zdrowych jednostek spośród stałej ludności płci męskiej, który będzie mógł być przedmiotem danego werbunku, przy czym odsetek ten w żadnym razie nie będzie mógł przekraczać 25% tej ludności. Przy ustalaniu tego odsetka właściwe władze powinny uwzględniać gęstość zaludnienia, rozwój społeczny i fizyczny tej ludności, porę roku i stan robót, które mają do wykonania zainteresowani na miejscu i na własny rachunek; ogólnie biorąc powinny one uszanować konieczności gospodarcze i społeczne normalnego życia danej społeczności.

Artykuł 12

1. Maksymalny okres, podczas którego jakakolwiek osoba będzie mogła być zmuszona do wykonywania pracy przymusowej lub obowiązkowej w różnych jej postaciach, nie będzie

mógł przekraczać sześćdziesięciu dni w ciągu dwunastu miesięcy, przy czym dni dla odbycia drogi na miejsce pracy i z powrotem powinny być wliczone do tych 60 dni.

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

Artykuł 13

1. Normalne godziny pracy każdej osoby, na którą nałożono pracę przymusową lub obowiązkową, powinny być takie same jak te, które są w użyciu dla pracy wolnej, a godziny prac wykonywane ponad normalny czas pracy powinny być wynagradzane według tych samych stawek, jakie są w użyciu przy godzinach nadliczbowych pracowników wolnych.
2. Wszystkim osobom podlegającym jakiegokolwiek formie pracy przymusowej lub obowiązkowej powinien być udzielany jeden dzień odpoczynku tygodniowo i dzień ten powinien, w miarę możliwości, zbiegać się z dniem uświęconym przez tradycję lub zwyczaj w danym kraju lub na danym obszarze.

Artykuł 14

1. Z wyjątkiem pracy przewidzianej w art. 10 niniejszej Konwencji, praca przymusowa lub obowiązkowa we wszystkich jej postaciach powinna być wynagradzana w gotówce i według stawek, które nie powinny być niższe ani od tych, jakie za ten sam rodzaj pracy obowiązują na obszarze, gdzie pracownicy są zatrudniani, ani od tych, jakie obowiązują na obszarze, gdzie pracownicy zostali zwerbowani.
2. W przypadkach pracy nałożonej przez kierowników wykonujących czynności administracyjne wypłata wynagrodzenia w warunkach przewidzianych w poprzednim ustępie powinna być wprowadzona możliwie szybko.
3. Płace powinny być doręczane każdemu pracownikowi indywidualnie, a nie wodzowi jego plemienia lub jakiegokolwiek innej władzy.
4. Dni podróży dla udania się na miejsce pracy i z powrotem powinny być zaliczone przy obliczeniu płacy jako dni robocze.
5. Niniejszy artykuł nie oznacza zakazu dostarczania pracownikom zwykłych racji żywnościowych jako części płacy, przy czym racje te powinny odpowiadać co najmniej kwocie pieniężnej, jaką mają reprezentować; nie należy jednak dokonywać żadnych potrąceń z płacy ani dla spłaty podatków, ani za specjalną żywność, odzież i mieszkanie, jakie będą dostarczane pracownikom, aby im umożliwić kontynuowanie pracy z uwzględnieniem specjalnych warunków ich pracy, ani za dostarczanie narzędzi.

Artykuł 15

1. Wszelkie ustawodawstwo obowiązujące lub mające obowiązywać na danym obszarze, a dotyczące odszkodowania za wypadki lub choroby wynikające z pracy, oraz wszelkie ustawodawstwo przewidujące odszkodowanie dla osób, które były utrzymywane przez zmarłych lub są na utrzymaniu inwalidów, powinno stosować się do osób podlegających przymusowej lub obowiązkowej pracy na takich samych warunkach jak do pracowników wolnych.

2. W każdym razie wszelka władza zatrudniająca pracownika pracą przymusową lub obowiązkową powinna ponosić obowiązek zapewnienia utrzymania tego pracownika, jeżeli wypadek lub choroba wynikająca z jego pracy czynią go całkowicie lub częściowo niezdolnym do utrzymania się samemu. Władza ta będzie miała również obowiązek zastosowania środków dla zapewnienia egzystencji każdej osoby będącej faktycznie na utrzymaniu danego pracownika w razie jego niezdolności lub śmierci wynikłych z pracy.

Artykuł 16

1. Osoby podlegające pracy przymusowej lub obowiązkowej nie powinny, oprócz wypadków wyjątkowej konieczności, być przenoszone na obszary, gdzie warunki odżywiania i klimatu tak dalece różnią się od tych, do których są one przyzwyczajone, że stanowiłoby to niebezpieczeństwo dla ich zdrowia.
2. W żadnym razie takie przenoszenie pracowników nie będzie dopuszczone, jeżeli nie zostaną ściśle zastosowane wszelkie środki w zakresie higieny i pomieszczenia, konieczne dla zainstalowania tych pracowników oraz zabezpieczenia ich zdrowia.
3. Gdy nie będzie można uniknąć takiego przeniesienia, powinno się zastosować środki dla stopniowego dostosowania pracowników do nowych warunków pożywienia i klimatu, zgodnie ze wskazówkami właściwej służby zdrowia.
4. W wypadkach gdy pracownicy ci zostali skierowani do wykonywania stałej pracy, do której nie są przyzwyczajeni, należy zastosować środki w celu zapewnienia i przystosowania ich do tego rodzaju pracy, w szczególności jeśli chodzi o stopniowe wdrożenie się do pracy, o godziny pracy, o rozkład przerw w pracy i w razie potrzeby o poprawienie jakości lub zwiększenie racji żywnościowych.

Artykuł 17

Przed wydaniem zezwolenia na jakiegokolwiek zastosowanie pracy przymusowej lub obowiązkowej przy robotach budowlanych lub konserwacyjnych, które zmuszą pracowników do przebywania w określonych miejscach pracy przez dłuższy okres czasu, właściwe władze powinny upewnić się:

- 1) że zostały zastosowane wszelkie potrzebne środki dla zabezpieczenia higieny pracowników i zagwarantowania im koniecznej pomocy leczniczej i że w szczególności:
 - a) pracownicy ci będą poddani badaniu lekarskiemu przed rozpoczęciem pracy i będą podlegali ponownemu badaniu w określonych odstępach czasu podczas trwania zatrudnienia;
 - b) przewidziany został wystarczający personel lekarski, jak też przychodnie, izby chorych, szpitale i materiały potrzebne dla sprostania wszelkim potrzebom;
 - c) została zapewniona w sposób wystarczający należyta higiena miejsc pracy, zaprowiantowanie pracowników w wodę, środki żywnościowe, opał i sprzęt kuchenny, oraz została przewidziana w razie potrzeby odzież i mieszkanie;
- 2) że zostały poczynione właściwe kroki dla zapewnienia środków utrzymania rodzinie pracownika, w szczególności przez przesyłanie jej części zarobku w sposób pewny, za zgodą lub na prośbę pracownika;

- 3) że podróże pracowników na miejsce pracy i z powrotem będą zapewnione przez administrację, na jej odpowiedzialność i na jej koszt i że administracja ułatwi te podróże używając w najszerszej mierze wszelkich rozporządzalnych środków transportowych;
- 4) że w razie choroby lub wypadku pracownika, powodujących na określony czas jego niezdolności do pracy, repatriacja pracownika odbędzie się na koszt administracji;
- 5) że każdy pracownik, który po upływie okresu swej pracy przymusowej lub obowiązkowej pragnąłby pozostać na miejscu jako pracownik wolny, będzie mógł to uczynić, nie tracąc przez okres dwuletni swych praw do bezpłatnej repatriacji.

Artykuł 18

1. Praca przymusowa lub obowiązkowa w celu transportu osób lub towarów, na przykład do noszenia lub przewożenia łądzią, powinna być zniesiona w możliwie najszybszym terminie, a do czasu tego zniesienia właściwe władze powinny wydać rozporządzenia ustalające w szczególności:
 - a) obowiązek stosowania tej pracy wyłącznie dla ułatwienia przenoszenia się urzędników administracji przy spełnianiu czynności lub transportu materiału administracji lub w razie absolutnie nieuniknionej konieczności transportu innych osób niż urzędnicy;
 - b) zobowiązanie się do używania do takich transportów wyłącznie ludzi uznanych za zdolnych fizycznie do tej pracy przez uprzednie badanie lekarskie we wszystkich wypadkach, gdy takie badanie jest możliwe; w wypadkach gdy to nie będzie możliwe, osoba zatrudniająca takich pracowników powinna się upewnić, pod własną odpowiedzialnością, że zatrudnieni pracownicy mają wymaganą sprawność fizyczną i nie cierpią na zaraźliwą chorobę;
 - c) maksymalny ciężar, który mają nieść pracownicy;
 - d) maksymalny dystans, jaki będą musieli przebyć ci pracownicy z miejsca ich zamieszkania;
 - e) maksymalną liczbę dni w miesiącu lub w ciągu jakiegokolwiek okresu, podczas których ci pracownicy będą mogli być zwerbowani, z włączeniem do tej liczby dni drogi powrotnej;
 - f) osoby, które są uprawnione do stosowania tej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz zakres, w jakim mają się prawo do niej uciekać.
2. Przy ustalaniu maksymalnych wymiarów, o których mowa pod c), d), e) poprzedniego ustępu, właściwe władze powinny uwzględniać różne czynniki, w szczególności zdolność fizyczną ludności, która ma być zwerbowana, charakter drogi, którą będzie ona musiała przebyć, jak również warunki klimatyczne.
3. Właściwe władze powinny ponadto zastosować odpowiednie środki, aby codzienna normalna droga tragarzy nie przekraczała odległości odpowiadającej przeciętnemu trwaniu ośmiogodzinnej dniówki, przy czym dla jej ustalenia powinno się uwzględnić nie tylko noszony ciężar i odległość do przebycia, ale również stan drogi, porę roku i wszelkie inne czynniki, które powinny być uwzględnione; gdyby zachodziła potrzeba nałożenia na tragarzy dodatkowych godzin marszu, powinny one być uwzględniane według stawek wyższych od normalnych.

Artykuł 19

1. Właściwe władze powinny zezwolić na stosowanie obowiązkowych upraw jedynie w celu zapobieżenia klęsce głodu lub braku produktów żywnościowych i to zawsze z zastrzeżeniem, że artykuły żywnościowe lub produkty tak otrzymane pozostaną własnością jednostek lub społeczności, która je wyprodukowała.
2. W wypadkach gdy produkcja zorganizowana jest zgodnie z prawem i zwyczajem na podstawie pracy wspólnoty i gdy produkty lub zyski ze sprzedaży tych produktów pozostają własnością ogółu, niniejszy artykuł nie będzie mógł pociągnąć za sobą zniesienia dla członków społeczności obowiązku wywiązywania się z pracy tak nałożonej.

Artykuł 20

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

Artykuł 21

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

Artykuł 22

Sprawozdania roczne, jakie Członkowie ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązują się składać Międzynarodowemu Biuru Pracy, zgodnie z postanowieniami art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, o środkach przez nich zastosowanych dla wykonania postanowień niniejszej Konwencji, powinny zawierać możliwie kompletne informacje w odniesieniu do każdego wchodzącego w grę obszaru, co do zakresu, w jakim zastosowano na tym obszarze pracę przymusową lub obowiązkową, jak też co do punktów następujących: cele, dla jakich tę pracę wykonywano; stopa chorobowości i śmiertelności; czas pracy; metody wypłaty płac i stawki płac oraz wszelkie inne potrzebne informacje.

Artykuł 23

1. Dla wykonania postanowień niniejszej Konwencji właściwe władze powinny wydać specjalną szczegółową reglamentację o stosowaniu pracy przymusowej lub obowiązkowej.
2. Reglamentacja ta powinna zawierać, między innymi, przepisy zezwalające każdej osobie podlegającej pracy przymusowej lub obowiązkowej na składanie władzom wszelkich reklamacji dotyczących jej warunków pracy i dających gwarancję, że reklamacje te zostaną rozpatrzone i wzięte pod uwagę.

Artykuł 24

We wszystkich przypadkach powinny być zastosowane odpowiednie środki dla zapewnienia ścisłego wykonywania przepisów dotyczących stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej, a to w drodze bądź rozciągnięcia na tę pracę uprawnień wszelkiego już istniejącego organu inspekcji dla nadzorowania pracy wolnej, bądź wszelkiego innego

odpowiedniego systemu. Należy również przedsięwziąć środki, aby te przepisy były podawane do wiadomości osób podlegających pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Artykuł 25

Fakt nieprzerwanego wymuszania pracy przymusowej lub obowiązkowej będzie podlegał sankcjom karnym, a każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję będzie obowiązany do upewnienia się, że sankcje nakładane ustawowo są rzeczywiście skuteczne i ściśle stosowane.

Artykuł 26

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się do stosowania jej do obszarów podległych jego suwerenności, jurysdykcji, ochronie, zwierzchnictwu, opiece lub władzy, w granicach, w jakich ma prawo podejmować zobowiązania dotyczące wewnętrznej kompetencji. Jednakże, jeżeli ten Członek pragnie korzystać z postanowień art. 35 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, powinien dołączyć do swej ratyfikacji deklarację informującą:
 - 1) o obszarach, na których zamierza stosować w całości postanowienia niniejszej Konwencji;
 - 2) o obszarach, na których zamierza stosować postanowienia niniejszej Konwencji ze zmianami i na czym te zmiany polegają;
 - 3) o obszarach, co do których zastrzega sobie decyzję na później.
2. Wymieniona deklaracja będzie uważana za część składową ratyfikacji i będzie pociągała identyczne z nią skutki. Każdy Członek, który złoży taką deklarację, będzie miał możliwość odwołania w drodze nowej deklaracji całości lub części zastrzeżeń zgłoszonych w swej poprzedniej deklaracji zgodnie z postanowieniami ustępów 2 i 3.

* * *

*Artykuł 27: Ratyfikacje: standardowe postanowienia końcowe.*²

*Artykuł 28: Wejście w życie: standardowe postanowienia końcowe.*³

*Artykuł 29: Informowanie Członków o ratyfikacjach: standardowe postanowienia końcowe.*⁴

Artykuł 30: Wypowiedzenie: postanowienie to różni się od standardowego postanowienia końcowego⁵ przez zastąpienie w ust. 2 wyrażenia „dziesięć lat” wyrażeniem „pięć lat”, tak więc po obowiązywaniu Konwencji przez dziesięć lat jest ona otwarta do wypowiedzenia w pięcioletnich odstępach czasu.

*Artykuł 31: Badanie potrzeby rewizji: standardowe postanowienia końcowe.*⁶

*Artykuł 32: Skutek zrewidowania Konwencji: standardowe postanowienia końcowe.*⁷

² Patrz Załącznik

³ Patrz Załącznik

⁴ Patrz Załącznik

⁵ Patrz Załącznik

⁶ Patrz Załącznik

⁷ Patrz Załącznik

*Artykuł 33: Teksty autentyczne: standardowe postanowienia końcowe.*⁸

⁸ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 87

dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych⁹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do San Francisco przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 17 czerwca 1948 r. na trzydziestej pierwszej sesji;

postanowiwszy przyjąć w formie konwencji różne wnioski dotyczące wolności związkowej i ochrony praw związkowych, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji;

biorąc pod uwagę, że wstęp do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy wymienia "uznanie zasady wolności związkowej" jako jeden ze środków mogących polepszyć położenie pracowników i zapewnić pokój;

biorąc pod uwagę, że Deklaracja Filadelfijska stwierdziła ponownie, że "wolność wypowiedzenia się i stowarzyszeń jest niezbędnym warunkiem utrzymania postępu";

biorąc pod uwagę, że Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła na swej trzydziestej sesji jednomyślnie zasady, które powinny być podstawą regulacji międzynarodowej;

biorąc pod uwagę, że Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych na drugiej sesji potwierdziło te zasady i wezwało Międzynarodową Organizację Pracy do kontynuowania wysiłków w celu umożliwienia przyjęcia jednej lub więcej konwencji międzynarodowych;

przyjmuje dnia dziewiątego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego ósmego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.

CZĘŚĆ I

WOLNOŚĆ ZWIĄZKOWA

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego jest w mocy niniejsza Konwencja, zobowiązuje się stosować następujące postanowienia.

Artykuł 2

Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów.

Artykuł 3

1. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania.

⁹ Data wejścia w życie: 4 lipca 1950 r.

2. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem.

Artykuł 4

Organizacje pracowników i pracodawców nie mogą być rozwiązywane lub zawieszane w drodze administracyjnej.

Artykuł 5

Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo do tworzenia federacji i konfederacji, jak też przystępowania do nich, a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 6

Postanowienia artykułów 2, 3 i 4 stosują się do federacji i konfederacji organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 7

Uzyskanie osobowości prawnej przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ich federacje i konfederacje nie może być uzależnione od warunków takich, które by ograniczały stosowanie postanowień artykułów 2, 3 i 4.

Artykuł 8

1. W wykonywaniu uprawnień, które przyznaje im niniejsza Konwencja, pracownicy, pracodawcy i ich odnośne organizacje powinni, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych.
2. Ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w niniejszej Konwencji ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje.

Artykuł 9

1. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji.
2. Zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 19 ust. 8 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikacja niniejszej Konwencji przez któregokolwiek Członka nie będzie uważana za naruszenie jakiegokolwiek istniejącego prawa, orzeczenia, zwyczaju lub układu, które przyznają członkom sił zbrojnych i policji gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji.

Artykuł 10

W niniejszej Konwencji określenie "organizacja" oznacza każdą organizację pracowników lub pracodawców, mającą na celu popieranie i ochronę interesów pracowników lub pracodawców.

CZEŚĆ II
OCHRONA PRAW ZWIĄZKOWYCH

Artykuł 11

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla którego Konwencja niniejsza jest w mocy, zobowiązuje się zastosować wszelkie konieczne i właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych.

* * *

CZEŚĆ III
POSTANOWIENIA RÓŻNE

Artykuły 12 i 13: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych.

CZEŚĆ IV
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuły 14-21: Standardowe postanowienia końcowe.¹⁰

¹⁰ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 98

dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych¹¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 8 czerwca 1949 r. na trzydziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

przyjmuje dnia pierwszego lipca tysiąc dziewięćset czterdziestego dziewiątego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r.:

Artykuł 1

1. Pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy.
2. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu:
 - a) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego,
 - b) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

Artykuł 2

1. Organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.
2. Będą w szczególności uznane za akty ingerencji w rozumieniu niniejszego artykułu środki zmierzające do spowodowania utworzenia organizacji pracowników, które by były opanowane przez pracodawcę lub przez organizację pracodawców, albo do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców.

Artykuł 3

W razie potrzeby należy utworzyć instytucje odpowiadające warunkom krajowym dla zapewnienia poszanowania prawa organizowania się określonego w poprzednich artykułach.

¹¹ Data wejścia w życie: 18 lipca 1951 r.

Artykuł 4

W razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym do zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy.

Artykuł 5

1. Ustawodawstwo krajowe określi, w jakim zakresie gwarancje przewidziane przez niniejszą Konwencję stosować się będą do sił zbrojnych i do policji.
2. Zgodnie z zasadami przewidzianymi w ust. 8 art. 19 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikacja tej Konwencji przez Członka nie może być uważana za naruszenie jakiegokolwiek ustawy, jakiegokolwiek orzeczenia, zwyczaju czy układu, które już istnieją, a które udzielają członkom sił zbrojnych lub policji gwarancji przewidzianych w niniejszej Konwencji.

Artykuł 6

Niniejsza Konwencja nie dotyczy urzędników państwowych i nie będzie mogła w żaden sposób być interpretowana jako naruszająca ich prawa lub statut.

* * *

Artykuły 7, 8 i 11-16: Standardowe postanowienia końcowe.¹²

Artykuły 9 i 10: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych.

¹² Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 100

dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości¹³

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1951 r. na trzydziestej czwartej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące zasady jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, która to sprawa stanowi siódmy punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te przyjmą formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego dziewiątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego pierwszego roku następującą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca równości wynagrodzenia, z 1951 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) wyraz "wynagrodzenie" oznacza płacę lub uposażenie zwykłe, podstawowe lub minimalne, i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika;
- b) wyrażenie "jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości" stosuje się do stawek wynagrodzenia, ustalonych bez dyskryminacji opartej na płci.

Artykuł 2

1. Każdy Członek powinien popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod, ustalanie stawek wynagrodzenia i jeśli jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości.
2. Zasada ta będzie mogła być stosowana za pomocą:
 - a) bądź ustawodawstwa krajowego,
 - b) bądź wszelkiego systemu ustalania wynagrodzenia określonego lub uznanego przez ustawodawstwo,
 - c) bądź układów zbiorowych zawartych pomiędzy pracodawcami a pracownikami,
 - d) bądź przez połączenie tych różnych sposobów.

¹³ Data wejścia w życie: 23 maja 1953 r.

Artykuł 3

1. Jeżeli będzie to ułatwiało stosowanie niniejszej Konwencji, należy podjąć środki dla zachęcania do obiektywnej oceny zajęć na zasadzie pracy, jaka ma być wykonana.
2. Metody stosowane do takiej oceny będą mogły stać się przedmiotem decyzji bądź właściwych władz, gdy będzie chodziło o ustalenie stawek wynagrodzenia, bądź stron układu, jeżeli stawki wynagrodzenia są ustalane na mocy układów zbiorowych przez strony biorące w nich udział.
3. Nie należy uważać za sprzeczne z zasadą jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracownikom różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac.

Artykuł 4

Każdy Członek będzie współpracował w odpowiedni sposób z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu nadania skuteczności postanowieniom niniejszej Konwencji.

* * *

*Artykuł 5, 6 i 9-14: Standardowe postanowienia końcowe.*¹⁴

Artykuły 7 i 8: Deklaracje stosowania do terytoriów niemetropolitalnych.

¹⁴ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 105
dotycząca zniesienia pracy przymusowej¹⁵

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 5 czerwca 1957 r. na czterdziestej sesji;

po rozważeniu sprawy pracy przymusowej, stanowiącej czwarty punkt porządku dziennego sesji,

po zapoznaniu się z postanowieniami Konwencji dotyczącej pracy przymusowej przyjętej w 1930 r.,

zważywszy, że Konwencja z 1926 r. w sprawie niewolnictwa stanowi, iż należy zastosować potrzebne środki, aby praca przymusowa lub obowiązkowa nie doprowadziła do warunków zbliżonych do niewolnictwa oraz że dodatkowa Konwencja z 1956 r. w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa dąży do całkowitego zniesienia służebności za długi i poddaństwa,

zważywszy, że Konwencja dotycząca ochrony płacy z 1949 r. stwierdza, iż zarobki powinny być wypłacane w regularnych odstępach czasu i zabrania takich sposobów wypłaty, które pozbawiają pracownika istotnej możliwości porzucenia pracy,

postanowiwszy przyjąć inne wnioski zmierzające do zniesienia pewnych form pracy przymusowej lub obowiązkowej, które stanowią pogwałcenie praw człowieka określonych w Karcie Narodów Zjednoczonych i proklamowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

postanowiwszy, że wnioski te ujęte będą w międzynarodowej konwencji,

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego siódmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.:

Artykuł 1

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, zobowiązuje się znieść pracę przymusową lub obowiązkową i nie korzystać z niej pod jakąkolwiek postacią:

- a) jako środka nacisku lub wychowania politycznego albo jako sankcji w stosunku do osób mających lub wypowiadających pewne poglądy polityczne albo manifestujących opozycję ideologiczną wobec ustalonego ustroju politycznego, społecznego lub gospodarczego;
- b) jako metody mobilizowania albo wykorzystania siły roboczej dla celów rozwoju gospodarczego;
- c) jako środka dyscypliny pracy;
- d) jako kary za udział w strajkach;

¹⁵ Data wejścia w życie: 17 stycznia 1959 r.

e) jako środka dyskryminacji rasowej, społecznej, narodowej albo religijnej.

Artykuł 2

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikujący niniejszą Konwencję, zobowiązuje się zastosować skuteczne środki w celu natychmiastowego i całkowitego zniesienia pracy przymusowej lub obowiązkowej określonej w art. 1 niniejszej Konwencji.

* * *

*Artykuły 3-10: Standardowe postanowienia końcowe.*¹⁶

¹⁶ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 111

dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu¹⁷

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1958 r. na czterdziestej drugiej sesji,

postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

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

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

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

przyjmuje dnia dwudziestego piątego czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku poniższą Konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu), z 1958r.:

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej konwencji określenie "dyskryminacja" oznacza:
 - a) wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu;
 - b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.
2. Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację.
3. Dla celów niniejszej Konwencji wyrazy "zatrudnienie" i "zawód" obejmują dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy.

¹⁷ Data wejścia w życie: 15 czerwca 1960 r.

Artykuł 2

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania, metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie.

Artykuł 3

Każdy Członek, dla którego niniejsza Konwencja jest w mocy, winien metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju:

- a) dążyć do pozyskania współpracy organizacji pracodawców i pracowników i innych właściwych instytucji w celu popierania przyjęcia i stosowania tej polityki;
- b) wydawać ustawy i popierać programy wychowawcze, mające na celu zapewnienie tego przyjęcia i stosowania;
- c) uchylić wszelkie przepisy prawne i zmienić wszelkie postanowienia lub praktyki administracyjne sprzeczne z tą polityką;
- d) prowadzić tę politykę w odniesieniu do zajęć podlegających bezpośredniej kontroli jakiejś władzy krajowej;
- e) zapewnić stosowanie tej polityki w działalności urzędów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy, podlegających kontroli jakiejś władzy krajowej;
- f) wskazywać w rocznych sprawozdaniach o stosowaniu Konwencji, jakie zastosowano środki zgodnie z tą polityką i jakie uzyskano wyniki.

Artykuł 4

Nie są uważane za dyskryminację wszelkie środki dotyczące osoby, która indywidualnie stanie się przedmiotem uzasadnionego podejrzenia, że oddaje się działalności szkodliwej dla bezpieczeństwa państwa lub co do której ustalono, że faktycznie oddaje się tej działalności, jeżeli osobie tej przysługuje prawo odwołania się do właściwej instancji, ustalonej zgodnie z praktyką krajową.

Artykuł 5

1. Specjalne środki ochrony lub pomocy przewidziane w innych konwencjach lub zaleceniach przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy nie są uważane za dyskryminację.
2. Każdy Członek może, po porozumieniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, określić jako nie stanowiące dyskryminacji wszelkie inne specjalne środki, zastosowane dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest powszechnie uznana za potrzebną ze względów takich, jak płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne albo poziom społeczny lub kulturalny.

Artykuł 6

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję zobowiązuje się do stosowania jej na obszarach niemetalitalnych, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

* * *

*Artykuły 7-14: Standardowe postanowienia końcowe.*¹⁸

¹⁸ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 138

dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia¹⁹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 6 czerwca 1973 r. na pięćdziesiątej ósmej sesji,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

biorąc po uwagę postanowienia Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.,

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

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

przyjmuje dnia dwudziestego szóstego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego trzeciego roku niniejszą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca najniższego wieku, z 1973 r.

Artykuł 1

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

Artykuł 2

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, określi w oświadczeniu załączonym do swojej ratyfikacji, najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy na swym terytorium i w środkach transportu zarejestrowanych na jego terytorium; z zastrzeżeniem postanowień artykułów 4 do 8 niniejszej Konwencji żadna osoba mająca

¹⁹ Data wejścia w życie: 19 czerwca 1976 r.

wiek niższy od tego najniższego wieku nie będzie dopuszczona do zatrudnienia lub pracy w jakimkolwiek zawodzie.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może następnie zawiadomić Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, składając nowe oświadczenia, że podnosi najniższy wiek podany uprzednio.
3. Najniższy wiek określony zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż 15 lat.
4. Niezależnie od postanowień ust. 3 niniejszego artykułu każdy Członek, którego gospodarka i system szkolny nie są rozwinięte w dostatecznym stopniu, może po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, określić dla początkowego etapu jako najniższy wiek 14 lat.
5. Każdy Członek, który zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu określi jako najniższy wiek 14 lat, powinien w sprawozdaniach, które zobowiązany jest przedstawiać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, stwierdzić:
 - a) czy istnieje nadal powód do takiej decyzji,
 - b) czy zrzeka się korzystania z ust. 4 niniejszego artykułu, począwszy od określonej daty.

Artykuł 3

1. Najniższy wiek dopuszczenia do wszelkiego rodzaju zatrudnienia lub pracy, które ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, mogą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych, nie powinien być niższy niż 18 lat.
2. Przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu rodzaje zatrudnienia lub pracy zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwe władze po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, jeżeli takie istnieją.
3. Niezależnie od postanowień ust. 1 niniejszego artykułu ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze mogą po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców lub pracowników, jeżeli takie istnieją, zezwolić na zatrudnienie lub pracę młodocianych, począwszy od lat 16, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i moralność będą w pełni chronione i że otrzymają oni w danej dziedzinie działalności odpowiednie wykształcenie specjalistyczne albo przeszkolenie zawodowe.

Artykuł 4

1. W razie potrzeby właściwe władze mogą po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, nie stosować niniejszej Konwencji do określonych rodzajów zatrudnienia lub pracy, jeżeli stosowanie do nich tej Konwencji mogłoby spowodować specjalne i poważne trudności w realizacji.

2. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, w swym pierwszym sprawozdaniu o stosowaniu Konwencji, które zobowiązany jest przedstawiać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wymieni, z podaniem motywów, które rodzaje zatrudnienia mogłyby zostać wyłączone zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, a w następnych sprawozdaniach przedstawi stan swego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych wyłączonych rodzajów, jak również poda, w jakim zakresie Konwencja została do nich zastosowana lub w jaki sposób proponuje się ją zastosować do tych rodzajów zatrudnienia.
3. Niniejszy artykuł nie upoważnia do wyłączenia ze stosowania niniejszej Konwencji wymienionych w art. 3 rodzajów zatrudnienia lub pracy.

Artykuł 5

1. Każdy Członek, którego gospodarka i system administracyjny nie są rozwinięte w dostatecznym stopniu, może po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, ograniczyć w pierwszym etapie zakres stosowania niniejszej Konwencji.
2. Każdy Członek korzystający z postanowień ust. 1 niniejszego artykułu, wymieni w oświadczeniu załączonym do swojej ratyfikacji dziedziny działalności gospodarczej lub rodzaje przedsiębiorstw, do których będą stosowane postanowienia niniejszej Konwencji.
3. Zakres stosowania niniejszej Konwencji będzie obejmował co najmniej: przemysły wydobywcze, przemysły przetwórcze, budownictwo i roboty publiczne; elektryczność; gaz i wodę; służbę sanitarną; transport; magazyny i komunikację; plantacje i inne przedsiębiorstwa rolne, produkujące głównie w celach handlowych, z wyłączeniem przedsiębiorstw małych lub pracujących na zasadach rodzinnych, produkujących dla rynku lokalnego i nie zatrudniających w sposób regularny płatnych robotników.
4. Każdy Członek, który ograniczył zakres stosowania Konwencji zgodnie z niniejszym artykułem:
 - a) przedstawi w sprawozdaniach, które zobowiązany jest składać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ogólną sytuację w zakresie zatrudnienia lub pracy młodocianych i dzieci w wyłączonych ze stosowania niniejszej Konwencji dziedzinach działalności, jak również jakikolwiek postęp dokonany w kierunku szerszego zastosowania postanowień Konwencji;
 - b) w każdym czasie może rozszerzyć zakres stosowania Konwencji, składając oświadczenie Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.

Artykuł 6

Niniejszej Konwencji nie stosuje się do pracy dzieci lub młodocianych wykonywanej w instytucjach powszechnego nauczania, w szkołach zawodowych i technicznych lub w innych instytucjach szkolenia zawodowego ani do pracy wykonywanej przez osoby mające co najmniej 14 lat w przedsiębiorstwach, jeżeli praca ta jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwe władze, po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, gdy takie istnieją, i jeżeli stanowi ona integralną część:

- a) kształcenia lub szkolenia zawodowego, za które odpowiedzialność ponosi przede wszystkim szkoła lub instytucja szkolenia zawodowego; albo
- b) programu szkolenia zawodowego zatwierdzonego przez właściwe władze i realizowanego głównie lub całkowicie w przedsiębiorstwie; lub
- c) programu poradnictwa, mającego na celu ułatwienie wyboru zawodu lub rodzaju szkolenia zawodowego.

Artykuł 7

1. Ustawodawstwo krajowe może zezwolić na zatrudnienie przy lżejszych pracach osób w wieku od 13 do 15 lat lub na wykonywanie przez te osoby takich prac, z zastrzeżeniem, że:
 - a) nie będą one narażone na zagrożenie zdrowia lub ich rozwoju,
 - b) prace te ze względu na swój charakter nie przeszkodzą w obowiązkach szkolnych tych osób lub w udziale w programach szkoleniowych lub szkolenia zawodowego zatwierdzonych przez właściwe władze ani też w możliwości korzystania przez nie z otrzymanego przeszkolenia.
2. Ustawodawstwo krajowe może, z zastrzeżeniem warunków przewidzianych w lit. a) i b) ust. 1, zezwolić również na zatrudnienie lub pracę osób w wieku poniżej 15 lat, które nie dopełniły jeszcze obowiązku szkolnego.
3. Właściwe władze ustalą dziedziny działalności, w których zatrudnienie lub praca mogą być dozwolone zgodnie z ustępami 1 i 2 niniejszego artykułu, oraz ustalą okres ich trwania w godzinach i warunki wykonywania omawianego zatrudnienia lub pracy.
4. Niezależnie od postanowień ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu Członek, który skorzystał z postanowień art. 2 ust. 4, może, jeżeli uzna to za bardziej korzystne, zastąpić wiek 13 i 15 lat wiekiem 12 i 14 lat, w ust. 1, oraz wiek 15 lat wiekiem 14 lat w ust. 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 8

1. Po przeprowadzeniu konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeżeli takie istnieją, właściwe władze mogą na podstawie zezwoleń udzielanych w indywidualnych wypadkach zezwolić na zniesienie zakazu zatrudnienia lub pracy przewidzianego w art. 2 Konwencji w takich wypadkach, jak udział w działalności artystycznej.
2. Zezwolenia te określą w godzinach czas trwania dozwolonego zatrudnienia lub pracy oraz warunki ich wykonywania.

Artykuł 9

1. Właściwe władze podejmą wszelkie niezbędne środki, w tym również odpowiednie sankcje, celem zapewnienia skutecznej realizacji postanowień niniejszej Konwencji.

2. Ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze wyznaczają osoby odpowiedzialne za poszanowanie postanowień wykonawczych Konwencji.
3. Ustawodawstwo krajowe lub właściwe władze ustalają, jakie rejestry lub inna dokumentacja powinny być utrzymywane i przechowywane do dyspozycji przez pracodawcę; rejestry te lub dokumentacja powinny zawierać nazwisko, wiek lub datę urodzenia, w miarę możliwości należycie poświadczone, dotyczące osób zatrudnionych przez pracodawcę lub pracujących dla niego, a których wiek wynosi poniżej 18 lat.

Artykuł 10

1. Niniejsza Konwencja stanowi rewizję na warunkach określonych w niniejszym artykule Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. i Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.
2. Wejście w życie niniejszej Konwencji nie wyklucza dalszych ratyfikacji Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowanej), z 1936 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r. i Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r.
3. Nie będą dopuszczone dalsze ratyfikacje Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., jeżeli państwa-strony tych Konwencji wyrażą na to zgodę bądź przez ratyfikowanie niniejszej Konwencji, bądź przez oświadczenie złożone Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.
4. Z wejściem w życie niniejszej Konwencji:
 - a) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji i określi, zgodnie z art. 2 tej Konwencji, jako najniższy wiek co najmniej 15 lat, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej (zrewidowanej), z 1937 r.;

- b) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla zajęć nieprzemysłowych w myśl tej Konwencji, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej wieku dopuszczenia dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych, z 1932 r.;
- c) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla zajęć nieprzemysłowych w myśl tej Konwencji i określi zgodnie z art. 2 niniejszej Konwencji, jako najniższy wiek co najmniej 15 lat, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w zawodach nieprzemysłowych (zrewidowanej), z 1937 r.;
- d) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowanej), z 1936 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla pracy na morzu i albo określi zgodnie z art. 2 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej 15 lat, albo stwierdzi, że art. 3 niniejszej Konwencji stosuje się do pracy na morzu, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy na morzu (zrewidowanej), z 1936 r.;
- e) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r., przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji dla rybołówstwa morskiego i albo określi zgodnie z art. 3 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej 15 lat, albo stwierdzi, że art. 3 niniejszej Konwencji stosuje się do rybołówstwa morskiego, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy w rybołówstwie, z 1959 r.;
- f) jeżeli Członek - strona Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach, z 1965 r. przyjmie zobowiązania wynikające z niniejszej Konwencji i albo określi zgodnie z art. 2 niniejszej Konwencji jako najniższy wiek co najmniej taki sam, jaki zadeklarował w wykonaniu Konwencji z 1965 r., albo stwierdzi, że taki wiek zgodnie z art. 3 stosuje się do prac pod ziemią, fakt ten z mocy samego prawa spowoduje natychmiastowe wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania do pracy pod ziemią w kopalniach z 1965 r.

5. Z wejściem w życie niniejszej Konwencji:

- a) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, z 1919 r., zgodnie z jej art. 12;
- b) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji dla rolnictwa spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej wieku dopuszczania dzieci do pracy w rolnictwie, z 1921 r., zgodnie z jej art. 9;
- c) przyjęcie zobowiązań wynikających z niniejszej Konwencji dla pracy na morzu spowoduje wypowiedzenie Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania

dzieci do pracy w marynarce, z 1920 r., zgodnie z jej art. 10, oraz Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach, z 1921 r., zgodnie z jej art. 12.

* * *

*Artykuły 11-18: Standardowe postanowienia końcowe.*²⁰

²⁰ Patrz Załącznik

KONWENCJA NR 182

dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* Tłumaczenie nieoficjalne

Artykuł 1

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

Artykuł 2

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

Artykuł 3

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

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

Artykuł 4

1. Rodzaje pracy, o której mowa w Artykule 3d) będą określone w ustawodawstwie krajowym lub przepisach albo przez właściwą władzę, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, z uwzględnieniem stosownych standardów międzynarodowych, w szczególności ustępu 3 i 4 Zalecenia dotyczącego najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.
2. Właściwa władza, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, określi gdzie występują rodzaje pracy w ten sposób zdefiniowane.
3. Lista rodzajów pracy określonych zgodnie z ustępem 1 niniejszego Artykułu będzie okresowo badana i rewidowana, jeżeli to niezbędne, po konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

Artykuł 5

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

Artykuł 6

1. Każdy Członek opracuje i będzie realizował programy działania na rzecz eliminowania, jako priorytet, najgorszych form pracy dzieci.
2. Takie programy działania będą opracowane i realizowane w konsultacji ze stosownymi instytucjami rządowymi oraz organizacjami pracodawców i pracowników, z uwzględnieniem poglądów innych zainteresowanych grup, jeżeli to właściwe.

Artykuł 7

1. Każdy Członek podejmie wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skutecznej realizacji i wprowadzania w życie postanowień nadających skutek niniejszej Konwencji, 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 powszechne nauczanie.

* * *

*Rozdziały 9-16: Standardowe postanowienia końcowe.*²¹

²¹ Patrz Załącznik

Załącznik

STANDARDOWE POSTANOWIENIA KOŃCOWE DOTYCZĄCE KONWENCJI

1. Ratyfikacja

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

2. Wejście w życie

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.
2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji zgłoszonej przez dwóch Członków.
3. Następnie Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

3. Wypowiedzenie

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat początkowego wejścia jej w życie aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabiera mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.
2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego, okresu wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzysta z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany Konwencją na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego okresu dziesięcioletniego z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

4. Informowanie Członków o ratyfikacjach

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy informuje wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu każdej ratyfikacji i każdego aktu wypowiedzenia, o którym został poinformowany przez Członków Organizacji.
2. Informując Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

5. Powiadomienie Organizacji Narodów Zjednoczonych

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

Uwaga: Postanowienie to nie występuje w Konwencjach Nr 1-67.

6. Badanie potrzeby rewizji

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

Uwaga: Pierwotnie w Konwencjach Nr 1-98 postanowienie to przewidywało przedstawienie przez Radę Administracyjną sprawozdań co dziesięć lat po wejściu w życie. Postanowienie to zostało zastąpione w tych konwencjach przez tekst obecnie obowiązujący zgodnie z Konwencją Nr 116, dotyczącą zmiany postanowień końcowych, z 1961 r.

7. Skutek zrewidowania Konwencji

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji i jeżeli nowa konwencja nie stanowi inaczej:
 - a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia art. 11, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;
 - b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.
2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

8. Teksty autentyczne

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Uwaga: W Konwencjach Nr 1-67 postanowienie to brzmi: Obydwa teksty niniejszej Konwencji, francuski i angielski, są autentyczne.