



PODSTAWOWE  
INFORMACJE O MOP

MIĘDZY NARODOWE  
STANDARDY PRACY

POLSKA W MOP

PARTNERZY DIALOGU  
SPOŁECZNEGO

Wydarzenia

- 31.05.2012  
Republika Palau 185.  
Krajem Członkowskim  
MOP
- 28.05.2012  
Guy Ryder 10.  
Dyrektorem Generalnym  
MBP w Genewie
- 25.05.2012  
Sudan Południowy 184.  
Krajem Członkowskim  
MOP
- 15.05.2009  
Malediwy 183. Krajem  
Członkowskim MOP
- 17.11.2008  
Ambasador Juan Somavia  
po raz trzeci Dyrektorem  
Generalnym MBP

Więcej...

## TRÓJSTRONNA DEKLARACJA DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WI I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Międzynarodowe Biuro Pracy  
Genewa  
(c)

S P I S T R E

- **Wstęp**
- **Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęta (Genewa, listopad 1977 rok), poprawiona podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000)**
- **Załącznik: Wykaz międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, o których mowa w Trójsł Społecznej, przyjętej przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204. sesji (Genewa, listopad 1977 rok)**
- **Dodatek I do Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki : podczas 238. sesji (Genewa, listopad 1987 rok), poprawionej podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000)**
- **Dodatek II do Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki podczas 277. sesji (Genewa, marzec 2000)**
- **Procedura rozpatrywania sporów wynikających ze stosowania Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczącej postanowień, przyjęta przez Radę Administracyjną podczas 232. sesji (Genewa, marzec 1986 rok).**

### WSTĘP

Działalność przedsiębiorstw wielonarodowych w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych wywołała ożywioną dyskusję, w celu uregulowania prowadzenia tych przedsiębiorstw i zdefiniowania zasad ich stosunków z krajami goszczącymi, głównie Trzeciej znajdowały się zagadnienia dotyczące pracy i polityki społecznej. Poszukiwania Międzynarodowej Organizacji Pracy międzynarodowo Radę Administracyjną MBP Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (De

Zasady ustanowione w tym uniwersalnym dokumencie stanowią wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych, rządów i warunki pracy i życia oraz stosunki zawodowe. Jego postanowienia są wzmocnione niektórymi międzynarodowymi konwencjami stosować w możliwie największym stopniu. Przyjęcie Deklaracji MOP dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Dzia celów MOP i konsekwentnie Deklaracja MNE bierze pod uwagę cele postawione przez Deklarację z 1998 r.

Dzisiaj, wydatna rola przedsiębiorstw wielonarodowych w procesie społecznej i ekonomicznej globalizacji widoczna jest w stu Ponadto, gdy wysiłki zmierzające do przyciągnięcia i zwiększenia bezpośrednich inwestycji zagranicznych nabierają rozpędu i Deklaracji jako wytycznych w celu zwiększenia pozytywnych wyników działalności przedsiębiorstw wielonarodowych w zakresie pr

Prowadzone są okresowe przeglądy w celu kontrolowania zakresu stosowania Deklaracji MNE przez rządy, organizac otrzymanych odpowiedzi i ich analiza są przedkładane do dyskusji Radzie Administracyjnej MBP. Dokumenty te, zarówno jak społecznej są dostępne w internecie na stronie <http://www.ilo.org>.

W przypadku braku porozumienia w sprawie stosowania Deklaracji, strony, stosując procedurę postępowania ustanowio znaczenia jej postanowień. Tekst tej procedury jest załączony do wiadomości. Międzynarodowe Biuro Pracy służy pomocą i porad

Niniejszy dokument stanowi wytyczne w zakresie polityki społecznej we wrażliwym i wysoce złożonym obszarze działalo stworzenia bardziej sprzyjającego klimatu dla wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

## MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA

### TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW

przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.), poprawiona p

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy,

przypominając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy zajmuje się od wielu lat pewnymi problemami społecznymi związanymi zwracając w szczególności uwagę, iż różne Komitety Przemysłowe, Konferencje Regio-nalne oraz Międzynarodowa Konferencja odpowiednich działań dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;

będąc poinformowana o działalności innych organów międzynarodowych, w szczególności Komisji Narodów Zjednoczonych (OECD);

uważając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy, z jej wyjątkową trójstronną strukturą, kompetencją i długotrwałym doświadczeniem w kierunkowaniu rządów, organizacji pracowników i pracodawców oraz samych przedsiębiorstw wielonarodowych;

przypominając, iż zwołała ona w 1972 roku Trójstronne Spotkanie Ekspertów w zakresie Stosunków między Przedsiębiorstwami Międzynarodowej Organizacji Pracy, a w 1976 roku zwołała Trójstronne Spotkanie Doradcze w zakresie Stosunków między MOP i wskazania działania MBP w zakresie pracy i spraw społecznych;

mając na uwadze rozważania podczas Światowej Konferencji Zatrudnienia;

postanowiliśmy następnie utworzyć trójstronną grupę w celu opracowania Projektu Trójstronnej Deklaracji Zasad obejmującej aspekty działalności przedsiębiorstw wielonarodowych, uwzględniając tworzenie miejsc pracy w krajach rozwijających się i mający rok;

postanowiliśmy również ponownie zwołać Trójstronne Spotkanie Doradcze w celu rozpatrzenia Projektu Deklaracji Zasad, op

po rozpatrzeniu Raportu oraz Projektu Deklaracji Zasad przedłożonych jej przez ponownie zwołane Trójstronne Spotkanie D

niniejszym zatwierdza następującą Deklarację, która otrzyma nazwę Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Pracy Międzynarodowego Biura Pracy i zwraca się do rządów państw członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zainteresowanych or ich terytoriach o przestrzeganie zawartych w niej zasad.

1. **\*\***/Przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywają ważną rolę w gospodarce większości krajów oraz w międzynarodowych st pracownikami oraz ich odpowiednich organizacji. Przedsiębiorstwa te mogą poprzez międzynarodowe inwestycje bezpo wymierne korzyści, przyczyniając się do skutecznego wykorzystania kapitału, technologii i siły roboczej. W ramach dobrobytu gospodarczego i społecznego; poprawy poziomu życia i zaspokajania podstawowych potrzeb; do tworzenia pości człowieka, w tym prawa do wolności związkowej na całym świecie. Z drugiej strony, kroki podejmowane przez przedsiębiorstwa prowadzić do nadużywania koncentracji potęgi gospodarczej i konfliktów z celami polityki krajowej oraz z interesami prac ich różnorodnych struktur, działalności i polityki, wywołują, czasami niepokój zarówno w krajach macierzystych jak i w krajach
2. Niniejsza Trójstronna Deklaracja Zasad ma na celu zachęcanie przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu w rozwiązywanie trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań, mając na uwadze rezolucje Narodów Zjednoczonych
3. Cel ten będzie popierany przez odpowiednie ustawodawstwo, politykę, środki i działania podjęte przez rządy oraz przez ws
4. Zasady określone w niniejszej Deklaracji są adresowane do rządów, organizacji pracodawców i pracowników w krajach n
5. Zasady te mają na celu skierowanie rządów, organizacji pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstw wielonarodow włączając działania oparte na zasadach ustanowionych w Konstytucji oraz odpowiednich konwencjach i zaleceniach Międz
6. Aby niniejsza Deklaracja mogła spełnić swój cel, nie jest konieczna dokładna definicja prawna przedsiębiorstw wielonarodow Przedsiębiorstwa wielonarodowe obejmują przedsiębiorstwa, niezależnie od tego czy są one własnością publiczną, mi udogodnienia -poza krajem, który jest ich siedzibą. Stopień autonomii jednostek w ramach przedsiębiorstw wielonarodow między tymi jednostkami i dziedzinami ich działalności oraz ze względu na dużą różnorodność form własności, rozmiar, ch "przedsiębiorstwo wielonarodowe" jest używany w niniejszej Deklaracji dla oznaczenia różnych jednostek (spółki handl podziałem między nimi odpowiedzialności, w oczekiwaniu, że będą one współpracować i pomagać sobie wzajemnie, o ile to
7. Niniejsza Deklaracja określa zasady w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia, warunków pracy i życia, a także stosunków za pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstw wielonarodowych; jej postanowienia nie ograniczają zobowiązań w wpływają na te zobowiązania w inny sposób.

### POLITYKA OGÓLNA

8. Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne Prawa Państw, przestrzegając odpowiednie normy międzynarodowe. Powinny one respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz związane także Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady zgodnie, z którymi wolność słowa i zrzeszania się s

9. Umówione przyjęte, zgodnie z zasadami zawartymi w przytoczonych zobowiązaniach międzynarodowych.
10. Rządy, które jeszcze nie ratyfikowały Konwencji Nr 87, 98, 111, 122, 138 i 182 są przynaglone do uczynienia tego, a krajową, zasad zawartych w tych Konwencjach i Zaleceniach Nr 111, 119 i 122, 146 i 190.<sup>1/</sup> Bez uszczerbku dla zo krajach, w których Konwencje i Zalecenia wymienione w tym paragrafie nie są wypełniane, wszystkie strony winny odno Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których one strukturą kraju, w którym one działają. W tym celu, powinny być prowadzone konsultacje między przedsiębiorstwami w pracodawców i pracowników.
11. Zasady ustanowione w niniejszej Deklaracji nie mają na celu wprowadzania czy też zachowania nierówności traktowania praktyki dla wszystkich. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe, zawsze, gdy zasady niniejszej Deklaracji mają zastosowanie, a w szczególności, co do ich polityki społecznej.
12. Rządy krajów macierzystych powinny popierać zasady dobrej praktyki społecznej, zgodnie z niniejszą Deklaracją Zasad, a także odpowiednie normy międzynarodowe. Rządy, zarówno krajów goszczących jak i macierzystych powinny być prz jednej lub drugiej strony.

## ZATRUDNIENIE

### Popieranie zatrudnienia

13. W celu pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę określić i stosować, jako główny cel, aktywną politykę, zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wy Jest to szczególnie ważne w przypadku rządów kraju goszczącego w rozwijających się rejonach świata, gdzie problemy będą ogólnie wniosk przyjęte przez Trójstronną Światową Konferencję w sprawie Zatrudnienia, Podziału Dochodu i Postępu Spok
14. Ustępy 13 i 14 powyżej ustalają zakres, w jakim powinna być zwrócona należąca uwaga, na wpływ przedsiębiorstw wielonar
15. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, zwłaszcza, gdy działają w krajach rozwijających się, powinny dążyć do zwiększenia możliwości
16. Przed rozpoczęciem działalności, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to możliwe, konsultować się z
17. Przed rozpoczęciem działalności, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to możliwe, konsultować się z
18. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dawać pierwszeństwo zatrudnieniu, rozwojowi, awansowaniu i doskonaleniu zaw
19. W przypadku inwestowania w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny brać pod uwagę znaczenie
20. W kontekście rozwijającej się gospodarki światowej, w celu popierania zatrudnienia w krajach rozwijających się, prz przedsiębiorstwami krajowymi umowy o produkcję części lub urządzeń, używać surowców lokalnych oraz stopniowo wykorzystywać takich porozumień w celu uniknięcia odpowiedzialności wypływającej z zasad niniejszej Deklaracji.

### Równość szans i traktowania

21. Wszystkie rządy powinny prowadzić politykę zmierzającą, do popierania równości szans i traktowania w zatrudnieniu w celu
22. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny kierować się tą ogólną zasadą w swojej działalności, bez uszczerbku dla środków
23. Rządy nie powinny nigdy wymagać od przedsiębiorstw wielonarodowych stosowania dyskryminacji z powodów wymienionych

### Bezpieczeństwo zatrudnienia

24. Rządy powinny uważnie badać wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie w różnych sektorach przemysłu. R
25. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, na równi z przedsiębiorstwami krajowymi, powinny, poprzez aktywne planowanie siły rol
26. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z połączenia przedsiębiorstw, przejęcia lub przeniesienia produkcji
27. Należy unikać arbitralnych zwolnień.<sup>5/</sup>
28. Rządy powinny, we współpracy z przedsiębiorstwami wielonarodowymi, a także krajowymi, zabezpieczyć w takiej lub innej

## SZKOLENIE

29. Rządy, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, powinny rozwijać krajową politykę szkolenia i porad
30. W swojej działalności przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zapewnić odpowiednie szkolenie swoim pracownikom w
31. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, działające w krajach rozwijających się, powinny uczestniczyć, na równi z przedsiębiorst
32. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, we współpracy z rządami i w zakresie zgodnym z potrzebami efektywnej dzia

## WARUNKI PRACY I

### Place, świadczenia i warunki pracy

33. Place, świadczenia i warunki pracy oferowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny być dla pracowników n
34. Jeżeli przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie mogą nie istnieć porównywalni prac
35. Rządy, w szczególności w krajach rozwijających się, powinny dążyć do podjęcia odpowiednich środków dla zapewnienia g

### Minimalny wiek zatrudnienia

36. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, tak jak i przedsiębiorstwa krajowe winny respektować minimalny wiek przy przyjęciu do j

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

37. Rządy powinny zapewnić, by zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe zabezpieczyły swoim pracownik
38. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachowywać najwyższe normy bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z wymog
39. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny uczestniczyć w pracach międzynarodowych organizacji, zajmujących się przypo
40. Zgodnie z praktyką krajową, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni współpracować z właściwymi władzami w z

## STOSUNKI ZAWO

41. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny przestrzegać norm w zakresie stosunków zawodowych, nie mniej korzystnych niż

### Wolność związkowa i prawo organizowania się

42. Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, a także ci, którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwa
43. Organizacje reprezentujące przedsiębiorstwo wielonarodowe lub zatrudnionych przez nie pracowników powinny korzysta
44. Tam, gdzie jest to właściwe w lokalnych warunkach, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny udzielać swojego poparcia r
45. Wzywa się rządy, które tego jeszcze nie czynią, do stosowania zasad zawartych w artykule 5 Konwencji Nr 87, mając na
46. Jeżeli rządy krajów goszczących stwarzają szczególne zachęty, aby przyciągnąć inwestycje zagraniczne, zachęty te nie p
47. Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych nie wolno przeszkadzać w spotkaniach z organ
48. Rządy nie mogą ograniczać prawa przyjazdu przedstawicielom organizacji pracodawców i pracowników, przybyszającym

#### Rokowania zbiorowe

49. Pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwa wielonarodowe powinni mieć prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką k zbiorowych.
50. Należy podjąć, tam gdzie jest to konieczne, środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcenia i popieracodawcami i organizacjami pracodawców, a organizacjami pracowników, w celu uregulowania warunków zatrudnienia w 51. Przedsiębiorstwa wielonarodowe jak również przedsiębiorstwa krajowe powinny zapewnić przedstawicielom pracowników zbiorowych. **16/**
52. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny umożliwić należycie upoważnionym przedstawicielom pracowników zatrudn przedstawicielami kierownictwa, którzy są, upoważnieni do podejmowania decyzji w sprawach stanowiących przedmiot rok 53. W ramach rokowań prowadzonych w dobrej wierze z przedstawicielami pracowników w sprawie warunków zatrudnienia, wielonarodowe nie powinny uciekać się do groźby skorzystania z możliwości przeniesienia z danego kraju, części lub ca realizacji prawa organizowania się; nie powinny również przemieszczać pracowników z filii w innym kraju w celu podważa pracowników prawa do organizowania się.
54. Układy zbiorowe powinny zawierać postanowienia dotyczące rozwiązywania sporów wynikających na tle ich interpretacji i st 55. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dostarczyć przedstawicielom pracowników informacji niezbędnych dla znacząc ustawodawstwem i praktyką, powinny również dostarczyć informacji umożliwiających im uzyskanie prawdziwego i rzetelnę 56. Rządy powinny dostarczyć przedstawicielom organizacji pracowników na ich życzenie, gdy pozwala na to ustawodawstwo i pomoże określić obiektywne kryteria w procesie rokowań zbiorowych. W tym kontekście, zarówno przedsiębiorstwa wielo informacje w sprawie ich działalności.

#### Konsultacje

57. W przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak również w przedsiębiorstwach krajowych, systemy ustanowione w drodze powinny przewidywać, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, regularne konsultacje we wzajemnie interesujący

#### Rozpatrywanie skarg

58. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i krajowe, powinny szanować prawo zatrudnianych przez nie pracowników d pracownik, który, działając indywidualnie lub wspólnie z innymi pracownikami, uważa, że ma podstawy do skargi, powinien by skarga jego została rozpatrzona zgodnie z odpowiednią procedurą. **19/** Jest to szczególnie ważne, gdy przedsiębiorst Organizaacji Pracy dotyczące wolności związkowej, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz pracy przymusowej.

#### Rozwiązywanie sporów zbiorowych

59. Zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe powinny, wraz z przedstawicielami i organizacjami zatrudnian; właściwego do warunków krajowych, który mógłby przewidywać stosowanie dobrowolnego arbitrażu w celu pomocy zapob dobrowolnej ugody powinien obejmować równą reprezentację pracodawców i pracowników. **21/**

### ZAŁĄCZNIK

#### WYKAZ MIĘDZYNARODOWYCH KONWENCJI I ZALECEŃ DOTYCZĄCYCH PRACY, DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOW

(przyjętej przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w czasie 204. Sesji (Genewa, list

##### 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 pracę jednakowej wartości, z 1951 r.
- Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r. Nr 110 dotycząca warunków pracy pracowników plantacji, z 1958
- Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958r. Nr 115 dotycząca ochrony pracow
- Nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.
- Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r.
- Nr 130 dotycząca pomocy leczniczej 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 139 dotycząca zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze, z 1' z 1975 r.
- Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowej eliminacji najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

##### Zalecenia

- Nr 35 dotyczące pracy przymusowej (przymusu pośredniego), z 1930 r
- Nr 69 dotyczące pomocy leczniczej, z 1944 r.
- Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet, za pracę 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.
- Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy, z 1962 r.
- Nr 118 dotyczące zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.
- Nr 119 dotyczące rozwiązywania 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 pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.
- Nr 144 dotyczące ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem, z 1971 r.
- Nr 147 dotyczące zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórczej z 19
- Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.
- Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowej likwidacji najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

### DODATEK I

#### Lista Konwencji i Zaleceń MOP przyjętych od 1977 roku zawierających postanowienia dotyczące Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Poli

(przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 238. sesji (Genewa, listopad 198 listopad 2000))

Pewne międzynarodowe konwencje i zalecenia w dziedzinie pracy zawierające postanowienia dotyczące Deklaracji są pov postanowień Deklaracji, do których się odnoszą. Powinny one być uważane jako nawiązanie do odpowiednich dokumentów przyjt które pomogły w formułowaniu postanowień Deklaracji.

Od momentu przyjęcia Deklaracji przez Radę Administracyjną w dniu 16 listopada 1977 roku, Międzynarodowa Konfere konwencji i zaleceń przyjętych od 1977 roku ( włączając te, które zostały przyjęte w czerwcu 1977 r.), zawierających postanow Deklaracji w czasie jej przyjęcia, nowe przypisy nie mają wpływu na znaczenie Deklaracji.

Zgodnie z dobrowolnym charakterem Deklaracji MNE wszystkie jej postanowienia czy to pochodzące z Konwencji i Zalece Konwencjach, które są wiążące dla Krajów członkowskich, które je ratyfikowały.

- Nr 156 dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w środowisku pracy, spowodowanymi zanieczyszc

- 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 pracujących mężczyzn i kobiet, mających obowiązki rodzinne, z 1981 r. ... 21  
 Nr 166 dotyczące rozwiązywania 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 służb medycyny pracy, z 1985 r. ... 37  
 Nr 172 dotyczące bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu, z 1986 r. ... 37  
 Nr 175 dotyczące bezpieczeństwa pracy w budownictwie, z 1988 r. ... 37  
 Nr 176 dotyczące promocji zatrudnienia i ochrony przeciw bezrobociu, 1988 ... 13  
 Nr 177 dotyczące bezpieczeństwa przy stosowaniu chemikaliów w pracy, 1990 ... 37  
 Nr 180 dotyczące ochrony roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności ich pracodawców, 1992 ... 28  
 Nr 181 dotyczące zapobiegania katastrofom przemysłowym, 1993 ... 37  
 Nr 182 dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w kopalniach, 1995 ... 37

## DODATEK II

Przyjęty przez Radę Administracyjną MBP podczas 277.

Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła w czerwcu 1998 roku Deklarację MOP dotyczącą podstawowych zasad i praw w i stosowania podstawowych zasad i praw w pracy, a mianowicie: (a) wolności związkowej i efektywnego wykorzystania prawa do skutecznej eliminacji pracy dzieci; i (d) eliminacji dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy. Deklaracja MOP dotycząca podstawowych wielonarodowych do jej stosowania może zapewnić istotną część w osiągnięciu jej celów. W tym kontekście interpretacja i stoso pod uwagę cele Deklaracji MOP dotyczących Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. To odniesienie w żadnym stopniu nie wpływa r Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej.

## PROCEDURA ROZPATRYWANIA SPORÓW WYNIKAJĄCYCH ZE STOSOWANIA TRÓJST WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ W DRODZIE

(przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na

- Celem procedury jest interpretacja postanowień Deklaracji, gdy jest to potrzebne dla rozwiązania nieporozumienia na tle ic
- Procedura nie powinna w żaden sposób zbiegać się lub być sprzeczna z istniejącymi procedurami krajowymi lub Międzynar a. ustawodawstwa i praktyki krajowej, b. międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących 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 w dotyczących pracy powinny być rozpatrywane przy zastosowaniu różnych procedur przewidzianych w artykułach 19, 22, 2 nieformalną, interpretację oraz, że sprawy dotyczące wolności związkowej powinny być rozpatrywane przy użyciu specjaln
- Międzynarodowe Biuro Pracy, po otrzymaniu wniosku o interpretację Deklaracji potwierdza jego odbiór i przedkłada go funl Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Biuro informuje rząd oraz zainteresowane centralne organizacje pracodawców zgodnie z paragrafem 5b i c.
- Funkcjonariusze Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych podejmą jednomyślnie decyzję, po konsultacji w i porozumienia, wniosek zostanie skierowany do całego Komitetu, który podejmie decyzję w tej sprawie.
- Wnioski o interpretację mogą być kierowane do Biura: a. z reguły przez rząd państwa członkowskiego działający z własnej inicjatywy lub na wniosek krajowej organizacji pra b. przez krajową organizację pracodawców lub pracowników, reprezentatywną, na szczeblu krajowym lub sektorowy r pośrednictwem centralnych organizacji w danym kraju, c. przez międzynarodową organizację pracodawców lub pracowników w imieniu reprezentatywnej organizacji krajowej.
- W przypadku ustępu 5 b i c można zgłaszać wnioski, jeśli można wykazać, że: a. dany rząd odmówił przedłożenia wniosku do Biura, b. minęły trzy miesiące od czasu wystąpienia organizacji do rządu, bez wyrażenia przez rząd swojego zamiaru.
- Jeśli wniosek jest przyjmowalny, Biuro przygotowuje projekt odpowiedzi w konsultacji z funkcjonariuszami Komitetu do spraw włączając źródła rządowe, pracodawców i związków w danym kraju. Funkcjonariusze mogą zwrócić się do Biura o wskazani
- Projekt odpowiedzi na wniosek, który jest do przyjmowalny, zostanie rozpatrzony i zaakceptowany przez Komitet do spr za potwierdzenia.
- Odpowiedź, po jej zatwierdzeniu przez Radę Administracyjną, zostanie przekazana zainteresowanym stronom i opublikowa

### Przypisy:

<sup>1</sup>Deklaracja jest dostępna w wielu innych językach. W sprawie bliższych informacji należy kontaktować się z Działem Wydawnictw mail:multi@ilo.org

<sup>2</sup>Biuletyn Urzędowy, Genewa, MOP, 1978 r.. Tom LXI, seria A, Nr I, strony 49 - 56.

<sup>3</sup>Paragrafy 1-7, 8, 10, 25, 26 oraz 52 (dawniej 51) były przedmiotem interpretacji według Procedury rozstrzygnięcia sporów dotyc Polityki Społecznej. Treść interpretacji jest dostępna na zamówienie w Bureau of Multinational Enterprise Activities, ILO, 4, route des M

<sup>4</sup>Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania ze dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.; Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r. K zakazu i natychmiastowej eliminacji najgorszych form pracy dzieci; Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.; Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r. . Zalecenie Nr 146 dotyczące minimalnego najgorszych form pracy dzieci.

<sup>2</sup>Konwencja Nr 122 i Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.

<sup>3</sup>Międzynarodowa Organizacja Pracy, Światowa Konferencja Zatrudnienia, Genewa, 4-17 czerwca 1976

<sup>4</sup>Konwencja Nr 111 i Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.; Konwer kobiet, za pracę jednakowej wartości, z 1951 r.

<sup>5</sup>Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.

<sup>6</sup>Tamże

<sup>7</sup>Konwencja Nr 142 i Zalecenie Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

<sup>8</sup>Zalecenie Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy, z 1962.

<sup>9</sup>Konwencja Nr 110 i Zalecenie Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji, z 1958 r.; Zalecenie Nr 115 dotyczące mi r..Konwencja Nr 130 i Zalecenie Nr 134 dotyczące pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.

<sup>10</sup>Konwencja Nr 138, art.1; Konwencja Nr 182, art.1.

<sup>11</sup>Wykaz konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, o których mowa, znajduje się w "Katalogu Publikacji MBP dostępcy www.ilo.org\_public/english/protection/safework/publicat/index.htm

<sup>12</sup>Konwencja Nr 87, artykuł 2.

<sup>13</sup>Konwencja Nr 98, artykuł 1.1

<sup>14</sup>Konwencja Nr 98, artykuł 2.1

<sup>15</sup>Konwencja Nr 98, artykuł 4.

<sup>16</sup>Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ulgowań, z 1971 r.

<sup>17</sup>Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r

<sup>18</sup>Zalecenia Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, z 1952 przedsiębiorstwie, z 1967 r

<sup>19</sup>Zalecenie Nr 130 dotyczące rozpatrywania skarg w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

<sup>20</sup>Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r.; Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przyz 1930r.

<sup>21</sup>Zalecenie Nr 92 dotyczące Dobrowolnej Ugody i Arbitrażu, z 1951 r.

<sup>\*\*\*</sup>Kopie międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji MNE są dostępne ni na stronie internetowej www.ilo.org.

<sup>\*\*\*\*</sup>Biuletyn Urzędowy, Genewa, MOP, 1986 r.. Tom LXIX, seria A; Nr 3, strony 196 - 197 (zastępując część IV Procedur przyjętych 1981 r. Tom LXIV, seria A, Nr I, strony 89 - 90.

(c) Wydanie pierwsze polskie :

**MOP**

Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczący  
Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej,  
Genewa, Międzynarodowe Biuro Pracy, 1992

ISBN 92-2-808480-4

Wydana również w języku angielskim Tr  
Declaration of Principles concerning Multinatio  
Enterprises and Social Policy (ISBN 92-2-10711  
Genewa, 1991; oraz w języku francuskim: Dec  
principes tripartite sur les entreprises multinati  
politique sociale (ISBN 92-2-207--100-X), Gen  
oraz w języku hiszpańskim: Declaración tripar  
principios sobre las empresas multinacionales  
social (ISBN 92-2--307100-3), Genewa, 1991<sup>1)</sup>

Oznaczenia stosowane w publikacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które są zgodne z praktyką stosowaną przez Narody jakiegokolwiek opinii przez Międzynarodowe Biuro Pracy w zakresie statusu prawnego którejkolwiek kraju, obszaru lub terytorium studiach i innych tekstach spoczywa wyłącznie na ich autorach i ich publikacja nie oznacza aprobaty Międzynarodowego Biura Pracy dla Odniesienia do nazw firm i produktów handlowych a także technologii nie oznaczają poparcia Międzynarodowego Biura Pracy, a brak o Publikacje MOP są do nabycia w głównych księgarniach lub biurach terenowych MBP w wielu krajach lub bezpośrednio w Dziale Wydawania nowych publikacji są dostępne bezpłatnie pod powyższym adresem.

**Pliki do pobrania:**

Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej: [pdf], [rtf]



W przypadku problemów z odczytaniem dokumentów w formacie **[pdf]** radzimy zainstalować program Adobe Acrobat Reader.

