

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Międzynarodowe Biuro Pracy
Genewa

(c)

SPIS TRESCI:

- WSTĘP
- Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204. sesji (Genewa, listopad 1977 rok), poprawiona podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000)
- Załącznik: Wykaz międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętej przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204. sesji (Genewa, listopad 1977 rok), poprawionej podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000)
- Dodatek I do Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy 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 Społecznej, przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 277. sesji (Genewa, marzec 2000)
- Procedura rozpatrywania sporów wynikających ze stosowania Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczącej Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej w drodze interpretacji jej 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 wyniku której podjęto działania zmierzające do opracowania międzynarodowych dokumentów w celu uregulowania prowadzenia tych przedsiębiorstw i zdefiniowania zasad ich stosunków z krajami goszczącymi, głównie Trzeciego Świata. Wśród problemów, które spowodowała działalność przedsiębiorstw wielonarodowych znajdowały się zagadnienia dotyczące pracy i polityki społecznej. Poszukiwania Międzynarodowej Organizacji Pracy międzynarodowych wytycznych w zakresie jej kompetencji doprowadziły w roku 1977 do przyjęcia przez Radę Administracyjną MBP Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (Deklaracja MNE).

Zasady ustanowione w tym uniwersalnym dokumencie stanowią wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych, rządów oraz organizacji pracodawców i pracowników w takich dziedzinach jak zatrudnienie, szkolenie, warunki pracy i życia oraz stosunki zawodowe. Jego postanowienia są wzmocnione niektórymi międzynarodowymi konwencjami i zaleceniami dotyczącymi pracy, które partnerzy społeczni zobowiązani są mieć na uwadze i stosować w możliwie największym stopniu. Przyjęcie Deklaracji MOP dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Działań Uzupełniających w 1998 roku podkreśliło znaczenie podstawowych Konwencji dla realizacji 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 stosowaniu zasad Deklaracji MNE jako aktualna i niezbędna, tak jak to było czasie jej uchwalania. Ponadto, gdy wysiłki zmierzające do przyciągnięcia i zwiększenia bezpośrednich inwestycji zagranicznych nabierają rozpędu w wielu częściach świata, zainteresowane strony mają nowe możliwości wykorzystania zasad Deklaracji jako wytycznych w celu zwiększenia pozytywnych wyników działalności przedsiębiorstw wielonarodowych w zakresie pracy i polityki społecznej.

Prowadzone są okresowe przeglądy w celu kontrolowania zakresu stosowania Deklaracji MNE przez rządy, organizacje pracodawców i pracowników oraz przedsiębiorstwa wielonarodowe. Zbiorcze zestawienie otrzymanych odpowiedzi i ich analiza są przedkładane do dyskusji Radzie Administracyjnej MBP. Dokumenty te, zarówno jak i inne informacje i publikacje naukowe dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej są dostępne w internecie na stronie <http://www.ilo.org>.

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

Niniejszy dokument stanowi wytyczne w zakresie polityki społecznej we wrażliwym i wysoce złożonym obszarze działalności. Stosowanie się do Deklaracji MNE przez wszystkich, krórch ona dotyczy przyczyni się do stworzenia bardziej sprzyjającego klimatu dla wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

TRÓJSTRONNA DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204 sesji (Genewa, listopad 1977 r.),
poprawiona podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000)^{*2/}

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy,

przypominając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy zajmuje się od wielu lat pewnymi problemami społecznymi związanymi z działalnością przedsiębiorstw wielonarodowych;

zwracając w szczególności uwagę, iż różne Komitety Przemysłowe, Konferencje Regionalne oraz Międzynarodowa Konferencja Pracy zwracały się, od połowy lat sześćdziesiątych, do Rady Administracyjnej o podjęcie odpowiednich działań dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;

będąc poinformowaną o działalności innych organów międzynarodowych, w szczególności Komisji Narodów Zjednoczonych do spraw Korporacji Ponadnarodowych oraz Organizacji ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD);

uważając, że Międzynarodowa Organizacja Pracy, z jej wyjątkową trójstronną strukturą, kompetencją i długotrwałym doświadczeniem w dziedzinie społecznej, powinna spełniać główną rolę w opracowaniu zasad dla ukierunkowania rządów, organizacji pracowników i pracodawców oraz samych przedsiębiorstw wielonarodowych;

przypominając, iż zwołała ona w 1972 roku Trójstronne Spotkanie Ekspertów w zakresie Stosunków między Przedsiębiorstwami Wielonarodowymi i Polityką Społeczną, które zaleciło opracowanie programu badań i studiów Międzynarodowej Organizacji Pracy, a w 1976 roku zwołała Trójstronne Spotkanie Doradcze w zakresie Stosunków między Przedsiębiorstwami Wielonarodowymi i Polityką Społeczną w celu przeglądu programu badań MOP i wskazania działania MBP w zakresie pracy i spraw społecznych;

mając na uwadze rozważania podczas Światowej Konferencji Zatrudnienia;

postanowiwszy następnie utworzyć trójstronną grupę w celu opracowania Projektu Trójstronnej Deklaracji Zasad obejmującej wszystkie sfery zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące społecznych aspektów działalności przedsiębiorstw wielonarodowych, uwzględniając tworzenie miejsc pracy w krajach

rozwijających się i mając cały czas na uwadze zalecenia Trójstronnego Spotkania Doradczego, które odbyło się w 1976 roku;

postanowiwszy również ponownie zwołać Trójstronne Spotkanie Doradcze w celu rozpatrzenia Projektu Deklaracji Zasad, opracowanego przez trójstronną grupę;

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

niniejszym zatwierdza następującą Deklarację, która otrzyma nazwę Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, przyjętą przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zwraca się do rządów państw członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, zainteresowanych organizacji pracodawców i pracowników oraz do przedsiębiorstw wielonarodowych działających na ich terytoriach o przestrzeganie zawartych w niej zasad.

1. ^{**/}Przedsiębiorstwa wielonarodowe odgrywają ważną rolę w gospodarce większości krajów oraz w międzynarodowych stosunkach gospodarczych. Wzbudza to rosnące zainteresowanie rządów, a także pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji. Przedsiębiorstwa te mogą poprzez międzynarodowe inwestycje bezpośrednie i inne środki przynosić zarówno krajowi macierzystemu jak i krajowi je goszczącemu wymierne korzyści, przyczyniając się do skuteczniejszego wykorzystania kapitału, technologii i siły roboczej. W ramach określonej przez rządy polityki rozwoju, mogą one również wnieść ważny wkład do wzrostu dobrobytu gospodarczego i społecznego; poprawy poziomu życia i zaspokajania podstawowych potrzeb; do tworzenia pośrednio czy też bezpośrednio, możliwości zatrudnienia oraz do korzystania z podstawowych praw człowieka, w tym prawa do wolności związkowej na całym świecie. Z drugiej strony, kroki podejmowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe przy organizowaniu swej działalności poza strukturami krajowymi, mogą prowadzić do nadużywania koncentracji potęgi gospodarczej i konfliktów z celami polityki krajowej oraz z interesami pracowników. Ponadto, złożoność przedsiębiorstw wielonarodowych i trudność jasnego zrozumienia ich różnorodnych struktur, działalności i polityki, wywołują, czasami niepokój zarówno w krajach macierzystych jak i w krajach goszczących, bądź też w obydwu.
2. Niniejsza Trójstronna Deklaracja Zasad ma na celu zachęcanie przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu, jaki mogą, one wnieść do postępu gospodarczego i społecznego i do zmniejszania i rozwiązywania trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań, mając na uwadze rezolucje Narodów Zjednoczonych popierające Ustanowienie Nowego Międzynarodowego Ładu Gospodarczego.
3. Cel ten będzie popierany przez odpowiednie ustawodawstwo, politykę, środki i działania podjęte przez rządy oraz przez współpracę między rządami i organizacjami pracodawców i pracowników wszystkich krajów.

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

POLITYKA OGÓLNA

8. Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne prawa Państw, przestrzegać ustawodawstwo krajowe, zwracać należytą uwagę na miejscowe praktyki oraz respektować odpowiednie normy międzynarodowe. Powinny one respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz związane z nią Pakty Międzynarodowe przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, a także Konstytucję

- Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady zgodnie, z którymi wolność słowa i zrzeszania się są niezbędne dla długotrwałego postępu. Powinny one również dotrzymywać zobowiązań, które dobrowolnie przyjęły, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przyjętymi zobowiązaniami międzynarodowymi.
9. Rządy, które jeszcze nie ratyfikowały Konwencji Nr 87, 98, 111, 122, 138 i 182 są przynaglone do uczynienia tego, a w każdym razie do stosowania, w możliwie jak najszerszym zakresie, poprzez swoją politykę krajową, zasad zawartych w tych Konwencjach i Zaleceniach Nr 111, 119 i 122, 146 i 190.^{1/} Bez uszczerbku dla zobowiązań rządów w zakresie zapewnienia zgodności z Konwencjami, które one ratyfikowały, w krajach, w których Konwencje i Zalecenia wymienione w tym paragrafie nie są wypełniane, wszystkie strony winny odnosić się do nich przy prowadzeniu polityki społecznej.
 10. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których one działają. Ich działalność powinna być zgodna z priorytetami rozwoju i celami społecznymi oraz strukturą kraju, w którym one działają. W tym celu, powinny być prowadzone konsultacje między przedsiębiorstwami wielonarodowymi, rządem i gdzie jest to właściwe, krajowymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.
 11. Zasady ustanowione w niniejszej Deklaracji nie mają na celu wprowadzania czy też zachowania nierówności traktowania między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi. Odzwierciedlają one zasady dobrej praktyki dla wszystkich. Przedsiębiorstwa wielonarodowe i krajowe, zawsze, gdy zasady niniejszej Deklaracji mają zastosowanie do jednych i do drugich, powinny być przedmiotem tych samych oczekiwań, co do ich prowadzenia, a w szczególności, co do ich polityki społecznej.
 12. Rządy krajów macierzystych powinny popierać zasady dobrej praktyki społecznej, zgodnie z niniejszą Deklaracją Zasad, mając na uwadze ustawodawstwo i praktykę w dziedzinie pracy i społecznej kraju goszczącego, a także odpowiednie normy międzynarodowe. Rządy, zarówno krajów goszczących jak i macierzystych powinny być przygotowane do wzajemnych konsultacji, każdorazowo, gdy wynika taka potrzeba, z inicjatywy jednej lub drugiej strony.

ZATRUDNIENIE

Popieranie zatrudnienia

13. W celu pobudzenia wzrostu i rozwoju gospodarczego, podnoszenia poziomu życia, zaspokajania zapotrzebowania na siłę roboczą i rozwiązywania problemu bezrobocia oraz niepełnego zatrudnienia, rządy powinny określić i stosować, jako główny cel, aktywną politykę, zmierzającą do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia.^{2/}

14. Jest to szczególnie ważne w przypadku rządów kraju goszczącego w rozwijających się rejonach świata, gdzie problemy bezrobocia i niepełnego zatrudnienia są najpoważniejsze. W związku z tym, należy mieć na uwadze ogólne wnioski przyjęte przez Trójstronną Światową Konferencję w sprawie Zatrudnienia, Podziału Dochodu i Postępu Społecznego oraz Międzynarodowego Podziału Pracy (Genewa, czerwiec 1976 r.).^{3/}
15. Ustępy 13 i 14 powyżej ustalają zakres, w jakim powinna być zwrócona należna uwaga, na wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie, zarówno w krajach macierzystych jak i goszczących.
16. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, zwłaszcza, gdy działają w krajach rozwijających się, powinny dążyć do zwiększenia możliwości zatrudnienia i poprawy warunków zatrudnienia, biorąc pod uwagę politykę i cele rządów w dziedzinie zatrudnienia a także bezpieczeństwo zatrudnienia i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.
17. Przed rozpoczęciem działalności, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, gdziekolwiek jest to możliwe, konsultować się z właściwymi władzami oraz z krajowymi organizacjami pracodawców i pracowników w celu utrzymania swych planów dotyczących siły roboczej, jak tylko jest to wykonalne, w zgodności z krajową polityką rozwoju społecznego. Konsultacje te, tak jak w przypadku przedsiębiorstw krajowych, powinny być kontynuowane między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i wszystkimi zainteresowanymi stronami, włączając organizacje pracowników.
18. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny dawać pierwszeństwo zatrudnieniu, rozwojowi, awansowaniu i doskonaleniu zawodowemu obywateli kraju goszczącego na wszystkich szczeblach, we współpracy, jeżeli jest to właściwe, z przedstawicielami pracowników, przez nich zatrudnianych, lub ich organizacjami i z władzami rządowymi.
19. W przypadku inwestowania w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny brać pod uwagę znaczenie stosowania technologii, które wpływają bezpośrednio lub pośrednio na wzrost zatrudnienia. W stopniu, na jaki pozwalają charakter procesu i warunki przeważające w danym dziale gospodarki, powinny one dostosować technologie do potrzeb i specyfiki krajów goszczących. Powinny one także, gdzie jest to możliwe, brać udział w rozwoju odpowiednich technologii w krajach goszczących.
20. W kontekście rozwijającej się gospodarki światowej, w celu popierania zatrudnienia w krajach rozwijających się, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, tam gdzie jest to wykonalne, starać się zawierać z przedsiębiorstwami krajowymi umowy o produkcję części lub urządzeń, używać surowców lokalnych oraz stopniowo popierać przetwarzanie surowców na miejscu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe nie mogą wykorzystywać takich porozumień w celu uniknięcia odpowiedzialności 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 wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.^{4/}
22. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny kierować się tą ogólną zasadą w swojej działalności, bez uszczerbku dla środków przewidzianych w ustępie 18 lub dla polityki rządu zmierzającej do zmiany historycznych wzorów dyskryminacji i tym samym rozwijać równość szans i traktowania w zatrudnieniu. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny, w związku z tym, uznać kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz doświadczenie za podstawę rekrutacji, obsadzania stanowisk, szkolenia i doskonalenia zawodowego swojego personelu na wszystkich szczeblach.
23. Rządy nie powinny nigdy wymagać od przedsiębiorstw wielonarodowych stosowania dyskryminacji z powodów wymienionych w ustępie 21 ani ich do niej zachęcać. Zachęca się również rządy, tam gdzie jest to właściwe, do ciągłego poradnictwa w zakresie sposobów unikania takiej dyskryminacji w zatrudnieniu.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

24. Rządy powinny uważnie badać wpływ przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie w różnych sektorach przemysłu. Rządy wszystkich krajów, a także przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny podjąć odpowiednie środki, aby uporać się z wpływem działalności przedsiębiorstw wielonarodowych na zatrudnienie i rynek pracy.
25. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, na równi z przedsiębiorstwami krajowymi, powinny, poprzez aktywne planowanie siły roboczej, dążyć do zapewnienia stałego zatrudnienia swoim pracownikom i powinny przestrzegać swobodnie wynegocjowanych zobowiązań dotyczących stałości zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Zważywszy na elastyczność, jaką mogą mieć przedsiębiorstwa wielonarodowe, powinny one starać się przejąć wiodącą rolę w popieraniu bezpieczeństwa zatrudnienia, w szczególności w krajach, w których zaprzestanie działalności może uwydatnić długotrwałe bezrobocie.
26. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z połączenia przedsiębiorstw, przejęcia lub przeniesienia produkcji), które miałyby zasadniczy wpływ na zatrudnienie, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny z rozsądnym wyprzedzeniem zawiadomić o tych zmianach właściwe władze rządowe oraz przedstawicieli zatrudnianych przez nie pracowników i ich organizacje, aby umożliwić wspólne zbadanie ich następstw i zmniejszenie, w możliwie największym stopniu, ich niekorzystnych skutków. Jest to szczególnie ważne w

- przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, powodującego grupowe zwalnianie lub dymisje pracowników.
27. Należy unikać arbitralnych zwolnień.^{5/}
 28. Rządy powinny, we współpracy z przedsiębiorstwami wielonarodowymi, a także krajowymi, zabezpieczyć w takiej lub innej formie ochronę dochodu pracowników, których stosunek pracy został rozwiązany.^{6/}

SZKOLENIE

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

WARUNKI PRACY I ŻYCIA

Płace, świadczenia i warunki pracy

33. Płace, świadczenia i warunki pracy oferowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny być dla pracowników mniej korzystne od oferowanych przez porównywalnych pracodawców w danym kraju.
34. Jeżeli przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie mogą nie istnieć porównywalni pracodawcy powinny one zapewnić możliwie najlepsze płace, świadczenia i warunki pracy w ramach polityki rządowej.^{8/} Płace, świadczenia i warunki pracy powinny być proporcjonalne do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale co najmniej wystarczające dla zabezpieczenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin. Jeśli przedsiębiorstwa wielonarodowe zapewniają swoim pracownikom podstawowe ułatwienia takie jak: mieszkania, opieka lekarska czy żywność, ułatwienia te powinny być na dobrym poziomie.^{9/}
35. Rządy, w szczególności w krajach rozwijających się, powinny dążyć do podjęcia odpowiednich środków dla zapewnienia grupom o najniższych dochodach i obszarom najsłabiej rozwiniętym jak największych korzyści z działalności przedsiębiorstw wielonarodowych.

Minimalny wiek zatrudnienia

36. Przedsiębiorstwa wielonarodowe, tak jak i przedsiębiorstwa krajowe winny respektować minimalny wiek przy przyjęciu do pracy i zatrudnianiu, aby zapewnić efektywne zlikwidowanie pracy dzieci.^{10/}

Bezpieczeństwo i higiena pracy

37. Rządy powinny zapewnić, by zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe zabezpieczyły swoim pracownikom odpowiednie warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wzywa się rządy, które dotychczas nie ratyfikowały konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących: zabezpieczenia maszyn (Nr 119), ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym (Nr 115), ochrony przed niebezpieczeństwem zatrucia benzenem (Nr 136), zapobiegania i kontroli ryzyka zawodowego spowodowanego przez substancje i czynniki rakotwórcze (Nr 139), do stosowania, mimo wszystko, w możliwie największym stopniu, zasad zawartych w tych konwencjach i

- odpowiadających im zaleceniach (Nr Nr 118, 114, 144 i 147). Powinny być także brane pod uwagę Kodeksy praktyki i poradniki znajdujące się w aktualnym wykazie publikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.^{11/}
38. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachowywać najwyższe normy bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z wymogami krajowymi, mając na uwadze doświadczenie w tym zakresie zdobyte w ramach działalności całego przedsiębiorstwa, w tym wiedzę o szczególnych zagrożeniach. Powinny one również udostępniać przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie, a na życzenie, właściwym władzom oraz organizacjom pracowników i pracodawców we wszystkich krajach, w których działają, informacje o normach bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących ich lokalnej działalności, których przestrzegają w innych krajach. W szczególności powinny informować wszystkich zainteresowanych o wszelkich szczególnych zagrożeniach i odpowiadających im środkach ochronnych, pozostających w związku z nowymi produktami i procesami. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa te, podobnie jak porównywalne przedsiębiorstwa krajowe, będą odgrywać wiodącą rolę w badaniu przyczyn zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i w stosowaniu wynikających z tego usprawnień w ramach całego przedsiębiorstwa.
 39. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny uczestniczyć w pracach międzynarodowych organizacji, zajmujących się przygotowaniem i przyjmowaniem międzynarodowych norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
 40. Zgodnie z praktyką krajową, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni współpracować z właściwymi władzami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami, a także z utworzonymi organizacjami zajmującymi się bezpieczeństwem i higieną pracy. Tam gdzie jest to właściwe, sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być włączane do porozumień zawieranych z przedstawicielami pracowników i ich organizacjami.

STOSUNKI ZAWODOWE

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

Wolność związkowa i prawo organizowania się

42. Pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, a także ci, którzy są zatrudnieni przez przedsiębiorstwa krajowe powinni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mieć prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć

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

Rokowania zbiorowe

49. Pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwa wielonarodowe powinni mieć prawo, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, do uznania ich swobodnie wybranych reprezentatywnych organizacji dla celów rokowań zbiorowych.
50. Należy podjąć, tam gdzie jest to konieczne, środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcenia i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań między pracodawcami i organizacjami pracodawców, a organizacjami pracowników, w celu uregulowania warunków zatrudnienia w drodze układów zbiorowych.^{15/}

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

Konsultacje

57. W przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak również w przedsiębiorstwach krajowych, systemy ustanowione w drodze wzajemnego porozumienia między pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami powinny przewidywać, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, regularne konsultacje we wzajemnie interesujących sprawach. Konsultacje takie nie powinny zastępować rokowań zbiorowych.^{18/}

Rozpatrywanie skarg

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

Rozwiązywanie sporów zbiorowych

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

Genewa, 17 listopada 2000. r.

ZAŁĄCZNIK

WYKAZ MIĘDZYNARODOWYCH KONWENCJI I ZALECEŃ DOTYCZĄCYCH PRACY, O KTÓRYCH MOWA W TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ

(przyjętej przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w czasie 204. Sesji (Genewa, listopad 1977 r.)
i poprawionej w czasie 279. Sesji (Genewa, listopad 2000)) ^{***}

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 r.

Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r. Nr 115 dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, z 1960 r.

Nr 119 dotycząca zabezpieczenia maszyn, z 1963 r.

Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r.

Nr 130 dotycząca 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 1974 r. Nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, 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 rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.

Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.

Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

Nr 130 dotycząca 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 1974 r.

Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

Nr 190 dotyczące zakazu i matychmiastowej likwidacji najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

DODATEK I

Lista Konwencji i Zaleceń MOP przyjętych od 1977 roku zawierających postanowienia związane z Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej

(przyjęty przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 238. sesji (Genewa, listopad 1987 r.) poprawiony podczas 264. sesji (Geneva, listopad 1995) oraz 279. sesji (Geneva, listopad 2000))

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

Od momentu przyjęcia Deklaracji przez Radę Administracyjną w dniu 16 listopada 1977 roku, Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła nowe konwencje i zalecenia. Tekst powyżej jest efektem połączenia list konwencji i zaleceń przyjętych od 1977 roku (włączając te, które zostały przyjęte w czerwcu 1977 r.), zawierających postanowienia dotyczące Deklaracji i wykaz ten znajduje się poniżej. Podobnie jak przypisy zawarte w 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 Zaleceń MOP czy też z innych źródeł mają charakter zaleceń, z wyjątkiem oczywiście postanowień w Konwencjach, które są wiążące dla Krajów członkowskich, które je ratyfikowały.

Nr 156 dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w środowisku pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją, z 1977 r. ... 37

Nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych, z 1981 r. ... 52,55,56

Nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, z 1981 r. ... 37

Nr 165 dotyczące równości szans i traktowania pracujących mężczyzn i kobiet, mających obowiązki rodzinne, z 1981 r. ... 21

Nr 166 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1982 r. ... 9,26,27,28

Nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1984 r. ... 9,13

Nr 171 dotyczące 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. sesji (Genewa, marzec 2000)

Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła w czerwcu 1998 roku Deklarację MOP dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy. Przez jej przyjęcie Członkowie odnowili swoje zobowiązanie do respektowania, promocji i stosowania podstawowych zasad i praw w pracy, a mianowicie: (a) wolności związkowej i efektywnego wykorzystania prawa do negocjacji zbiorowych; (b) eliminacji wszystkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; (c) skutecznej eliminacji pracy dzieci; i (d) eliminacji dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy. Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy stosuje się do wszystkich Członków. Nie mniej wkład przedsiębiorstw wielonarodowych do jej stosowania może zapewnić istotną część w osiągnięciu jej celów. W tym kontekście interpretacja i stosowanie Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych winny brać pod uwagę cele Deklaracji MOP dotyczących Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. To odniesienie w żadnym stopniu nie wpływa na dobrowolny charakter lub znaczenie postanowień Trójstronnej Deklaracji

**PROCEDURA ROZPATRYWANIA SPORÓW WYNIKAJĄCYCH ZE
STOSOWANIA TRÓJSTRONNEJ DEKLARACJI ZASAD DOTYCZĄCYCH
PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH I POLITYKI SPOŁECZNEJ W
DRODZE INTERPRETACJI JEJ POSTANOWIEŃ**

(przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy na jej 232 sesji (Genewa, marzec 1986 r.))****/

1. Celem procedury jest interpretacja postanowień Deklaracji, gdy jest to potrzebne dla rozwiązania nieporozumienia na tle ich znaczenia, wynikłego z zaistniałej sytuacji między stronami, których Deklaracja dotyczy.
2. Procedura nie powinna w żaden sposób zbiegać się lub być sprzeczna z istniejącymi procedurami krajowymi lub Międzynarodowej Organizacji Pracy. Tak, więc, nie można się do niej odwoływać w stosunku do:
 - 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 właściwe mechanizmy krajowe; że sprawy dotyczące międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy powinny być rozpatrywane przy zastosowaniu różnych procedur przewidzianych w artykułach 19, 22, 24 i 26 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy lub w drodze wniosków rządu do Biura o nieformalną, interpretację oraz, że sprawy dotyczące wolności związkowej powinny być rozpatrywane przy użyciu specjalnych procedur MOP mających zastosowanie w tej dziedzinie.

3. Międzynarodowe Biuro Pracy, po otrzymaniu wniosku o interpretację Deklaracji potwierdza jego odbiór i przedkłada go funkcjonariuszom Komitetu do spraw

Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Biuro informuje rząd oraz zainteresowane centralne organizacje pracodawców i pracowników o każdym wniosku o interpretację, otrzymanym bezpośrednio od organizacji, zgodnie z paragrafem 5b i c.

4. Funkcjonariusze Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych podejmą jednomyślnie decyzję, po konsultacji w grupach, o tym, czy wniosek jest do przyjęcia zgodnie z procedurą. Jeżeli nie mogą osiągnąć porozumienia, wniosek zostanie skierowany do całego Komitetu, który podejmie decyzję w tej sprawie.
5. Wnioski o interpretację mogą być kierowane do Biura:
 - a. z reguły przez rząd państwa członkowskiego działający z własnej inicjatywy lub na wniosek krajowej organizacji pracodawców lub pracowników;
 - b. przez krajową organizację pracodawców lub pracowników, reprezentatywną, na szczeblu krajowym lub sektorowym, pod warunkami

- określonych w ustępie 6. Wniosek taki powinien być normalnie kierowany za pośrednictwem centralnych organizacji w danym kraju,
- c. przez międzynarodową organizację pracodawców lub pracowników w imieniu reprezentatywnej organizacji krajowej.
6. 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.
 7. Jeśli wniosek jest przyjmowalny, Biuro przygotowuje projekt odpowiedzi w konsultacji z funkcjonariuszami Komitetu do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Wykorzystane zostaną wszelkie właściwe źródła informacji, włączając źródła rządowe, pracodawców i związków w danym kraju. Funkcjonariusze mogą zwrócić się do Biura o wskazanie terminu, w jakim należy przesłać informację.
 8. Projekt odpowiedzi na wniosek, który jest do przyjmowalny, zostanie rozpatrzony i zaakceptowany przez Komitet do spraw Przedsiębiorstw Wielonarodowych przed jego przedłożeniem Radzie Administracyjnej w celu zatwierdzenia.
 9. Odpowiedź, po jej zatwierdzeniu przez Radę Administracyjną, zostanie przekazana zainteresowanym stronom i opublikowana w Biuletynie Urzędowym Międzynarodowego Biura Pracy.

Przypisy:

^{1/}Deklaracja jest dostępna w wielu innych językach. W sprawie bliższych informacji należy kontaktować się z Działem Wydawnictw Międzynarodowego Biura Pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy, CH - 1211 Genewa 22, Szwajcaria; E-m@il:multi@ilo.org

^{*/}Biuletyn Urzędowy, Genewa, MOP, 1978 r.. Tom LXI, seria A, Nr 1, strony 49 - 56.

^{**/}Paragrafy 1-7, 8, 10, 25, 26 oraz 52 (dawniej 51) były przedmiotem interpretacji według Procedury rozstrzygania sporów dotyczących stosowania Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej. Treść interpretacji jest dostępna na zamówienie w Bureau of Multinational Enterprise Activities, ILO, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva, Switzerland lub na stronie internetowej <http://www.ilo.org>

^{1/}Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r.; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r. Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.; Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, z 1964 r. Konwencja Nr 138 dotycząca minimalnego wieku przy zatrudnieniu, Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowej eliminacji najgorszych form pracy dzieci; Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.; Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.; Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r. . Zalecenie Nr 146 dotyczące minimalnego wieku przy zatrudnieniu, Zalecenie Nr 190 dotyczące zakazu i natychmiastowej eliminacji najgorszych form pracy dzieci.

^{2/}Konwencja Nr 122 i Zalecenie Nr 122 dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.

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

^{4/}Konwencja Nr 111 i Zalecenie Nr 111 dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r.; Konwencja Nr 100 i Zalecenie Nr 90 dotyczące jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet, za pracę jednakowej wartości, z 1951 r.

^{5/}Zalecenie Nr 119 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1963 r.

^{6/}Tamże

^{7/}Konwencja Nr 142 i Zalecenie Nr 150 dotyczące roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

^{8/}Zalecenie Nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy, z 1962.

^{9/}Konwencja Nr 110 i Zalecenie Nr 110 dotyczące warunków pracy pracowników plantacji, z 1958 r.; Zalecenie Nr 115 dotyczące mieszkań pracowniczych, z 1961 r.; Zalecenie Nr 69 dotyczące pomocy leczniczej, z 1944 r.; Konwencja Nr 130 i Zalecenie Nr 134 dotyczące pomocy leczniczej i zasiłków chorobowych, z 1969 r.

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

^{11/}Wykaz konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, o których mowa, znajduje się w "Katalogu Publikacji MBP dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy", MBP, Genewa, 1999. Patrz także: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

^{12/}Konwencja Nr 87, artykuł 2.

^{13/}Konwencja Nr 98, artykuł 1.1

^{14/}Konwencja Nr 98, artykuł 2.1

^{15/}Konwencja Nr 98, artykuł 4.

^{16/}Konwencja Nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ulatwień, z 1971 r.

^{17/}Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

^{18/}Zalecenia Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, z 1952 r.; Zalecenie Nr 129 dotyczące utrzymywania łączności między dyrekcją a pracownikami w przedsiębiorstwie, z 1967 r.

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

^{20/}Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r.; Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r.; Zalecenie Nr 35 dotyczące pracy przymusowej (przymusu pośredniego), z 1930r.

^{21/}Zalecenie Nr 92 dotyczące Dobrowolnej Ugody i Arbitrażu, z 1951 r.

***Kopie międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy, o których mowa w Trójstronnej Deklaracji MNE są dostępne na życzenie w Dziale Wydawnictw MBP, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, lub na stronie internetowej <http://www.ilo.org>.

***Biuletyn Urzędowy, Genewa, MOP, 1986 r.. Tom LXIX, seria A; Nr 3, strony 196 - 197 (zastępując część IV Procedur przyjętych przez Radę Administracyjną w czasie 214. sesji (listopad 1980 r.). Zobacz Biuletyn Urzędowy, 1981 r. Tom LXIV, seria A, Nr 1, strony 89 - 90.

^(c)Wydanie pierwsze polskie 1992

MOP

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

ISBN 92-2-808480-4

Wydana również w języku: angielskim Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (ISBN 92-2-107100-6), Genewa, 1991; oraz w języku francuskim: Declaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ISBN 92-2-207-100-X), Genewa, 1991; oraz w języku hiszpańskim: Declaracion tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la politica social (ISBN 92-2--307100-3), Genewa, 1991^{1/}

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

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

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

Publikacje MOP są do nabycia w głównych księgarniach lub biurach terenowych MBP w wielu krajach lub bezpośrednio w Dziale Wydawnictw MBP, Międzynarodowe Biuro Pracy, CH - 1211, Genewa 22, Szwajcaria. Katalogi lub wykazy nowych publikacji są dostępne bezpłatnie pod powyższym adresem.