

Bruksela, 24 października 2019 r.
(OR. en)

13436/19

SOC 705
EMPL 536
ILO 7
ONU 112

NOTA

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	12765/19
Dotyczy:	Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy Konkluzje Rady (24 października 2019 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, przyjęte przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 24 października 2019 r.

Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konkluzje Rady

PRZYPOMINAJĄC, ŻE

1. Celem Unii Europejskiej jest między innymi propagowanie pokoju i dobrobytu jej obywateli oraz działania na rzecz wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej z myślą o osiągnięciu pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, a cel ten realizuje się między innymi poprzez uznanie i promowanie dialogu społecznego, o którym mowa w tytule X Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).
2. Sprawiedliwość społeczna, równe szanse, solidarność i poszanowanie praw człowieka są wartościami stanowiącymi integralną część Traktatów Unii Europejskiej i Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz ważnymi elementami polityki wewnętrznej i zewnętrznej Unii.
3. UE podziela wartości, zasady i cele Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) określone w Konstytucji MOP¹ i deklaracji filadelfijskiej (1944 r.)², a także cele i zobowiązania przedstawione w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy³ (1998 r.), Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji⁴ (2008 r.) i ostatnio w deklaracji dotyczącej przyszłości pracy wydanej z okazji stulecia MOP (2019 r.)⁵, którą z zadowoleniem przyjęło również Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych⁶.

¹ http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html.

² Deklaracja celów i zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy (deklaracja filadelfijska) przyjęta przez Międzynarodową Konferencję Pracy na jej 26. sesji w Filadelfii, 10 maja 1944 r.

³ Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy przyjęta przez Międzynarodową Konferencję Pracy na jej 86. sesji w Genewie, 18 czerwca 1998 r.

⁴ Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji przyjęta przez Międzynarodową Konferencję Pracy na jej 97. sesji w Genewie, 10 czerwca 2008 r.

⁵ Deklaracja wydana z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca przyszłości pracy przyjęta przez Konferencję na jej 108. sesji w Genewie, 21 czerwca 2019 r.

⁶ Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych nr 73/342 z dnia 20 września 2019 r. w sprawie wydanej z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy deklaracji dotyczącej przyszłości pracy.

4. MOP propaguje trójstronny dialog społeczny i dialog między pracownikami a pracodawcami. Zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi w zakresie rokowań zbiorowych i wspieranie dialogu społecznego i konsultacji trójstronnych zapisano również w TFUE.
5. UE wspiera wdrażanie międzynarodowych norm pracy i podstawowych zasad i praw w pracy na całym świecie, między innymi poprzez umowy handlowe i inne umowy, a także poprzez unijne jednostronne uzgodnienia handlowe takie jak unijny ogólny system preferencji taryfowych.
6. UE jest zaangażowana w propagowanie godnej pracy dla wszystkich, będącej celem zapisanym w oenztowskiej Agendzie na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.
7. Europejski filar praw socjalnych dostarcza UE i jej państwom członkowskim wytycznych do osiągnięcia pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania.
8. W konkluzjach Rady Europejskiej z czerwca 2019 r. dotyczących nowego programu strategicznego UE⁷ zwrócono się do Rady i Komisji o kontynuowanie prac nad warunkami, zachętami i ramami wsparcia, które należy wprowadzić, aby zgodnie z porozumieniem paryskim zapewnić przejście UE do neutralności klimatycznej, które pozwoli zachować konkurencyjność Europy, a jednocześnie będzie sprawiedliwe i społecznie zrównoważone.

UZNAJĄC, ŻE:

9. W ciągu minionego stulecia MOP, realizując swój konstytucyjny mandat, przyczyniała się do łagodzenia niepokojów społecznych i doprowadziła do poprawy sprawiedliwości społecznej w oparciu o międzynarodowe normy pracy, w tym poprzez propagowanie dialogu społecznego.

⁷ Dok. EUCO 9/19.

10. Świat pracy zmienia się w niespotykanym dotąd tempie, szczególnie z powodu zmian demograficznych, środowiskowych i technologicznych, z powodu globalizacji, ale także w wyniku innych zmian, takich jak większa międzynarodowa mobilność siły roboczej. Wiele z tych wyzwań ma charakter globalny i w związku z tym konieczna jest globalna wizja przyszłości pracy.
11. To ważne, aby reagować na zmieniający się świat pracy, skutecznie chronić pracowników, a jednocześnie uwzględniać potrzeby przedsiębiorstw. Dlatego też normy pracy powinny być jasne, stabilne i regularnie aktualizowane.
12. Skuteczny system nadzoru MOP ma kluczowe znaczenie dla propagowania sprawiedliwości społecznej i godnej pracy dla wszystkich ludzi na świecie.

UWZGLĘDNIAJĄC:

13. Zalecenia polityczne działającej w ramach MOP Globalnej Komisji ds. Przyszłości Pracy zawarte w jej sprawozdaniu pt. „Praca na rzecz lepszej przyszłości”⁸. Zalecenia te dotyczą m.in. inwestowania w zdolności ludzi i w instytucje pracy oraz promowania godnej i stabilnej pracy. Podkreślają również rolę MOP w kontekście wielostronnym.

Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJĄC:

14. Deklarację dotyczącą przyszłości pracy wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2019 r.; oraz ODNOTOWUJĄC Z WIELKĄ SATYSFAKCJĄ przyjęte w niej podejście ukierunkowane na człowieka i fakt, że zapewnia ona globalne wytyczne dotyczące kształtowania przyszłości pracy, odnosząc się – w spójny i zintegrowany sposób – zarówno do szans, jak i wyzwań związanych ze zmieniającym się światem pracy.
15. Stwierdzenie, że bezpieczne i zdrowe warunki pracy mają podstawowe znaczenie dla godnej pracy.

⁸ <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission#agenda>

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

ZACHĘCA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by:

16. Kontynuowały działania związane z ratyfikacją i stosowaniem aktualnych konwencji i protokołów MOP, co stanowi konkretny wkład w poprawę ogólnoświatowej ratyfikacji i stosowania tych instrumentów.
17. Zintensyfikowały wysiłki na rzecz propagowania oenztetowskich celów zrównoważonego rozwoju dotyczących godnej pracy, kształtując w ten sposób sprawiedliwą, sprzyjającą włączeniu społecznemu i bezpieczną przyszłość pracy dla wszystkich.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by w zakresie swoich odpowiednich kompetencji, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych, wzmocniły wysiłki i podejmowały odpowiednie działania zgodnie z deklaracją wydaną z okazji stulecia MOP, tak by:

18. Propagować uznawane przez MOP za aktualne konwencje, protokoły i zalecenia tej organizacji, zwłaszcza te dotyczące praw podstawowych w miejscu pracy, poprawiając tym samym sprawiedliwe warunki pracy dla wszystkich pracowników.
19. Przy uwzględnieniu ważnej roli przedsiębiorstw wielonarodowych, zachęcać do odpowiedzialnego zarządzania w globalnych łańcuchach dostaw i wspierać takie zarządzanie, w tym realizowane w duchu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, stosowanie należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka⁹ i propagowanie godnej pracy, ochrony socjalnej i ochrony pracowników. Informować przedsiębiorstwa, czego się od nich oczekuje w odniesieniu do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej i rozważać stosowanie specjalnych środków, jeśli oczekiwania te nie są wypełniane w odpowiedni sposób.

⁹ Zgodnie z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka z 2011 r. i wydaną przez MOP Trójjstronną deklaracją zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (5. wydanie, 2017 r.).

20. Wspierać tworzenie sprzyjających warunków dla przedsiębiorczości i stabilnych przedsiębiorstw, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, a także spółdzielni oraz gospodarki społecznej i solidarnej, tak by tworzyć możliwości w zakresie godnej pracy, produktywnego zatrudnienia i lepszych standardów życia dla wszystkich.
21. Podejmować środki niezbędne do wyeliminowania pracy dzieci i pracy przymusowej oraz przemocy i molestowania w świecie pracy.
22. Zapewnić pełne poszanowanie zasad równouprawnienia płci i niedyskryminacji. Zwiększyć wysiłki na rzecz osiągnięcia równouprawnienia płci w świecie pracy poprzez zapewnienia równych szans i równego traktowania, w tym jednakowego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości oraz równego dostępu do stanowisk decyzyjnych. Stworzyć wszystkim warunki sprzyjające zrównoważonemu dzieleniu obowiązków rodzinnych i lepszej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez propagowanie inwestycji w gospodarkę opiekuńczą.
23. Zapewnić równe szanse i traktowanie w świecie pracy osób z niepełnosprawnościami lub znajdujących się w trudnej sytuacji.
24. Ułatwiać skuteczną integrację młodych ludzi w świecie pracy oraz wspierać aktywność starszych pracowników.
25. Wspierać wysiłki na rzecz włączenia prawa do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy do ram MOP dotyczących podstawowych zasad i praw w pracy.
26. Intensyfikować starania, by zapewnić, że dzięki sprawiedliwej i uczciwej transformacji praca przyszłości będzie opierać się na stabilnym środowiskowo, gospodarczo i społecznie modelu, w ramach którego zmniejszane będą nierówności. W tym celu, oprócz innych działań, wspierać rozwój umiejętności i nieprzerwane uczenie się przez całe życie oraz dokonywanie zmian w ciągu całego życia zawodowego, a także zapewnić, by systemy kształcenia i szkolenia reagowały na potrzeby rynku pracy, a jednocześnie przyczyniały się do rozwoju osobistego jednostki.

27. Wzmocnić, w stosownych przypadkach, systemy ochrony socjalnej dla wszystkich pracowników i samozatrudnionych, tak by systemy te były adekwatne, stabilne i dostępne. Dostosować ochronę socjalną i ochronę pracy do zmian zachodzących w świecie pracy.
28. Wzmocnić instytucje pracy, zwłaszcza administrację i inspekcję pracy, i propagować skuteczne wdrażanie międzynarodowych norm pracy w celu ochrony wszystkich pracowników, w tym tych wykonujących nowe formy pracy, oraz propagować przechodzenie z gospodarki nieformalnej do formalnej. Zapewnić właściwą ochronę prywatności i danych osobowych oraz reagować, w stosownych przypadkach, na wyzwania i możliwości, szczególnie w kontekście cyfrowej transformacji pracy, w tym pracy za pośrednictwem platform internetowych.
29. Realizując podejście skupione na ludziach w związku z przyszłością pracy, propagować godną pracę poprzez spójność polityki w systemie wielostronnym, w tym w politykach gospodarczych, zatrudnieniowych, społecznych, środowiskowych, handlowych i przemysłowych oraz we współpracy rozwojowej.
30. Pogłębiać dialog społeczny na wszystkich szczeblach i we wszystkich jego formach, w tym współpracę transgraniczną, w celu zapewnienia aktywnego udziału partnerów społecznych w kształtowaniu przyszłości pracy i budowania sprawiedliwości społecznej, między innymi poprzez skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych oraz poprzez refleksje nad odpowiednią wysokością płacy minimalnej, czy to ustawowej czy negocjowanej w układach zbiorowych.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by:

31. w świetle Deklaracji dotyczącej przyszłości pracy wydanej z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy, Europejskiego filaru praw socjalnych i Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zaktualizowała swój komunikat z 2006 r. pt. „Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich – wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie”.

Dokumenty źródłowe**1. Unia Europejska**

- Europejski filar praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).
- Nowy europejski konsensus w sprawie rozwoju „Nasz świat, nasza godność, nasza przyszłość” (Dz.U. C 210 z 30.6.2017, s. 1).

Konkluzje Rady

- Konkluzje Rady w sprawie godnej pracy dla wszystkich (dok. 15496/06).
- Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020: dostosowywanie się do nowych wyzwań – Konkluzje Rady (dok. 7013/15).
- Konkluzje Rady w sprawie planu działania dotyczącego praw człowieka i demokracji na lata 2015–2019 (dok. 10897/15).
- Polityka handlowa i inwestycyjna UE – Konkluzje Rady (dok. 14708/15).
- UE a odpowiedzialne globalne łańcuchy wartości – Konkluzje Rady (dok. 8833/16)
- Konkluzje Rady w sprawie biznesu i praw człowieka (dok. 10254/16).
- Nowy początek zdecydowanego dialogu społecznego – Konkluzje Rady (dok. 10449/16).
- Konkluzje Rady w sprawie pracy dzieci (dok. 10244/16).
- Zrównoważona przyszłość Europy: działania UE w odpowiedzi na agendę na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 – Konkluzje Rady (dok. 10370/17).
- Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” (dok. 15506/17).
- Konkluzje Rady w sprawie młodych ludzi i przyszłości pracy (dok. 8754/19).
- Zmieniający się świat pracy: refleksje o nowych formach pracy oraz ich skutkach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (dok. 10354/19).

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy

Deklaracje MOP:

- Deklaracja dotycząca przyszłości pracy wydana z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy, 2019 r.
- Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej, piąta edycja, 2017 r.
- Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, 1998 r.; załącznik zmieniony w 2010 r.
- Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, 2008 r.
- Deklaracja MOP z Filadelfii, 1944 r.

Podstawowe konwencje MOP:

Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe

- Konwencja nr 87: Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r.
- Konwencja nr 98: Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r.

Likwidacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej

- Konwencja nr 29: Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r.
- Protokół 29 z 2014 r. do Konwencji dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r.
- Konwencja nr 105: Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 r.

Likwidacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

- Konwencja nr 100: Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, 1951 r.
- Konwencja nr 111: Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.

Likwidacja pracy dzieci:

- Konwencja nr 138: Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 r.
- Konwencja nr 182: Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999 r.

Konwencje MOP dotyczące sprawowania rządów:

- Konwencja nr 81: Konwencja dotycząca inspekcji pracy, 1947 r.
- Konwencja nr 122: Konwencja dotycząca polityki zatrudnienia, 1964 r.
- Konwencja nr 129: Konwencja dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, 1969 r.
- Konwencja nr 144: Konwencja dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy, 1976 r.

Inne stosowne konwencje MOP:

- Konwencja nr 155: Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, 1981 r.
- Konwencja nr 187: Ramy propagowania Konwencji dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, 2006 r.
- Konwencja nr 190: Konwencja dotycząca eliminowania przemocy i molestowania w środowisku pracy, 2019 r.

Wykaz konwencji i zaleceń MOP uznawanych przez MOP za aktualne (2019 r.):

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:::NO>
