



REGULILE JOCULUI

O scurta introducere in normele internationale ale muncii

Specificatiile utilizate în publicațiile BIM, care sunt conforme cu practica Organizației Națiunilor Unite și prezentarea datelor care figurează aici nu implică din partea Biroului Internațional al Muncii nici o luare de poziție în ceea ce privește statutul juridic al vreunei țări, zone sau teritoriu sau al autorităților sale, nici în ceea ce privește frontierele sale.

Articolele, studiile și alte texte semnate nu-i angajează decât pe autori, iar publicarea lor nu înseamnă că BIM subscrie la opiniile care sunt exprimate acolo.

Mentionarea sau nementionarea oricărei întreprinderi sau oricărui produs sau procedeu comercial nu implică din partea BIM nici o apreciere favorabilă sau defavorabilă.

Publicațiile BIM pot fi obținute din principalele librării sau de pe lângă birourile locale ale BIM. De asemenea pot fi procurate în mod direct, precum și un catalog sau o listă a noilor publicații, de la următoarea adresă: Publication du BIM, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, sau prin email: pubvente@ilo.org sau de pe site-ul nostru web: www.ilo.org/pblns

Publicarea acestei broșuri a fost finanțată de către guvernul Franței.

CUPRINS

1. Normele internaționale ale muncii.....	4
Regulile jocului pentru economia mondială	
Crearea unei economii mondiale care să respecte justiția socială	
Ce sunt normele internaționale ale muncii?	
Cum sunt elaborate normele internaționale ale muncii?	
Cum sunt utilizate normele internaționale ale muncii?	
2. Temele tratate în normele internaționale ale muncii.....	9
Libertatea sindicală	
Negocierea colectivă	
Munca forțată	
Munca copiilor	
Egalitatea de șanse și de tratament	
Consultări tripartite	
Administrarea muncii	
Inspectia muncii	
Politica angajării	
Promovarea angajării	
Orientarea și formarea profesională	
Securitatea angajării	
Politica socială	
Salariile	
Timpul de muncă	
Securitatea și sănătatea muncii	
Securitatea socială	
Protecția maternității	
Lucrătorii migranți	
Navigatorii	
Pescarii	
Docherii	
Bastinasii și triburile	
Alte categorii particulare de lucrători	
3. Aplicarea și promovarea normelor internaționale ale muncii.....	51
Sistemul controlului regulat	
Reclamațiile	
Plangerile	
Libertatea sindicală	
Aplicarea convențiilor neratificate	
Asistența tehnică și formarea	
Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii	

NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII: REGULI DE JOC PENTRU ECONOMIA MONDIALĂ

Crearea unei economii mondiale care să respecte justiția socială

Ce sunt normele internaționale ale muncii ?

Cum sunt elaborate normele internaționale ale muncii?

Cum sunt utilizate normele internaționale ale muncii?

“ Regulile economiei mondiale ar trebui să vizeze ameliorarea drepturilor, a mijloacelor de existență și securitatea persoanelor, a familiilor și a colectivităților din întreaga lume și să crească posibilitățile care le sunt oferite”- Comisia mondială despre dimensiunea socială a mondializării, 2004

Încă din 1919, Organizația Internațională a Muncii a pus în funcțiune și a dezvoltat un sistem de norme internaționale ale muncii vizând creșterea, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, a șanselor de a obține o muncă decentă și productivă în condiții de libertate, de echitate, de securitate și de demnitate. În economia mondializată de astăzi, normele internaționale ale muncii sunt o componentă esențială a cadrului internațional care urmărește să asigure ca de creșterea economiei mondiale să profite toți.

CREAREA UNEI ECONOMII MONDIALE CARE SĂ RESPECTE JUSTIȚIA SOCIALĂ

Economia mondială a atins astăzi un nivel de dezvoltare fără precedent în istorie.

Datorită noilor tehnologii, persoanele, bunurile și capitalurile circulă între țări cu o ușurință și o viteză ce au dat naștere unei rețele economice mondiale interdependente care îl privește practic pe fiecare locuitor al planetei.

Globalizarea a creat oportunități și avantaje pentru mulți, în timp ce în același timp milioane de lucrători și de angajatori din lumea întreagă au fost confrunțați cu noi provocări. Economia globală a condus la delocalizarea lucrătorilor și întreprinderilor, antrenând bruste acumulări sau migrații de capitaluri și cauzând o instabilitate financiară în anumite regiuni. În ciuda optimismului de început, mondializarea nu a marcat zorii unei noi ere a prosperității pentru toți. În 2001 se estima că practic jumătate din populația lumii trăia cu 2 dolari americani pe zi sau mai puțin și că 1,1 miliarde de persoane, aproape 21 % din populația mondială nu avea pentru a trăi mai mult de un dolar american pe zi. Nici o țară nu a fost crutată. Astfel, la mijlocul anilor 90, în 20 de țări industrializate, în medie, mai mult de 10% din populație trăia sub pragul de sărăcie.

În plus, inegalitățile din interiorul a numeroase țări și între țările cele mai bogate și cele mai sărace au crescut de manieră exponențială în cursul ultimelor decenii. În 1960, rata veniturilor între o cincime din populația mondială cea mai bogată și o cincime din populația cea mai săracă era de 30 la 1. În 1999 era de 74 la 1. În 1995 produsul intern brut mediu pe locuitor în cele mai bogate 20 de țări era de 37 de ori superior celui din cele mai sărace 20 de țări și această rată s-a dublat în cursul acestor ultimi 40 de ani.

Ca economia mondială să continue să crească în acest fel nu este nici viabil nici de dorit. Inegalitățile generează sărăcia, o scădere a productivității, instabilitate socială și chiar conflicte. De aceea, comunitatea internațională a recunoscut că era necesară stabilirea regulilor fundamentale de joc în scopul de a garanta că mondializarea să fie pentru fiecare aceeași șansă de a cunoaște prosperitatea.

Rolul normelor internaționale ale muncii

În 1919, conștient de faptul “ca există condiții de muncă ce implică pentru un mare număr de persoane nedreptatea, mizeria și privațiunile, lucru ce ar implica asemenea nemulțumiri încât pacea și armonia universale ar fi în pericol”, Statele semnatare ale Tratatului de la Versailles au creat Organizația Internațională a Muncii (OIM). Această organizație nou creată a conceput un sistem de norme internaționale ale muncii care să acopere toate problemele legate de muncă: convenții și recomandări internaționale elaborate de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea. Ceea ce fondatorii OIM au recunoscut în 1919, este că economia mondială avea nevoie de reguli precise pentru ca progresul economic să fie sinonim cu justiția socială, prosperitatea și pacea tuturor.

Astăzi, OIM a elaborat o **Agenda pentru o muncă decentă** care acoperă un mare număr de provocări cu care Organizația se confruntase deja la momentul creării sale. Această agendă are ca obiectiv să permită fiecăruia să obțină o muncă decentă favorizând dialogul social, protecția socială și crearea de locuri de muncă, precum și respectarea normelor internaționale ale muncii, care s-au dezvoltat pentru a constitui un sistem global de instrumente legate de muncă și politica socială, susținute de către un mecanism de control ce permite abordarea oricărui tip de problemă care s-ar

ridica la aplicarea lor pe scara nationala. Normele internationale ale muncii constituie componenta juridica a strategiei pe care OIM a adoptat-o pentru a garanta mondializarea, a promova dezvoltarea durabila, a eradica saracia si a face astfel ca fiecare sa beneficieze de conditii de munca demne si sigure.

Miza mondialitatii a dat normelor internationale ale muncii o importanta mai mare ca niciodata. Care sunt avantajele pe care aceste norme le aduc astazi?

Calea spre o munca decenta

Normele internationale ale muncii au in vedere inainte de toate dezvoltarea persoanelor in calitate de fiinte umane. In Declaratia de la Philadelphia a OIM (1944), comunitatea internationala a recunoscut ca "munca nu este o marfa". Munca nu este un obiect precum un mar sau un televizor pe care le poti negocia pentru a obtine cel mai bun profit sau pretul cel mai ieftin. Ea face parte din viata de zi cu zi a fiecaruia si este baza demnitatii unei persoane, a bunastarii sale si a dezvoltarii sale ca fiinta umana. Dezvoltarea economica trebuie sa contina crearea de locuri de munca si de conditii de munca prin care lucratorii sa poate lucra in toata libertatea, securitatea si demnitatea. Intr-un cuvant, dezvoltarea economica nu este un scop in sine; ea serveste ameliorarii vietii oamenilor. Normele internationale ale muncii garanteaza ca dezvoltarea economica sa ramana axata pe obiectivul ce consta in imbunatatirea calitatii vietii barbatilor si a femeilor si in ocrotirea demnitatii lor.

Un cadru juridic international pentru o mondializare justa si stabila

Asigurarea unei munci decente in sanul unei economii mondializate, impune o actiune la nivel international. Comunitatea internationala elaboreaza instrumentele juridice in domeniul comerțului, finantelor, mediului, drepturile omului si muncii. OIM contribuie la acest cadru juridic elaborand si cautand sa promoveze norme internationale ale muncii care sa vizeze ca garantarea cresterii si dezvoltarii economice sa mearga mana in mana cu crearea unor slijbe decente. Structura tripartita unica a OIM asigura acestor norme sustinerea atat din partea guvernelor cat si a angajatorilor si a lucratorilor. Normele internationale ale muncii constituie deci normele sociale fundamentale minime, convenite de catre toti actorii economiei mondiale.

Conditii egale pentru toti

Un cadru juridic international in materie de norme sociale garanteaza fiecaruia conditii egale in economia mondiala. El ajuta guvernele si angajatorii sa nu cedeze tentatiei de a scadea normele de munca in speranta ca aceasta ar putea sa le dea un avantaj comparativ mai mare in schimburile internationale. Pe termen lung, o astfel de practica nu ar fi profitabila pentru nimeni. Scaderea standardelor normelor de munca poate incuraja dezvoltarea industriei cu un nivel scazut de competenta, salarii mici si rotatia crescuta a personalului si sa impiedice ca tara sa-si dezvolte locuri de munca calificate mai stabile. De altfel, practici de acest gen franeaza cresterea economica a partenerilor comerciali. Pentru ca normele internationale ale muncii sunt norme minime adoptate de guverne si parteneri sociali, este in interesul fiecaruia ca ele sa fie aplicate de toti, astfel incat cei care nu le aplica sa nu compromita efortul celor care o fac.

Un mijloc de a îmbunătăți performanța economică

Normele internaționale ale muncii sunt adesea percepute ca fiind costisitoare și, deci, ca un obstacol al dezvoltării economice. Totuși, tot mai multe studii arată că respectarea acestor norme este însoțită adesea de o creștere a productivității și a performanței economice. Niste norme referitoare la salariile minime și la durata muncii, ca și la respectarea egalității de tratament, pot fi traduse printr-o mai mare satisfacție și o mai bună performanță a lucrătorilor, și deci o rennoire mai puțin frecventă a personalului. Investiția în formarea profesională poate duce la o mai bună calificare a mâinii de lucru și la mai multe locuri de muncă. Normele de securitate a muncii pot reduce numărul accidentelor costisitoare și a cheltuielilor de îngrijiri medicale. Siguranța slujbei îi poate încuraja pe lucrători în inovare. O protecție socială care să prevadă sisteme de prestații/beneficii în caz de somaj, ca și politici de angajări dinamice, pot ameliora flexibilitatea pieței de muncă, făcând astfel ca liberalizarea economică și privatizarea să fie durabile și mai acceptabile pentru populație. Libertatea sindicală și negocierea colectivă pot ameliora cooperarea și consultarea între lucrători și angajatori, conducând astfel la o diminuare a numărului de conflicte de muncă costisitoare și la o mai mare stabilitate socială.

Efectele pozitive ale normelor muncii nu trec neobservate de investitorii străini. Studiile au arătat că stabilitatea politică și socială ca și calitatea mâinii de lucru sunt pentru ei mai importante decât o mână de lucru ieftină atunci când aleg o țară în care să investească. De altfel, nimic nu dovedește că țările care nu respectă normele muncii ar fi mai competitive în economia mondială.

O rețea de siguranță în caz de criză economică

Chiar economii puternice care folosesc lucrători foarte calificați pot fi atinse de o recesiune economică imprevizibilă. Criza financiară asiatică din 1997 a arătat cum decenii de creștere economică pot fi spulberate de o devalorizare spectaculoasă a monedei prin prabusirea cursului pieței. În numeroase dintre țările atinse, somajul s-a dublat. Efectele dezastruoase ale crizei pentru lucrători au fost agravate de faptul că, în multe din aceste țări, sistemele de protecție socială, îndeosebi ajutorul de somaj și asistența medicală, politicile locurilor de muncă și dialogul social erau puțin dezvoltate. După ce s-au examinat consecințele sociale ale crizei, un studiu al BIM a concluzionat că dialogul social, libertatea sindicală și sistemele de protecție socială vor trebui revigorată în regiune pentru a oferi parapet mai solide în caz de recesiune economică de acest tip.

O strategie pentru diminuarea sărăciei

Dezvoltarea economică a fost întotdeauna dependentă de acceptarea regulilor. Legislația și instituțiile juridice eficiente garantează dreptul proprietății, executarea contractelor, respectarea procedurilor și protecția împotriva delictelor - tot atâtea elemente juridice ale unei bune guvernări fără de care nici o economie nu poate funcționa. O piață guvernată de un ansamblu de reguli și de instituții echitabile este mai dinamică și profitabilă pentru toți. Este la fel și pe piața muncii. Bune practici de muncă definite prin norme internaționale de muncă și aplicate indirect printr-un sistem juridic național garantează o piață a muncii stabilă și dinamică atât pentru lucrători cât și pentru angajatori.

Este adevărat că în numeroase economii ale țărilor în dezvoltare și în tranziție o mare parte a forței de muncă lucrează în economia informală. În plus, aceste țări adeseori nu au mijloacele de a oferi o justiție socială eficientă. Normele muncii pot fi instrumente eficiente în aceste situații. Majoritatea normelor OIM se aplică tuturor lucrătorilor și nu numai celor ce muncesc în cadrul relațiilor de muncă formale. Anumite norme, precum acelea care privesc pe lucrătorii la domiciliu, lucrătorii migranți, lucrătorii rurali sau populațiile indigene și triburile tratează în fapt în mod specific anumite domenii ale

economiei informale. Întărirea libertății sindicale, largirea protecției sociale, îmbunătățirea siguranței și sănătății în munca, dezvoltarea formării profesionale, ca și alte măsuri prescrise de normele internaționale ale muncii s-au dovedit a fi strategii eficiente pentru reducerea sărăciei și pentru a determina lucrătorii să se integreze în economia formală. Între altele, normele internaționale ale muncii preconizează crearea de instituții și de mecanisme care pot determina respectarea drepturilor legate de munca. Asociate unui ansamblu de drepturi și de reguli definite, instituțiile juridice care funcționează pot contribui la a da un caracter formal economiei și la crearea climatului de încredere și ordine care sunt indispensabile creșterii și dezvoltării economice.

Un ansamblu de experiențe și de cunoștințe practice la nivel internațional

Normele internaționale ale muncii sunt rodul dezbaterilor care au loc între guverne, angajatori și muncitori, în consultarea cu experți din lumea întreagă. Ele sunt concretizarea consensului internațional care se desprinde cu privire la modul în care o problemă particulară ce privește munca ar putea fi tratată la scară mondială și reflectă cunoașterea și experiența în domeniu din toată lumea. Guvernele, organizațiile de angajatori și de lucrători, instituțiile internaționale, întreprinderile multinaționale și organizațiile non guvernamentale pot profita de aceste cunoștințe, integrându-le în politicile lor, în obiectivele operationale și activitățile cotidiene. Având în vedere caracterul lor juridic, normele internaționale ale muncii pot fi utilizate în regimurile juridice și administrative la scară națională și pot să facă parte din corpusul dreptului internațional care va putea favoriza o mai mare integrare a comunității internaționale.

Despre OIM

OIM a fost creată în 1919 și a devenit o instituție specializată a ONU în 1946. Ea numără în prezent 178 de State Membre. Dotată cu o structură “tripartită” unică, ea reunește în mod egal reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor pentru a dezbate probleme legate de munca și politica socială. Conferința Internațională a Muncii, care reunește o dată pe an delegații OIM orientează lucrările Organizației. Ea adoptă noile norme internaționale ale muncii, ca și programul și bugetul Organizației.

Între două sesiuni ale Conferinței, Consiliul de administrație, compus din 28 de membri guvernamentali, din 14 reprezentanți ai angajatorilor și din 14 reprezentanți ai lucrătorilor, orientează activitățile OIM. Secretariatul Organizației, Biroul Internațional al Muncii (BIM), are sediul la Geneva, în Elveția, și administrează birouri externe în peste 40 de țări. Cu prilejul celei de a 50-a aniversări în 1969, OIM a primit premiul Nobel pentru pace. Directorul său general actual este domnul Juan Somavia.

CE SUNT NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII ?

Normele internaționale ale muncii sunt instrumente juridice elaborate de delegații OIM (guverne, angajatori și lucrători) care definesc principiile și drepturile minime de muncă. Este vorba de convenții, care sunt tratate internaționale obligatorii din punct de vedere juridic, dacă sunt ratificate de către Statele Membre, fie de recomandări, care servesc drept principii directoare, cu un caracter neobligatoriu. Adesea, o convenție enunță principiile fundamentale care trebuie să fie aplicate de către Statele care au ratificat-o, în timp ce recomandarea corespunzătoare completează convenția propunând principii directoare mai precise despre felul în care aceasta convenție ar putea fi aplicată. Există, de asemenea, recomandări autonome, nefiind legate de nici o convenție.

Normele internaționale ale muncii sunt elaborate de către reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor și adoptate în Conferința Internațională a Muncii a Organizației. Odată adoptate normele, Statele Membre ale OIM trebuie, în conformitate cu Constituția OIM să le supună autorității naționale competente (în principiu Parlamentul). În cazul convențiilor, aceasta înseamnă că ele vor fi examinate în vederea ratificării lor. Dacă o țară hotărăște să ratifice o convenție, aceasta va intra în vigoare, de regulă, la un an de la data ratificării. Odată ratificată o convenție, țările se vor angaja să o aplice de drept și de fapt și să raporteze aplicarea ei la intervale regulate. Asistența tehnică este furnizată de BIM în caz de necesitate. În plus, procedurile de reclamare și plângere pot fi întreprinse împotriva unui stat care nu a respectat dispozițiile unei convenții pe care acesta a ratificat-o (vezi capitolul 3).

Convenții fundamentale

Consiliul de administrație al BIM a calificat ca “fundamentale” opt convenții care tratează chestiuni considerate ca principii și drepturi fundamentale ale muncii: libertatea sindicală și recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă, eliminarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie, abolirea muncii copiilor și eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie. Aceste principii sunt enunțate de asemenea în Declarația OIM relativă la principiile și drepturile fundamentale ale muncii (1998) (vezi capitolul 3). În 1995, Organizația a lansat o campanie care vizează să obțină ratificarea universală a acestor opt convenții fundamentale. În prezent, mai mult de 1200 de ratificări au fost înregistrate pentru aceste convenții, reprezentând 86% din numărul posibil de ratificări.

Cele 8 convenții fundamentale sunt:

- Convenția (nr. 87) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, 1948
- Convenția (nr. 98) privind dreptul la organizare și negociere colectivă, 1949
- Convenția (nr. 29) privind munca forțată, 1930
- Convenția (nr. 105) privind abolirea muncii forțate, 1957
- Convenția (nr. 138) privind vârsta minimă, 1973
- Convenția (nr. 182) privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999
- Convenția (nr. 100) privind egalitatea de remunerare, 1951
- Convenția (nr. 111) privind discriminarea (angajare și profesie), 1958

Convenții prioritare

Consiliul de administrație al BIM a calificat de asemenea alte patru convenții ca fiind “prioritare”, încurajând astfel Statele Membre să le ratifice în funcție de importanța lor pentru funcționarea sistemului de norme internaționale ale muncii.

Cele patru convenții prioritare sunt:

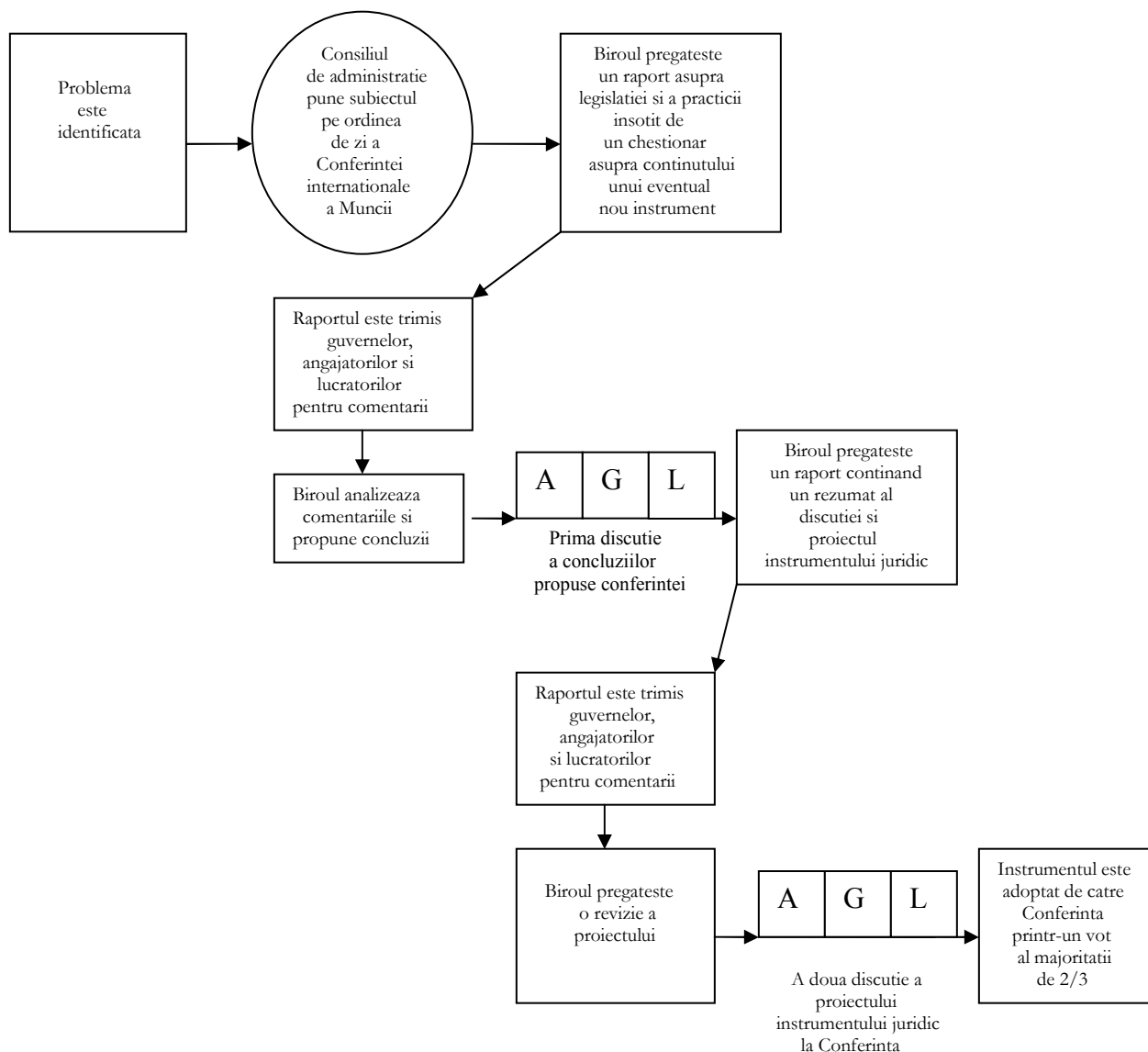
- Convenția (nr. 81) privind inspectia muncii, 1947
- Convenția (nr. 129) privind inspectia muncii (agricultura), 1969
- Convenția (nr. 144) privind consultările tripartite referitoare la normele internaționale ale muncii, 1976
- Convenția (nr. 122) privind politica de angajare, 1964

CUM SUNT ELABORATE NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII?

Normele internaționale ale muncii se dezvoltă plecând de la preocupările din ce în ce mai ardente ale comunității internaționale în ceea ce privește necesitatea de a reglementa probleme deosebite, precum acordarea pentru femeile care lucrează a unei protecții în timpul maternității sau garantarea de condiții de muncă sigure lucrătorilor agricoli. Elaborarea normelor internaționale ale muncii în sensul OIM este un proces legislativ deosebit, în care intervin reprezentanții guvernelor, ai lucrătorilor și angajatorilor din toată lumea. Mai întâi, Consiliul de administrație hotărăște să înscrie o problemă pe ordinea de zi a Conferinței internaționale a muncii. BIM pregătește un raport care analizează legislația și practicile Statelor Membre legate de problema aleasă. Acest raport este transmis Statelor Membre, ca și organizațiilor de lucrători și angajatori pentru ca ei să-și formuleze observațiile. Acesta este supus astfel Conferinței internaționale a muncii în vederea unei prime discuții. Un al doilea raport este apoi pregătit de Birou. Acest raport, ca și proiectul instrumentului sunt trimise pentru comentarii și supuse sesiunii următoare a Conferinței. Proiectul de convenție este atunci din nou discutat, modificat dacă este necesar, apoi propus spre adopție. Aceasta procedură de “dublă discuție”, lasă participanților Conferinței timpul necesar pentru a analiza proiectul de lege și a formula observații. Este nevoie de o majoritate de două treimi pentru ca o normă să fie adoptată.

Conferința Internațională a Muncii a pus recent în practică o “abordare integrată” vizând să îmbunătățească coerența, pertinenta și impactul activităților normative ale OIM și să elaboreze un plan de acțiune care să cuprindă un ansamblu coerent de instrumente ce permit tratarea unei teme specifice. Poate fi vorba de convenții, de recomandări sau de alte tipuri de documente, de măsuri de promovare, de asistență tehnică, de cercetare și de activități de difuzare a cunoștințelor sau chiar de o cooperare între instituții. Utilizată pentru prima dată în 2003 pentru a elabora o strategie mondială vizând îmbunătățirea securității și sănătății în muncă, această metodă a permis în 2004 dezvoltarea problemei lucrătorilor migranți. Ea va fi în mod egal utilizată pentru a trata alte teme, precum locuri de muncă pentru tineri, la viitoarea Conferința Internațională a Muncii.

Adoptarea unei norme internaționale a muncii



Cine adopta normele internaționale ale muncii?

Conferința internațională a Muncii reunește delegații din toate Statele Membre OIM. Fiecare delegație cuprinde:

- 2 delegați din partea guvernului
- 1 delegat din partea angajatorilor
- 1 delegat din partea lucrătorilor

Fiecare delegat (guvern, angajator și lucrător) dispune de un vot egal în ședința plenară.

Ratificare

Statele Membre OIM trebuie să supună convențiile adoptate la Conferința Internațională a Muncii autoritatilor naționale competente, în vederea promulgării unei legislații pertinente sau adoptării altor măsuri, în special ratificarea. O convenție adoptată intră în mod normal în vigoare la 12 luni după ce a fost ratificată de către 2 State Membre. Ratificarea este o procedură formală prin care Statele recunosc faptul că o convenție are forță obligatorie. Când un stat a ratificat o convenție, trebuie să se supună sistemului de control al OIM însărcinat să asigure respectarea dispozițiilor acestei convenții. Pentru a ști mai multe despre sistemul de control al OIM, vezi capitolul 3.

Universalitate și flexibilitate

Normele sunt adoptate cu o majoritate de două treimi din voturile membrilor OIM și reflectă principiile universale recunoscute. De altfel, ele iau în calcul faptul că istoria, culturile, sistemele juridice și nivelele de dezvoltare economică nu sunt la fel în toate țările. Cea mai mare parte a normelor au fost formulate în maniera de a fi suficient de suplă pentru a fi traduse în legi și practici naționale ce țin cont de aceste diferențe. Astfel, normele relative la salariul minim nu obligă Statele Membre să fixeze un salariu minim specific, ci să pună în practică un sistem și niste proceduri permitând fixarea nivelului de salariu minim adaptat dezvoltării economice. Alte norme conțin „clauze de flexibilitate” care permit țărilor să fixeze provizoriu norme mai puțin constrângătoare decât cele prevăzute în mod normal, să excludă anumite categorii de lucrători de la aplicarea unei convenții sau să nu pună în practică decât anumite părți ale unui document. Statele care ratifică o convenție trebuie să informeze printr-o declarație adresată Directorului general al OIM dacă se prelevează de una din clauzele de flexibilitate și nu pot să utilizeze aceste clauze decât cu consultarea partenerilor sociali. Cu toate acestea, în privința convențiilor OIM nu poate fi exprimată nici o rezerva.

Actualizarea normelor internaționale ale muncii

Există la ora actuală 185 de convenții și 195 de recomandări dintre care, câteva există din 1919. Cum e de așteptat, unele dintre aceste documente nu mai corespund nevoilor actuale și de aceea OIM adoptă convenții revizuite care să le înlocuiască pe cele mai vechi, sau protocoale care să adauge dispoziții noi la convențiile anterioare. Conferința internațională a Muncii poate de asemenea să aprobe retragerea recomandărilor sau convențiilor care nu au intrat în vigoare. Între 1995 și 2002, Consiliul de administrație a examinat într-o manieră aprofundată ansamblul de norme adoptate de Organizație înainte de 1985, cu excepția convențiilor fundamentale și a convențiilor prioritare. Reiese în special că 71 de convenții, printre care convenții fundamentale și convenții prioritare, ca și cele care au fost adoptate după 1985, erau „la zi” și trebuiau să facă obiectul unei promovări active. În privința altor norme, Consiliul de administrație a tras concluzia că unele aveau nevoie să fie revizuite, altele aveau un statut interimar, iar pentru altele erau necesare informații sau studii complementare. Două documente n-au dat loc nici unei concluzii. (Convenția nr. 158 și recomandarea nr. 166 privind concedierile, 1982) În iunie 2004, Conferința internațională a Muncii, ca urmare a discuțiilor despre lucrătorii migranți, a decis că alte două convenții trebuiau să facă obiectul unei promovări. De altfel, în 1997, Conferința internațională a Muncii a adoptat un amendament la Constituția OIM care ar autoriza abrogarea unei convenții în vigoare, dar recunoscută ca fiind scoasă din uz, dacă două treimi dintre delegați ar vota în acest sens. În prezent, acest amendament a fost ratificat de mai bine de 80 de State, dar acest număr nu este suficient pentru a permite intrarea lui în vigoare.

CUM SUNT UTILIZATE NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII?

Modele și obiective pentru legislația muncii

Normele internaționale ale muncii sunt, înainte de toate, niste instrumente pentru guverne care, consultându-se cu angajatorii și lucrătorii, caută să elaboreze și să aplice o legislație a muncii și o politică socială în vederea respectării normelor convenite pe scară internațională. Pentru numeroase țări, prima etapă constă în a hotărârea luarea în considerare a ratificării unei convenții a OIM. Unii încep adesea prin a prevedea și, dacă este necesar, a revizui legislația și politicile pentru a le pune în conformitate cu legea pe care doresc să o ratifice. Normele internaționale ale muncii servesc atunci drept obiectiv pentru armonizarea legilor și practicilor naționale într-un domeniu specific; ratificarea propriu-zisă poate interveni ulterior, cu ocazia procesului de punere în practică a normei. Alte țări hotărăsc să nu ratifice o anumită convenție, dar ele își aliniază totuși legislația la dispozițiile acestui document; normele OIM le servesc drept model pentru a formula legi și orientări politice. Alte țări ratifică convențiile OIM destul de rapid și se străduiesc apoi să-și armonizeze legislația și practicile naționale cu aceste documente. Observațiile organelor de control și asistența tehnică a BIM (vezi capitolul 3) pot să ajute în acest proces.

Pentru aceste țări, ratificarea constituie prima etapă spre aplicarea unei norme.

Surse ale dreptului internațional aplicate la scară națională

În numeroase țări, tratatele internaționale ratificate se aplică direct în dreptul intern. Instanțele judiciare pot să se prevală de normele internaționale ale muncii pentru a transa cazuri în care legislația națională este inadecvată sau nu spune nimic despre subiect. Ele pot de asemenea să recurgă la definiții precum cele de “munca forțată” sau “discriminare” ce figurează în norme.

Principii directe ale unei politici sociale

În afara de a da formă legislației, normele internaționale ale muncii pot furniza orientări pentru elaborarea politicilor naționale și locale, de exemplu despre angajare sau despre munca și familie. Ele pot servi la ameliorarea structurilor administrative, precum cele din administrație și inspecția muncii, cele de securitate socială și serviciile de angajare. Ele pot fi de asemenea surse ale bunelor relații profesionale pe care organismele de rezolvare a conflictului de muncă le aplică sau servesc drept modele pentru a elabora convenții colective.

Alte domenii de influență

Dacă principalii utilizatori ai normelor internaționale ale muncii sunt împuterniciți de OIM, ei nu sunt singurii care găsesc că acestea sunt instrumente utile. Interesul crescând al consumatorilor pentru dimensiunea etică a produselor a condus întreprinderile multinaționale la adoptarea unor coduri de conduită din proprie inițiativă pentru a determina condițiile de muncă de la locul de producție și cele din lanțul lor de aprovizionare. Cea mai mare parte dintre cele mai mari 500 de întreprinderi din USA și din Marea Britanie au adoptat coduri de conduită din care multe fac referire la normele OIM. Este cazul unui mare magazin britanic al cărui cod de conduită destinat furnizorilor se inspiră din 15 convenții și recomandări ale OIM. Cu siguranță, aceste coduri nu au ca scop înlocuirea instrumentelor internaționale, obligatorii, dar ele joacă un rol important, contribuind la a face cunoscute principiile continute în normele internaționale ale muncii. De asemenea, s-au inspirat din normele internaționale

ale muncii pentru a elabora convenții colective internaționale în sectoare precum îmbrăcămintea și textilele.

Mai mult, normele internaționale ale muncii au un impact direct asupra unor sectoare mondializate, precum cel al transportului maritim. Ele sunt utilizate nu numai pentru a da formă legislației maritime naționale a Statelor Membre, dar servesc în mod egal drept referință pentru inspectarea navelor din port și au o incidență directă asupra reglementărilor și codurilor altor organisme internaționale precum Organizația Internațională Maritimă .

Alte instituții internaționale au recurs în mod regulat la normele internaționale ale muncii în cadrul activităților lor. Raporturile cu privire la aplicarea acestor norme sunt trimise regulat organismelor ONU în sarcină cu drepturile omului și altor organisme internaționale. Instituții financiare internaționale precum Banca Mondială și Banca Asiatică de Dezvoltare au integrat anumite aspecte ale normelor de muncă în multe din activitățile lor; este cazul Bancii Mondiale în cadrul elaborării Documentelor de strategie pentru reducerea sărăciei.

Asociații de apărare a intereselor și organizații nonguvernamentale se sprijină pe normele internaționale ale muncii pentru a preconiza schimbări în politici, legislație sau practică. În sfârșit, un anumit număr de țări și de organisme regionale, precum Piața comună australă (MERCOSUR) și Comunitatea Caraibelor (CARICOM), au integrat respectarea normelor internaționale ale muncii în acordurile comerciale bilaterale, multilaterale și regionale.

Rolul organizațiilor de angajatori și lucrători

Organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor joacă un rol esențial în sistemul normelor internaționale ale muncii; ele participă la alegerea temelor noilor norme OIM și la elaborarea textelor; voturile lor pot determina dacă Conferința internațională a Muncii adoptă un nou proiect de norme. Când o convenție este adoptată, angajatorii și lucrătorii pot încuraja guvernul să le ratifice. Dacă convenția este ratificată, guvernul trimite regulat BIM un raport despre aplicarea sa de drept și în practică. Acest raport trebuie să fie transmis organizațiilor reprezentative de angajatori și de lucrători care pot face comentarii despre conținutul său. Organizațiile de angajatori și de lucrători pot, de asemenea, trimite direct BIM informații despre aplicarea convențiilor. Ele pot începe o procedură de reclamare în virtutea articolului 24 al Constituției OIM. În plus, un delegat al angajatorilor sau al lucrătorilor la Conferința internațională a Muncii poate depune o plângere în virtutea articolului 26 al Constituției.

Dacă un Stat a ratificat Convenția nr. 144 din 1976 asupra consultărilor tripartite cu privire la normele internaționale ale muncii, cum au făcut-o mai mult de 110 țări la această dată, acesta este obligat să organizeze consultări tripartite la nivel național asupra proiectelor de legi care vor fi discutate la Conferința, asupra instrumentelor care vor fi supuse autorităților competente, asupra rapoartelor privitoare la convențiile ratificate, asupra măsurilor relative la convențiile neratificate și recomandărilor și asupra propunerilor de denunțare a convențiilor.

TEMELE TRATATE DE NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII

Libertatea sindicală
Negocierea colectivă
Munca forțată
Munca copiilor
Egalitatea de șanse și de tratament
Consultările tripartite
Administrarea muncii
Inspectia muncii
Politica angajării
Promovarea angajării
Orientarea și formarea profesională
Securitatea angajării
Politica socială
Salariile
Timpul de muncă
Securitatea și sănătatea muncii
Securitatea socială
Protecția maternității
Lucrătorii migranți
Navigatorii
Pescarii
Docherii
Bastinași și triburile
Alte categorii particulare de lucrători

“Garantarea libertății sindicale și negocierea colectivă poate ameliora în mod considerabil eficacitatea pieții muncii și performanțele economice. Ratiunile economice și sociale pentru a abolii sclavajul ca și orice formă de muncă forțată sunt de asemenea evidente”- Banca Mondială 2004

Normele internaționale ale muncii răspund nevoilor și dificultăților din ce în ce mai numeroase pe care le întâlnesc lucrătorii și angajatorii în economia mondială. Capitolul următor introduce temele abordate de aceste norme și prezintă convenții și recomandări relevante. El expune de asemenea problemele care există la ora actuală în domenii deosebite și arată cum pot normele internaționale ale muncii să contribuie la identificarea soluțiilor. În sfârșit, sunt citate câteva exemple în care aplicarea normelor internaționale ale muncii sau principiile pe care ele le contin au avut efecte pozitive într-o situație deosebită.

Remarca:

Acest capitol prezintă sub formă de rezumate o culegere de convenții și recomandări importante ale OIM. Aceste rezumate sunt propuse la finalul informației și nu exclud consultarea textelor oficiale. Numeroase alte convenții și recomandări nu au fost rezumate, deși multe dintre ele sunt importante și în vigoare. Lista completă a normelor OIM ca subiect și statut poate fi consultată pe site-ul internet al BIM www.ilo.org/normes sau pe CD-Rom ILSE. Exemplele au fost alese în scopul de a ilustra cele afirmate și nu de a exemplifica situația dintr-o țară anume sau un caz particular.

LIBERTATEA SINDICALĂ

Principiul libertății sindicale se află în mijlocul valorilor OIM: este consacrat de Constituția organizației (1919), de Declarația de la Philadelphia (1944) și Declarația OIM referitoare la principiile și drepturile fundamentale ale muncii (1988). Este de asemenea un drept proclamat în Declarația universală a drepturilor omului (1948). Dreptul de a se constitui în organizații ale angajaților și angajatorilor este condiția prealabilă a negocierilor colective și a unui dialog social sanatos. Fără îndoială, aplicarea acestor drepturi și principii ridică întotdeauna dificultăți în numeroase țări. Se ajunge ca, în anumite țări, libertatea sindicală să fie negată anumitor categorii de lucrători (ca funcționarii, marinarii, lucrătorii din zonele libere), ca activitățile organizațiilor angajaților și angajatorilor să fie suspendate în mod ilegal sau să facă obiectul unor acte de ingerință, și, în cazuri extreme, ca sindicaliștii să fie arestați sau executați. Normele OIM, aplicate cu concursul Comitetului libertății sindicale (vezi cap 3) și al altor organe de control contribuie la rezolvarea dificultăților care fac obstacolul respectării acestui drept fundamental în lumea întreagă.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, 1948

În termenii acestei convenții fundamentale, lucrătorii și angajatorii au dreptul, fără autorizație prealabilă, să se constituie la alegere în organizații și să se afilieze la ele. Organizațiile de lucrători și angajatori se organizează în mod liber și nu pot fi dizolvate sau suspendate pe cale administrativă. Ele au de asemenea dreptul de a constitui federații și confederații și au dreptul de a se afilia la organizații internaționale ale lucrătorilor și angajatorilor.

Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă, 1949

În virtutea acestei convenții fundamentale, lucrătorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricărui act discriminatoriu ce ar putea atenta la libertatea sindicală, mai ales cele având ca scop subordonarea angajării unui lucrător la condiția să nu se afilieze unui sindicat sau să înceteze să facă parte dintr-un sindicat, sau concedierea unui lucrător datorită afilierii sindicale sau participării la activități sindicale. Organizațiile de lucrători și angajatori trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricărui act de ingerință a unora împotriva altora, mai ales măsurile care încearcă să provoace crearea de organizații ale lucrătorilor dominate de un angajator sau o organizație de angajatori sau să susțină organizații ale lucrătorilor prin mijloace financiare sau alte mijloace având ca scop să plaseze aceste organizații sub controlul angajatorilor sau al unei organizații de angajatori. Convenția consacră de asemenea dreptul de negociere colectivă (vezi și rubrica referitoare la negocierea colectivă).

Convenția nr. 135 privind reprezentanții lucrătorilor, 1971

Reprezentanții lucrătorilor în întreprindere trebuie să beneficieze de o protecție eficientă împotriva oricăror măsuri care ar putea să le aducă un prejudiciu, inclusiv concedierea și care ar fi motivate de calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, de afilierea sindicală sau participarea lor la activități sindicale, atâta timp cât acționează conform legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare. Trebuie acordate facilități, în întreprindere, reprezentanților lucrătorilor, astfel încât să li se permită să-și îndeplinească rapid și eficient funcțiile.

Convenția nr. 141 privind organizațiile de lucrători rurali, 1975

Toate categoriile de lucrători rurali, fie salariați sau persoane care lucrează pe cont propriu, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegere ca și acela de a se afilia la acele organizații, cu singura condiție de a se conforma statutului acestora. Principiile libertății sindicale vor trebui respectate în mod plener; organizațiile lucrătorilor rurali trebuie să fie independente și stabilite pe baza unui voluntariat și nu trebuie supuse nici unei ingerințe, constrângeri sau măsuri represive. Politica națională trebuie să faciliteze constituirea și dezvoltarea, pe baza voluntariatului, o unor organizații ale lucrătorilor rurali, puternice și independente, ca mijloc eficace de a asigura lucrătorilor participarea la dezvoltarea economică și socială.

Convenția nr. 151 privind relațiile de muncă în funcția publică, 1978

Această convenție asigură agenților publici, așa cum sunt ei definiți, o protecție adecvată a locului de muncă împotriva oricărui act de discriminare care ar avea legătura cu libertatea sindicală. Organizațiile de agenți publici trebuie să beneficieze de o completă independență față de autoritățile publice și de o protecție adecvată împotriva oricărui act de ingerință a autorităților publice în crearea, funcționarea și administrarea lor. (vezi și rubrica referitoare la negocierea colectivă).

Libertatea sindicală în prim plan

Chiar dacă libertatea sindicală este recunoscută ca un drept fundamental al muncii, Confederația sindicală a sindicatelor libere (CISL) estimează de exemplu că în 2003 mai mult de 300000 de muncitori au fost concediați în Asia și 6566 în Africa datorită activității lor sindicale. Cea mai mare parte a celor 50 de milioane de lucrători din zonele libere nu beneficiază de dreptul de a se afilia la un sindicat. CISL a făcut de asemenea cunoscut că 129 sindicalisti au fost asasinati în 2003 și mai mult de 200 în 2002 datorită activității lor sindicale. Problema libertății sindicale nu se referă doar la lucrători. Și angajatorii au depus plângeri la Comitetul libertății sindicale referitor la ingerințe ilegale în activitatea organizațiilor lor.

NEGOCIERI COLECTIVE

Libertatea sindicală permite ca lucrătorii și angajatorii să poată să se asocieze pentru a negocia în mod eficient condițiile de muncă. Asociate unei libertăți sindicale puternice, bunele procedee ale negocierii colective garantează ca lucrătorul și angajatorul au o pondere egală în negocieri și ca deciziile luate vor fi juste și echitabile. Negocierea colectivă permite ambelor părți să negocieze o relație de muncă echitabilă și împiedică conflictele costisitoare de muncă. Astfel, anumite studii au arătat că în țările dotate cu un sistem de negociere colectivă bine coordonat, există în general mai puțină inegalitate salarială, somajul era mai puțin important și mai puțin persistent și grevele mai puțin numeroase și mai scurte decât în țările unde negocierea colectivă nu era atât de bine organizată. Bunele procedee de negociere colectivă au fost unul dintre elementele care au permis Coreei de Sud să depășească criza financiară asiatică și Africii de Sud să străbata fără violență perioada de după apartheid. Normele OIM încurajează negocierea colectivă și contribuie ca de bunele relații de muncă să profite toți.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 98 privind dreptul de asociere și negociere colectivă, 1949

În termenii acestei convenții fundamentale, măsuri potrivite condițiilor naționale trebuie, dacă este necesar, să fie luate pentru a încuraja și promova dezvoltarea și utilizarea amplă a unor proceduri de negociere voluntară între angajatori sau organizații de angajatori și organizații de lucrători, în vederea reglementării condițiilor de muncă prin intermediul convențiilor colective. (vezi și rubrica referitoare la libertatea sindicală).

Convenția nr. 151 privind relațiile de muncă în funcția publică, 1978

Convenția preconizează recurgerea la negociere colectivă pentru agenții publici sau la orice altă metodă care permite reprezentanților agenților publici să participe la determinarea condițiilor de muncă. Ea precizează de asemenea că diferendele trebuie să fie reglate pe calea negocierii între părți sau printr-o procedură care să garanteze independența și imparțialitatea, ca medierea, concilierea sau arbitrajul.

Convenția nr. 154 privind negocierea colectivă, 1981

Această convenție definește negocierea colectivă și cere ca ea să fie încurajată în toate ramurile activității economice, inclusiv în funcția publică.

Dialogul social în practică

Trinidad Cement Limited (TCL) este o întreprindere internațională implantată la Trinidad-Tobago, la Barbados și în Jamaica. Mult timp funcționarea întreprinderii a fost perturbată de relațiile rele dintre lucrători și direcțiune. Între 1984 și 1995 au avut loc în medie 2 opriri ale activității pe an și 47 de reclamații și diferende nerezolvate. Disponibilitatea și eficacitatea instalațiilor era sub 70%. După 1995 direcțiunea TCL a adoptat o nouă tactică care privilegia unele relații cu lucrătorii și prevedea crearea unui comitet tripartit, ca și punerea în aplicare a unor strategii de negociere. Datorită acestui nou cadru a fost posibil să fie rapid duse la sfârșit negocierile fără întreruperi de muncă și să se amelioreze disponibilitatea și eficacitatea instalațiilor, să crească producția globală de ciment, satisfacția în munca angajaților și să scadă rata absenteismului. În 2002 direcțiunea și lucrătorii au reușit împreună să mărească oferta publică străină de cumpărare a societății, ajutați și de mai bună competitivitate a întreprinderii și de solidele relații de muncă care fuseseră stabilite. Bunele relații de muncă au fost rentabile atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori.

MUNCA FORTATA

Deși munca fortată este universal condamnată totuși milioane de persoane din lumea întreagă îi sunt încă victime. Sclavagismul tradițional dăinuie în anumite regiuni ale Africii în timp ce munca fortată sub forma sistemelor de recrutare coercitivă există în numeroase țări ale Americii Latine, în anumite regiuni din Caraibe și în alte părți ale lumii. În numeroase țări, lucrătorii la domiciliu sunt ademeniți în situații de muncă fortată și sunt deseori reținuți la domiciliul angajatorului prin amenințări sau violențe. Servitutea pentru plata unei datorii există în Asia de Sud, unde milioane de bărbați, femei și copii sunt legați de munca lor printr-un cerc vicios al datoriilor. În Europa și America de Nord din ce în ce mai multe femei și copii sunt victimele traficantilor care îi vând unor rețele de prostituție fortată sau unor ateliere clandestine. În sfârșit, munca fortată rămâne un mijloc de pedeapsă a persoanelor care au îndrăznit să-și exprime opiniile politice.

Pentru multe guverne, eliminarea muncii fortate rămâne una dintre marile provocări ale secolului XXI. Munca fortată nu reprezintă doar o violare gravă a unui drept fundamental al omului, dar și una dintre principalele cauze ale sărăciei și compromite dezvoltarea economică. Normele OIM referitoare la munca fortată, asociate unei bune asistente tehnice, constituie principalele instrumente internaționale pentru a lupta împotriva acestui flagel.

Instrumente relevante OIM

Convenția nr. 29 privind munca fortată, 1930

Această convenție fundamentală interzice orice formă de muncă fortată sau obligatorie, pe care o definește astfel: “Orice muncă sau serviciu cerut de un individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care respectivului individ nu i se oferă plată”. Sunt prevăzute excepții pentru munca cerută în cadrul executării serviciului militar obligatoriu, făcând parte din obligațiile civice normale sau rezultând din condamnare pronunțată printr-o decizie judecătorească (cu condiția ca acea muncă sau serviciu să fie executate sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca individul să nu fie angajat de persoane particulare, companii sau persoane morale private sau aflate în dispoziția lor), în cazul de forță majoră sau pentru mici lucrări executate în interesul direct al colectivității satelor de către membrii acesteia. Convenția precizează de asemenea că faptul de a cere în mod ilegal o muncă fortată sau obligatorie trebuie să fie pasibil de sancțiuni penale și cere statelor care au ratificat convenția să facă în așa fel încât sancțiunile importante prevăzute de lege să fie însușite și strict aplicate.

Convenția nr. 105 privind abolirea muncii fortate, 1957

Această convenție fundamentală interzice munca fortată sau obligatorie atât ca măsură de coerciție sau educare politică cât și ca sancțiune adresată persoanelor care au sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă opoziția ideologică referitoare la ordinea politică, socială sau economică stabilită; precum și metoda de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri ale dezvoltării economice; precum și măsură de disciplină în muncă; precum și pedeapsă pentru participarea la greve; precum și măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

De altfel, în Convenția nr. 182 cu privire la cele mai grele forme de muncă a copiilor, 1999, munca fortată sau obligatorie sunt considerate ca unele dintre cele mai grele forme de muncă a copiilor.

Modalități de lucru pentru aplicarea unei norme internaționale: lupta împotriva muncii fortate în Nepal

Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor (vezi capitolul 3) a constatat mai mult de 60 de cazuri de progres în lupta împotriva muncii fortate pe parcursul ultimilor 10 ani. Totuși, în numeroase țări în curs de dezvoltare, vechile tradiții sociale constituie obstacole majore. Una dintre țările care au răspuns acestei provocări este Nepalul. Deși Constituția acestei țări interzice orice formă de muncă forțată, aproximativ 1,2 milioane de nepalezi erau, la începutul anilor 90, victimele unor practici apropiate de sclavagism, în virtutea unui sistem fondat pe îndatorarea cunoscută sub numele de *'kamaiya'*. În acest sistem, cei mai defavorizați, care aparțineau în majoritate etniei *Tharu* din Vestul Nepalului, erau forțați să efectueze lucrări agricole în contul unui proprietar de care erau legați printr-o datorie. Deseori, *kamaiyanii* erau aserviți din generație în generație. La sfârșitul anilor 90, guvernul nepalez a decis să abordeze această problemă în scopul ratificării convenției (nr. 29) referitoare la muncă forțată. A făcut apel la ajutor internațional și cu ajutorul asistenței tehnice a BIM, a adoptat în 2002 legea cu privire la interzicerea muncii în servitudine, care interzice explicit acest tip de muncă, ca și muncă forțată. BIM a continuat să joace un rol major în eradicarea sistemului *kamaiya* ajutând la crearea unor capacități de organizare și de negociere în timp ce lucrătorii și angajatorii se adaptau condițiilor unei munci libere. În continuarea acestor eforturi continue de cooperare, Nepalul a ratificat Convenția nr. 29 în 2002.

MUNCA COPILOR

Munca copiilor constituie o violare a drepturilor fundamentale ale omului și demonstrează că le frânează dezvoltarea, ceea ce poate determina leziuni fizice sau psihice pe viață. Faptele demonstrează că există o stransă legătură între sărăcie și munca copiilor și că munca copiilor perpetuează sărăcia din generație în generație ținându-i departe de școală și limitându-le posibilitățile de promovare socială. Această diminuare a resurselor umane a fost legată de o slabă creștere economică și de o lentă dezvoltare socială. Conform unui studiu recent al BIM, eliminarea muncii copiilor în economiile în tranziție și în dezvoltare ar putea genera avantaje economice de aproximativ șapte ori mai mari decât costurile legate în mod principal de investițiile pentru ameliorarea serviciilor sociale și educative. În acest context, normele OIM referitoare la munca copiilor sunt instrumente juridice internaționale de o mare importanță în lupta împotriva acestui flagel.

Instrumente relevante OIM

Convenția nr. 138 privind vârsta minimă, 1973

Această convenție fundamentală fixează vârsta minimă de admitere la un loc de muncă la 15 ani (13 ani pentru muncile ușoare) și la 18 ani (16 ani în anumite condiții strict definite) pentru munci periculoase. Ea prevede posibilitatea fixării, într-o primă etapă, a vârstei minime la 14 ani (12 ani pentru munci ușoare) în cazul în care economia și instituțiile școlare ale țării nu sunt destul de dezvoltate.

Convenția nr. 182 privind cele mai grele forme de muncă a copiilor, 1999

Conform acestei convenții fundamentale, termenul “copil” se aplică în ansamblu persoanelor sub vârsta de 18 ani. Statele care au ratificat-o trebuie să elimine cele mai grele forme de muncă a copiilor, mai ales orice forme de sclavagism sau practici analoge, cum ar fi vânzarea și traficul de copii, servitute pentru datorii și sclavagism, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflicte armate, prostituție și pornografie, utilizarea copiilor în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, și muncile care sunt susceptibile să dauneze sănătății, securității sau moralității copilului. Convenția cere statelor care au ratificat-o să prevadă ajutorul direct necesar și potrivit pentru a sustrage copii celor mai grele forme de muncă și pentru a le garanta readaptarea și integrarea socială. Aceste state trebuie, de asemenea, să asigure accesul la educație gratuită și, în măsura în care e posibil și adecvat, la formarea profesională a copiilor care au fost sustrași de la cele mai grele forme de muncă

Astăzi, mai mult de 130 de țări au ratificat cel puțin una dintre cele 2 convenții mai sus menționate.

Munca copiilor în cifre

BIM estimează că în lume muncesc mai mult de 186 de milioane de copii între 5 și 14 ani și 59 milioane de copii între 15 și 17 ani.

Se estimează la 8.4 milioane numărul copiilor victime ale uneia sau mai multora dintre cele mai grele forme de muncă a copiilor, dintre care:

5.7 milioane sunt supuși unui sistem de servitute

1.8 milioane sunt exploatați pentru prostituție și pornografie

1.2 milioane sunt victime ale traficului cu ființe umane

300.000 sunt recrutați cu forță pentru conflicte armate

Normele referitoare la munca copiilor în practică: lupta împotriva muncii copiilor în Brazilia

De mai mult de 12 ani, sindicatele braziliene utilizează normele internaționale ale muncii pentru a lupta împotriva muncii copiilor. În 1991, Central Unica dos Trabalhadores (CUT) crea Comisia națională pentru apărarea drepturilor copiilor și adolescenților, care a fost folosită mai ales pentru a face respectat Statutul copiilor și adolescenților și pentru promovarea ratificării convenției (nr.138) referitoare la vârsta minimă. Datorită parteneriatelor cu Programul internațional pentru abolirea muncii copiilor al OIM (IPEC), cu organizații neguvernamentale, cu centre de cercetare, cu instituții sociale și sindicate naționale și internaționale, CUT a reușit să includă dispoziții privind drepturile și munca copiilor în convențiile colective; a desfășurat studii și anchete pentru a evalua realitatea exploatarei copiilor în muncă în Brazilia și a realizat programe radiofonice, broșuri și afișe în cadrul campaniilor de sensibilizare. Aceste eforturi și-au adus roadele: recent Brazilia a ratificat convențiile nr. 138 și 182, angajându-se de asemenea să elimine munca copiilor, sprijinindu-se pe un cadru juridic internațional.

EGALITATEA DE SANSE SI DE TRATAMENT

Peste tot in lume, la milioane de femei si barbati li se refuza accesul la munca si formare, obtin salarii mici sau sunt cantonati in anumite slujbe doar din cauza genului, culorii pielii, apartenentei etnice sau religiei, fara a le fi luate in seama capacitatile si calificarile. Astfel, in anumite tari industrializate lucratorele primesc, pentru munca egala, un salariu care poate fi cu 25% inferior celui al colegilor lor barbati. Protectia impotriva discriminarii face parte din drepturile fundamentale ale omului si este indispensabila pentru ca lucratarii sa-si aleaga in mod liber locul de munca, dezvoltandu-si in mod plener potentialul si culegand roadele muncii lor in functie de merit. Favorizarea egalitatii la locul de munca este sinonima cu avantaje economice importante. Pentru angajatori, asta inseamna forta de munca mai abundenta, mai diversificata si de o mai buna calitate, iar pentru lucratarii, un acces mai usor la formare si deseori la salarii mai mari. Beneficiile unei economii mondializate sunt mai echitabil repartizate intr-o societate egalitara, ceea ce genereaza o mai mare stabilitate sociala si o mai larga sustinere din partea populatiei in favoarea dezvoltarii economice. Normele OIM cu privire la egalitate propun instrumente care permit eliminarea discriminarii in toate aspectele referitoare la munca si in ansamblul societatii. Ele constituie in mod egal baza de la care ar trebui pornit in aplicarea strategiilor de integrare a problemelor de egalitate intre barbati si femei in domeniul muncii.

Instrumente relevante OIM

Conventia nr. 110 privind egalitatea de salarizare, 1951

Aceasta conventie fundamentala cere Statelor care au ratificat-o sa garanteze aplicarea pentru toti lucratarii a principiului egalitatii de remuneratie intre forta de munca masculina si forta de munca feminina pentru o munca de valoare egala. In sens larg, "remuneratia" inseamna salariul sau compensatia obisnuita, de baza sau minima, si toate celelalte avantaje, platite direct sau indirect, in numerar sau in natura, de catre angajator lucratorelui conform locului de munca al acestuia.

Conventia nr.111 privind discriminarea (in materie de angajare si profesie), 1958

Aceasta conventie fundamentala defineste discriminarea ca fiind "orice distinctie, excludere sau preferinta bazata pe rasa, culoare, sex, religie, opinie politica, ascendenta nationala sau origine sociala, care are ca efect distrugerea sau alterarea egalitatii de sanse sau de tratament in materie de angajare sau de profesie". Ea cere statelor care au ratificat-o sa se angajeze sa formuleze si sa aplice o politica nationala vizand promovarea, prin metode adaptate circumstantelor si obiceiurilor nationale, a egalitatii de sanse si tratament cu privire la angajare si profesie, in scopul eliminarii oricarei discriminari in acest domeniu. Dispozitiile sale se refera, printre altele, la discriminarea in materie de acces la formarea profesionala, la angajare si la profesii particulare, cat si la conditiile de angajare.

Conventia nr. 156 privind lucratarii care au responsabilitati familiale, 1981

In vederea instaurarii egalitatii efective de sanse si tratament pentru lucratarii de ambele sexe, aceasta conventie precizeaza ca fiecare stat care a ratificat-o trebuie, printre obiectivele sale de politica nationala, sa vizeze permisiunea pentru persoanele care au responsabilitati familiale, care ocupa sau doresc sa ocupe un loc de munca, sa-si exerseze dreptul de a-l ocupa sau a-l obtine fara a face obiectul unei discriminari si, pe cat este posibil, fara conflict intre responsabilitatile lor profesionale si familiale. Statele trebuie, de asemenea, sa tina cont de nevoile lucratorelor cu responsabilitati familiale in organizarea colectivitatilor locale sau regionale si sa dezvolte sau sa promoveze servicii comunitare, publice sau private, cum ar fi servicii si locuri de ingrijire a copiilor si ajutor pentru familie.

In afara de aceste norme, numeroase alte instrumente OIM contin dispozitii referitoare la egalitate, in raport cu tema specifica pe care o trateaza.

CONSULTARI TRIPARTITE

OIM se bazează pe principiul tripartitismului – dialogul și cooperarea între guverne, angajatori și angajați – la formularea normelor și politicilor care se referă la probleme legate de muncă. Normele internaționale ale muncii sunt create și aplicarea acestora este controlată prin intermediul unei structuri tripartite care face din OIM o organizație unică de acest gen în cadrul Organizației Națiunilor Unite. Abordarea tripartită folosită la adoptarea normelor garantează faptul că acestea beneficiază de o largă susținere din partea tuturor mandanților OIM.

În ceea ce privește normele, tripartitismul este important ca esalon național. Datorită consultărilor periodice tripartite, guvernele pot avea siguranța că normele OIM sunt elaborate, aplicate și controlate cu participarea angajatorilor și a angajaților. Normele OIM referitoare la consultările tripartite stau la baza condițiilor consultărilor naționale tripartite fructuoase, care sunt sinonime cu o cooperare mai bună între partenerii sociali, o sensibilizare și o participare crescute în ceea ce privește problemele legate de normele internaționale ale muncii și, de asemenea, pot conduce la îmbunătățirea guvernării, precum și la o cultură a dialogului social mai profundă legată de marile probleme sociale și economice.

În ceea ce privește importanța tripartitismului, OIM a făcut o prioritate din ratificarea și aplicarea Convenției nr. 144 privind consultările tripartite referitoare la normele internaționale ale muncii din 1976.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 144 privind consultările tripartite referitoare la normele internaționale ale muncii din 1976

Această convenție prioritară definește expresia „organizații reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor” și solicită statelor care au ratificat-o să aplice procedurile care asigură consultările eficiente între reprezentanții guvernului, ai angajatorilor și ai lucrătorilor în chestiuni legate de punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii, supunerea normelor OIM recent adoptate autorităților naționale competente, reexaminarea convențiilor neratificate și a recomandărilor, rapoartele asupra convențiilor ratificate și propunerile de denunțare a convențiilor ratificate. Angajatorii și lucrătorii trebuie să fie reprezentați egal în toate organismele în care au loc consultări. Consultările trebuie organizate cel puțin o dată pe an.

Normele OIM în practică: dialogul social în Malawi

În anul 1986, Malawi a ratificat Convenția nr. 144. Drept consecință, această țară a creat o comisie consultativă tripartită pentru ratificarea convențiilor OIM, ceea ce a condus la ratificarea a 6 convenții fundamentale. De asemenea, acest cadru instituțional a permis largirea dialogului social în ceea ce privește chestiunile economice și sociale. De altfel, legea care stabilește mecanismele de consultare prevede ca cel puțin o femeie trebuie să fie numită drept reprezentant al fiecărui partener social. În Malawi, promovarea tripartitismului a permis creșterea angajamentului cu privire la principiile OIM și garantarea unei mai bune abordări a problemelor legate de egalitate în ceea ce privește elaborarea politicilor naționale.

ADMINISTRAREA MUNCII

Normele internaționale ale muncii sunt aplicate, în principiu, prin intermediul legislației și a politicilor naționale. Este, deci, esențial ca fiecare stat să aibă un sistem viabil și dinamic de administrare a muncii, responsabil cu toate aspectele elaborării politicilor naționale ale muncii și de aplicarea acestora. În afara de promovarea diverselor sisteme de administrare a muncii, normele OIM încurajează colectarea de statistici referitoare la munca, acestea fiind un instrument pretios pentru determinarea nevoilor și elaborarea politicilor în domeniul muncii, atât la nivel național, cât și internațional. Deși există o administrație a muncii în majoritatea statelor, multe dintre acestea se confruntă cu dificultăți financiare și materiale. Deci, este necesară o finanțare potrivită a sistemelor de administrație a muncii în vederea întăririi acestui important instrument de dezvoltare.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 150 privind administrarea muncii, 1978

Fiecare stat care a ratificat această convenție are obligația de a organiza și de a face să funcționeze într-un mod eficient un sistem de administrare a muncii, adaptat la condițiile fiecărui stat, iar sarcinile și responsabilitățile care îi sunt încredințate să fie coordonate convenabil. Sistemul de administrare a muncii trebuie să fie responsabil cu elaborarea, aplicarea și controlul normelor naționale ale muncii, cu ocuparea și valorificarea resurselor umane, dar trebuie, de asemenea, să elaboreze studii, cercetări și statistici ale muncii și să favorizeze relațiile de muncă. Mai mult, atât lucrătorii și angajatorii, precum și organizațiile respective trebuie să participe la elaborarea politicilor naționale ale muncii. De asemenea, prin această convenție, personalul încadrat în acest sistem de administrare a muncii beneficiază de un statut, de mijloace materiale și de resurse financiare necesare în vederea exercitării eficiente a atribuțiilor.

Convenția nr. 160 privind statisticile referitoare la munca, 1985

Potrivit acestei convenții, fiecare stat care a ratificat-o trebuie să culegă date periodice, să le compileze și să publice statistici referitoare la domeniul muncii care, în funcție de resurse, se vor extinde progresiv la populația activă, la ocupare, somaj și, dacă este posibil, la munca ilegală vizibilă; la structura și repartizarea populației active, la venitul mediu și la durata medie de lucru (ore efectuate efectiv sau ore plătite) și la procentul salariului în funcție de timp și la durata normală de lucru; la structura și la repartizarea salariilor; la costul forței de muncă; la indicele pretului de consum; la cheltuielile de întreținere a locuinței sau la cheltuielile familiei și, dacă este posibil, la veniturile pe gospodărie sau la veniturile pe familie; la accidente profesionale și, pe cât posibil, la bolile profesionale și la conflictele de muncă.

INSPECTIA MUNCII

Aplicarea legislației muncii depinde de eficiența inspecției muncii. Inspectorii de munca examinează modul în care normele naționale ale muncii sunt aplicate la locul de muncă și oferă consiliere angajatorilor și lucrătorilor în ceea ce privește mijloacele de îmbunătățire a aplicării legislației naționale în domenii precum durata timpului de lucru, salariile, securitatea și sănătatea în muncă și munca copiilor. Inspectorii de munca sesizează autoritățile naționale asupra lacunelor și a erorilor de legislație. Aceștia au un rol important în ceea ce privește supravegherea aplicării legislației în mod egal tuturor angajatorilor și lucrătorilor. Ca urmare a recunoașterii importantei inspecției muncii de către comunitatea internațională, OIM a decis ca ratificarea a doua convenții privind inspecția muncii (nr. 81 și nr. 129) să fie o prioritate. În acest moment, peste 130 de state membre ale OIM (adică mai mult de 70% dintre acestea) au ratificat Convenția nr. 81 din anul 1947 privind inspecția muncii și peste 40 de state au ratificat Convenția nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură.

Cu toate acestea, există dificultăți în statele în care bugetele și personalul alocate sistemelor de inspecție a muncii sunt insuficiente pentru ca acestea să fie eficiente. Estimările au arătat că în anumite țări aflate în curs de dezvoltare, mai puțin de 1% din bugetul național este alocat administrării muncii, buget din care sistemele de inspecție a muncii nu primesc decât o parte foarte mică. Alte studii arată că costurile generate de bolile profesionale și de accidentele de muncă, absenteismul, încălcarea drepturilor lucrătorilor și conflictele de muncă pot fi mult mai ridicate. Inspecția muncii are posibilitatea de a preveni aceste probleme și de a îmbunătăți productivitatea și dezvoltarea economică.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 81 privind inspecția muncii, 1947

Această convenție prioritară prevede ca fiecare stat care a ratificat-o să aibă un sistem de inspecție a muncii în cadrul întreprinderilor industriale și comerciale; legislația națională va avea posibilitatea de a excepta întreprinderile de transport și miniere de la aplicarea convenției. Convenția enunță o serie de principii referitoare la modalitatea de definire a domeniilor legislației acoperite de inspecția muncii, funcțiile și organizarea sistemului de inspecție, criteriile de recrutare, statutul și condițiile de lucru ale inspectorilor de munca, precum și puterile și obligațiile acestora.

Protocolul din 1995 la Convenția nr. 81 privind inspecția muncii, 1947

Fiecare stat care a ratificat acest protocol se angajează să extindă aplicarea dispozițiilor convenției nr. 81 privind inspecția muncii întreprinderilor non-comerciale (acelea a căror activitate nu este considerată ca fiind comercială sau industrială, potrivit convenției). Acest Protocol permite de asemenea statelor care l-au ratificat să prevadă dispoziții speciale referitoare la inspecția instituțiilor publice la care face referire.

Convenția nr. 129 privind inspecția muncii (în agricultură), 1969

Similară Convenției nr. 81 din punct de vedere al conținutului, această convenție prioritară stipulează ca statele care au ratificat-o trebuie să aibă un sistem de inspecție a muncii pentru agricultură. Statele își pot extinde sistemul de inspecție a muncii la fermierii care nu folosesc forța de muncă externă, la arendași și la alte categorii de lucrători agricoli analoage acestora, persoanelor care fac parte dintr-o întreprindere economică colectivă, precum membrilor unei cooperative sau membrilor de familie ai exploatantului, așa cum sunt definiți prin legislația națională.

POLITICA DE OCUPARE

Pentru majoritatea oamenilor, singurul mod de a scăpa de sărăcie este de a avea un loc de muncă. OIM este conștientă că elaborarea normelor de muncă fără abordarea problematicii de ocupare nu are sens și, din acest motiv, OIM consacră o mare parte a programului său de lucru creării mai multor oportunități pentru femei și bărbați de a avea un loc de muncă și un venit decent. În acest sens, OIM promovează norme internaționale privind politica de ocupare care, asociate cu programele de cooperare tehnică au drept scop realizarea unei ocupări totale, productive și liber alese. Nu există o singură politică ce poate fi recomandată pentru a atinge acest obiectiv. Fiecare stat industrializat, în curs de dezvoltare sau în tranziție trebuie să își elaboreze propriile politici în vederea realizării unei ocupări complete. Normele OIM referitoare la politica de ocupare facilitează crearea și aplicarea unor astfel de politici care garantează un maxim de oportunități de acces la locurile de muncă, oportunități necesare pentru exercitarea unei munci decente.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 122 privind politica de ocupare, 1964

Conform acestei convenții prioritare, statele care au ratificat-o trebuie să formuleze și să aplice o politică activă care să vizeze promovarea angajării totale, productive și liber alese. Această politică va trebui să garanteze că vor exista locuri de muncă pentru toate persoanele disponibile care caută un loc de muncă; că această muncă va fi productivă și realizabilă; că va exista o liberă alegere a locului de muncă și că fiecare lucrător va avea toate oportunitățile de a dobândi calificările necesare pentru ocuparea unui loc de muncă care îi convine și de a folosi, în acest loc de muncă calificările și aptitudinile sale, indiferent de rasă, culoare, sex, religie, orientare politică, ascendență națională sau origine socială. Această politică va trebui să țină cont de stadiul și de nivelul de dezvoltare economică, cât și de rapoartele care există între obiectivele de angajare și alte obiective economice și sociale și va fi aplicată prin metode adaptate la condițiile și practicile naționale. Statele care au ratificat această convenție trebuie să adopte măsurile necesare în vederea aplicării unei politici de angajare, consultându-se cu reprezentanții angajatorilor și ai lucrătorilor.

Ocuparea în cifre

OIM estimează la 184,7 milioane numărul somerilor în anul 2004. Tinerii și femeile sunt cele mai afectate categorii.

Organizația Națiunilor Unite are drept obiectiv reducerea la jumătate a sărăciei extreme până în anul 2015. Pentru a atinge acest obiectiv vor trebui create cel puțin 1 miliard de locuri de muncă noi pentru a incorpora toate persoanele nou intrate pe piața muncii și pentru a reduce numărul lucrătorilor săraci și somajul în cursul următorilor 10 ani.

Până la 500 de milioane de tineri vor trebui să se integreze în populația activă la nivel mondial în cursul următorilor 10 ani.

Agenda globală pentru ocupare

În anul 2003, Consiliul de administrație al BIM a adoptat Agenda globală pentru angajare care definește 10 elemente esențiale în vederea creării unei strategii mondiale care să stimuleze angajarea. Printre altele, este vorba de strategii economice precum promovarea comerțului și a investițiilor în statele în curs de dezvoltare pentru încurajarea angajării productive și a accesului pe piață, dezvoltarea durabilă care să garanteze surse durabile de venituri și integrarea orientărilor strategice în cadrul politicilor macroeconomice și strategii care să se bazeze pe normele internaționale ale muncii, precum

promovarea cooperativelor și a întreprinderilor mici și mijlocii, formare și educare, protecție socială și securitate și sănătate în muncă, egalitate și negociere colectivă. Agenda locală pentru angajare stipulează ca „drepturile fundamentale precum libertatea sindicală și dreptul la negocieri colective, dreptul la non-discriminare, la libertatea față de muncă forțată sau munca copiilor, în special în cazul minerilor, reprezintă valori morale, dar în paralel acestea conduc la o mai bună adaptare a lucrătorilor la locul de muncă, de unde rezultă o creștere a ansamblului producției; protecția socială răspunde nevoilor de securitate a indivizilor, dar, prin îndeplinirea acestei misiuni, aceasta îmbunătățește funcționarea pieței muncii; dialogul social reprezintă expresia dreptului lucrătorilor și angajatorilor la liberă asociere și de a lua parte la procesul decizional prin intermediul negocierilor colective, dar se pot găsi și soluții durabile problemelor, o creștere a angajamentului și a transparenței și o adaptare mai rapidă la schimbări”.

PROMOVAREA ANGAJĂRII

Convenția nr. 122 are drept obiectiv angajarea totală, productivă și liber aleasă; alte instrumente ale OIM prevăd strategii pentru atingerea acestui obiectiv. Serviciile de ocupare (publice și private), angajarea persoanelor cu handicap, întreprinderile mici și mijlocii și cooperativele contribuie la crearea de locuri de muncă. Normele OIM care se raportează la aceste aspecte oferă orientări asupra modului de a folosi eficient aceste mijloace de creare a locurilor de muncă.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 88 privind serviciile de ocupare, 1948

Potrivit acestei convenții, statele care au ratificat-o trebuie să aibă un serviciu de ocupare accesibil tuturor persoanelor și gratuit, atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori.

Convenția nr. 159 privind reorientarea profesională și angajarea persoanelor cu handicap, 1983

Această convenție definește principiile politicilor naționale referitoare la reorientarea profesională și angajarea persoanelor cu handicap și prevede adoptarea unor măsuri în vederea creării și a evaluării serviciilor de orientare și formare profesională, de plasare și angajare a persoanelor care trăiesc cu o persoană cu handicap.

Convenția nr. 181 privind agențiile private de angajare, 1997

Statele care au ratificat această convenție trebuie să se asigure că aceste agenții private de ocupare respectă principiile de non-discriminare. Convenția prevede o cooperare între agențiile de ocupare private și publice, principii generale care au în vedere protecția solicitanților de locuri de muncă împotriva unor practici nepotrivite sau contrare eticii și protecția lucrătorilor străini. Aceasta se aplică și agențiilor pentru munca temporară.

Recomandarea nr. 162 privind lucrătorii varstnici, 1980

Conforma acestei recomandări, lucrătorii varstnici trebuie să beneficieze, fără discriminare față de vârsta lor, de egalitate de șanse și de tratament cu ceilalți lucrători.

Recomandarea nr. 189 privind crearea de locuri de munca în întreprinderi mici și mijlocii, 1998.

Această recomandare preconizează adoptarea de către Statele Membre a unor măsuri potrivite, adaptate condițiilor naționale și compatibile cu practicile naționale, în vederea încurajării întreprinderilor mici și mijlocii, având în vedere rolul important pe care îl joacă în promovarea de slujbe și creșterea economică durabilă.

Recomandarea nr.193 privind promovarea cooperativelor, 2002

Obiectivul acestei recomandări este de a promova cooperativele, mai ales având în vedere rolul lor în crearea de locuri de munca, mobilizarea resurselor și stimularea investițiilor.

Asigurarea unui acces egal la angajare pentru lucrătorii cu handicap.

În anul 2000, Comisia de experți a notat că au fost făcute progrese substanțiale în America Latină și în Europa de Est pentru a da persoanelor cu handicap posibilitatea de a participa la piața muncii, ținând cont deosebi de puținele resurse disponibile. Grupul latino-american de readaptare profesională (GLARP) a contribuit la a permite numeroaselor țări să pună în practică programe novatoare de readaptare și de inserție pe piața muncii, datorită punerii în comun a informațiilor și a anumitor resurse. Ajutorul Uniunii Europene și schimbul de experiență au contribuit de asemenea la ameliorările constatate în mai multe țări din Europa de Est. Comisia de experți a notat cu interes aceste eforturi de cooperare interguvernamentală și a încurajat celelalte State Membre să studieze mijloacele de a împărtăși idei și resurse.

ORIENTARE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Educarea și formarea sunt esențiale pentru că drepturile persoanelor care se angajează să fie recunoscute și să le permită astfel să aibă acces la o muncă decentă care să le scape de sărăcie. Pentru a fi competitivi în economia mondială actuală, lucrătorii și angajatorii trebuie să fie bine formați în domeniile de tehnologie a informației și a comunicațiilor, a noilor moduri de organizare a întreprinderilor și a funcționării piețelor internaționale. Societățile care caută o creștere economică durabilă trebuie să investească în educația de bază, competențele profesionale esențiale și posibilitățile de a învăța pe tot parcursul vieții, statele pot ajuta și garanta că lucrătorii își prezintă și își ameliorează potențialul de a fi angajați, ceea ce determină ca populația să fie mai calificată și mai productivă. Unele state au încă lacune în domeniul educației și al accesului la tehnologiile informatice, și există mari deosebiri între țări și chiar în interiorul aceluiași țări. Normele OIM încurajează statele să elaboreze politici de formare și punere în valoare a resurselor umane care beneficiază în ansamblu de partenerii sociali.

Conferința Internațională a Muncii a adoptat în 2004 recomandarea nr. 195 cu privire la punerea în valoare a resurselor umane: educarea și formarea pe tot parcursul vieții.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 140 privind concediul de studii plătit, 1974.

În termenii acestei convenții, statele care au ratificat-o trebuie să formuleze și să aplice o politică vizând să promoveze, prin metode adaptate condițiilor și practicilor naționale și la nevoie pe etape, acordarea unui concediu de studii plătit, la sfârșitul formării la toate nivelurile, de formare generală, socială sau civică și de formare sindicală.

Convenția nr. 142 privind punerea în valoare a resurselor umane, 1975

Statele care au ratificat această convenție trebuie să elaboreze politici și programe de orientare și de formare profesională, stabilind mai ales prin oficiile de muncă, o relație strânsă între, pe de o parte, orientarea și formarea profesională și, de pe altă parte, angajare. În acest scop, ele trebuie, de asemenea, să creeze sisteme complementare de învățământ general, tehnic sau profesional, de orientare școlară și profesională.

Aceste sisteme trebuie să fie extinse în mod progresiv către adolescenți și adulți și să creeze programe adaptate pentru persoanele cu handicap.

Educarea și formarea în practică

Întreprinderile care investesc în resurse umane își pot îmbunătăți productivitatea și pot fi mai competitive pe piețele internaționale. Un studiu a demonstrat că în Danemarca de exemplu, întreprinderile care asociau inovației în materie de producție și formarea de specialiști aveau șanse mai mari să înregistreze o creștere a producției, o dezvoltare a posturilor și a productivității muncii decât cele care nu duceau acest gen de politică. Studii privind Germania, Italia, Japonia și Statele Unite au ajuns la concluzii analoge. De această formare beneficiază nu numai lucrătorul, ci în mod egal și angajatorul care, crescând productivitatea și nivelul de competențe al angajatului său, culege fructele acestor îmbunătățiri.

Diferența se adâncește la nivelul competențelor

Raportul BIM despre locurile de muncă din 2001 indică faptul că 5% din populația globului utilizează Internetul și un procent de 88% dintre utilizatori locuiește în țări industrializate. În aceste țări, accesul la Internet este adesea concentrat în zonele urbane cu castiguri mari, iar utilizatorii sunt cel mai adesea bărbați. Conform acestui raport, absența cunoștințelor în informatică constituie, ca și lipsa de infrastructură, un obstacol în utilizarea tehnologiilor informatice și ale comunicării.

SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ

Încetarea relațiilor de muncă poate fi o relație traumatizantă pentru un lucrător, iar pierderea veniturilor poate avea o incidență directă asupra bunăstării familiei.

Pe măsură ce tot mai multe țări caută să-și sporească flexibilitatea angajării, iar mondializarea destabilizează sfera tradițională a muncii, tot mai mulți lucrători trebuie să facă față încetării involuntare a relațiilor de muncă într-un anumit moment al carierei lor. De altfel, posibilitatea de a reduce efectivele și ca lucrătorii care nu sunt competenți să fie concediați, este necesară pentru ca o întreprindere să poată fi productivă. Normele OIM cu privire la încetarea relațiilor de muncă încearcă să găsească un echilibru între păstrarea dreptului angajatorului de a concedia un lucrător din motive valabile și garanția că acesta concediere este corectă, ca ea constituie ultima soluție și ca nu va avea consecințe negative disproportionale asupra angajatului.

Instrument relevant al OIM

Convenția nr. 158 privind concedierea, 1982

Această convenție consacră principiul conform căruia un angajat nu trebuie să fie concediat fără să existe un motiv serios legat de aptitudinea sau conduita sa, sau bazat pe necesitatea funcționării întreprinderii. Nu constituie motive valabile de concediere afilierea sindicală sau participarea la activități sindicale, faptul de a depune plângere contra unui angajator, rasa, culoarea, sexul, situația matrimonială, sarcina, religia, opiniile politice, originea socială, concediul de boală sau de maternitate. În caz de concediere individuală, angajatul trebuie să aibă dreptul de a se apăra împotriva acuzațiilor aduse. În caz de concediere colectivă este bine ca angajatorii să-i consulte pe reprezentanții angajaților și să caute să găsească alte soluții, de exemplu, o înghețare a angajaților tratează de asemenea, chestiuni legate de măsuri compensatorii, proceduri de recurs împotriva măsurii de concediere, indemnizației de somaj și notificarea autorităților în caz de concedieri colective.

POLITICA SOCIALĂ

Constituția OIM, în Declarația de la Philadelphia, afirmă că “orice ființă umană, indiferent de rasă, credință sau sex, are dreptul la bunăstare materială și dezvoltare spirituală în libertate și demnitate, în siguranță economică și cu șanse egale”. De altfel, realizarea acestui obiectiv “trebuie să constituie scopul central al oricărei politici naționale și internaționale”. O politică socială elaborată în cadrul unui dialog între partenerii sociali are toate șansele să-și atingă obiectivele convenite de comunitatea internațională. Normele OIM cu privire la politicile sociale furnizează mijloace de a elabora politici care să garanteze dezvoltarea economică profitabilă a tuturor participanților.

Instrument relevant al OIM

Convenția nr. 117 privind politica socială (obiective și norme de bază), 1962

În termenii acestei convenții, orice politică trebuie să tindă atât spre bunăstarea și dezvoltarea populației, cât și spre încurajarea aspirațiilor acesteia spre progres social. Mai mult, ameliorarea nivelului de viață va trebui să constituie obiectivul principal al planului de dezvoltare economică. Convenția fixează, de asemenea, cerințe suplimentare în privința lucrătorilor migranți, producătorilor agricoli, producătorilor independenți și salariați, fixarea salariului minim, plata salariilor, non-discriminarea, educarea și formarea profesională.

SALARII

Majoritatea oamenilor muncesc pentru a câștiga bani. Totuși în numeroase părți ale lumii, accesul la un salariu convenabil și regulat nu este garantat. În multe țări, neplata salariilor a fost întârziată enorm, iar acestea sunt uneori compensate prin bunuri, obligațiuni, chiar alcool. Există o legătură între întârzierile importante ale plății salariilor și servitutea pentru datorii sau sclavie. În alte țări, lucrătorii riscă să nu-și primească renumerația din pricina falimentului întreprinderii unde sunt angajați. Normele OIM în privința salariilor acoperă aceste chestiuni și prevăd plata regulată a salariilor, fixarea salariului minim și reglementarea salariilor neplătite în caz de insolvență a angajatorului.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 94 privind clauzele contractelor de muncă, 1949

Această convenție vizează garantarea respectării normelor de muncă minimă în afara executării contractelor publice de muncă.

Convenția nr. 95 privind protecția salariului, 1949

Salariile trebuie să fie plătite într-o monedă ce are cursul legal și la intervale regulate; dacă salariul este parțial dat în natură, valoarea acestor prestații trebuie să fie justă și rezonabilă. Lucrătorii trebuie să poată dispune de salariul lor, după bunul plac. În caz de insolvență, se acordă prioritate plății salariilor atunci când se lichidează activele întreprinderii.

Convenția nr. 131 privind fixarea salariului minim, 1970

Această convenție cere statelor care au ratificat-o să creeze un sistem de fixare a salariilor minime care să permită stabilirea și ajustarea periodică a nivelurilor minime și care vor avea caracter de lege.

Convenția nr. 173 privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvență a angajatorilor lor, 1992

Această convenție prevede că protecția creanțelor salariale în cazul procedurilor de insolvență și de faliment să fie asigurată prin intermediul unui privilegiu sau prin instituirea de garanție.

Alt instrument relevant:

Convenția nr. 100 privind egalitatea remunerării, 1951

Această convenție stabilește principiul egalității remunerării între forța de muncă masculină și forța de muncă feminină pentru munca egală.

Salarii: un tablou destul de sumbru

După cum arată raportul BIM intitulat "Indicatori cheie ai pieței muncii (2001-2002)", mondializarea economiei nu a însemnat mărirea salariilor pentru toți. În anumite țări industrializate și în dezvoltare, salariile reale s-au diminuat în anii 90. Salariul real al femeilor rămâne inferior celui al bărbaților, având în vedere segregarea și discriminarea profesională persistente. Totuși, sunt câteva țări în care salariul femeilor a crescut mai repede decât cel al bărbaților. Normele OIM relative la salarii pot contribui la menținerea echității salariilor în perioada mutațiilor economice. În plus, garanția unui salariu minim s-a dovedit a fi un instrument eficient de luptă contra sărăciei, fără a produce efecte negative asupra angajării.

TIMPUL DE LUCRU

Una din cele mai vechi preocupări în materie de legislația muncii a fost reglementarea duratei de muncă. Deja, la începutul secolului XIX, toată lumea recunoscuse că a munci un număr excesiv de ore constituia un pericol pentru sănătatea lucrătorilor și pentru familia lor. Prima Convenție a OIM, din 1919, (vezi mai jos) limita durata muncii și prevedea perioade de odihnă adecvate pentru lucrători. Astăzi, normele Organizației despre timpul de lucru fixează un cadru care permite reglementarea orarului de muncă, perioadele de odihnă zilnice și săptămânale, precum și concediile anuale. Aceste instrumente vizează garantarea unei productivități crescute aparând în egală măsură sănătatea fizică și mentală a lucrătorilor. Normele despre munca parțială au devenit instrumente din ce mai importante în tratarea unor chestiuni precum crearea de locuri de muncă și egalitatea între bărbați și femei.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 1 privind durata de lucru (industrie), 1919

Convenția nr. 30 privind durata de lucru (comert și administrație), 1930

Fixează norma generală conform căreia durata de lucru nu va putea depăși 48 ore/săptămână și 8 ore/zi.

Convenția nr. 47 a celor 40 de ore, 1935

Recomandarea nr. 116 privind reducerea duratei de lucru, 1962

Fixează principiul celor 40 ore de lucru săptămânal.

Convenția nr. 14 privind timpul de odihnă săptămânal (industrie), 1921

Convenția nr. 106 privind timpul de odihnă săptămânal (comert și administrație), 1957

Definesc norma generală conform căreia lucrătorii trebuie să beneficieze de o perioadă de odihnă de 24 ore consecutive macar o dată pe săptămână.

Convenția nr. 132 asupra concediilor platite (revizuită), 1970

Această convenție prevede că fiecare persoană asupra căreia i se aplică va avea dreptul la un concediu anual platit de o durată care nu va fi mai mică de 3 săptămâni de lucru pentru un an de serviciu.

Convenția nr. 171 privind munca de noapte, 1990

Măsurile specifice cerute de natura muncii de noapte trebuie luate în favoarea lucrătorilor de noapte de către Statele care ratifică convenția. Munca de noapte este definită ca orice muncă efectuată în cursul unei perioade de mai puțin de 7 ore consecutive înțelegând intervalul dintre miezul nopții și ora 5 dimineața. Convenția prevede în egală măsură ca o alternativă a muncii de noapte trebuie să fie oferită femeilor în cursul perioadelor determinate înainte și după sarcină.

Convenția nr. 175 privind munca parțială, 1994

Această convenție cere Statelor care au ratificat-o să garanteze că lucrătorii care lucrează un timp parțial vor primi aceeași protecție, salariu de bază și securitate socială și condiții de angajare comparabile cu cele care sunt acordate lucrătorilor care lucrează timp complet care se află într-o situație comparabilă.

Timpul de lucru în practică

Conform statisticilor BIM, cel mai mic număr de ore efectuate de un lucrător pe un an ar fi de la 2400 ore (în Asia) până la 1400 ore (în Europa de nord). Mare parte din țări au fixat durata săptămânală de lucru la 48 de ore sau mai puțin și, în fapt, durata reală săptămânală de lucru este inferioară celor 48 de ore prevăzute de convențiile OIM. Dacă normele OIM asupra timpului de lucru sunt pe scară largă aplicate în lume, noile modalități de stabilire a timpului de lucru, mai ales săptămâna comprimată, orele decalate, anualizarea timpului de lucru, orele flexibile sau, mai ales, munca la apel, sigur nu se vor mai face fără să pună noi probleme pe viitor organelor de decizie.

SECURITATEA SI SANATATEA MUNCII

Constitutia OIM stabileste principiul conform caruia lucratorii trebuie sa fie protejati in general impotriva maladiilor sau a bolilor profesionale si accidentelor care rezulta din munca lor. Cu toate acestea, aceasta nu este o realitate pentru milioane de lucratori. In jur de doua milioane de persoane sufera in fiecare an accidente sau se imbolnavesc de boli datorate muncii lor. O suta saizeci de milioane de persoane sufera de boli profesionale si in fiecare an au loc 270 de milioane de accidente mortale si accidente care nu au ca finalitate moartea, dar sunt in raport direct cu munca. Suferintele care insotesc aceste accidente si aceste boli sunt imense pentru lucratori si familiile lor. In termeni economici, OIM a estimat ca 4 procente din PIB-ul mondial sunt irosite din cauza bolilor profesionale si a accidentelor de munca. Pentru angajatori, aceasta inseamna scoaterea la pensie anticipata, pierderea de personal calificat, absentism si prime de asigurare crescute. Cu toate acestea, ar fi posibila evitarea acestor tragedii prin adoptarea de metode rationale de prevenire, notificare si inspectie. Normele OIM asupra securitatii si sanatatii muncii furnizeaza guvernelor, angajatorilor si lucratorilor mijloacele indispensabile pentru elaborarea unor anumite metode si pentru a prevedea un maxim de securitate in munca. In 2003, OIM a adoptat un plan de actiune in materie de securitate si sanatate a muncii care prevede introducerea unei culturi preventive in acest domeniu, promovarea si dezvoltarea unor instrumente relevante, ca si asistenta tehnica.

Instrumente relevante ale OIM

OIM a adoptat mai mult de 40 de conventii si recomandari, precum si mai mult de 40 de culegeri de directive practice, care trateaza cu specificitate securitatea si sanatatea muncii. Pe de alta parte, practic jumatate din instrumentele OIM ating direct sau indirect chestiunile de securitate si de sanatate a muncii.

Principii fundamentale de securitate si de sanatate a muncii

Conventia nr. 155 privind securitatea si sanatatea muncitorilor, 1981, si Protocolul din 2002

Conventia prevede adoptarea unei politici nationale coerente in materie de securitate si de sanatate a muncii, la fel ca si masuri de luat de catre autoritatile publice si in intreprinderi pentru a promova securitatea si sanatatea muncii si ameliorarea conditiilor de munca. Aceasta politica trebuie sa fie elaborata tinand cont de conditiile si de practica nationala. Protocolul preconizeaza instaurarea si modul de procedure, pentru o revizie periodica a prescriptiilor si procedurilor prevazute pentru declararea accidentelor de munca si bolilor profesionale si publicarea statisticilor anuale corespunzatoare.

Conventia nr. 161 privind serviciile de sanatate a muncii, 1985

Aceasta conventie prevede punerea in aplicare la nivelul intreprinderii a serviciilor de medicina a muncii, a caror misiune este esential preventiva, care sunt destinate consilierii angajatorilor, lucratorilor si a reprezentantilor lor in intreprindere in ceea ce priveste pastrarea securitatii si salubritatii in mediul de lucru.

Sanatatea și securitatea în ramurile particulare de activitate economică

Convenția nr. 120 privind igiena (comert și administrație), 1964

Acest instrument are ca obiectiv păstrarea sănătății și a stării de bine a lucrătorilor din stabilimentele comerciale și stabilimente, instituții sau administrații în care lucrătorii sunt ocupați în principal cu o muncă de birou și cu activități aparente. Se cere la final adoptarea unor măsuri elementare de igienă care să răspundă imperativelor stării de bine la locul de muncă.

Convenția nr. 152 privind securitatea și igiena în manutantele portuare, 1979

A se vedea rubrica asupra docherilor.

Convenția nr. 167 privind securitatea și sănătatea în construcții, 1988

Această convenție precizează măsurile tehnice specifice de prevenire și de protecție ce trebuie luate ținând cont de exigențele particulare ale acestui sector. Aceste măsuri privesc securitatea locurilor de muncă, a mașinilor și echipamentelor utilizate, a muncii la înălțime și muncii în aer comprimat.

Convenția nr. 176 privind securitatea și sănătatea în mine, 1995

Acest instrument impune diverse aspecte de securitate și de sănătate care caracterizează munca în mine, în special inspectia, dispozitivele speciale și echipamentele de protecție individuale. Conține în egală măsură prescripții referitoare la acțiunea de salvare în mine.

Convenția nr. 184 privind securitatea și sănătatea în agricultură, 2001

Această convenție are ca obiectiv prevenirea accidentelor și atentatelor la starea de sănătate care rezultă din munca, sunt legate de munca sau survin în cursul muncii în agricultură și în silvicultură. În acest scop, ea prevede măsuri referitoare la securitatea mașinilor, la ergonomie, la manutanta și la transportul materialelor, la gestionarea rațională a produselor chimice, la contactele cu animale, la protecția împotriva riscurilor biologice, la starea de bine și la longevitate.

Protecția împotriva riscurilor specifice

Convenția nr. 115 privind protecția împotriva radițiilor, 1960

Această convenție are ca obiectiv elaborarea de prescripții fundamentale vizând protejarea lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la radiații ionizante. Măsurile de protecție care trebuie prevăzute se referă în special la reducerea la maximum a expunerii lucrătorilor la radiațiile ionizante și la orice expuneri inutile, și la a supune locul de muncă și sănătatea lucrătorilor unui control. Convenția prevede printre altele și prescripții cu privire la situațiile de urgență care ar putea să intervină.

Convenția nr. 139 privind cancerul profesional, 1974

Acest instrument vizează să creeze un mecanism care să permită să fie luate măsurile pentru a preveni riscurile de cancer profesional datorat expunerii, în general pe o perioadă lungă, la substanțe și agenți chimici sau fizici de diverse tipuri prezente la locurile de muncă. În acest scop, Statele care l-au ratificat sunt obligate să determine periodic substanțele sau agenții cancerigeni la care expunerea lucrătorilor trebuie să fie interzisă sau reglementată, să se străduiască să înlocuiască substanțele sau agenții cancerigeni cu substanțe sau agenți necancerigeni sau mai puțin nocivi, să prevadă măsuri de protecție și de inspectie și să prescrie examene medicale la care lucrătorii expuși trebuie să se supună.

Convenția nr. 148 privind mediul de lucru (poluarea aerului, zgomot și vibrații), 1977

Această convenție prevede că, în măsura posibilităților, mediul de lucru trebuie să fie exceptat de toate riscurile inerente de poluare a aerului, de zgomot sau de vibrații. Pentru a se ajunge la acest rezultat, trebuie prevăzute măsuri tehnice cu privire la instalații sau procedee ori, în lipsă, trebuie adoptate măsuri complementare de organizare a muncii.

Convenția nr. 162 privind mediul de lucru, 1986

Această convenție vizează să prevină efectele nocive ale expunerii la mediul de lucru asupra sănătății lucrătorilor determinând metodele și tehnicile realizabile în practică pentru a permite reducerea la maximum a expunerii profesionale la mediul de lucru. Pentru a atinge acest obiectiv, convenția enumera măsuri detaliate cu accent pe prevenirea riscurilor sanitare inerente unei expuneri profesionale la mediul de lucru și pe protecția lucrătorilor împotriva acestor riscuri.

Convenția nr. 170 privind produsele chimice, 1990

Această convenție prevede adoptarea și punerea în aplicare a unei politici coerente de securitate în utilizarea produselor chimice în muncă, ceea ce înseamnă producție, manipulare, depozitare și transport de produse chimice, emisia de produse chimice rezultate din activitățile profesionale, întreținerea, repararea și curățarea materialului și a recipientilor folosiți pentru astfel de produse. Acest instrument determină în egală măsură responsabilitățile specifice care revin țărilor producătoare și exportatoare.

Securitatea și sănătatea muncii în cifre

În fiecare zi, în jur de 5000 de persoane mor în accidente de muncă sau datorită unor boli profesionale.

În funcție de tipul de muncă, fiecărui deces îi corespund 2000 de rani nemortale.

Sunt în jur de 270 de milioane de accidente de muncă în fiecare an și circa 160 de milioane de cazuri de boli profesionale.

În fiecare an, 12000 copii mor în timp ce lucrează.

Substanțele periculoase omoră 340000 de lucrători în fiecare an.

Cancerul legat de condițiile de muncă și bolile cardiace reprezintă mai mult de jumătate din decesele profesionale.

Mediul de lucru face singur mai mult de 100000 de morți în fiecare an.

Rezumat al directivelor practice

Rezumatul de directive practice ale OIM definește principiile directe aflate în atenția puterilor publice, angajatorilor, lucrătorilor, întreprinderilor și organismelor însărcinate cu protecția securității și sănătății muncii (asa cum sunt comitetele de securitate în întreprinderi). Acestea nu sunt instrumente de constrângere și ele nu au rolul de a înlocui dispozițiile legislative sau reglementările naționale, nici normele acceptate. Ele furnizează orientări asupra securității și sănătății muncii în anumite sectoare economice (cum ar fi construcțiile, minele în aer liber, minele de carbon, industria fierului și a oțelului, industriile metalelor neferoase, agriculturii, construcției și reparatelor de nave, muncilor forestiere), asupra protecției lucrătorilor împotriva catorva riscuri (de exemplu, radiații, raze laser, terminale cu ecran de vizualizare, produse chimice, mediu de lucru, substanțe nocive în suspensie în aer), ca și asupra catorva măsuri în materie de securitate și sănătate (de exemplu, sisteme de gestiune a securității și sănătății muncii, principii etice de supraveghere a sănătății muncitorilor, înregistrarea și declararea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, protecția datelor personale ale lucrătorilor, securitatea, sănătatea și condițiile de muncă în transferul de tehnologii către țările în curs de dezvoltare).

SECURITATEA SOCIALĂ

O societate care oferă securitate cetățenilor săi îi protejează nu numai de conflicte și boli, dar în egală măsură și de incertitudinile legate de faptul de a-și asigura traiul prin muncă. Sistemele de securitate socială garantează un venit minim în caz de somaj, boală, accident de muncă sau boală profesională, bătrânețe și retragere, invaliditate, responsabilități familiale cum ar fi sarcina și îngrijirile copiilor, sau pierderea sustinatorului de familie. Aceste prestații sunt importante pentru lucrători și familiile lor, dar și pentru comunitate, în ansamblu. Garantând îngrijirile medicale, o securitate în materie de venituri și de servicii sociale, securitatea socială ameliorează productivitatea și contribuie la demnitatea și deplină dezvoltare a individului. Sistemele de securitate socială favorizează în egală măsură egalitatea între bărbați și femei datorită adoptării măsurilor care garantează că femeile care au copii beneficiază de șanse egale pe piața muncii. Pentru angajatori și întreprinderi, securitatea socială contribuie la menținerea unei maini de lucru stabile și adaptabile la schimbări. În final, pentru a oferi un plus de securitate în caz de criză economică, ea constituie unul din elementele fundamentale ale coeziunii sociale, contribuind de asemenea la garantarea păcii sociale și la un angajament pozitiv în favoarea mondializării și a dezvoltării economice. În ciuda acestor avantaje, doar 20 % din populația mondială beneficiază de prestații adecvate de securitate socială, pe când mai mult de jumătate nu are nici cea mai mică acoperire.

Normele OIM asupra securității sociale prevăd o varietate de garanții în ciuda diferitelor sisteme economice și stadii de dezvoltare ale țărilor. Convențiile asupra securității sociale oferă o gamă de opțiuni și de clauze flexibile care permit atingerea progresivă la obiectivul acoperirii universale. Într-o lume care se globalizează, în anul careia persoanele sunt din ce în ce mai mult expuse riscurilor economice, se înțelege din ce în ce mai bine că o politică națională de anvergură în materie de protecție socială poate contribui la atenuarea numeroaselor efecte sociale negative ale crizelor. Datorită acestor motive, într-o rezoluție a Conferinței Internaționale a Muncii, în 2001, guvernele, angajatorii și lucrătorii au cerut OIM ameliorarea acoperirii securității sociale și să o extindă asupra tuturor celor care au nevoie de o protecție.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția (nr. 102) privind securitatea socială (norma minimă), 1952

Această precizează nivelul minim de prestații de securitate socială și condițiile atribuirii lor, ca și cele 9 domenii principale în care protecția este garantată: îngrijiri medicale, indemnizații de boală, prestații de somaj, prestații de bătrânețe, prestații în caz de accident de muncă și de boală profesională, prestații familiale, prestații de maternitate, prestații de invaliditate și prestații pentru urmași. În scopul de a putea fi aplicată în toate situațiile naționale, această convenție oferă posibilitatea Statelor să o ratifice cu acceptarea inițială a cel puțin 3 din cele 9 ramuri și apoi a obligațiilor ce decurg din celelalte ramuri, ceea ce le permite să atingă progresiv toate obiectivele enunțate în convenție. Nivelul prestațiilor minime poate fi determinat în raport cu nivelul salariilor din țara respectivă. Derogațiile temporare sunt în egală măsură prevăzute pentru țările în care economia și sistemele medicale sunt insuficient dezvoltate, ceea ce permite limitarea duratei convenției și acoperirea prestațiilor acordate.

Convenția nr. 118 privind egalitatea de tratament (securitate socială), 1962

Convenția nr. 157 privind pastrarea drepturilor în materie de securitate socială, 1982

Aceste instrumente prevăd drepturile și prestațiile în materie de securitate socială pentru lucrătorii migranți care risca să piardă drepturile la prestațiile de securitate socială de care ei ar beneficia în țara lor de origine.

Alte instrumente referitoare la securitatea socială

O generație ulterioară de convenții adoptate după Convenția nr. 102 mărește gama posibilităților de protecție oferite. Furnizând un nivel superior de protecție și de acoperire și un nivel de prestații care ar trebui să fie garantate, această generație de convenții prevede câteva derogări cu scopul de a asigura o flexibilitate în aplicare.

Paragrafele următoare descriu prestațiile prevăzute de Convenția nr. 102, ca și de convențiile ulterioare. Ele nu conțin nici o informație referitoare la durata și condițiile de acordare ale prestațiilor, derogările autorizate de aceste instrumente, nici nivelele de prestații superioare prevăzute în recomandările importante.

Ingrijiri medicale

Convenția nr. 102: îngrijiri preventive, îngrijiri acordate de medici generalisti, inclusiv vizite la domiciliu, îngrijiri de specialitate, furnizare de produse farmaceutice pe baza de rețetă, îngrijiri înainte, în timpul și după naștere, date de un medic sau o moasă calificată și spitalizarea, dacă e necesar.

Convenția nr. 130: aceleași prestații ca și Convenția nr. 102 dar și referiri la îngrijiri dentare și recuperare medicală.

Indemnizații de boală

Convenția nr. 102: Plăți periodice corespunzând cu cel puțin 45% din salariul de referință.

Convenția nr. 130: plăți periodice corespunzând cu cel puțin 60% din salariul de referință și rambursarea costurilor funerare în caz de deces al beneficiarului.

Prestații de somaj

Convenția nr. 102: plăți periodice corespunzând cu cel puțin 45% din salariul de referință.

Convenția nr. 168: plăți periodice corespunzând cu cel puțin 50% din salariul de referință. Dincolo de o perioadă inițială, posibilitatea de a aplica regulile specifice de calcul. Cu toate acestea, ansamblul prestațiilor la care somerii au dreptul trebuie să le garanteze condițiile de existență sănătoasă și convenabilă, conform normelor naționale.

Prestațiile de bătrânețe

Convenția nr. 102: plăți periodice corespunzând cu minimum 40 % din salariul de referință. Obligatorietatea de a revizui procentele acestor prestații ca urmare a variațiilor sensibile ale nivelului general de castig și/sau al costului vieții.

Convenția nr. 128: plăți periodice corespunzând cu minimum 45% din salariul de referință. Aceleași condiții ca și în Convenția nr. 102 în ceea ce privește revizuirea procentelor.

Prestații în caz de accident de muncă și de boală profesională

Convenția nr. 102: îngrijiri medicale și plăți periodice corespunzând cu minimum 50% din salariul de referință pentru cazurile de incapacitate temporară de muncă sau de invaliditate; prestații pentru văduva și copiii în întreținere în caz de deces al sustinatorului familial prin plăți periodice corespunzând cu minimum 40% din salariul de referință; posibilitatea de transformare a plăților periodice într-un capital varsat o singură dată, în anumite condiții. În afara de cazul incapacității de muncă, obligația de a revizui procentele de plăți periodice ca urmare a variațiilor sensibile ale costului vieții.

Convenția nr. 121: aceleași prestații ca și cele din convenția nr. 102, la care se adaugă câteva tipuri de îngrijiri la locul de muncă. Plățile periodice corespund cu minimum 60% din salariul de referință pentru cazurile de incapacitate temporară sau invaliditate; prestații pentru văduva, văduv invalid și

intretinut, copii în întreținere în caz de deces al sustinatorului familiei, cu plăți periodice corespunzând cu minimum 50% din salariul de referință; obligația de a fixa o sumă totală minimă pentru aceste plăți; posibilitatea convertirii plăților periodice într-un capital varsat o singură dată, în anumite condiții; prestații suplimentare pentru persoane a căror stare cere ajutor constant de la un tert.

Prestații familiale

Convenția nr. 102: fie plăți periodice, fie furnizarea de hrană, de îmbrăcăminte, de locuință, de sejur de vacanță sau de asistență menajeră, fie o combinație a acestor elemente.

Nu există noi convenții asupra acestei chestiuni.

Prestații de maternitate

Convenția nr. 102: îngrijiri medicale incluzând mai ales îngrijirile dinaintea, din timpul și de după naștere, date fie de un medic, fie de o moașă calificată, și spitalizare, dacă e necesar; plăți periodice corespunzând cu minimum 45% din salariul de referință.

Convenția nr. 183: prestații medicale cuprinzând mai ales îngrijirile dinaintea, din timpul și de după naștere și spitalizare, dacă e necesar; prestații în bani care să permită femeii să se întretină și să-și întretină copilul în bune condiții de sănătate și conform unui nivel de viață convenabil, corespunzător cu minim două treimi din castigul anterior sau o sumă de același ordin ca marime.

Prestații în caz de invaliditate

Convenția nr. 102: plăți periodice corespunzând cu minimum 40% din salariul de referință; obligația de a revizui suma prestațiilor ca urmare a variațiilor sensibile ale nivelului general de castiguri și/sau a costului vieții.

Convenția nr. 128: plăți periodice corespunzând cu minimum 50% din salariul de referință; obligația de a revizui suma prestațiilor ca urmare a variațiilor sensibile ale nivelului general al castigurilor și/sau a costului vieții; obligația de a prevedea servicii de reeducare și de a lua măsuri în scopul de a facilita plasarea invalizilor la un loc de muncă potrivit.

Prestații pentru urmași

Convenția nr. 102: plăți periodice corespunzând cu minimum 40% din salariul de referință; obligația de a revizui suma prestațiilor ca urmare a variațiilor sensibile a nivelului general al castigurilor și/sau a costului vieții.

Convenția nr. 128: plăți periodice corespunzând cu minimum 45% din salariul de referință; obligația de a revizui suma prestațiilor ca urmare a variațiilor sensibile ale nivelului general al castigurilor și/sau a costului vieții.

PROTECȚIA MATERNITĂȚII

A crea o familie este o dorință pe care o nutresc multe persoane care lucrează. Totuși, sarcina și maternitatea sunt momente foarte dificile pentru femeile angajate și familiile lor. Femeile însărcinate și mamele care alăptează necesită o protecție specială pentru a împiedica deteriorarea sănătății lor și cea a copilului lor, și ele au nevoie de un timp suficient pentru a naște, a se refăce și a se ocupa de noul-născut. Pe de altă parte, chiar dacă lucrează, femeile însărcinate și mamele care alăptează au în egală măsură nevoie de o protecție pentru a fi asigurate că nu-și vor pierde locul de muncă din simplul motiv al sarcinii sau a concediului de maternitate. O asemenea protecție nu garantează femeilor doar un drept egal la angajare, aceasta garantează de asemenea continuitatea unei reveniri, deseori vitală,

care e necesară pentru binele întregii familii. A ocroti sănătatea unei femei însărcinate sau a unei mame care alăptează și protejarea împotriva discriminării profesionale sunt indispensabile dacă se vrea să se ajungă la o veritabilă egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei la locul de muncă și să li se permită lucrătorilor să-și creeze o familie în condiții de securitate economică.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 183 privind protecția maternității, 2000

Această convenție este norma internațională cea mai actuală a muncii privind protecția maternității, chiar dacă precedentă convenție nr. 3 privind protecția maternității din 1919 și Convenția nr. 103 privind protecția maternității (revizuită) din 1952 sunt încă în vigoare în anumite țări.

Convenția nr. 183 prevede un concediu de maternitate de 14 săptămâni pentru femeile cărora li se aplică prevederile. Femeile care lipsesc de la muncă din cauza concediului de maternitate au dreptul la prestații în bani care să permită femeii să se întretină și să-și întretină copilul în bune condiții de sănătate și conform unui nivel de viață convenabil. Suma acestor prestații nu trebuie să fie inferioară a două treimi din castigul anterior sau cu o sumă de același ordin ca marime. Convenția cere în egală măsură Statelor care au ratificat-o să adopte măsurile necesare pentru ca femeile să nu fie constrânse să efectueze o muncă considerată ca prejudiciabilă pentru sănătatea lor sau cea a copilului lor, astfel ca măsurile propuse să garanteze că maternitatea nu constituie o sursă de discriminare. Convenția interzice în egală măsură angajatorului să concedieze o femeie în timpul sarcinii sau în timpul concediului sau de maternitate, sau în timpul unei perioade ce urmează întoarcerii sale la muncă, cu excepția motivelor fără legătură cu sarcina, nașterea și urmarile sale sau alăptarea. Femeile trebuie să fie asigurate, chiar dacă revin la lucru, ca vor regăsi același post sau un post echivalent remunerat în aceeași proporție. Convenția prevede de asemenea dreptul la una sau mai multe pauze pe zi sau la o reducere a duratei zilei de lucru în caz de alăptare.

Forța de muncă feminină

Cu excepția câtorva regiuni, femeile constituie cel puțin o treime din forța de muncă mondială. În mai mult de 90 de țări, mai mult de 50% dintre femei sunt active economic. Nu au fost niciodată atâtea femei care să lucreze pe toată perioada în care pot să procreze, deoarece numărul familiilor depinde din punctul de vedere al supraviețuirii de veniturile ambilor părinți. Totuși, în ciuda importanței femeilor în economia țărilor și a veniturilor pe care le generează pentru familia lor, protecția socială este adesea inadecvată pentru a le proteja pe cele care lucrează și familia lor, în timpul sarcinii și maternității. Un studiu al BIM din 1998 a constatat că ceva mai mult de 100 de țări oferă concedii de maternitate de 12 săptămâni sau mai mult, chiar dacă în numeroase cazuri aceste concedii nu sunt remunerate. Numai aproximativ 60 de țări oferă un concediu de maternitate de 14 săptămâni sau mai mult, cum cere convenția nr. 183.

LUCRATORII MIGRANȚI

Accelerarea mondializării economiei a creat mai mulți lucrători migranți ca niciodată. Somajul și sărăcia în creștere au determinat numeroși lucrători din țările în curs de dezvoltare să caute de muncă altundeva. În țările industrializate, cererea de forță de muncă, în particular de forță de muncă necalificată, a crescut. Acesta este motivul pentru care milioane de lucrători și familiile lor emigrează pentru a găsi de muncă. Astăzi sunt cam 175 de milioane de migranți în lume, dintre care aproximativ jumătate sunt lucrători și circa 15% n-au o situație stabilă. Aproape jumătate dintre migranți sunt femei. Lucrătorii migranți contribuie la economia țării care i-a primit și fondurile pe care le strâng ajută la dinamizarea economiei țărilor lor de origine. Totuși, ei beneficiază adesea de o protecție socială insuficientă și sunt la mila exploatarei și traficului de ființe umane. Dacă riscurile exploatarei sunt mai mici pentru lucrătorii migranți calificați, plecarea lor privează anumite țări în curs de dezvoltare de o forță de muncă prețioasă, necesară economiei lor. Normele OIM asupra migrației dau mijloace țărilor care primesc migranți sau administrează fluxurile migrației și asigură o protecție adecvată acestei categorii vulnerabile de lucrători. Având în vedere o bună gestionare a migrațiilor, Conferința Internațională a Muncii din 2004 a preconizat punerea în aplicare a unui plan de acțiune pentru lucrătorii migranți, care prevede un cadru multilateral neconstrângător în favoarea lor într-o economie mondializată, o aplicare mai largă a normelor importante, revigorarea capacităților și o bază de cunoștințe mondiale cu privire la această problemă.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 97 privind muncitorii migranți (revizuită), 1949

Această cere Statelor care o ratifică să faciliteze migrațiile internaționale în favoarea angajării cu asigurarea existenței unui serviciu gratuit potrivit pentru ei, care are rolul să ajute lucrătorii migranți și să le furnizeze informații exacte în luarea măsurilor care se impun împotriva propagandei înșelătoare privitoare la emigrare și imigrare. Convenția conține în egală măsură dispoziții ce prevăd o protecție medicală suficientă pentru lucrătorii migranți și transferul castigurilor și economiilor. Statele trebuie să acorde imigranților care se găsesc legal pe teritoriul lor un tratament egal cu cel pe care îl acordă cetățenilor lor în anumite domenii, cum ar fi condițiile de angajare, libertatea sindicală și securitatea socială.

Convenția nr. 143 privind lucrătorii migranți (dispoziții complementare), 1975

Această prevede măsuri pentru a lupta împotriva emigrației clandestine și angajării ilegale și, de asemenea, cere ca toate Statele care au ratificat-o să se angajeze să respecte drepturile fundamentale pentru toți lucrătorii migranți. Convenția conține în egală măsură referiri la egalitatea de tratament între lucrătorii migranți rezidenți legal într-o țară și lucrătorii naționali, dispoziție dată de prevederile convenției din 1949 în scopul garantării egalității de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, de securitate socială, drepturi sindicale și culturale, și libertăți individuale și colective, persoanelor care, în calitate de lucrători migranți sau în calitate de membri ai familiei lor, se găsesc legal pe teritoriul Statului care a ratificat-o. Ea cere în egală măsură Statelor care au ratificat-o să faciliteze regruparea familială pentru lucrătorii migranți rezidenți legal pe teritoriul lor.

Politica referitoare la lucrătorii migranți în practică

În 1998, Comisia de experți a întreprins un studiu al ansamblului de legi și practici naționale referitoare la lucrătorii migranți în Statele Membre ale OIM, care au ratificat sau nu convențiile relevante. În cursul acestui studiu, comisia a notat cu interes câteva dintre politicile diferite și novatoare pe care țările le mențin pentru a aplica principiile normelor internaționale asupra lucrătorilor migranți. De exemplu, comisia a notat că în Belarus și în Israel, angajatorii și serviciile de recrutare au obligația să dea migranților contracte de muncă redactate fie în limba lor maternă, fie într-o limbă pe care ei o pot înțelege, și că, în țări ca Antigua-et-Barbuda, Bulgaria, Croația și Republica Unită a Tanzaniei (Zanzibar), contractele lucrătorilor migranți trebuie să fie stabilite în conformitate cu un model definit, obiectivul fiind de a garanta că lucrătorii migranți care ar putea să nu cunoască condițiile de angajare în țările primitoare să beneficieze de o protecție minimă împotriva abuzurilor și exploatarii. Comisia a notat în egală măsură că în Elveția, serviciile agenției naționale pentru angajare sunt gratuite pentru lucrătorii migranți intrați legal pe teritoriul, care au deja un permis de muncă, și că, de asemenea, Germania oferă un serviciu de ajutor la întoarcerea migranților care doresc să se întoarcă în țările lor de origine. Comisia a arătat, în egală măsură, că un serviciu special a fost creat în Filipine pentru a informa viitorii candidați la emigrare despre condițiile de muncă și de viață care îi așteaptă în țările primitoare. Acest program intenționează în egală măsură să schimbe hotărârea femeilor de a accepta locuri de muncă în care ele va fi posibil să fie expuse riscurilor exploatarii. Punând în evidență aceste practici novatoare, Comisia de experți permite statelor să traga învățăminte din experiențele lor reciproce.

NAVIGATORII

Se estimează ca 90% din comerțul mondial se realizează prin transport maritim sau fluvial, care depinde de navigatori pentru exploatarea navelor. Există numeroși navigatori care își desfășoară activitatea în ape îndepărtate față de portul la care sunt atașați și fac escale în porturi din diverse state. Cetățeniile navigatorilor și ale armatorilor sunt diverse, iar vapoarele se află adesea sub un pavilion care nu este cel al statului de origine și nici al armatorului. Numai respectarea normelor de către toate țările care desfășoară activități maritime poate garanta o protecție adecvată a acestei categorii de lucrători care sunt departe de frontierele naționale. De altfel, navigatorii întâmpină adesea condiții grele de muncă. Vaporul la bordul căruia trăiesc și muncesc pentru lungi perioade de timp reprezintă atât căminul, cât și locul lor de muncă; condițiile de muncă și de trai au, deci, o importanță primordială. Condițiile meteorologice extreme pot duce la spargerea și scufundarea ambarcațiunilor acestora. De asemenea, există numeroase riscuri fizice, fie că sunt legate de transportul de încărcături și de echipamente sau de alte materiale și produse chimice toxice. Ca urmare a faptului că muncesc departe de țara lor, navigatorii se află la discreția exploatareii sociale; există posibilitatea ca aceștia să nu își primească salariile în țara lor, contractele să nu le fie respectate, condițiile lor de viață și regimul alimentar să fie neadecvate. Au existat cazuri de abandon a navigatorilor în porturi străine, fără să primească nici cea mai mică remunerație.

Instrumente relevante ale OIM.

Pentru a le asigura protecție marinarilor, dar și contribuției pe care o aduc comerțului internațional, OIM a adoptat peste 60 de convenții și recomandări cu ocazia sesiunilor maritime speciale ale Conferinței internaționale a Muncii. Normele maritime ale OIM se referă la toate aspectele muncii în raport cu activitatea pe mare, cum ar fi protecția copiilor și a tinerilor, orientarea și formarea profesională, securitatea și sănătatea, securitatea la locul de muncă și securitatea socială, dar acestea privesc și probleme specifice referitoare la condițiile deosebite de muncă ale lucrătorilor din industria maritimă, precum acordurile de muncă, salariile, orele de muncă și efectivele, recrutarea și plasarea, certificarea calificărilor și actele de identitate.

Convenția nr. 147 privind marfa maritimă (norme minime), 1976 și Protocolul din 1996 conțin norme generale privind protecția navigatorilor. Aceste instrumente solicită statelor membre care le-au ratificat să elaboreze o legislație referitoare la vapoarele înmatriculate pe teritoriul lor, în ceea ce privește normele de securitate, inclusiv cele care fac referință la competența echipajelor, la durata muncii și la efective, la crearea unui sistem potrivit de securitate socială, la condițiile de angajare la bordul navelor și la aranjamente referitoare la viața pe vas. Statele trebuie să se asigure că dispozițiile legislației sunt, în ansamblul lor, echivalente cu acele convenții enumerate în anexa convenției nr. 147 (în domeniul libertății sindicale și al negocierii colective, al vârstei minime, al securității sociale, al securității, sănătății și bunăstării, al brevetelor de capacitate și al repatrierii navigatorilor), în cazul în care nu au ratificat alte instrumente corespunzătoare.

Alte instrumente relevante sunt următoarele:

- Convenția nr. 185 privind actele de identitate ale navigatorilor (revizuită), 2003
- Convenția nr. 180 privind durata timpului de lucru a navigatorilor și efectivele vapoarelor, 1997
- Convenția nr. 179 privind recrutarea și plasarea navigatorilor, 1996
- Convenția nr. 178 privind inspectia muncii (navigatori), 1996
- Convenția nr. 166 privind repatrierea navigatorilor (revizuită), 1987
- Convenția nr. 165 privind securitatea socială a navigatorilor (revizuită), 1987
- Convenția nr. 164 privind protecția sănătății și îngrijirile medicale (navigatori), 1987
- Convenția nr. 163 privind bunăstarea navigatorilor, 1987
- Convenția nr. 146 privind plata concediilor anuale (navigatori), 1976
- Convenția nr. 145 privind continuitatea în munca (navigatori), 1976

Consolidarea normelor maritime ale OIM

OIM elaborează în prezent o convenție consolidată privind munca maritimă care are în vedere reunirea într-o singură convenție a instrumentelor actualizate la zi referitoare la navigatori, precum și principiile fundamentale enunțate în alte norme internaționale ale muncii, în special în cadrul convențiilor fundamentale. Acest instrument nou va pune accentul pe măsurile de respectare și de aplicare astfel încât să fie garantate condiții echitabile pentru toate țările și armatorii care doresc să ofere condiții de muncă decente navigatorilor. Acest instrument va conține prevederi referitoare la o procedură simplificată de amendare care să permită ca dispozițiile sale tehnice să fie actualizate rapid.

PESCARI

Pescuitul este una dintre industriile cele mai vechi din lume, care furnizează azi o sursă de venituri pentru milioane de familii. Aproximativ 36 de milioane de persoane lucrează la scară mondială în domeniul pescuitului și în acvacultura, dintre care 27 de milioane numai în domeniul pescuitului. La fel ca și navigatorii, pescarii se confruntă cu mari riscuri: timp urât pe mare, talazuri, mașini puternice și periculoase, carlige de undiță, muscături de rechin. În fiecare an, mor 24.000 de persoane în industria pescuitului. Pescuitul este și un domeniu foarte diversificat care cuprinde atât operațiunile comerciale de pescuit în apele adânci, foarte organizate, cât și micul pescuit și cel artizanal, care sunt mai tradiționale. Cea mai mare parte a pescarilor face parte din economia informală. Se estimează că 45% din totalul capturilor mondiale sunt realizate de către pescarii care practică micul pescuit. Sistemul de plată a salariilor este, bineînțeles, parte din valoarea capturii. Numeroși pescari sunt implicați în această ramură economică numai printr-o activitate cu caracter parțial sau temporar și își completează veniturile dintr-o activitate suplimentară, agricolă sau de alt gen. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale lucrătorilor angajați în sectorul pescuitului, OIM a elaborat norme specifice pentru a le asigura protecția. Ținând seama de importanța acestei industrii și de evoluția care a urmat adoptării acestor norme în anii 1959 și 1966, OIM se pregătea să adopte în 2005 o nouă normă globală privind condițiile de muncă în domeniul pescuitului.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 113 privind examenul medical al pescarilor, 1959

Această vizează garantarea faptului că nici o persoană nu va fi angajată la bordul unei nave de pescuit dacă nu are aptitudinile fizice pentru munca pe care trebuie să o presteze. Convenția solicită statelor care au ratificat-o să prevadă un examen medical prealabil, precum și eliberarea unui certificat medical pe o perioadă limitată.

Convenția nr. 114 privind contractul de angajare al pescarilor, 1959

Prevede că acest contract de angajare să fie semnat de armatorul navei sau de reprezentantul autorizat al acestuia și de către pescar. Contractul de angajare trebuie să indice clar drepturile și obligațiile fiecăreia dintre părți. De asemenea, trebuie să precizeze unde vor avea loc călătoriile, serviciul la care este afiliat pescarul, cuantumul salariului pescarului și durata contractului.

Convenția nr. 125 privind brevetele de capacitate ale pescarilor, 1966

Solicită statelor care au ratificat-o să stabilească norme referitoare la calificările necesare pentru obținerea brevetelor de capacitate care să îi abiliteze pe titulari să exercite funcția de comandant, secund sau mecanic la bordul unei nave de pescuit și să fie organizate examene și controale de către autoritatea competentă, cu scopul de a asigura faptul că acești candidați au calificările necesare. Convenția precizează vârsta minimă și experiența profesională minimă necesară pentru fiecare profesie și competențele necesare pentru categoriile specifice de pescari, precum și diferitele niveluri de brevete pentru care candidații trebuie să își demonstreze calificarea.

Convenția nr. 126 privind cazarea la bordul vaselor de pescuit, 1966

Conține dispoziții referitoare la cazarea echipajului în raport cu compartimentările interioare, locurile de dormit, ventilația, încălzirea, iluminatul, suprafețele, locul ofiterilor, instalațiile sanitare, bucatăriile și punctele medicale.

DOCHERII

Pentru numeroase țări, sectorul manipularii portuare a devenit o verigă importantă a rețelei de transport care necesită ameliorări constante până să răspundă exigentelor comerțului internațional. Argumentul volumului marfurilor transportate, sofisticarea din ce în ce mai mare a infrastructurilor, utilizarea mai răspândită a continuturilor și amploarea investițiilor în capital necesare pentru dezvoltarea activităților de manipulare în porturi au condus la reforme de fond. Acest sector, care altădată avea nevoie de o forță de muncă în mare parte din timp ocazională și puțin calificată, cere acum lucrători foarte calificați care sunt din ce în ce mai adesea înregistrați. De asemenea, s-a cerut docherilor să fie din ce în ce mai productivi și să facă munca în echipe, așa ca ansamblul efectivelor a fost redus. Țările în curs de dezvoltare întâlnesc dificultăți pentru finanțarea dezvoltării infrastructurii portuare din ce în ce mai sofisticate. Normele OIM ajută la relevarea acestor deficite prin tratarea a două aspecte particulare ale muncii docherilor: necesitatea unei protecții specifice având în vedere riscurile pentru securitate și sănătate la care docherii sunt expuși în timpul activității lor și impactul progresului tehnologic și al comerțului internațional asupra angajării și organizării muncii în porturi.

Instrumente relevante ale OIM

Convenția nr. 137 privind munca în porturi, 1973

Acest instrument se referă la noi metode de lucru în porturi și la incidenta lor asupra angajării și organizării profesiei. El vizează două obiective principale: la început, garantarea unei protecții pentru docheri pe toată durata vieții profesionale prin măsuri referitoare la condițiile de obținere a unui loc de muncă și la performanța cerută; apoi prevederea și administrarea optimă, prin măsuri potrivite, a fluctuațiilor muncii și efectivelor necesare pentru a o realiza.

Convenția nr. 152 privind securitatea și igiena în manutantele portuare, 1979

Statele care au ratificat această convenție trebuie să ia măsuri vizând amenajarea și întreținerea locurilor de muncă, privind materialele cât și utilizarea metodelor de lucru care să ofere garanții de securitate și de salubritate; amenajarea și întreținerea, în toate locurile de muncă, a unor mijloace de acces care să garanteze securitatea lucrătorilor; informarea, formarea și controlul indispensabile pentru a garanta protecția muncitorilor împotriva riscurilor de accident sau de atentat la sănătate rezultate din munca lor; punerea la dispoziția lucrătorilor a întregului echipament de protecție individuală, a tuturor hainelor de protecție și a tuturor modalităților de salvare care ar putea fi rezonabil cerute; amenajarea unor spații și inițierea unor modalități adecvate și suficiente pentru acordarea primului ajutor pentru salvare; elaborarea și stabilirea unor proceduri adecvate destinate să facă față tuturor situațiilor de urgență.

POPULATIILE INDIGENE SI TRIBALE

Populațiile indigene și tribale au o cultură, un mod de viață, tradiții și un drept bazat pe datini care le sunt proprii. Din nefericire, de-a lungul întregii istorii, lipsa respectului cu privire la culturile tribale și indigene a condus la numeroase conflicte sociale și varsări de sânge. Astăzi, comunitatea internațională a acceptat principiul conform căruia culturile, felurile de viață, tradițiile și dreptul datinilor populațiilor indigene și tribale sunt prețioase și au nevoie să fie respectate și protejate și ca aceste popoare ar trebui să participe la procesele decizionale în țările în care ele trăiesc. Normele cele mai recente ale OIM referitoare la această problemă afirmă acest principiu și furnizează un cadru care permite guvernelor, organizațiilor populațiilor indigene și tribale cât și organizațiilor nonguvernamentale să garanteze dezvoltarea acestor popoare în respectul total al nevoilor și dorințelor proprii.

Instrumente relevante OIM

Convenția nr. 169 referitoare la populațiile indigene și tribale, 1989 și Convenția nr. 107 referitoare la populațiile aborigene și tribale, 1957, care a precedat-o, sunt singurele 2 tratate internaționale care tratează exclusiv drepturile populațiilor indigene și tribale. Convenția nr. 169 considerată ca un instrument la zi aducând revizuirii convenției nr. 107 prevede consultarea și participarea populațiilor indigene și tribale în ce privește politicile și programele care le-ar putea viza. Convenția stipulează ca trebuie să se bucure în mod plenar de drepturile fundamentale și prevede politici cu caracter general referitoare la aceste populații în ceea ce privește tradițiile și obiceiurile, drepturile de proprietate, utilizarea resurselor naturale și a pământurilor lor tradiționale, angajarea, formarea profesională, artizanatul și industriile rurale, securitatea socială și sănătatea, educația, contactele și comunicarea dincolo de frontiere.

Drepturile populațiilor indigene și tribale transpuse în practică

De-a lungul anilor, numeroase țări au adoptat legislații sau le-au amendat pe cele existente în scopul punerii în practică a convenției nr. 169. Mai multe țări din America Latină, precum Bolivia, Columbia, Mexic și Peru au recunoscut în Constituțiile lor caracterul multi-etnic și multicultural al populațiilor lor. Mai multe țări au recunoscut, de asemenea, dreptul tradițiilor ca sursă a legii. De exemplu, Constituția paraguayana din 1992 prevede dreptul la respect al practicilor tradiționale atâta timp cât ele nu vor contrazice drepturile fundamentale pe care ea le consacra. De asemenea, anumite țări au luat măsuri pentru a garanta autonomia, participarea și consultarea acestora. De exemplu, Norvegia a creat în 1987 *Sameting-ul*, un Parlament pentru poporul *sami*, dotat cu un statut consultativ și cu puteri administrative limitate. Și Danemarca a pus în practică autoritatea încredințată cu Legea autonomiei Groenlandei, care se ocupă cu numeroase probleme locale în profitul populațiilor *inuite* ale Groenlandei sau lăsarea acestora în propria gestiune.

Procesul de pace din Guatemala și convenția nr. 169

În 1987, guvernul guatemalez și cele 4 grupuri insurgente care compuneau Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) au inițiat lungi negocieri de pace a căror concluzie a fost în 1994 un acord global cu privire la drepturile omului. De altfel, se mai convenea ca vor fi negociate acorduri distincte referitoare la multe alte probleme, în special la identitatea și drepturile populațiilor indigene. La 31 martie 1995 după 6 luni de negocieri la care OIM și-a adus concursul, guvernul și URNG au semnat Acordul referitor la identitatea și drepturile populațiilor indigene. Acest acord, care deschide un larg evantai de probleme precum educația, limba, problema egalității între bărbați și femei, culturile, cunostintele tradiționale, drepturile de proprietate și dreptul tradițional vizavi, de asemenea, să faciliteze procesul de ratificare al convenției nr. 169. Odată cu inițierea mai multor proiecte de asistență tehnică realizate de BIM, Guatemala a ratificat această convenție în 1996. Ea continuă să joace un rol important, garantând existența pașnică a popoarelor indigene și tribale în regiune.

ALTE CATEGORII PARTICULARE DE LUCRATORI

În majoritatea cazurilor, normele internaționale ale muncii au valoare universală și se aplică tuturor lucrătorilor și tuturor întreprinderilor. Anumite norme menționate anterior se referă la industrii specifice precum munca la bordul ambarcațiunilor maritime. Altele tratează probleme legate de munca în sectoare foarte specializate al activității economice (plantatii, hoteluri, restaurante) sau referitoare la un grup precis de lucrători (personal infirmier, lucrători la domiciliu).

Instrumente relevante OIM

Convenția nr. 110 privind plantațiile, 1958, și Protocolul său din 1982

Plantațiile constituie încă un sector economic important în numeroase țări în curs de dezvoltare. Aceste instrumente se referă la recrutarea și angajarea lucrătorilor migranți și oferă protecție lucrătorilor de pe plantații din punct de vedere al contractelor de angajare, al salariilor, al duratei de lucru, al asigurărilor medicale, al protecției maternității, al compensațiilor în caz de accidente de muncă, al libertății sindicale, al inspecției muncii și locuinței.

Convenția nr. 149 privind personalul infirmier, 1977

Cum serviciile medicale nu sunt dezvoltate, personalul infirmier a devenit în numeroase țări inadecvat ca număr și calitate. Numeroase infirmiere și numeroși infirmieri sunt lucrători migranți confrunțați cu probleme particulare. Convenția cere tuturor statelor care au ratificat-o să ia măsurile necesare pentru a asigura personalului infirmier educație și formare potrivite, precum și condiții de angajare și de muncă, inclusiv perspective de carieră și remunerație care să fie de natură să atragă și să rețină în profesie. Infirmierele și infirmierii trebuie să beneficieze de condiții cel puțin echivalente celor din alte sectoare de muncă ale țării în ceea ce privește durata de muncă, repaosul săptămânal, concediile anuale plătite, concediul de studii, concediul de maternitate, concediul de boală și securitatea socială.

Convenția nr. 172 privind condițiile de muncă în hoteluri și restaurante, 1991

Sectorul hotelier, de voiaj și agrement angajează în prezent 3% din totalul forței de muncă la nivel mondial. Totuși, acești lucrători, în principal femei și tineri, primesc salarii cu cel puțin 20% mai mici decât ale lucrătorilor din alte sectoare de activitate. În scopul ameliorării condițiilor de muncă a acestor persoane și de a le apropia de cele existente în alte sectoare, convenția prevede o durată de muncă rezonabilă și conține dispoziții referitoare la orele suplimentare, la perioadele de odihnă și concediile anuale. Ea precizează de asemenea că vânzarea și cumpărarea de locuri de muncă în hoteluri și restaurante sunt interzise.

Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu, 1996

Lucrătorii la domiciliu, majoritatea femei, constituie o categorie de lucrători în mod special vulnerabili, mai ales datorită caracterului informal al statutului lor și a lipsei de protecție juridică în ceea ce îi privește, al izolării și al slabei lor puteri de negociere. Obiectivul convenției este de a promova egalitatea de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, mai ales în ceea ce privește libertatea sindicală, protecția împotriva discriminării, securitatea și sănătatea în muncă, remunerația, securitatea socială, accesul la formare, vârsta minimă de angajare și protecția maternității.

APLICAREA SI PROMOVAREA NORMELOR INTERNATIONALE ALE MUNCII

Sistem de control periodic

Reclamatii

Plangeri

Libertate sindicala

Aplicarea conventiilor neratificate

Asistenta tehnica si formare

Declaratii OIM cu privire la principiile si drepturile fundamentale ale muncii

„Actiunea normativa este un instrument indispensabil pentru realizarea unei munci decente” – Juan Somavia, Director General al BIM, 2001

Normele internationale ale muncii sunt sustinute de un sistem de control unic la nivel international care contribuie la garantarea faptului ca statele aplica conventiile pe care le-au ratificat. OIM examineaza cu regularitate aplicarea normelor in statele membre si semnaleaza domeniile in care exista probleme, care trebuie imbunatatite. Daca exista o problema legata de aplicarea normelor, OIM incearca sa sprijine statele respective prin intermediul dialogului social si al asistentei tehnice.

SISTEME DE CONTROL PERIODIC

Daca un stat ratifica o conventie a OIM, acesta trebuie sa prezinte periodic un raport privind masurile adoptate pentru a aplica aceasta conventie. La fiecare 2 ani, guvernele trebuie sa prezinte un raport care sa explice masurile adoptate in teorie si in practica pentru aplicarea uneia dintre cele 8 conventii fundamentale si a celor 4 conventii prioritare pe care le-au ratificat; in cazul altor conventii, mai putin cele lasate la o parte (adica, cele a caror aplicare nu este controlata periodic), guvernele trebuie sa prezinte un raport o data la 5 ani. Rapoartele referitoare la aplicarea conventiilor pot fi solicitate la intervale mai mici. Guvernele trebuie sa transmita un exemplar al rapoartelor organizatiilor patronale si sindicale, care pot face comentarii asupra acestora; de asemenea, aceste organizatii pot transmite direct BIM comentariile lor privind aplicarea conventiilor.

Comisia de experti pentru aplicarea conventiilor si recomandarilor

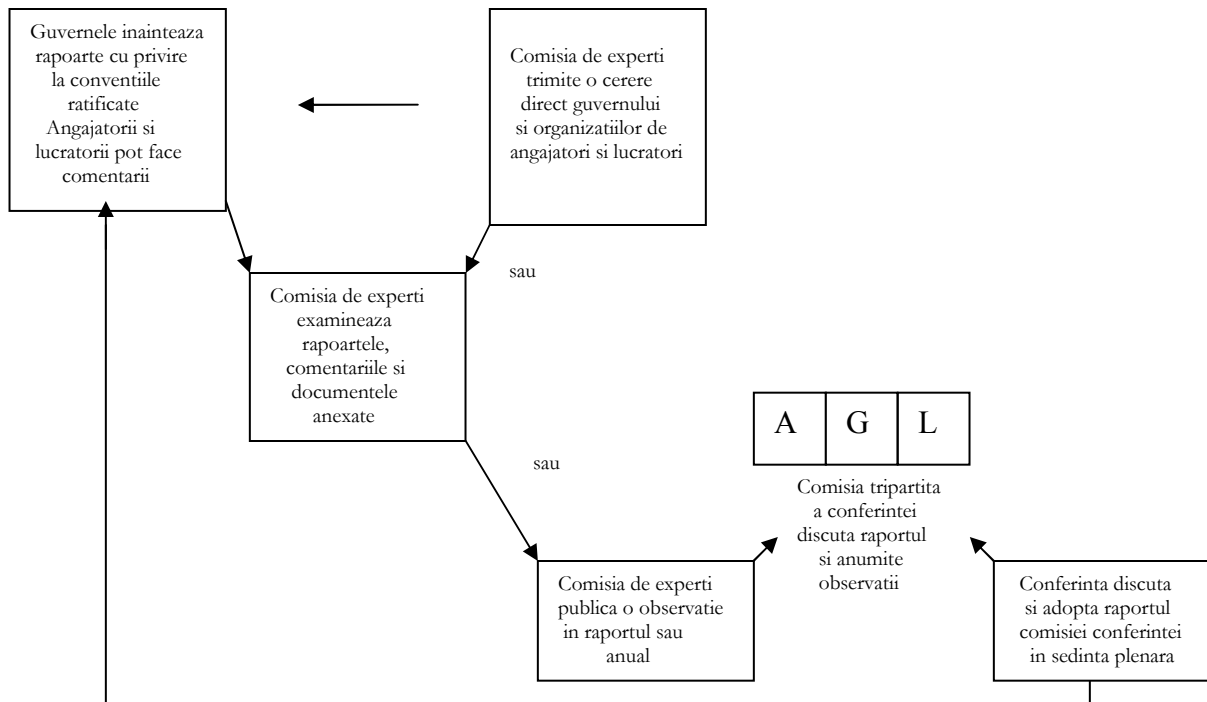
Comisia de experti a fost infiintata in anul 1926 cu scopul de a examina rapoartele guvernamentale, in numar din ce in ce mai mare, privind conventiile ratificate. Azi, comisia este alcatuita din 20 de juristi eminenti numiti de catre Consiliul de administratie pentru o perioada de 3 ani, mandatul acestora putand fi reinnoit. Expertii vin din diferite regiuni geografice, din diverse sisteme juridice si diferite culturi. Comisia de experti ofera o evaluare impartiala si tehnica in ceea ce priveste aplicarea normelor internationale ale muncii.

Comisia face doua feluri de comentarii: **observatii** si **solicitari directe**. Observatiile contin comentarii privind chestiunile fundamentale pe care le presupune aplicarea unei anumite conventii de catre un

stat. Aceste observații sunt publicate în raportul anual al comisiei. Solicitățile directe se axează pe chestiuni mai tehnice sau contin solicitări precise. Acestea nu sunt publicate în raport, dar sunt comunicate direct guvernelor în cauză.

Raportul anual publicat de către Comisia de experți este alcătuit din 3 părți. Prima parte conține raportul general care cuprinde comentariile asupra modalității în care statele membre și-au îndeplinit obligațiile constituționale. Partea a doua conține observații referitoare la aplicarea normelor internaționale ale muncii, iar partea a treia, un studiu de ansamblu (a se vedea mai jos).

Procedura de control obișnuit



Comisia Conferinței pentru aplicarea normelor

Raportul anual al Comisiei de experți, adoptat de obicei în luna decembrie, este prezentat în sesiunea următoare a Conferinței Internaționale a Muncii, în iunie, când este examinat de către Comisia Conferinței pentru aplicarea normelor. Această Comisie, care este o comisie permanentă a Conferinței, este alcătuită din delegați ai guvernelor, ai angajatorilor și ai lucrătorilor. Aceasta examinează raportul, cu ocazia reuniunilor tripartite, și aduce în discuție un anumit număr de puncte care fac obiectul unor dezbateri. Guvernele la care se referă comentariile sunt invitate să răspundă în fața Comisiei Conferinței și să furnizeze informațiile solicitate. Adeseori, Comisia Conferinței formulează concluzii invitând guvernele să adopte măsurile necesare pentru a soluționa o anumită problemă sau să accepte misiunile sau asistența tehnică oferite de BIM. Dezbaterile și concluziile asupra cazurilor examinate de către Comisia Conferinței sunt publicate în raport. Cazurile speciale sunt evidențiate la paragrafe speciale în raport.

Impactul sistemului de control periodic

Începând cu anul 1964, Comisia de experți face cunoscut numărul *progreselor* vizavi de care a notat schimbări în teorie și practică și care au îmbunătățit aplicarea unei convenții ratificate. Până azi, au fost evidențiate peste 2300 de cazuri de progres.

În ultimii ani, ca urmare a comentariilor pe care le-a făcut, comisia a evidențiat următoarele schimbări:

- Statul Ecuador a adoptat o nouă Constituție politică care prevede ca statul trebuie să faciliteze integrarea femeilor în cadrul forței de muncă remunerată, în condiții egale din punct de vedere al drepturilor și oportunităților, garantându-le o remunerație echivalentă pentru o muncă de valoare egală. Constituția prevede, între altele, facilitarea angajării femeilor și menținerea drepturilor acestora, în scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă care le sunt oferite și de a le sprijini să se afilieze la un sistem de securitate socială. S-a făcut referință, în mod deosebit, la femeile însărcinate și la femeile care alăptează, la lucrătoare, la femeile care muncesc în sectorul informal și în domeniul meșteșugăresc, la femeile care întrețin o familie (sunt cap de familie) și la văduve.
- Republica Unită a Tanzaniei a abrogat legea din 1983 privind redistribuirea resurselor umane, care permitea autorității administrative, prelevându-se de o obligație generală de a desfășura o activitate în scopuri economice, să impună o muncă obligatorie, fapt care nu era în concordanță cu normele referitoare la muncă forțată.
- Statul Salvador a adoptat un nou Cod penal care abrogă dispozițiile referitoare la posibilitatea de a pronunța condamnări prin muncă forțată pentru a sancționa activități legate de exprimarea opiniilor politice sau de o opoziție la ordinea politică stabilită.
- Statul Israel a amendat legea privind munca copiilor, astfel încât copiii cu vârste de până la 14-15 ani nu pot fi angajați decât în mod excepțional, numai pentru munci lejere și care nu sunt susceptibile să dăuneze sănătății sau dezvoltării acestora și numai pe timpul vacanțelor școlare oficiale; legislația israeliană este conformă cu normele privind munca copiilor.
- Olanda a abrogat un decret potrivit căruia lucrătorii erau obligați legal să obțină o autorizație de angajare din partea districtului pentru a-și putea începe activitatea, fapt care nu era în concordanță cu normele referitoare la muncă forțată.
- Noul Cod al Muncii al statului Egipt, promulgat prin legea nr. 12/2003, prevede o perioadă de odihnă compensatorie obligatorie, de o zi pe săptămână, pentru orice muncă efectuată, indiferent dacă se acordă și o compensație sub formă de remunerație.

Impactul sistemului de control periodic nu se limitează numai la cazurile de progres. În fiecare an, Comisia de experți verifică dacă statele membre și-au îndeplinit obligațiile legate de instrumentele adoptate de către organele lor legislative. Chiar dacă un stat decide să nu ratifice o convenție, acesta poate să aleagă punerea în conformitate cu aceasta a legilor sale. Statele membre studiază în mod periodic comentariile pe care Comisia de experți le formulează referitor la aplicarea unei convenții într-o altă țară și, astfel, pot modifica în consecință propria legislație și propriile practici, în scopul de a evita probleme similare sau de a încuraja bunele practici. În ceea ce privește convențiile ratificate, comisia adresează adesea guvernelor solicitări directe, care nu sunt publicate, în care sunt evidențiate problemele care apar în legătură cu aplicarea unei norme, lăsând astfel statului respectiv să reacționeze și să rezolve acele probleme, înainte de publicarea comentariilor. Modul de funcționare a Comisiei de experți încurajează dialogul social, solicitând guvernelor să revadă aplicarea unei norme și să comunice aceste informații partenerilor sociali care pot, de asemenea, să transmită informații. Dialogul social pe care îl inițiază poate ajuta la rezolvarea problemelor și la prevenirea apariției altora.

Rapoartele Comisiei de experti și ale Comisiei Conferinței de aplicare a normelor sunt disponibile pe internet și pot fi consultate de milioane de persoane. Guvernele și partenerii sociali sunt, astfel, și mai mult încurajați să rezolve problemele care apar în aplicarea normelor, pentru a evita comentariile critice ale acestor două organisme. La cererea statelor membre, BIM furnizează o asistență tehnică importantă în vederea elaborării și a revizuirii legislațiilor naționale pentru ca acestea să fie în concordanță cu normele internaționale ale muncii. Astfel, organele de control joacă un rol important în prevenirea problemelor legate de aplicarea normelor.

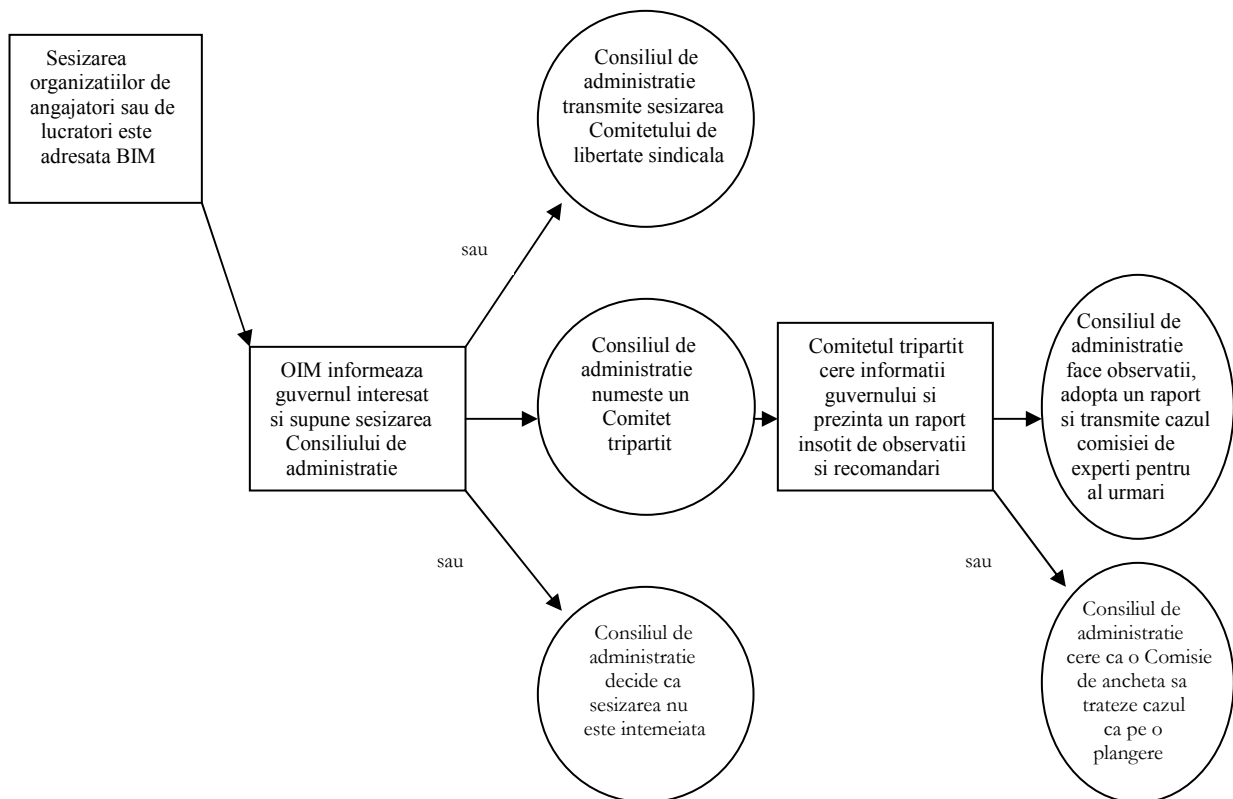
SESIZARI

Procedura legată de sesizări este enunțată la articolele 24 și 25 din Constituția OIM. Aceasta da dreptul organizațiilor profesionale de angajatori sau de lucrători să prezinte Consiliului de administrație al BIM o sesizare împotriva oricărui stat membru care, în opinia lor, „nu a asigurat într-un mod corespunzător aplicarea unei convenții ratificate”. Un comitet tripartit format din 3 membri ai Consiliului de administrație va fi creat pentru a examina sesizarea și răspunsul guvernului. Raportul pe care acest comitet îl supune Consiliului de administrație precizează aspectele juridice și practice ale cazului, evaluează informațiile prezentate și își prezintă concluziile sub formă de recomandări. Dacă răspunsul guvernului nu este satisfăcător, Consiliul de administrație are dreptul să publice sesizarea primită și răspunsul dat. Dacă este vorba de o sesizare referitoare la aplicarea Convențiilor nr. 87 și 98, este sesizat, de obicei, și Comitetul pentru libertatea sindicală.

Cine poate depune o sesizare?

Organizațiile patronale și sindicale, naționale sau internaționale pot demara o procedură denumită sesizare, potrivit articolului 24 din Constituție. Persoanele fizice nu pot depune sesizări direct la BIM, dar au posibilitatea de a transmite informațiile pertinente organizațiilor sindicale sau patronale.

Procedura de sesizare



Sesizarile in practica

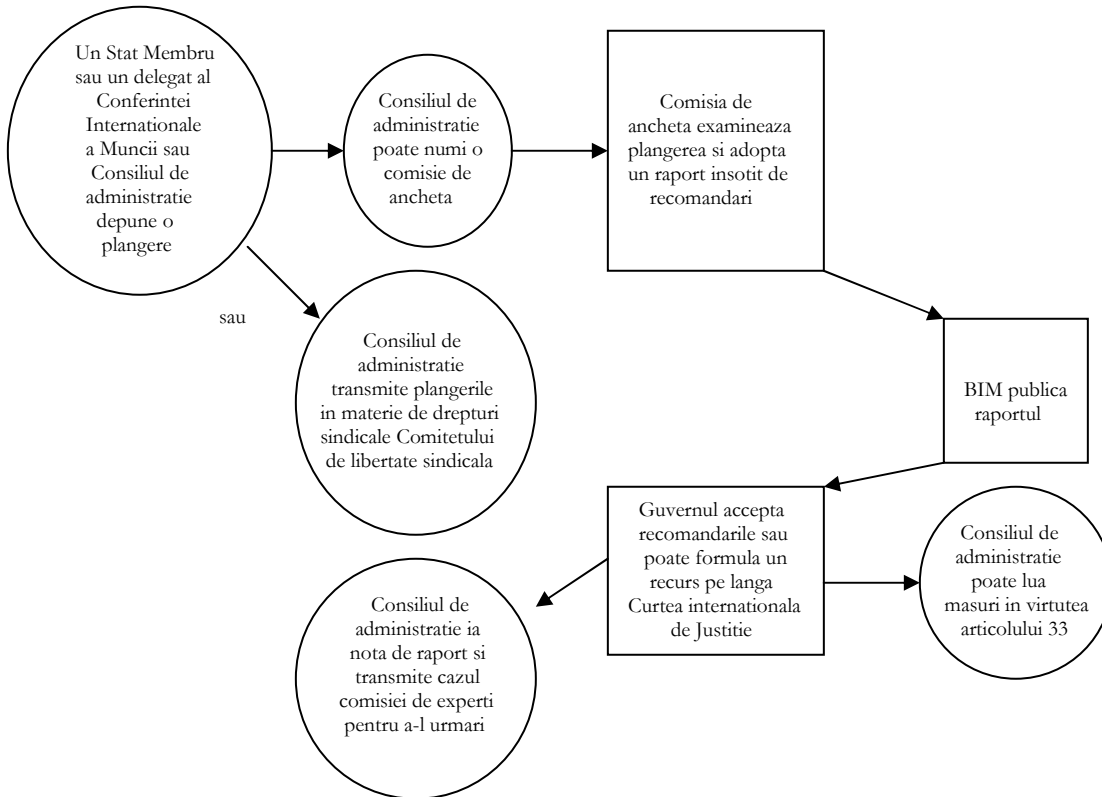
Grecia a ratificat în 1955 Convenția nr. 81 privind inspectia muncii, 1947. În 1994 acesta țară a adoptat o lege care prevedea descentralizarea inspectiei muncii și plasarea acesteia în responsabilitatea administrațiilor prefecturilor autonome. Federația asociațiilor funcționarilor din Ministerul grec al Muncii (FAMIT) a prezentat BIM o reclamație pe motivul că această lege era în contradicție cu principiul convenției nr. 81 conform căreia inspectia muncii trebuie plasată în supravegherea și controlul unei autorități centrale. Comitetul tripartit creat pentru a examina reclamația a acționat în acest sens cerând guvernului grec amendarea legislației în scopul compatibilității cu convenția. În 1998 guvernul grec adopta noi legi care încredințau din nou inspectia muncii unei autorități centrale. În același an, Comisia de experți felicita guvernul grec pentru atenția deosebită pe care o acordase recomandărilor făcute de comitetul tripartit.

PLANGERI

Procedura de plângere este reglementată de articolele 26 – 34 ale Constituției OIM, în termenii căreia o plângere împotriva unui Stat Membru care nu ar aplica o convenție ratificată ar putea fi depusă de un alt Membru care a ratificat acea convenție, de un delegat la Conferința sau de Consiliul de administrație din oficiu. La primirea unei plângeri, Consiliul de administrație are posibilitatea să numească o comisie de anchetă, compusă din 3 membri independenți, care are ca misiune să examineze temeinic plângerea pentru a stabili faptele și a formula recomandări în privința măsurilor ce trebuie luate pentru a rezolva problemele întâmpinate. Comisia de anchetă reprezintă cel mai înalt nivel de investigare al OIM și în general se constituie dacă un Stat Membru este acuzat de violări grave și repetate și a refuzat în repetate rânduri să le soluționeze. Până astăzi au fost constituite 11 comisii de anchetă.

Dacă o țară refuză să dea curs recomandărilor unei comisii de anchetă, Consiliul de administrație poate lua măsuri în virtutea articolului 33 al Constituției OIM. Acest articol prevede că “dacă un stat oarecare nu se conformează într-un termen prescris la eventualele recomandări continuate fie în raportul comisiei de anchetă, fie în decizia Curții Internaționale de Justiție, Consiliul de Administrație va putea recomanda Conferinței acea măsură care îi se va părea oportună pentru a asigura executarea acelor recomandări”. Articolul 33 a fost utilizat pentru prima dată în istoria OIM în 2000, atunci când Consiliul de administrație a cerut Conferinței Internaționale a Muncii să ia măsuri pentru a determina Myanmar să pună capăt utilizării muncii forțate. În 1996 o plângere în virtutea articolului 26 al Constituției fusese depusă împotriva acestei țări pentru încălcarea Convenției nr. 29 privind munca forțată, 1930, și comisia de anchetă care fusese numită constatase “o utilizare generalizată și sistematică” a muncii forțate în țară.

Procedura de plangere



Plangerile in practica

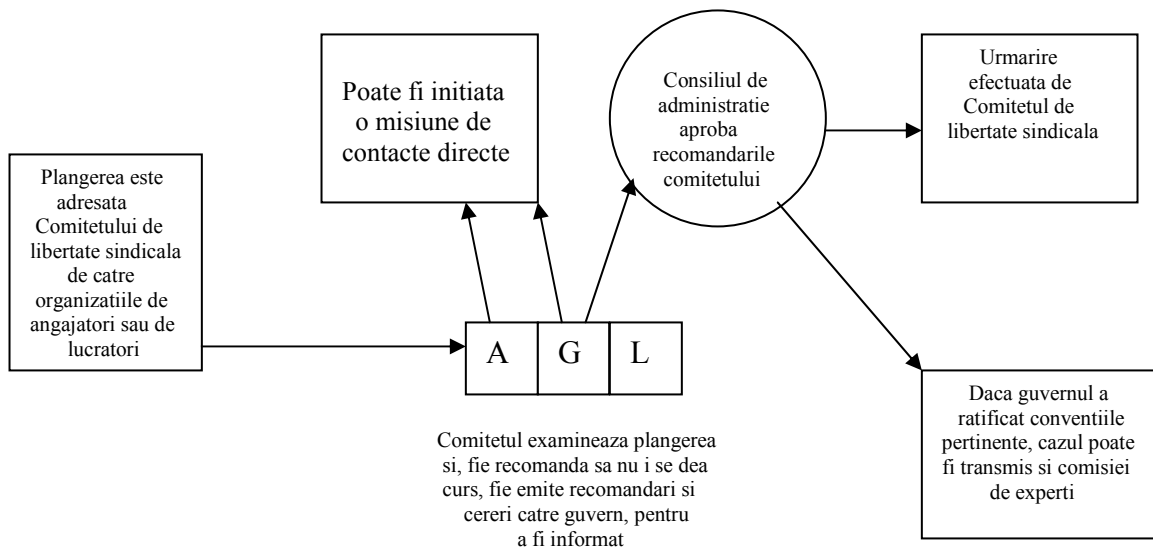
Polonia a ratificat în 1957 convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, 1948, precum și convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949. Arunci când legea marțială a fost declarată în Polonia în 1981, guvernul a suspendat activitățile sindicatului Solidarnosc și a arestat sau concediat numeroși conducători și membri. După examinarea cazului de către Comitetul de libertate sindicală, delegații la Conferința Internațională a Muncii au depus în 1982 o plângere împotriva Poloniei în virtutea articolului 26. Comisia de anchetă care a fost numită a constatat grave încălcări ale celor 2 convenții. Pe baza concluziilor acestei comisii, OIM și numeroase țări și organizații au obligat Polonia să găsească o soluție și, în 1989, guvernul polonez a acordat un statut juridic sindicatului Solidarnosc. Pentru Lech Walesa, responsabilul Solidarnosc la acea epocă și mai târziu Președinte al Poloniei, “comisia de anchetă numită de OIM după impunerea legii marțiale în țară sa a contribuit în mod semnificativ la schimbările care au instaurat democrația în Polonia”.

LIBERTATEA SINDICALĂ

Comitetul pentru libertate sindicală

Libertatea sindicală și negocierea colectivă reprezintă principii fundamentale ale OIM. La scurt timp după adoptarea Convenției nr. 87, privind libertatea sindicală și protejarea dreptului la asociere sindicală și a Convenției nr. 98 privind libertatea dreptului la organizare și negociere colectivă, OIM a ajuns la concluzia că aceste principii trebuie supuse unei alte proceduri de control, pentru a garanta că sunt respectate, în aceeași măsură, și de țările care nu au ratificat convențiile. Acesta este motivul pentru care în 1951, a fost instituit Comitetul pentru libertate sindicală, acesta având rolul de a examina plangerile privind încălcarea principiilor libertății sindicale, chiar dacă statele în cauză nu au ratificat convențiile la care ne raportăm. Plangerile sunt depuse de către organizațiile sindicale sau de către patronate, împotriva unui Stat Membru. Comitetul pentru libertate sindicală este constituit ca parte integrantă a Consiliului de administrație, fiind alcatuit dintr-un președinte independent, trei reprezentanți ai guvernului, trei reprezentanți ai patronatelor și trei reprezentanți ai angajaților. În cazul în care plangerile sunt admise, se stabilește inițierea unui dialog cu țările avute în vedere. Dacă se constată încălcarea normelor sau principiilor legate de libertatea sindicală, Comitetul va pregăti un raport pe care îl va înainta Consiliului de administrație, împreună cu recomandările corespunzătoare, în sensul remedierii situației create. Guvernul este de asemenea invitat să facă dovada punerii în practică a acestor recomandări. Dacă statul în cauză a ratificat instrumentele la care se face referire, Comisia de Experti poate fi sesizată în legătură cu aspecte legislative. Comitetul poate opta în egală măsură pentru propunerea unei proceduri care presupune contactul direct cu guvernul interesat, în sensul negocierii directe cu responsabili guvernamentali și cu partenerii sociali. De la crearea sa, în urma cu mai bine de 50 de ani, Comitetul pentru libertate sindicală a examinat mai mult de 2300 de cazuri. Peste 60 de țări de pe 5 continente au luat măsuri în urma recomandărilor formulate și au raportat evoluții pozitive în materie de drepturi sindicale, pe parcursul ultimilor 25 de ani.

Procedura în materie de libertate sindicală



Comitetul pentru libertate sindicală în practică

În anul 1996, Confederația internațională a sindicatelor libere (CISL) a depus o plângere împotriva guvernului indonezian, generată de încălcarea drepturilor sindicale, cuprinzând refuzul de a acorda lucrătorilor dreptul de a înființa organizații sindicale libere, amestecul constant al puterii publice, al armatei și al patronatelor în activitățile sindicale, restricții impuse în domeniul negocierilor colective și al grevelor, hartuirea și chiar arestarea liderilor sindicali, mergând până la dispariția sau asasinarea lucrătorilor și sindicalistilor. Printre numeroșii sindicalisti detinuți în această perioadă, se numără și Dita Indah Sari, militanta a Partidului Popular Democrat și Președinta a Centrului pentru luptă al lucrătorilor indonezieni, Muchtar Pakpahan, președinte al Sindicatului Indonezian al Progresului (SBSI). Cu ajutorul Comitetului pentru libertate sindicală, comunitatea internațională a exercitat presiuni în mod constant asupra Indoneziei pentru ca responsabilii sindicali care au fost arestați din cauza activității lor sindicale să fie eliberați. În 1998, Muchtar Pakpahan a fost eliberat, fiind urmat, un an mai târziu, de Dita Sari, care a fost aleasă, în unanimitate, președinta Frontului Național pentru luptă al lucrătorilor indonezieni (FNPBI). Angajamentul Indoneziei față de OIM a reprezentat un moment important în domeniul drepturilor muncitorilor din această țară. După acest moment, Indonezia a luat măsuri semnificative pentru îmbunătățirea apărării drepturilor sindicale și a ratificat cele 8 convenții fundamentale. Cazul Dita Sari nu este unic. În cursul ultimilor 10 ani, mai mult de 2000 de sindicalisti din întreaga lume au fost eliberați după ce cazul lor a fost examinat de Comitetul pentru libertate sindicală.

APLICAREA CONVENȚIILOR NERATIFICATE

Studiu de ansamblu (articolul 19)

Normele internaționale ale muncii reprezintă instrumente universale, adoptate de comunitatea internațională, care reflectă valorile și principiile comune referitoare la munca. Țările au libertatea de a ratifica sau nu o convenție sau alta, OIM estimând că este deopotrivă important să se urmărească evoluția țărilor care nu au ratificat aceste convenții. În virtutea art. 19 al Constituției OIM, Statele Membre au îndatorirea de a face rapoarte la intervale regulate, la cererea Consiliului de administrație, cu privire la măsurile care au fost luate pentru a da curs diferitelor convenții sau recomandări și pentru a indica toate obstacolele care au împiedicat sau care au întârziat ratificarea unei anumite convenții.

În temeiul articolului 19, Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor publică în fiecare an un studiu de ansamblu privind legislația și practica națională a Statelor Membre, tema acestui studiu fiind aleasă de către Consiliul de Administrație. Aceste studii de ansamblu sunt elaborate, de obicei, pe baza rapoartelor înaintate de către Statele Membre și pe baza informațiilor transmise de către organizațiile patronale și sindicale. Aceste rapoarte permit Comisiei de experți studierea impactului pe care îl are aplicarea convențiilor și recomandărilor, analizarea dificultăților care au fost întâmpinate de guverne în aplicarea acestora și identificarea mijloacelor pentru a depăși aceste dificultăți.

Cele mai recente Studii de ansamblu se concentrează deosebit asupra următoarelor subiecte:

- Egalitatea de remuneratie (1986), egalitatea de angajare și de profesie (1988, 1996)
- Libertatea sindicală și negocierile colective (1994)
- Lucraorii migranți (1999)
- Consultările tripartite (2000)
- Munca de noapte a femeilor în industrie (2001)
- Lucrul în porturi (2002)
- Protecția salarială (2003)
- Promovarea angajării (2004)
- Timpul de lucru (2005)
- Inspectia muncii (va apărea în 2006)

ASISTENȚA TEHNICĂ ȘI FORMAREA

BIM nu are ca scop doar controlul aplicării convențiilor ratificate. El oferă în egală măsură asistență tehnică sub diverse forme în cadrul cărora funcționarii BIM sau alți experți ajută țările să rezolve problemele întâlnite în domeniul legislativ sau în practică, pentru a asigura conformitatea cu normele internaționale. Asistența tehnică cuprinde misiuni consultative și misiuni de contact direct care permit funcționarilor BIM să întâlnească responsabilii guvernamentali în vederea discutării problemelor care tin de aplicarea normelor și să identifice împreună soluțiile, să realizeze unele activități promotionale, mai ales unele seminarii și conferințe naționale, al căror scop este creșterea sensibilizării față de „norme”, crearea în cadrul partilor naționale primitoare a unor capacități prin care să poată utiliza aceste instrumente și acordarea de asistență tehnică, în sensul aplicării normelor în folosul tuturor. BIM furnizează în egală măsură un ajutor pentru elaborarea legislației naționale conform normelor OIM.

O rețea de specialiști în domeniul normelor internaționale ale muncii în lumea întreagă

Unele activități de asistență tehnică sunt asigurate de către specialiști în domeniul normelor internaționale care sunt detașați la sediile OIM din întreaga lume. Acești specialiști fac legătura între responsabili guvernamentali, organizațiile patronale și cele sindicale, pentru a le furniza ajutor în ceea ce privește necesitățile fiecărei regiuni, ratificarea noilor convenții, obligativitatea comunicării rapoartelor, soluții la întrebările ridicate de organele de control și examinarea proiectelor de lege pentru garantarea conformității cu normele internaționale ale muncii. Specialiștii în domeniul normelor internaționale ale muncii își desfășoară activitatea în următoarele regiuni:

- Africa: Addis-Abeba, Cairo, Dakar, Harare, Yaounde;
- America: Lima, San Jose, Santiago;
- Caraibe: Port of Spain;
- Statele Arabe: Beirut;
- Asia de Est: Bangkok, Manila;
- Asia de Sud: Deli
- Europa Orientală și Asia Centrală: Moscova

Centrul internațional de pregătire al OIM

Centrul internațional de pregătire al OIM, se afla la Torino, Italia, și oferă funcționarilor guvernamentali, angajatorilor și angajaților, juristilor, judecătorilor și profesorilor de drept instruire în domeniul normelor internaționale ale muncii precum și cursuri specializate privind normele din domeniul muncii, ameliorarea productivității și dezvoltarea întreprinderilor, normele internaționale ale muncii și globalizarea, precum și drepturile femeilor angajate.

DECLARAȚIA OIM PRIVIND PRINCIPIILE ȘI DREPTURILE FUNDAMENTALE ALE MUNCII ȘI URMĂRIREA APLICĂRII SALE

În 1998, OIM a creat un instrument promțional specific pentru îmbunătățirea aplicării celor 4 principii și drepturilor considerate fundamentale pentru echitatea socială. Adoptând Declarația privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii, Statele Membre ale OIM recunosc obligația pe care o au de a garanta unele valori fundamentale, precum libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea oricăror forme de muncă forțată sau obligatorie, abolirea efectivă a exploatarea copiilor și eliminarea discriminării în materie de angajare și de profesie. Această obligație există chiar dacă statul respectiv nu a putut încă ratifica cele 8 convenții fundamentale care promovează aceste principii. Prin urmare, OIM are obligația de a furniza asistența necesară pentru atingerea acestor obiective.

Un mecanism de urmărire a Declarației a fost adoptat în același timp, pentru a ajuta la definirea nevoilor pe care le au Statele de a ameliora aplicarea principiilor și drepturilor susmenționate. Statele membre au datoria de a prezenta rapoarte anuale referitoare la drepturile fundamentale pentru care aceste state nu au ratificat convențiile OIM. Aceste rapoarte sunt examinate de Consiliul de Administrație care este ajutat de un grup de experți independenți. Aprecierile asupra acestor rapoarte sunt publicate în introducerea rapoartelor anuale. Pe de altă parte, Directorul General pregătește în fiecare an un raport unitar referitor la una din cele patru categorii de principii și drepturi fundamentale, în care analizează situația la nivel mondial, ce face referire la țările care au ratificat convențiile și cele care nu au făcut acest lucru, în scopul de a sugera noi posibilități de asistență tehnică. Acest raport este analizat în cadrul Conferinței Internaționale a Muncii, Consiliului de Administrație revenindu-i apoi sarcina de a decide planul de aplicare pentru punerea în practică a măsurilor în domeniul cooperării tehnice în timpul următorilor patru ani. Declarația are ca obiectiv promovarea principiilor și drepturilor enunțate în Declarație, precum și facilitarea ratificării convențiilor fundamentale, prin intermediul dialogului și al asistenței tehnice. Declarația nu are ca obiectiv inițial crearea unei serii paralele de norme, ci de a ajuta statele membre să respecte principiile și drepturile fundamentale ale muncii, inclusiv ratificarea tuturor convențiilor fundamentale. Odată ce acest obiectiv este atins, toate Statele Membre sunt supuse aceluiași sistem de control pentru care au fost create aceste instrumente.

”Nu ne putem dezvolta în detrimentul echității sociale. Nu putem concura fără a avea ca bază principiile fundamentale ale drepturilor omului. Dacă acest lucru este adevărat în interiorul societății noastre, este valabil pentru omenire în ansamblul său” - Nelson Mandela, Președintele Congresului național african, 1994

După cum a încercat să demonstreze această broșură, normele internaționale ale muncii sunt parghii importante care permit economiei mondiale să ofere avantaje și oportunități tuturor. De la libertatea sindicală până la securitatea socială, de la lupta împotriva exploatarea minorilor până la promovarea formării profesionale, normele internaționale ale muncii reprezintă garanția unor condiții de muncă decente și demne, precum și avantaje economice pentru state și pentru întreprinderi. Sistemul de control asigură respectarea de către state a obligațiilor care decurg din ratificarea convențiilor.

Sistemul de norme internaționale în domeniul muncii continuă să se dezvolte și să se consolideze pentru a putea răspunde nevoilor actuale. Există numeroase cazuri de progres la a căror evoluție pozitivă au contribuit normele internaționale din domeniul muncii, cu toate acestea rămânând încă multe lucruri care mai trebuie făcute. Dacă sistemul normelor internaționale din domeniul muncii este înaintea de toate un instrument foarte util aflat în sprijinul guvernului, al organizațiilor patronale și al celor sindicale, populația în ansamblul său are în egală măsură un rol de jucat. Indivizii, organizațiile nonguvernamentale, instituțiile și activiștii pot face cunoscut sistemul normelor internaționale ale muncii, încurajând guvernele să ratifice convențiile și împreună cu organizațiile patronale și cele sindicale să identifice problemele care intervin în aplicarea acestor norme. BIM speră ca această broșură reprezintă o introducere în domeniul normelor internaționale ale muncii, oferind informații folositoare nu doar pentru reprezentanții OIM, ci pentru societate în general, în scopul folosirii acestora ca puternice instrumente de dezvoltare.

Mai multe informații despre OIM puteți găsi accesând www.ilo.org