



UNIVERSITATEA ECOLOGICĂ DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE DREPT



Program de studii universitare de master:

DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI EUROPEAN

Forma de învățământ: învățământ cu frecvență

Suport de curs pentru disciplina:
DREPTUL INTERNAȚIONAL AL
MUNCII

Autor

Prof. univ.dr. Alexandru ȚICLEA

Conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

Titular de disciplină:

Prof. univ. dr. ALEXANDRU ȚICLEA

București

CUPRINS

Introducere.....	4
a. Date privind titularul de disciplină	4
b. Date despre disciplină.....	4
c. Obiectivele disciplinei	4
d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului.....	4
e. Resurse și mijloace de lucru	5
f. Structura cursului	5
g. Evaluarea	5
Capitolul I	6
NOȚIUNEA, OBIECTUL ȘI SUBIECTELE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII ..	6
1. Noțiunea dreptului internațional al muncii.....	6
2. Obiectul dreptului internațional al muncii.....	8
3. Subiectele dreptului internațional al muncii.	8
Bibliografie	10
Capitolul II	11
PRINCIPIILE ȘI IZVOARELE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII.....	11
1. Principiile dreptului internațional al muncii.....	11
2. Izvoarele dreptului internațional al muncii.....	12
Bibliografie	14
Capitolul III	15
CONSIDERAȚII GENERALE ALE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII	15
1. Scurt istoric. Domenii de activitate.....	15
2. Componenta Organizației Internaționale a Muncii. Principiul tripartismului.....	18
3. Structura Organizației Internaționale a Muncii.	20
Bibliografie	23
Capitolul IV.....	24
CARACTERISTICI ESENȚIALE ALE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII	24
1. Competența Organizației Internaționale a Muncii.	24
2. Normele Organizației Internaționale a Muncii.....	26
Bibliografie	29
Capitolul V.....	30

PROCEDURA ADOPTĂRII NORMELOR ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII	30
1. Adoptarea convențiilor și recomandărilor.	30
2. Punerea în aplicare a normelor.....	32
Bibliografie	34
Capitolul VI.....	35
CONȚINUTUL DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI LEGISLAȚIA ROMÂNĂ	35
1. Conținutul normelor.	35
2. România și Organizația Internațională a Muncii.	56
Bibliografie	68

Introducere

Cursul este destinat studenților din cadrul programului de studii universitare de master **DREPT SOCIAL ROMÂN ȘI EUROPEAN** al Facultății de Drept.

.....
.....
.....

a. Date privind titularul de disciplină

Nume și prenume:	Prof. univ.dr.ALEXANDRU ȚICLEA
E-mail:	

b. Date despre disciplină

Anul de studiu:	I
Semestrul:	I și II

c. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general al disciplinei	Fenomenul globalizării economice și efectul său asupra relațiilor de muncă, reafirmarea priorității problemelor sociale în raport cu problematica economică, marile deplasări de persoane în căutarea unei munci decente impun necesitatea cunoașterii dreptului internațional al muncii.
Obiectivele specifice	Cursul va fi astfel predat încât să releve raportul dintre normele Organizației Internaționale a Muncii și legislația muncii și, respectiv, legislația securității sociale din România.

d. Competențe acumulate după parcurgerea cursului

Competențe profesionale	• utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale specifice dreptului internațional al muncii; • acordarea asistenței sau consultanței de specialitate în rezolvarea problemelor privind rolul OIM în relațiile de muncă; • aplicarea legislației internaționale specifice; • acordarea asistenței sau consultanței în rezolvarea problemelor care privesc aplicarea normelor internaționale în dreptul național.
Competențe transversale	• acordarea asistenței și consultanței de specialitate în vederea aplicării normelor internaționale în dreptul național al muncii; • acordarea asistenței și consultanței de specialitate cu privire la beneficiile unor măsuri privind stimularea ocupării forței de muncă în normele internaționale și protecția lucrătorilor.

e. Resurse și mijloace de lucru

Pentru o pregătire temeinică vă sugerăm să consultați bibliografia recomandată.

f. Structura cursului

Cursul de *Drept internațional al muncii* este alcătuit din capitole:

Capitolul I.

Capitolul II.

Capitolul n.

Cursul de *Drept internațional al muncii* poate fi studiat atât în întregime, potrivit ordinii prestabilite a capitolelor, dar se poate și fragmenta în funcție de interesul propriu mai accentuat pentru anumite teme. Însă, în vederea susținerii examenului este obligatorie parcurgerea tuturor celor capitole.

g. Evaluarea

Înainte de examen este indicat să parcurgeți din nou toată materia, cu atenție, durata estimată pentru această activitate fiind de aproximativ o săptămână.

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	Nota finală depinde de prezența la minim 30% la orele desemnate cursului.	Examen	50%
Proiect	Nota finală depinde de prezența la minim 50% din întâlnirile desemnate seminarului	Referat	50%
Evaluare finală		Nota finală reprezintă media notelor	Nota finală
Modalitatea de notare (calificativ sau notă): - puncte de la 1 la 10			
Standard minim de performanță: - Standard minim de performanță: examen scris – minim nota 5; referat – minim nota 5.			

Capitolul I

NOȚIUNEA, OBIECTUL ȘI SUBIECTELE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

1. Noțiunea dreptului internațional al muncii.

În stadiul actual al societății contemporane problemele muncii nu se mai rezolvă în cadrul național al fiecărui stat; normele internaționale au un rol din ce în ce mai important, și nicio țară a lumii civilizate nu le poate ignora. Importanța dreptului internațional al muncii capătă noi valențe în prezent, în condițiile în care organismele competente fac eforturi pentru eliminarea lacunelor din legislațiile statelor și a deosebirilor dintre ele, pentru asigurarea unui minim de drepturi și libertăți cetățenilor tuturor țărilor lumii.

În sens larg, dreptul internațional al muncii cuprinde normele Organizației Internaționale a Muncii, precum și, în ceea ce privește țara noastră, norme elaborate de Consiliul Europei și Uniunea Europeană.

Din acest din urmă motiv se vorbește despre *dreptul european al muncii*¹, sau de *dreptul social european*, „constituit din ansamblul normelor juridice adoptate de instituțiile europene referitoare la relațiile de muncă și securitatea socială”², ce „constituie *parte integrantă a dreptului internațional al muncii* sau altfel spus, *reprezintă un drept complementar acestui drept sau un drept specific*”³. Dreptul social european și internațional este alcătuit din ansamblul normelor juridice în materie adoptate atât de organismele europene – Uniunea Europeană și Consiliul Europei, cât și pe cele ale Organizației Internaționale a muncii⁴.

¹ A se vedea Bernard Teyssié, *Droit européen du travail*, 3^e édition, Litec Lexis Nexis, Paris, 2006.

² Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română* -, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 3.

³ Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ediția a II-a, Editura C.H. Beck, București, 2008, p. XIX.

⁴ Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.

Dreptul internațional al muncii, în sens restrâns, *cuprinde normele în materie ale organizațiilor cu vocație mondială și în primul rând ale Organizației Internaționale a Muncii*⁵.

Dreptul internațional al muncii se deosebește atât de dreptul internațional public, cât și de dreptul internațional privat. Pe când dreptul internațional public reglementează raporturile dintre subiectele dreptului internațional, în principal statele⁶, iar dreptul internațional privat „este ramura de drept formată din normele juridice care reglementează relațiile sociale cu elemente de extraneitate, stabilite între persoanele fizice și/sau persoanele juridice, ca subiecte de drept privat”⁷, dreptul internațional al muncii privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni⁸.

Dreptul internațional al muncii se deosebește de dreptul internațional public și prin aceea că, deși creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă ca realitate numai ca urmare a aplicării sale în legislația internă⁹. Legat indisolubil de dreptul intern, el „implică în toate cazurile referințe la acesta, capătă o anumită individualitate și personalitate care îl distinge de toate celelalte ramuri ale dreptului internațional”¹⁰. Chiar și în situația raporturilor juridice de muncă cu element de extraneitate, pe baza regulilor dreptului internațional privat, se aplică dreptul intern al uneia dintre părți¹¹ și nu dreptul internațional al muncii „pur”, astfel cum este el elaborat de organisme competente.

El nu este, așadar, un „drept mondial”, constituit din norme universal valabile în orice stat și orice zonă geografică¹². Într-adevăr, normele Organizației Internaționale a Muncii nu produc efecte prin ele însele, ci numai, *în principiu*, ca urmare a ratificării lor de statele membre și a transpunerii în legislația internă.

⁵ Andrei Popescu, *op. cit.*, p. XX.

⁶ A se vedea Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 23.

⁷ Dan Lupașcu, Diana Ungureanu, *Drept internațional privat*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 11.

⁸ A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 73-1003.

⁹ Excepție fac unele norme ale dreptului comunitar (regulamentele).

¹⁰ A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 101.

¹¹ A se vedea: art. 2557-2571 din Codul civil.

¹² A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 94.

2. Obiectul dreptului internațional al muncii.

Dreptul internațional al muncii, în esență, se caracterizează prin aceea că este internațional prin izvoarele sale și intern prin obiectul său¹³. Izvoarele au caracter internațional pentru că provin de la organisme internaționale – *Organizația Internațională a Muncii*, instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în problemele muncii și securității sociale, *Consiliul Europei și Uniunea Europeană*, organisme regionale cu largi atribuții, inclusiv în problemele menționate. Dreptul internațional al muncii are caracter intern prin obiectul său pentru că el este destinat unui anumit domeniu al activității interne a statelor și *anume reglementarea relațiilor sociale de muncă*.

Dreptul internațional al muncii are ca obiect și relațiile dintre state ce privesc armonizarea legislației muncii și securității sociale a lor, aplicarea uniformă a unui ansamblu de norme internaționale, dar a căror aplicare este condiționată obligatoriu de voința suverană a statelor¹⁴.

3. Subiectele dreptului internațional al muncii.

Principalele subiecte ale dreptului internațional al muncii sunt *statele*, acestea având calitatea de titular universal al drepturilor și obligațiilor ce-și găsesc izvorul în raporturile juridice internaționale¹⁵. Indiferent de întinderea lor teritorială, de numărul populației, de stadiul dezvoltării economice, politice și sociale, statele sunt subiecte directe și nemijlocite ale dreptului internațional¹⁶.

Este general recunoscut că și *organizațiile internaționale* au calitatea de subiect de drept internațional, dar cu *caracter derivat, secundar*¹⁷.

Ca regulă, nu sunt subiecte ale dreptului internațional al muncii organizațiilor salariaților (sindicale), ale patronilor, chiar dacă reprezentanții unora dintre ele participă la lucrările organismelor menționate (în speță la Organizația Internațională a Muncii) și

¹³ *Ibidem*, p. 101.

¹⁴ *Ibidem*, p. 103.

¹⁵ *Ibidem*, p. 122.

¹⁶ Ion M. Anghel, *Subiectele de drept internațional*, ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 53 și urm.

¹⁷ Ion M. Anghel, *Personalitatea juridică a Comunității Europene/Uniunii Europene*, în „Revista română de drept comunitar” nr. 4/2005, p. 45-46.

contribuie la elaborarea instrumentelor internaționale și nici persoanele fizice din oricare țară membră a oricăruia din aceste organisme¹⁸.

S-a precizat în literatura juridică că „dreptul internațional nu poate crea drepturi sau obligații în mod direct, în favoarea persoanelor fizice deoarece acestea nu sunt subiecte ale dreptului internațional, ci exclusiv, subiecte ale dreptului intern”¹⁹. De asemenea, deși o persoană fizică poate dobândi drepturi și obligații față de un stat străin pe baza unor convenții internaționale încheiate de statul al cărui cetățean este, el nu dobândește astfel calitatea de subiect de drept internațional. Dreptul internațional al muncii este un caz tipic în care statele își asumă obligații pe plan internațional de a favoriza prin măsuri interne respectarea și dezvoltarea unor drepturi referitoare la muncă și securitate socială²⁰.

¹⁸ Precizăm că, prin excepție, norme ale dreptului comunitar creează drepturi și obligații direct pentru unele subiecte naționale – întreprinderi, organizații, persoane fizice.

¹⁹ Grigore Geamănu, *Drept internațional contemporan*, vol. I, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1979, p. 412.

²⁰ Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 105.

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Codul de procedură civilă
5. Legea dialogului social nr. 62/2011
6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
7. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
8. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
9. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
10. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
11. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
12. Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
13. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;
14. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

Capitolul II

PRINCIPIILE ȘI IZVOARELE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

1. *Principiile dreptului internațional al muncii.*

Ca parte a dreptului internațional contemporan, dreptul internațional al muncii are la baza acțiunii sale principiile fundamentale ale acestuia²¹, principii care sunt expresia acordului de voință al statelor, consacrate în Carta O.N.U. și alte documente internaționale²².

Un rol primordial, ocupă principiul *suveranității statelor*²³.

Principiile specifice relațiilor de muncă și securității sociale, formulate în Constituția Internațională a Muncii sunt:

- munca nu este o marfă²⁴;
- libertatea de expresie și asociere este o condiție indispensabilă a unui progres continuu;
- sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sânul fiecărei națiuni prin efort internațional continuu și concret. Reprezentanții lucrătorilor și patronilor trebuie să coopereze, în acest sens, pe poziții de egalitate cu cea a guvernelor, participând la discuții și decizii cu caracter democratic în vederea promovării binelui comun.

La principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii trebuie adăugate și principiile dreptului intern al muncii, aceasta datorită faptului că ele sunt formulate ca atare în instrumentele internaționale și, de asemenea, ar trebui să caracterizeze legislațiile naționale²⁵. Este vorba de: principiul libertății muncii, a negocierii

²¹ Alexandru Bolintineanu, Adrian Năstase, *Drept internațional contemporan*, I.R.S.I., București, p. 68-74.

²² Ion Diaconu, *op. cit.*, p. 273-274.

²³ Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 107-109.

²⁴ Este interesantă ideea lui *Cicero*, lansată cu aproape 2000 de ani în urmă în celebra lui lucrare *De Officiis*, este adevărat, în condițiile de atunci...: „Trebuie să considerăm josnică și vătămătoare dorința celui ce-și vinde munca și hărnicia, pentru că acela care își oferă munca pe bani se vinde pe sine și se așează în rând cu sclavii” (Tom Hodgkinson, *Ghidul leneșului*, Editura Nemira, București, 2011, p. 301).

²⁵ *Ibidem*, p. 133.

colective, libertății de asociere, salarizării echitabile, perfecționării profesionale, securității și sănătății în muncă etc.

2. Izvoarele dreptului internațional al muncii.

În general, prin aceste izvoare se înțeleg „acele mijloace juridice cu ajutorul cărora statele pe baza acordului de voință, creează norme noi ale dreptului internațional, dezvoltă, precizează sau confirmă normele existente, pentru a reglementa raporturile de cooperare dintre ele”²⁶.

Desigur că, asemenea dreptului intern, prin izvoarele de drept internațional trebuie avute în vedere modul de exprimare a normelor, forma în care se prezintă acestea²⁷.

Dreptul internațional al muncii are ca izvoare de bază normele ce se găsesc în Constituția Organizației Internaționale a Muncii, în convențiile și recomandările acesteia²⁸.

Constituția constituie izvor al dreptului internațional al muncii deoarece generează obligația statelor membre de a respecta normele generale în materia libertății sindicale, nediscriminării în muncă și a protecției copiilor chiar dacă nu au ratificat convențiile respective.

Convențiile, ca tratatele internaționale, reprezintă izvorul principal al dreptului internațional al muncii.

Recomandările au o poziție specifică în cadrul normelor Organizației.

Deși nu sunt obligatorii, ele exercită o influență pozitivă asupra dreptului intern al statelor membre. De aceea sunt considerate izvoare specifice²⁹.

Nu sunt considerate izvoare ale dreptului internațional al muncii: *rezoluțiile* conferințelor, *regulamentele*, *culegerile de directive practice*, *manualele* acestei organizații și nici *concluziile și rezoluțiile* diferitelor comisii sau conferințe speciale ale sale; *activitatea de*

²⁶ Gheorghe Moca, *Dreptul internațional public*, Universitatea din București, 1979, p. 29.

²⁷ A se vedea Ion Diaconu, *op. cit.*, p. 98.

²⁸ A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 110-119.

²⁹ *Ibidem*, p. 110.

interpretare a convențiilor și jurisprudența în materie³⁰, doctrina, cutuma.

Izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt și normele adoptate în cadrul Organizației Națiunilor Unite, în special, Declarația Universală a Drepturilor Omului.

³⁰ *Ibidem*, p. 113-114.

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Codul de procedură civilă
5. Legea dialogului social nr. 62/2011
6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
7. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
8. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
9. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
10. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
11. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
12. Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
13. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;
14. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

Capitolul III

CONSIDERAȚII GENERALE ALE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

1. Scurt istoric. Domenii de activitate.

În urma primului război mondial, prin Tratatul de pace de la Versailles³¹, fostele state beligerante au hotărât crearea unor instituții specializate care să se ocupe de problemele muncii și securității sociale. Așa s-a născut Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) la 11 aprilie 1919³².

Prima sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, organul suprem, a avut loc la Washington în luna octombrie 1919, ocazie cu care a fost ales directorul primului Birou Internațional al Muncii³³.

Între cele două războaie mondiale, Organizația Internațională a Muncii, ca instituție autonomă în cadrul Societății Națiunilor, a acționat, printre altele, pentru: promovarea zilei de muncă de 8 ore, reducerea șomajului, crearea sistemului securității sociale, protecția maternității, îmbunătățirea condițiilor de muncă a femeilor și tinerilor.

La *Philadelphia*, în anul 1944, Conferința internațională a muncii a completat Constituția, definindu-se mai precis scopurile și obiectivele organizației. Textul adoptat cu această ocazie poartă denumirea de „*Declarația de la Philadelphia*”.

Documentul a stabilit că „munca nu este o marfă”, iar „libertatea de asociere constituie condiție indispensabilă a unui progres neîntrerupt”.

Organizația Internațională a Muncii, potrivit Declarației, are obligația solemnă de a sprijini națiunile lumii pentru elaborarea de programe proprii vizând:

³¹ A se vedea, pentru amănunte, Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, op. cit., p. 1-8; Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, op. cit., p. 6-21.

³² Se consideră că ideea unei legislații internaționale a muncii aparține filozofului Robert Owen care, nu numai că a încercat în propria întreprindere să-și materializeze ideile novatoare în materie de muncă, dar, în 1818 s-a adresat, prin două memorii, suveranilor Sfintei Alianțe, solicitându-se măsuri pentru a ameliora statutul muncitorilor.

³³ Primul director al Biroului Internațional al Muncii a fost francezul Albert Thomas, fost jurnalist, om politic, ministru în timpul primului război mondial; el a avut un rol major în orientarea activității O.I.M. la începuturile acesteia.

- creșterea nivelului de viață;
- posibilitatea lucrătorilor de ocupa funcții în care să dea toată măsura abilității și cunoștințelor lor și care să le creeze satisfacție, astfel încât să contribuie la bunăstarea comună;
- asigurarea pentru cei interesați a posibilității de formare profesională;
- posibilitatea tuturor de a participa în mod echitabil la rezultatele muncii în materie de salarii și alte câștiguri;
- recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă și cooperarea patronilor și a salariaților pentru îmbunătățirea continuă a organizării producției, precum și colaborarea acestora la elaborarea și aplicarea politicii sociale și economice;
- extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui venit de bază pentru toți cei care au nevoie de protecție, precum și pentru asigurarea unor îngrijiri medicale complete;
- o protecție adecvată a vieții și sănătății salariaților în toate activitățile;
- protecția minorilor, a femeilor gravide și a celor care alăptează;
- un nivel adecvat de alimentație, de locuit și mijloace de recreere și cultură;
- garantarea de șanse egale în domeniul educativ și profesional.

La cea de-a 97-a sesiune a Conferinței internaționale a muncii din mai-iunie 2008 a fost adoptată *Declarația privind justiția socială pentru o mondializare echitabilă*, care reafirmă o serie de obiective și principii din *Declarația de la Philadelphia* din 1944, „pe deplin pertinente și în secolul XXI”, între care:

- munca nu este o marfă;
- sărăcia mare, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- Organizația Internațională a Muncii, împreună cu statele membre, trebuie să adopte programe proprii pentru a realiza deplina ocupare a forței de muncă și creșterea nivelului de trai, *un salariu minim vital* și extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui *venit de bază pentru toți cei aflați în nevoie*.³⁴

³⁴ Andrei Popescu, *Mondializare echitabilă prin justiție socială – comentarii privind conferința Organizației Internaționale a Muncii din 2008*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2008, p. 9-14.

În atribuțiile Organizației Internaționale a Muncii intră următoarele activități:

- elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață a salariaților (convenții și recomandări);
- acordarea de asistență tehnică țărilor membre în domeniul muncii și securității sociale;
- pregătirea de personal în diverse domenii;
- finanțarea unor cursuri de pregătire profesională cu participare internațională;
- organizarea de simpozioane și congrese pe probleme specifice organizației;
- elaborarea de studii și cercetări, sintetizarea și difuzarea legislației în domeniul muncii și a altor materiale care privesc experiența țărilor membre din domeniul său de activitate;
- supravegherea aplicării și respectării convențiilor și pactelor internaționale privind drepturile omului în domeniile muncii, social și al libertății de asociere în sindicate.

Organizația Internațională a Muncii a jucat un rol activ în promovarea cooperării tehnice internaționale, adoptarea unor norme juridice de muncă cu vocație mondială, s-a preocupat de sporirea implicării organizației în dezbaterile și soluționarea marilor probleme ale dezvoltării și păcii.

În cadrul sesiunilor sale au fost dezbătute teme importante: industrializarea țărilor în curs de dezvoltare (1957), ameliorarea condițiilor și a mediului muncii (1977), salariile minime (1991), asigurările sociale și protecția socială (1992), libertatea sindicală și negocierea colectivă (1994), munca la domiciliu (1996), abolirea muncii copiilor (1997), reducerea sărăciei prin muncă (2003), globalizarea și efectele sale sociale (2004), stimularea încadrării în muncă a tinerilor (2005), criza locurilor de muncă (2006), munca decentă în serviciul dezvoltării durabile (2007), libertatea de asociere, promovarea locurilor de muncă în mediul rural (2008), criza economică și a locurilor de muncă, redresarea printr-o politică a muncii decente (2009), munca decentă a lucrătorilor pe piața internă (munca domestică)³⁵ și ocuparea forței de muncă³⁶ (2010),

³⁵ A se vedea „Revista română de dreptul muncii” nr. 7/2010, p. 199-235.

³⁶ A se vedea „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2010, p. 161-262.

„o nouă eră de justiție socială”, administrarea și inspecția muncii (2011)³⁷. La această conferință (a 100-a) au fost adoptate Convenția nr. 189 și Recomandarea nr. 201 privind munca decentă pentru lucrătorii casnici. Conferința din anul 2012 a fost consacrată protecției sociale, principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă³⁸.

Se pare că în ultima perioadă de timp Organizația Internațională a Muncii traversează o perioadă de turbulențe. Mai mulți factori determină această situație, printre care se numără criza din Europa care a destabilizat modelul social european și relațiile de muncă. În plus, internaționalizarea accelerată a schimburilor a redus puterea de reglementare a statelor și a diminuat forța asociațiilor patronale și sindicale, creând incertitudini asupra capacității lor și a instrumentelor juridice de a asigura justiția socială. Prin ricoșeu, astfel, a fost slăbită organizația, constituită chiar de acești protagoniști. În același timp, se observă o creștere a puterii actorilor globali, grupuri de state, întreprinderi multinaționale, ONG-uri plurinaționale care nu sunt în mod direct integrate procesului decizional al organizației³⁹.

2. Componenta Organizației Internaționale a Muncii. Principiul tripartismului.

În conformitate cu prevederile Constituției, calitatea de membru a acestei organizații se dobândește astfel:

a) sunt membre de drept statele care făceau parte din Organizația Internațională a Muncii la data de 1 noiembrie 1945;

b) devin membre, fără nicio altă formalitate, orice alte state, membre ale Organizației Națiunilor Unite, cu condiția formulării unei cereri de admitere și a declarației de acceptare a obligațiilor ce decurg din Constituție.

c) devin membre și statele care nu fac parte din Organizația Națiunilor Unite cu condiția ca cererea lor de admitere să fie

³⁷ A se vedea „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2011, p. 241-257 și 6/2011, p. 233-244.

³⁸ A se vedea Laura Georgescu, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2012, p. 241-251 și nr. 6/2012, p. 233-244.

³⁹ Cyril Wolmark, Jean-Michel Servais, *Quel avenir pour l'OIT? L'incontournable besoin d'une agence de régulation sociale*, în „Revue de droit du Travail”, n° 10 octobre 2012, p. 530.

acceptată de Conferință cu o majoritate de 2/3 a delegaților prezenți.

Importanța deosebită a Organizației Internaționale a Muncii este relevată și de numărul mare al statelor membre. Pentru a evidenția mai bine evoluția (numerică) a acestei organizații amintim că la crearea sa, în 1919, au devenit membre 42 de state; în anul 1948 aveau această calitate 58 de state, în anul 1950, 62 de state, în 1970, 121 de state, în 1995, 173 de state, în 2000, 175 de state, în ianuarie 2004, 177 de state, în decembrie 2006, 179 de state⁴⁰, în 2008 181 de state membre⁴¹.

Organizația Internațională a Muncii este una dintre cele mai viabile și prestigioase instituții internaționale cu o activitate extrem de bogată. Secretul succesului *constă*, în primul rând, *în structura ei tripartită*. Aceasta înseamnă că la lucrările sale participă, din fiecare țară, doi reprezentanți ai guvernului și câte un delegat din partea sindicatelor și a patronilor, potrivit formulei 2-1-1⁴².

Principiul tripartismului își găsește aplicarea în compunerea tuturor organelor, inclusiv a Conferinței Internaționale a Muncii – organul suprem – ca și a celor mai multe comisii ale organizației.

Prin instituirea tripartismului s-a urmărit ca la opera de legiferare internațională în materia dreptului muncii să participe toți factorii interesați în reglementarea raporturilor de muncă, adică nu numai statele, ci și lucrătorii și angajatorii. Acest sistem creează totodată premisele acceptării aplicării pe plan național a normelor Organizației Internaționale a Muncii.

Interesant este că votarea convențiilor, recomandărilor și a celorlalte documente se face individual și nu pe delegații statale, așadar fiecare reprezentant are un vot, iar numărătoarea se face prin însumarea voturilor individual exprimate.

La cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, desfășurată în perioada 30 mai - 15 iunie, în raportul său intitulat „*Munca decentă în serviciul dezvoltării durabile*”, Directorul general a susținut că principiul tripartismului atât la nivel național, cât și la cel internațional, trebuie să intre într-o nouă perioadă care va

⁴⁰ Andrei Popescu, *Tendințe noi în abordările Organizației Internaționale a Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2006, p. 7, nota 2.

⁴¹ Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. XVII.

⁴² A se vedea Teodor Meleșcanu, *Organizația Internațională a Muncii - documentar*, Editura Politică, București, 1974, p. 6.

presupune consolidarea bazelor sale printr-un respect crescut față de libertatea de asociere a lucrătorilor și a patronilor și dialogul social, întărirea rolului administrației muncii. În raportul prezentat la cea de-a 97-a sesiune (mai-iunie 2008), tripartismul a fost considerat piatra de temelie (fundamentul) Organizației Internaționale a Muncii, iar proiectele de cooperare tehnică sunt elaborate cu consultarea partenerilor sociali.

3. Structura Organizației Internaționale a Muncii⁴³.

Această organizație cuprinde: Adunarea generală, Conferința Internațională a Muncii, un consiliu executiv – Consiliu de Administrație și un secretariat permanent – Biroul Internațional al Muncii. Alte organe de lucru sunt conferințele regionale, diferitele comisii și reuniunile de experți.

A. *Conferința Internațională a Muncii* este organul suprem. Atribuțiile sale principale sunt:

- elaborează normele internaționale de muncă și controlează aplicarea acestora;
- adoptă rezoluții care orientează politica generală a organizației și activității sale;
- decide admiterea de noi membri; alege Consiliul de Administrație;
- votează bugetul organizației.

Conferința Internațională a Muncii se compune din ansamblul delegațiilor statelor membre, potrivit *principiului reprezentării tripartite*; ea se întrunește în sesiuni ori de câte ori este necesar, dar cel puțin o dată pe an (de regulă în luna iunie). Conferința are un președinte și un prim-vicepreședinte aleși dintre reprezentanții guvernamentali și doi vicepreședinți aleși din rândul reprezentanților lucrătorilor și al patronilor. Președintele, prim-vicepreședintele și cei doi vicepreședinți, împreună cu directorul general al Biroului Internațional al Muncii, formează biroul Conferinței.

Conferința desemnează, la fiecare sesiune:

- o comisie pentru examinarea prealabilă a fiecărei probleme supusă votului ei;

⁴³ A se vedea și Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 48-60.

- o comisie de aplicare a convențiilor și recomandărilor;
- o comisie de rezoluții;
- un comitet de redactare însărcinat să stabilească, pe baza hotărârilor adoptate, textul final al convențiilor și recomandărilor. Și aceste organisme au o structură tripartită.

Patru mari organizații sindicale internaționale și anume Conferința Internațională a Sindicatelor Libere (C.I.S.L.), Conferința Mondială a Muncii (C.M.M.), Federația Sindicală Mondială (F.S.M.) și Organizația Unității Sindicale Africane (O.U.S.A.), au statut de observator la Organizația Internațională a Muncii. Aceasta le dă dreptul să participe la orice conferință și reuniune a celorlalte organe de conducere, dar nu au drept de vot.

B. *Consiliul de Administrație* este organul executiv al Organizației Internaționale a Muncii, care conduce activitatea acesteia între două conferințe. El se întrunește în mod normal de trei ori pe an, într-o sesiune de primăvară (martie-aprilie), una imediat după Conferință, și alta într-o sesiune de toamnă (noiembrie).

Consiliul de Administrație este compus din 56 de membri, respectiv 28 de reprezentanți guvernamentali, 14 reprezentanți ai lucrătorilor și 14 ai patronilor. Din cei 28 de reprezentanți guvernamentali, 10 sunt numiți de către statele membre „potrivit importanței industriale cea mai considerabilă”, iar restul de 18 sunt aleși de către delegații guvernelor din cadrul Conferinței; cele 10 state care beneficiază de acest statut de membru permanent nu mai participă la alegeri. Reprezentanții patronilor și ai lucrătorilor sunt aleși de către delegații acestora și, potrivit regulamentului, reprezintă interesele ansamblului patronatelor și, respectiv, lucrătorilor din țările membre și nu din statele din care provin.

Consiliul de Administrație:

- întocmește ordinea de zi a Conferinței și a celorlalte reuniuni ale Organizației Internaționale a Muncii;
- ține evidența actelor adoptate și ia măsuri pentru aplicarea lor;
- numește directorul general al Biroului Internațional al Muncii;
- controlează aplicarea normelor internaționale ale muncii. În acest sens au fost instituite: Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor; Comisia de investigație și de

conciliere în materia libertății sindicale și Comitetul libertății sindicale.

C. Biroul Internațional al Muncii este secretariatul permanent al Organizației; are sediul la Geneva.

În structura biroului intră: directorul general; 3 directori generali adjuncți; 7 subdirectori generali; mai multe departamente.

În cadrul său activează aproximativ 2000 de funcționari internaționali.

Atribuțiile Biroului Internațional al Muncii sunt următoarele⁴⁴:

- elaborează documentele și rapoartele pentru conferințele și reuniunile organizației și realizează lucrările de secretariat pentru acestea;
- recrutează experți în cooperarea tehnică și stabilește directivele pentru programele de cooperare tehnică în lumea întreagă;
- întreprinde lucrări de cercetare și desfășoară activități educative;
- adună informații și diverse situații statistice din toate țările lumii care privesc munca;
- publică o gamă largă de lucrări și de periodice specializate cu privire la muncă și probleme sociale;
- sprijină guvernele statelor membre, organizațiile patronilor și ale salariaților pe probleme ce fac obiectul său de activitate. În acest sens, au fost create mai multe birouri regionale în diferite părți ale lumii.

D. Alte organisme. În cadrul Organizației Internaționale a Muncii mai funcționează conferințe regionale, congrese sau conferințe tehnice, comitete și comisii, reuniuni de experți pe diferite probleme. O importanță deosebită are comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor adoptate de organizație.

⁴⁴ Bureau International du Travail, *Les normes internationale du travail*, Genève, 1992, p. 11.

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Codul de procedură civilă
5. Legea dialogului social nr. 62/2011
6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
7. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
8. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
9. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
10. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
11. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
12. Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
13. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;
14. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

Capitolul IV

CARACTERISTICI ESENȚIALE ALE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

1. Competența Organizației Internaționale a Muncii.

Este atât materială – *ratione materiae* –, cât și personală – *ratione personae*.

Privind *competența materială*, s-au pus anumite probleme în primii ani după înființarea organizației. În perioada 1922-1932 Curtea Permanentă de Justiție Internațională de la Haga a fost solicitată să se pronunțe prin mai multe avize consultative asupra interpretării ce trebuie dată textelor Constituției, în ce privește îndrituirea organizației de a se ocupa de reglementarea anumitor raporturi, altele decât relațiile decurgând din prestarea muncii manuale în industrie.

Mergând pe linia unei interpretări exclusive, întemeiată pe termeni generali și comprehensivi folosiți în preambulul Constituției, organul de jurisdicție internațională a statuat, rând pe rând, asupra competenței Organizației Internaționale a Muncii în materie de reglementare a raporturilor de muncă în agricultură⁴⁵, de limitare sau de interzicere a unor mijloace și metode de producție vătămătoare sănătății muncitorilor⁴⁶, de reglementare a muncii de noapte a femeilor care ocupă funcții de supraveghere sau de direcție⁴⁷ etc. Concluzia desprinsă din aceste avize, statornicită de atunci în practica Organizației Internaționale a Muncii – a fost *competența generală* a acesteia în materie socială și de muncă. *Declarația de la Philadelphia* a confirmat această concluzie prin concepția cuprinzătoare ce se degajă din principiile generale pe care le-a formulat, în locul celor enunțate, în anul 1919, în Tratatul de la Versailles.

⁴⁵ Avizul consultativ nr. 2 din 12 august 1922.

⁴⁶ Avizul consultativ nr. 3 din 12 august 1922.

⁴⁷ Avizul consultativ nr. 15 din noiembrie 1932.

În lumina acestor principii generale, competența *ratione materiae* a Organizației Internaționale a Muncii nu se limitează la condițiile de muncă, ci cuprinde și condițiile de viață în general⁴⁸.

Competența *ratione personae* privește atât pe muncitorii manuali, cât și pe cei intelectuali, în temeiul principiului unicității muncii, pe cei ce muncesc în calitate de salariați, dar și pe lucrătorii independenți (mici agricultori, meseriași, liber profesioniști), precum și pe cooperatori⁴⁹, atât pe lucrătorii din sectorul privat, cât și pe cei din sectorul public, inclusiv pe funcționarii publici⁵⁰. De asemenea, ea privește anumite categorii de populație, independent de existența relațiilor de muncă. Uneori, această competență se extinde, cel puțin sub unele aspecte, asupra ansamblului populației unei țări sau regiuni⁵¹.

Organizația Internațională a Muncii și-a extins competența asupra unor probleme de politică economică și socială⁵², asupra unora din libertățile publice (de exemplu: libertatea sindicală⁵³), asupra unor materii ale dreptului penal (de exemplu: regimul muncii forțate⁵⁴), asupra unor probleme familiale (de exemplu: privind muncitorii având responsabilități familiale⁵⁵).

Este motivul pentru care la ce-a de-a 100-a *Conferință Internațională a Muncii* din mai-iunie 2011, în raportul intitulat „*O nouă eră de justiție socială*”, directorul general a afirmat că „Organizația Internațională a Muncii este cel mai important parteneriat public-privat care contribuie la guvernarea globală din istoria lumii”⁵⁶.

⁴⁸ De exemplu, Convenția nr. 107 din anul 1957 și Convenția nr. 169 din anul 1989 asupra populației aborigene și tribale cuprinde, în afara principalelor reglementări privind regimul muncii și asigurărilor sociale, texte care se ocupă de dreptul de proprietate asupra pământului și repartitia produselor.

⁴⁹ Convenția nr. 11 din anul 1921 asupra dreptului de asociere în agricultură; Recomandarea nr. 127 din anul 1966 privind rolul cooperativelor în dezvoltarea economică și socială în țările în curs de dezvoltare.

⁵⁰ Convenția nr. 151 și Recomandarea nr. 159 din anul 1978 asupra relațiilor de muncă în funcția publică.

⁵¹ Convenția nr. 111 și Recomandarea nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea (muncii și profesiei); Convenția nr. 102 din anul 1952 privind securitatea socială (norme minime); Convenția nr. 118 din anul 1962 asupra egalității de tratament (securitate socială); Convenția nr. 157/1982 și Recomandarea nr. 167/1983 asupra apărării drepturilor în materie de securitate socială.

⁵² Convenția nr. 82 din anul 1947 și Convenția nr. 117 din anul 1962 asupra politicii sociale.

⁵³ Convenția nr. 87 din anul 1948 asupra libertății sindicale și protecției dreptului sindical.

⁵⁴ Convenția nr. 29 din anul 1930 asupra muncii forțate.

⁵⁵ Convenția nr. 156 din anul 1981 asupra muncitorilor având responsabilități familiale.

⁵⁶ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm#a1>

2. Normele Organizației Internaționale a Muncii.

Două categorii principale de norme sunt caracteristice acestei organizații: convențiile și recomandările. Ele alcătuiesc așa-numitul *Cod internațional al muncii*⁵⁷.

Deși Constituția permite adoptarea, în aceeași problemă, atât a unei convenții cât și a unei recomandări⁵⁸, cele două categorii de norme se deosebesc între ele. *Convențiile* sunt instrumente juridice ce reglementează aspectele administrării forței de muncă, a bunăstării sociale sau a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Ele reprezintă instrumentul principal de reglementare al organizației.

Sunt considerate convenții esențiale⁵⁹:

- Convenția nr. 29 din anul 1930 privind munca forțată;
- Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului individual;
- Convenția nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă;
- Convenția nr. 100 din anul 1951 privind egalitatea de remunerare;
- Convenția nr. 105 din anul 1957 privind abolirea muncii forțate;
- Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea (în muncă și în profesie);
- Convenția nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat până în anul 2011, 189 de convenții, dar cele anterioare anului 1944 sunt, pe fond, în mare parte, caduce; doar 71 din ele sunt considerate ca fiind actuale⁶⁰.

Ratificarea unei convenții presupune o obligație dublă din partea statului: în primul rând ea este un angajament de a aplica prevederile convenției respective, iar în al doilea rând, indică disponibilitatea statului de a accepta măsurile de supraveghere internațională specifică organizației.

⁵⁷ Nicolae Voiculescu, *Drept social european*, Editura Universul juridic, București, 2014, p. 33.

⁵⁸ Cităm, de exemplu, câteva asemenea convenții și recomandări: Convenția nr. 135 și Recomandarea nr. 143 din anul 1971 privind reprezentanții salariaților; Convenția nr. 158 și Recomandarea nr. 166 din anul 1982 privind concedierea; Convenția nr. 171 și Recomandarea nr. 178 din anul 1990 privind munca de noapte; Convenția nr. 174 și Recomandarea nr. 181 din anul 1993 privind prevenirea accidentelor industriale majore.

⁵⁹ A se vedea Andrei Popescu, *Tendințe noi...*, p. 7.

⁶⁰ *Idem*, *Dreptul internațional și european al muncii*, p. 149-153 și 257.

Recomandările sunt instrumente juridice similare convențiilor care însă, nu sunt supuse ratificării și cuprind orientări, idealuri sau preferințe adresate statelor.

De regulă, o recomandare însoțește o convenție care se limitează la a consacra principii generale. Rolul recomandării este acela de a preciza, de a concretiza semnificațiile **convenției**⁶¹.

Marea deosebire dintre o convenție și o recomandare constă în aceea că *prima este supusă ratificării*, ca orice tratat internațional: ca urmare, ea generează obligații juridice; există un sistem internațional care controlează modul în care aceste obligații sunt îndeplinite. Recomandarea, în schimb, nefiind supusă ratificării, *nu creează obligații pentru statele membre*, ea conține doar simple directive, având menirea de a ghida acțiunea statelor pe plan național. Cu toate acestea, conform constituției Organizației Internaționale a Muncii, statele membre se angajează să supună autorităților competente nu numai convențiile, ci și recomandările în vederea transformării acestora în legi sau să ia măsuri pentru aplicarea lor; și în cazul unora și în cazul celorlalte, statele membre sunt ținute să facă rapoarte periodic privind măsurile luate pentru aducerea acestora la îndeplinire.

Din punct de vedere *al conținutului*, așa cum rezultă din practica Organizației Internaționale a Muncii, probleme esențiale privind condițiile de muncă (durata muncii, salariul minim, concedii plătite), securitatea și sănătatea muncii, securitatea socială și drepturile omului, fac obiectul convențiilor. În schimb, atunci când trebuie lăsată statelor o anumită libertate, când materia are caracter explorator, de noutate, sau problema de reglementat poate fi rezolvată prin mai multe metode etc., este utilizată, ca instrument, recomandarea. Interesant de semnalat este că, uneori, recomandările sunt folosite pentru a servi la aplicarea unor convenții.

Activitatea normativă a Organizației poate fi grupată pe următoarele materii și probleme: drepturile fundamentale ale omului (care au legătură cu munca); forța de muncă; administrația și inspecția muncii; relațiile profesionale; condițiile de muncă;

⁶¹ *Ibidem*, p. 133.

securitatea socială; munca femeilor; munca copiilor și adolescenților; munca altor categorii de persoane etc.

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Codul de procedură civilă
5. Legea dialogului social nr. 62/2011
6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
7. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
8. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
9. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
10. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
11. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
12. Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
13. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;
14. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

Capitolul V

PROCEDURA ADOPTĂRII NORMELOR ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

1. Adoptarea convențiilor și recomandărilor.

Potrivit Constituției, în elaborarea și adoptarea normelor se parcurg mai multe faze procedurale:

A. La cererea Consiliului de Administrație, Biroul Internațional al Muncii *întocmește un studiu comparativ privind legislația și practica în statele membre asupra unei anumite probleme*. După primirea acestui studiu, consiliul de Administrație decide dacă este cazul sau nu să fie continuat procesul normativ. Dacă răspunsul este afirmativ, se întocmește un raport mai detaliat și un chestionar, având ca obiect problema respectivă, care se trimit statelor membre cu cel puțin un an înainte de deschiderea sesiunii Conferinței. Răspunsurile Guvernelor trebuie să parvină Biroului Internațional al Muncii cu cel puțin opt luni înainte de sesiune. Pe baza acestor răspunsuri, Biroul Internațional al Muncii întocmește un nou document care ține seama de propunerile făcute. Concluziile sale sunt comunicate apoi Guvernelor cu cel puțin patru luni înainte de deschiderea sesiunii Conferinței.

B. *Înscrierea pe ordinea de zi*. Problemele ce urmează a fi supuse dezbaterii Conferinței, sunt înscrise pe ordinea de zi de Consiliul de Administrație la propunerea directorului general al Biroului Internațional al Muncii. Mai este posibilă și o altă cale și anume aceea ca înscrierea unor probleme pe ordinea de zi pentru sesiunea următoare să o facă chiar Conferința cu majoritate de 2/3 din numărul membrilor săi⁶².

La întocmirea ordinii de zi, Consiliul de administrație ține seama de propunerile formulate de Guverne, de organizațiile patronilor și

⁶² Art. 16 par. 3 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

ale lucrătorilor din statele membre⁶³. Desigur că în această fază va fi luată în considerare și documentația întocmită de Biroul Internațional al Muncii, după procedura arătată mai sus.

Criteriile ce guvernează alegerea problemelor pentru ordinea de zi sunt *urgenta, actualitatea și importanța* lor.

Guvernele statelor membre pot contesta decizia Consiliului de administrație privind întocmirea ordinii de zi. Conferința hotărăște asupra contestației cu o majoritate de 2/3.

C. Dezbaterea, dubla discuție. Adoptarea normelor Organizației Internaționale a Muncii se face, de regulă, în urma discutării lor la două sesiuni consecutive.

Astfel, după reunirea Conferinței, se constituie o comisie tripartită însărcinată să examineze problema respectivă, alcătuită în așa fel încât să se asigure egalitatea între reprezentanții Guvernelor, patronilor și ai lucrătorilor. După îndeplinirea atribuțiilor sale, comisia supune textul Conferinței aflate în sesiune, cu o rezoluție de înscriere a acelei probleme pe ordinea de zi a anului următor, în vederea adoptării unei convenții sau recomandări, așa cum se propune.

Dacă Conferința își dă acordul, după acest prim examen, Biroul Internațional al Muncii întocmește textul provizoriu al convenției sau recomandării, care este apoi trimis Guvernelor în două luni de la închiderea sesiunii. Acestea au la dispoziție trei luni pentru a face observațiile lor.

Raportul final este întocmit și trimis de Birou Guvernelor cu trei luni înainte de data la care se va deschide sesiunea următoare a Conferinței.

După deschiderea acestei sesiuni, proiectul este din nou examinat de o comisie tripartită; textul odată aprobat în comisie, este supus Conferinței, în ședință plenară. Dacă este aprobat cu o majoritate de 2/3 din numărul voturilor exprimate⁶⁴ *el devine în mod oficial convenție sau recomandare* a Organizației Internaționale a Muncii.

Este admisă ca excepție, pentru cazuri speciale, urgente, adoptarea unei norme și în urma unei singure discuții. Într-o atare

⁶³ Art. 14 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

⁶⁴ Art. 19 par. 2 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

ipoteză, trebuie să se decidă cu o majoritate de 3/5 din voturile exprimate de Conferință⁶⁵.

2. Punerea în aplicare a normelor.

Comportă, așa cum dispune Constituția Organizației Internaționale a Muncii, mai multe faze.

A. Prima constă în obligația Guvernelor statelor membre de a supune examinării autorităților competente convențiile și recomandările adoptate, în vederea transformării lor în legi sau în vederea luării altor măsuri necesare. Termenul în care trebuie îndeplinită această obligație este de *un an* sau, în cazuri excepționale, de *18 luni*.

În mod constant, Organizația Internațională a Muncii s-a situat în poziția de a nu defini sau circumscrie noțiunea de „organ competent”, spre a lăsa o totală libertate statelor membre, fiecare procedând conform normelor sale interne.

B. *Ratificarea convențiilor*. Este operațiunea prin care normele Organizației Internaționale a Muncii dobândesc forță obligatorie în legislația internă a statelor membre, prin actul organului competent. Potrivit dispozițiilor constituționale [art. 11 alin. (2)], ratificarea oricărui tratat internațional în țara noastră este de competența Parlamentului.

Trebuie precizat că ratificarea trebuie făcută fără nicio rezervă. Adică din moment ce s-a decis, ea privește integral acea convenție și nu doar anumite părți sau dispoziții ale acesteia.

Așa cum s-a menționat, recomandările nu sunt supuse ratificării; dacă însă se decide aplicarea unei recomandări trebuie să se comunice acest lucru la Biroul Internațional al Muncii.

După ratificare, statele membre au obligația să înștiințeze Biroul Internațional al Muncii și să ia toate măsurile necesare pentru aplicarea efectivă a normelor în temeiul principiului *pacta sunt*

⁶⁵ A se vedea, *Les normes au droit international du travail*, op. cit., p. 27-29.

servanda. De asemenea, există obligația de a raporta anual măsurile luate pentru aplicarea efectivă a convențiilor ratificate.

În legătură cu *convențiile neratificate și cu recomandările*, există obligația statelor membre de a trimite rapoarte Biroului Internațional al Muncii cu privire la starea legislației și a practicii lor administrative în relațiile de muncă, în ce măsură s-a putut da totuși prioritate normelor internaționale sau în ce măsură își propun să le dea în viitor, care sunt dificultățile ce împiedică ori întârzie ratificarea sau punerea lor în aplicare etc.

Bibliografie

1. Constituția
2. Codul muncii
3. Codul civil
4. Codul de procedură civilă
5. Legea dialogului social nr. 62/2011
6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016;
7. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
8. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
9. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2019;
10. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2017;
11. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
12. Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
13. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2019;
14. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

Capitolul VI

CONȚINUTUL DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI LEGISLAȚIA ROMÂNĂ

1. Conținutul normelor.

Normele Organizației Internaționale a Muncii (convențiile și recomandările) privesc toate domeniile muncii și securității sociale: libertatea sindicală, negocierea colectivă, munca forțată, ocuparea forței de muncă și resursele umane, condițiile de muncă, protecția muncii femeilor, inspecția și administrarea muncii, securitatea contra riscurilor sociale⁶⁶.

A. Libertatea sindicală și negocierea colectivă. În această materie, două convenții sunt esențiale: nr. 87 din anul 1948 și nr. 98 din anul 1949.

Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical⁶⁷ prevede, ca principiu fundamental, dreptul liber exercitat al lucrătorilor (în sens larg al tuturor celor ce au un raport juridic de muncă, indiferent de izvorul său), dar și al celor ce angajează (patroni) de a se organiza pentru promovarea și apărarea propriilor interese.

Organizațiile celor două părți au dreptul de a-și elabora propriile statute sau regulamente, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza propria activitate, inclusiv cea de gestiune și de a-și formula propriul lor program de acțiune.

Autoritățile publice sunt chemate să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau de a împiedica exercitarea sa legală. Dizolvarea sau suspendarea acestor organizații pe cale administrativă este interzisă.

Convenția garantează, dreptul organizațiilor sindicale de a se constitui în federații sau confederații și de a se afilia la organizații internaționale.

⁶⁶ A se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, p. 188-257.

⁶⁷ Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1957).

Dreptul la grevă nu este explicit garantat prin textul acestei convenții. Practica aplicării sale, îndeosebi concluziile *Comisiei de experți* sau ale *Comitetului libertății sindicale*, a considerat, în mod constant, că acest drept este acoperit atât de textul convenției care garantează dreptul de a decide al acestor organizații asupra propriei activități, cât și de faptul că dreptul la grevă este un corolar implicit al libertății sindicale⁶⁸; el nu este un drept absolut și poate face obiectul unei reglementări naționale sau poate fi interzis ori limitat „în cazul serviciilor esențiale”.

Convenția nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă⁶⁹ are ca obiectiv protecția lucrătorilor care exercită dreptul de a se organiza și promova negocieri colective voluntare. În literatura de specialitate occidentală, s-a spus că, spre deosebire de Convenția nr. 87 care reglementează relațiile „pe verticală” între stat și organizațiile lucrătorilor și respectiv angajatorilor, Convenția nr. 98 a fost concepută să statueze asupra relațiilor „pe orizontală” între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor. Cele două categorii de organizații trebuie, în concepția acestui instrument internațional, să beneficieze de o protecție contra actelor de ingerință ale unora față de celelalte.

Lucrătorii trebuie protejați față de discriminările antisindicale, în special împotriva refuzului de angajare pe considerente de afiliere sindicală sau de participare a lor la activități sindicale, ca și împotriva concedierii sau altor prejudicii ca urmare a desfășurării activităților respective.

Protecția vizează și orice act prin care s-ar tinde să favorizeze dominarea, finanțarea sau controlul organizațiilor lucrătorilor de către patroni sau organizațiile patronale.

Cel de al doilea obiectiv al convenției este amplificarea rolului negocierilor colective în reglementarea condițiilor de muncă.

Convenția nr. 135 din anul 1971 privind reprezentanții lucrătorilor⁷⁰ are drept obiectiv asigurarea protecției acestora ca și

⁶⁸ A se vedea Alexandru Țiclea, *Organizația Internațională a Muncii și dreptul la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2014, p. 15-20.

⁶⁹ Ratificată de România prin Decretul nr. 352/1958 (publicat în Buletinul Oficial nr. 34 din 30 august 1958).

⁷⁰ Ratificată de România prin Decretul 83/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 86 din 2 august 1975).

acordarea unor facilități pentru îndeplinirea mandatului lor. În esență, reprezentanții lucrătorilor trebuie protejați împotriva oricărei măsuri, inclusiv concedierea, care ar putea fi motivate de calitatea pe care o au. Convenția nu face nicio discuție între reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși de lucrători.

Protecția prevăzută de convenție acoperă activitatea de reprezentanți, afilierea sindicală sau participarea lucrătorilor la activități sindicale.

Angajatorul are obligația să acorde acele facilități necesare pentru ca reprezentanții lucrătorilor să-și poată îndeplini rapid și eficient atribuțiile cu care au fost investiți.

Convenția nr. 141 din anul 1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali are drept obiectiv reglementarea libertății sindicale a acestora, stimularea participării lor la dezvoltarea economică și socială.

Potrivit convenției, toate persoanele ocupate în agricultură (salariați sau lucrători pe cont propriu în gospodăria personală) au dreptul de a se constitui în organizații, la libera lor alegere, de a se afilia la atare organizații, cu respectarea cerințelor independenței, a constituirii lor pe o bază voluntară, fără nicio ingerință, constrângere sau măsură represivă.

Convenția reia și nuanțează la specificul agriculturii dispozițiile Convenției nr. 87 din anul 1948 cu privire la exercitarea acestui drept în condiții de legalitate, inclusiv în ceea ce privește dobândirea personalității juridice a sindicatelor.

Convenția nr. 151 din anul 1978 privind relațiile de muncă în funcția publică are ca obiect de reglementare protecția funcționarilor publici care își exercită dreptul sindical, promovarea principiului non-ingerinței autorităților publice, dreptul la negociere sau participarea la determinarea condițiilor de muncă, instituirea unor garanții pentru reglementarea diferendelor ce pot apărea pe parcursul exercitării funcției publice. Ea dispune că agenții publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată contra oricăror acte de discriminare care ar putea să aducă atingere libertății sindicale și dreptului la negociere colectivă.

Prin *agent public* sunt desemnate toate persoanele încadrate de autoritățile publice, sub rezerva că fiecare legislație națională poate

determina măsura în care garanțiile instituite prin convenție se vor aplica anumitor funcționari cum ar fi personalul din forțele armate, poliție, înalții funcționari publici sau demnitarii.

Organizațiile agenților publici trebuie să fie protejate contra oricărei ingerințe a autorităților publice în constituirea, funcționarea și administrarea acestora, beneficiind de o independență deplină.

Statele sunt chemate să încurajeze negocierile colective privind condițiile de muncă ale funcționarilor publici sau să identifice acele soluții prin care reprezentanții acestora să poată participa la determinarea acestor condiții.

Importanța libertății sindicale rezultă interesul ce i se acordă; la conferințele internaționale din anii 2000, 2004 și 2008 au fost dezbătute rapoartele globale asupra acestei libertăți, subliniindu-se realizările în domeniu, dar mai ales deficiențele care se manifestă, stabilindu-se măsuri pentru surmontarea lor⁷¹.

B. *Munca forțată*. Este interzisă prin două convenții (nr. 29 din anul 1930 și nr. 105 din anul 1957).

Convenția nr. 29 din anul 1930 proclamă ca obiectiv esențial suprimarea (interzicerea) muncii forțate sau obligatorie, sub toate formele.⁷² În sensul său, termenul „muncă forțată sau obligatorie” semnifică orice muncă sau serviciu pretins unui individ sau amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care acesta nu s-a oferit de bunăvoie.

Convenția nu se aplică, sub rezerva unor condiții și garanții, la mai multe genuri de muncă sau servicii obligatorii: serviciul militar, anumite obligații civice, munca penitenciară, munca cerută în caz de forță majoră, munca executată în interesul direct al colectivității („muncile mărunte de la sate”). Conform convenției, munca prestată în timpul serviciului militar obligatoriu sau ca urmare a altor obligații cetățenești, munca penitenciară și munca prestată în condiții de forță majoră nu se consideră muncă forțată.

⁷¹ Pentru conferința și semnificația rapoartelor globale, a se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, p. 22-47.

⁷² Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

Convenția nr. 105 din anul 1957 interzice recurgerea la muncă forțată sau obligatorie⁷³, sub toate formele sale. Ratificând-o, statele se obligă să abolească munca forțată sau obligatorie și de a nu recurge la ea sub nicio formă:

a) ca măsură de constrângere sau de educare politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice ori își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială și economică stabilită;

b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopuri de dezvoltare economică;

c) ca măsură de disciplină a muncii;

d) ca pedeapsă pentru a fi participat la grevă;

e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Cu toate măsurile luate, legislative, organizatorice etc. se estimează că, în prezent, aproximativ 12 milioane de persoane lucrează în condiții de muncă forțată⁷⁴.

C. Egalitatea de șanse și de tratament. Este prevăzută în trei convenții.

Convenția nr. 100 din anul 1951 asupra egalității de remunerare⁷⁵ dispune, după cum rezultă din titlul său, o remunerare egală între bărbați și femei pentru o muncă de valoare egală. Statele ce o ratifică trebuie, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remunerație, să încurajeze și să asigure „aplicarea pentru toți lucrătorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală”.

Convenția nr. 111 din anul 1958 privind combaterea discriminării în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei⁷⁶, considerată cea mai importantă în materie⁷⁷, prevede obligația statelor ce o ratifică

⁷³ Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 6 iunie 1998).

⁷⁴ Conform Raportului Directorului general prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință a Organizației Internaționale a Muncii din iunie 2011 (<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang-en/index.htm#a1>).

⁷⁵ Ratificată de România prin Decretul 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

⁷⁶ Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

⁷⁷ Nicolae Voiculescu, *Drept social european*, p. 34-35.

de a promova ca obiectiv fundamental egalitatea de șanse și de tratament, formulând și aplicând o politică națională ce urmărește eliminarea tuturor formelor de discriminare în materie de forță de muncă și de exercitare a profesiei.

În sensul convenției, prin termenul de discriminare se înțelege:

a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care au ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă sau de exercitarea profesiei;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocuparea forței de muncă și exercitare a profesiei.

c) diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificative cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Convenția nr. 156 din anul 1981 privind muncitorii având responsabilități familiale proclamă principiul egalității efective de șanse și de tratament pentru muncitorii de ambele sexe și care au responsabilități familiale (copii sau alți membrii direcți ai familiei).

Statele membre, conform convenției, trebuie să permită acestor persoane să ocupe un loc de muncă, fără nicio discriminare, și, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilitățile lor profesionale și cele familiale.

Ea prevede, de asemenea, luarea acelor măsuri compatibile cu condițiile și posibilitățile naționale pentru a permite lucrătorilor să-și exercite liber dreptul la alegerea unui loc de muncă, în raport de nevoile lor, inclusiv prin acțiunea colectivităților locale și regionale chemate să dezvolte și să promoveze servicii comunitare de genul creșelor și grădinițelor pentru copii sau alte forme de ajutor familial.

Convenția mai prevede necesitatea informării și educării cetățenilor pentru o bună înțelegere a principiului egalității de șanse pentru muncitorii de ambele sexe și a problemelor celor ce au răspunderi familiale.

Raportul global prezentat în anul 2007 la Conferința Organizației Internaționale a Muncii menționează progresele majore în lupta

contra discriminării în muncă, dar și inegalitățile existente încă în materie de salarizare, în ceea ce privește rata femeilor și a persoanelor cu handicap etc.⁷⁸ De asemenea, un rol însemnat în această materie l-a avut Declarația din anul 1998 privind principiile și drepturile fundamentale în muncă, eliminarea discriminării în muncă și profesie. Preocupările O.I.M. în domeniu s-au materializat în mai multe rapoarte globale prezentate ulterior (2003, 2007, 2011)⁷⁹.

D. Ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului. În această materie, cele mai importante convenții sunt:

- Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare⁸⁰;
- Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării⁸¹;
- Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane;
- Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor handicapate;
- Convenția nr. 168 din anul 1988 referitoare la promovarea ocupării și protecția șomajului;
- Convenția nr. 181 din anul 1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă.
- Recomandarea nr. 198 din anul 2006 privind relațiile de muncă (de angajare)⁸².

Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării solicită statelor membre să formuleze și să aplice o politică activă care să promoveze ocuparea deplină a forței de muncă în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, de a răspunde nevoilor forței de muncă și de a rezolva problema șomajului. Trebuie să se tindă spre garantarea unui loc de muncă pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă, o activitate cât mai productivă și liber aleasă.

⁷⁸ A se vedea Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Organizației Internaționale a Muncii din 2007*, p. 18.

⁷⁹ Colleen Sheppard, *Visualiser l'évolution de la législation contre les discriminations et les inégalités et élargir la notion d'inégalité dans le droit international du travail*, în „Revue internationale du Travail” 2012/1-2, volume 151, juin, p. 3-4.

⁸⁰ Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

⁸¹ Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

⁸² Recomandarea nr. 198 din anul 2006, este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2007, p. 219-224.

Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare cere statelor ce o ratifică să instituie și să întrețină un serviciu public și gratuit de ocupare cu sarcina de a realiza cea mai bună organizare posibilă a pieței muncii.

În privința cooperării cu partenerii sociali, convenția promovează ideea constituirii unor comisii consultative de ocupare. Ea definește, atribuțiile acestor servicii de plasare precum și statutul personalului lor.

Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane reglementează principiul instituirii de politici și programe de orientare și formare profesională în strânsă corelație cu politica de ocupare a forței de muncă.

Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor handicapate statuează principiul asigurării participării acestor persoane, în condiții de egalitate, exercitarea unei munci convenabile și inserția lor socială. Politica de readaptare profesională trebuie elaborată de state ce ratifică convenția, cu consultarea partenerilor sociali și a organizațiilor neguvernamentale ce se ocupă de persoanele handicapate.

Conferința Organizației Internaționale a Muncii din 2006 (ca și cea din 2005) a dezbătut problematica creării a noi locuri de muncă⁸³. Pentru a face față creșterii populației active, mai ales în țările în curs de dezvoltare, s-a apreciat că omenirea va avea nevoie de 430 de milioane de noi locuri de muncă până în anul 2015. Criza începută în anul 2008 și modalitățile de soluționare a ei au fost obiectul analizei în cadrul Conferinței din anul 2009.

În raportul său, prezentat cu această ocazie, intitulat *Discutând pe criza globală privind locurile de muncă. Redresarea printr-o politică a muncii decente*, Directorul general al Biroului Internațional al Muncii a relevat preocupările și concluziile sale⁸⁴:

⁸³ Andrei Popescu, *Tendințe noi...*, p. 9-10.

⁸⁴ Raportul este reprodus, în extras, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2009, p. 199-227.

- milioane de femei și bărbați au pierdut locurile de muncă; falimentele în afaceri inclusiv ale întreprinderilor mici sunt în creștere într-un ritm periculos;
- creșterea șomajului va continua probabil și în anii următori;
- sărăcia și ocuparea informală (munca la negru) va continua, de asemenea, să crească;
- 45 de milioane de persoane, în special tineri bărbați și femei, vin pe piața forței de muncă;
- crizele anterioare au arătat că, chiar dacă creșterea economică se reia, după criză, locurile de muncă se găsesc, în medie, numai după patru sau cinci ani mai târziu;
- lipsa locurilor de muncă crește cererea de protecție socială;
- criza locurilor de muncă prelungită duce la riscuri majore de stabilitate socială și politică.

În raportul prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință Internațională a Muncii din anul 2011, intitulat *„O nouă eră în justiția socială”*, Directorul general semnala că „astăzi 205 milioane de persoane sunt în căutarea unui loc de muncă... dacă îi adăugăm și pe cei care sunt încadrați parțial și dispuși să lucreze mai mult și pe cei descurajați în a căuta locuri de muncă, atunci numărul șomerilor s-ar putea dubla”. Una din temele dezbătute la Conferința din anul următor (30 mai - 15 iunie 2012) s-a referit la *Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă*.

De asemenea, cea de-a 102 sesiune a Conferinței O.I.M. (5-20 iunie 2013) s-a desfășurat sub imperativul: *Să construim viitorul prin muncă decentă*.

Principalele obiective ale acestei conferințe s-au referit la:

- angajarea și protecția socială în noul context demografic dat de îmbătrânirea populației;
- dezvoltarea durabilă, munca decentă și locurile de muncă ecologice;
- creșterea eficienței dialogului social în statele membre.

În concepția Organizației Internaționale a Muncii, soluțiile la problemele globale ale muncii nu pot fi găsite decât în eforturile conjugate ale partenerilor sociali – sindicate, patronate, guverne. Dezvoltarea economică nu poate fi un scop în sine, ci ea trebuie – în finalitatea sa – să conducă la îmbunătățirea vieții oamenilor.

Marea problemă, fără de care nu se poate vorbi de dreptul la muncă, este aceea de a avea un loc de muncă.

Recomandarea nr. 198 din anul 2006 solicită statelor membre să formuleze și să aplice, după consultarea partenerilor sociali, politici naționale referitoare la determinarea concretă a relației de muncă, să prevadă criterii pentru a distinge între lucrătorii salariați și cei independenți, să stabilească măsuri pentru combaterea muncii deghizate și să adopte norme aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale.

Recomandarea insistă pe rolul dreptului muncii în protecția lucrătorilor și sintetizează experiența de aproape un secol a Organizației Internaționale a Muncii în domeniul vizat de reglementarea menționată⁸⁵.

E. *Condițiile de muncă*. Reprezintă primul domeniu în care s-a exercitat acțiunea Organizația Internațională a Muncii, încă de la fondarea sa. Convenția nr. 1 din 1919 privește ziua de muncă de 8 ore, completată în 1935 prin Convenția asupra săptămânii de lucru de 48 de ore. Repausul săptămânal și concediile plătite au făcut obiectul unor documente separate.

Convenția nr. 95 din anul 1949 se referă la plata salariului⁸⁶; în anul 1970, Convenția nr. 131 a reglementat fixarea salariilor minime, iar în anul 1992, Convenția nr. 173 a statuat asupra protecției salariatului în caz de insolvabilitate a angajatorului.

Convenția nr. 131 din anul 1970 privind metodele de fixare a salariilor minime⁸⁷, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, prevede pentru statele ce o ratifică obligația de a stabili un sistem de salarii minime de natură să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare. Autoritatea competentă din fiecare țară, de acord cu organizațiile reprezentative ale celor ce angajează și ale

⁸⁵ Andrei Popescu, *Dreptul Internațional și european al muncii*, p. 232.

⁸⁶ Ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (publicată în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iunie 1973).

⁸⁷ Ratificată prin Decretul nr. 83/1975 (publicată în Buletinul oficial nr. 86 din 2 august 1975).

lucrătorilor interesați, dacă acestea există sau după deplina consultare a lucrătorilor, va stabili grupurile de salariați care trebuie protejați.

Salariile minime trebuie stabilite prin lege și, sub pragul stabilit de aceasta, nu se poate negocia, nici individual și nici colectiv.

Convenția nr. 95 din anul 1949 instituie plata rapidă și periodică a salariilor, statuând măsuri pentru înlăturarea unor practici abuzive în materie. Salariul trebuie plătit, în condiții normale direct salariatului, de către cel ce angajează.

Salariile plătite în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete de ordin, bonuri, cupoane sau sub orice formă considerată că reprezintă moneda, având curs legal, este interzisă.

Se va putea permite ori să se prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin CEC ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut în contractul colectiv, sau când, în lipsa unei astfel de dispoziții lucrătorul consimte expres.

În legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză.

Salariul trebuie plătit la intervale regulate, numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia.

Convenția nr. 173 din anul 1992 asupra protecției creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului este chemată să dezvolte Convenția nr. 95 din anul 1949 care, prin forța lucrurilor, doar enunța acest principiu. Statele ce o ratifică se obligă să protejeze creanțele lucrătorilor cu titlu de salariu, fie prin intermediul acordării titlului de creanțe privilegiate, fie prin instituirea unei garanții, fie prin aceste două mijloacele combinate.

Durata muncii a reprezentat întotdeauna un subiect de importanță vitală pentru activitatea normativă a organizației Internaționale a Muncii. Afirmatia este confirmată de faptul că prima convenție (nr. 1 din anul 1919) privește durata muncii în industrie.

Chiar și în preambulul Constituției acestei organizații s-a prevăzut necesitatea reglementării orelor de muncă, fixarea unei durate maxime a duratei zilnice și săptămânale de lucru.

În afară de Convenția nr. 1 din anul 1919, au mai fost adoptate de exemplu:

Convenția nr. 30 din anul 1930 asupra duratei muncii (comerț și birouri); Convenția nr. 43 din anul 1934 privind reducerea duratei muncii (sticlării); Convenția nr. 46 din anul 1933 asupra duratei muncii (mine de cărbuni); Convenția nr. 51 din anul 1936 de reducere a duratei muncii (lucrări publice); Convenția nr. 61 din anul 1937 de reducere a duratei muncii (textile); Convenția nr. 67 din anul 1939 de reducere a duratei muncii (transporturi rutiere).

Munca în timp parțial constituie, obiect de reglementare pentru *Convenția nr. 175 din anul 1994*. Această convenție definește munca în timp parțial ca fiind durata de muncă inferioară celei considerate ca normale pentru o muncă în timp complet, în aceeași unitate, întreprindere sau sector de activitate.

Munca la domiciliu este prevăzută de *Convenția nr. 177 din anul 1966*. Ea instituie obligația pentru statul care o ratifică de a adopta, a pune în aplicare și de a stabili periodic politici naționale asupra muncii la domiciliu urmărind să amelioreze situația lucrătorilor.

Convenția instituie, de asemenea, principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, protecția acestora contra discriminării de orice fel, dreptul la remunerație, securitate și sănătate în muncă, securitate socială și protecția maternității.

Munca decentă pentru lucrătorii casnici este reglementată prin *Convenția nr. 189 și Recomandarea nr. 201 din anul 2011*, adoptate la Conferința jubiliară a 100-a⁸⁸. Potrivit art. 1 din Convenție,

⁸⁸ A se vedea, pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Reglementări ale Organizației Internaționale a Muncii privind personalul casnic*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2012, p. 9-15.

Se apreciază că în lume există aproximativ 20 de milioane de lucrători casnici. Adesea ei sunt imigranți și de sexul feminin (Martin Oelz, *La convention et la recommandation de l'OIT sur le travailleurs domestiques; un ouverture pour la justice sociale*, în „Revue internationale du Travail” 2014/1, vol. 153, mars, p. 161).

„munca domestică înseamnă lucrări efectuate în sau pentru gospodărie sau gospodării”, iar „lucrătorul domestic” este „orice persoană angajată în activități casnice în cadrul unei relații de muncă”. Statele membre, se dispune, sunt obligate să ia o serie de măsuri privind munca domestică, printre care se numără:

- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie , precum și a muncii copiilor [art. 3 alin. (2)];
- lucrătorii casnici să beneficieze de protecție eficientă împotriva tuturor formelor de abuz, hărțuire și violență (art. 5) și să li se asigure condiții decente de muncă (art. 6) etc.⁸⁹

Munca de noapte constituie obiectul *Convenției nr. 171 din anul 1990* și urmărește protejarea sănătății și securității muncitorilor ce prestează activități pe durata nopții, bărbați sau femei, pentru a le facilita exercitarea responsabilităților familiale și sociale, evoluția profesională firească în carieră și a le acorda compensații corespunzătoare. Lucrătorii care devin inapți de muncă pe durata nopții trebuie transferați, dacă aceasta este posibil, pe un post similar, în caz contrar, ei trebuie să beneficieze de aceleași prestații cu ceilalți lucrători aflați în imposibilitate de a obține un loc de muncă, respectiv trebuie să beneficieze de drepturile ce decurg din calitatea de șomer.

La sesiunea a 93-a a Conferinței Internaționale a Muncii din 2005, analizându-se raportul Comisiei de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor inclusiv a Convenției nr. 1 și Convenției nr. 30 s-a precizat că viața umană nu se rezumă numai la muncă și fiecare om trebuie să beneficieze de o protecție efectivă contra oboselii fizice și mentale excesive și pentru a avea posibilitatea să se relaxeze, să ducă o viață socială și familială. Durata muncii și perioadele de odihnă reprezintă o dimensiune esențială a oricărei relații individuale de muncă⁹⁰.

Privind specificul muncii personalului casnic și necesitatea unei reglementări naționale în domeniu a se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic – un imperativ de actualitate certă*, în „Dreptul” nr. 12/2014, p. 176-183.

⁸⁹ Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, cel mai adesea, munca domestică se prestează în absența unui contract de muncă. Sunt astfel afectate aproximativ 53 de milioane de persoane (fără a include și munca prestată de copii), 83% dintre acestea sunt femei (Raluca Dimitriu, *Munca în spațiul privat*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 9/2013, p. 28).

⁹⁰ Conférence Internationale du travail, 93^e session, 2005, *Durée du Travail, Vers plus de flexibilité?*, Bureau international du Travail, Genève, 2005, p. 109.

Înainte de a introduce în programul de lucru munca de noapte, cel ce angajează trebuie să se consulte, obligatoriu, cu organizațiile sindicale.

Repausul săptămânal. În această materie există convenții separate pentru industrie, respectiv, nr. 14 din anul 1921 și pentru comerț și birouri, respectiv, nr. 106 din anul 1957.

Cele două convenții prevăd o perioadă de repaus săptămânal de minim 24 de ore consecutive în fiecare săptămână. Pe cât posibil, acest repaus trebuie să coincidă cu zilele consacrate prin tradiție, potrivit uzanțelor țării sau regiunii geografice, ca fiind religioase (duminica).

În cazul în care nu se poate respecta această cerință, inclusiv temporar, repausul săptămânal compensatoriu echivalent trebuie acordat în mod obligatoriu.

Concediul anual plătit face obiectul Convenției nr. 52 din anul 1936, Recomandării nr. 98 din anul 1954, Convenției nr. 101 din anul 1952 (pentru agricultură) și Recomandării nr. 93 din anul 1952 (pentru agricultură) și al Convenției cu caracter general nr. 132 din anul 1970 (revizuită). Organizația Internațională a Muncii a elaborat și Convenția nr. 140 din anul 1974, respectiv Recomandarea nr. 148 din 1974 referitoare la concediul de studii plătit.

Deși Convențiile nr. 52 și 101 au fost revizuite prin Convenția nr. 132, acestea rămân încă în actualitate pentru statele care le-au ratificat (54, respectiv, 46 ratificări). Convenția nr. 101 este încă deschisă ratificărilor pentru statele care nu sunt în măsură să accepte dispozițiile referitoare la agricultură din Convenția nr. 132.

Convenția nr. 132 din anul 1970 privind concediul plătit (revizuită) instituie principiul unui concediu anual plătit trei săptămâni sau mai mult.

Concediul se acordă proporțional cu timpul lucrat. Convenția nu exclude posibilitatea ca legea internă să condiționeze acest drept de o activitate depusă anterior de minimum 6 luni.

Absențele datorate bolii, accidentului, concediului de maternitate sau alte cauze independente de voința lucrătorului trebuie luate în

calculul perioadei de activitate. În raport de condițiile specifice fiecărui stat, perioadele de incapacitate în muncă datorate bolii sau accidentului pot fi, ca excepție, să nu fie luate în considerație în stabilirea duratei concediului de odihnă.

Sărbătorile legale nu intră în calculul zilelor de concediu.

Convenția conține dispoziții referitoare la remunerarea lucrătorului pe durata concediului său.

Concediul anual de odihnă plătit poate fi acordat și fracționat, o porțiune însă trebuind să corespundă unei perioade neîntrerupte de cel puțin două săptămâni.

Cu acordul salariatului, concediul de odihnă poate fi amânat, în condițiile limitative stabilite prin legea națională.

Pentru fixarea perioadei concediului, convenția recomandă să se țină cont de necesitățile serviciului, ca și de posibilitățile de odihnă și de destindere (vară, iarnă).

În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul care a prestat o activitate de cel puțin șase luni va beneficia, fie de un concediu proporțional cu timpul lucrat, fie de o indemnizație compensatorie, fie un credit de concediu echivalent.

Convenția statuează asupra nulității clauzei prin care s-ar renunța la dreptul la concediu anual plătit, chiar dacă s-ar prevedea, în schimb, o indemnizație sau un alt avantaj. Cu alte cuvinte, concediul de odihnă trebuie efectuat, în principiu, în natură.

Prin *Convenția nr. 140 din anul 1974* a fost reglementat concediul de studiu plătit. Convenția obligă statele ce o ratifică să-și formuleze și să aplice o politică de natură să promoveze concediul de studii plătit în perioada orelor de muncă. Acest concediu nu poate fi refuzat pe niciun criteriu, ci dimpotrivă, trebuie acordat, fără nicio discriminare de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională ori origine socială.

Perioada concediului trebuie asimilată cu perioada de activitate (de muncă) efectivă pentru determinarea drepturilor la prestații sociale și a altor drepturi ce derivă din relația de muncă.

Securitatea și igiena muncii. În această materie există trei mari principii:

- munca trebuie efectuată într-un mediu salubru, corespunzător, sănătos;

- condițiile de muncă trebuie să fie în concordanță cu binele și demnitatea lucrătorului;

- munca trebuie să ofere veritabile posibilități pentru ca lucrătorul să se realizeze profesional, de a se dezvolta și de a servi societatea.

În acest domeniu Organizația Internațională a Muncii a elaborat 22 instrumente internaționale care pot fi sistematizate astfel: 4 conțin dispoziții generale, 11 se referă la protecția contra unor riscuri determinate și 7 se referă la protecția în anumite ramuri de activitate.

Convenția nr. 155 din anul 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor prevede că statele care o ratifică trebuie să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie de securitate, sănătate a lucrătorilor și de mediu de muncă, urmărindu-se prevenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a oricăror atentate la sănătatea lucrătorilor.

Angajatorul este obligat să pună la dispoziția lucrătorilor îmbrăcăminte și echipament de protecție și să facă tot posibilul ca locurile de muncă, mașinile, utilajele, materialele, substanțele, procedeele utilizate etc. să se afle sub un strict control pentru a nu prezenta niciun risc pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.

O altă dispoziție importantă, este aceea potrivit căreia lucrătorul care părăsește locul de muncă pentru că avea un motiv rezonabil de a gândi că acesta prezintă un pericol iminent pentru viața sau sănătatea sa, trebuie protejat contra unor consecințe sau măsuri nejustificate ce pot fi luate împotriva lui.

Convenția nr. 161 din anul 1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii promovează ideea favorizării sănătății fizice și intelectuale a tuturor lucrătorilor prin menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, adecvat, prin acțiunea unui serviciu preventiv de consiliere a tuturor lucrătorilor și prin adoptarea unei politici naționale coerente în materie.

Supravegherea sănătății lucrătorilor trebuie să fie gratuită și efectuată, pe cât posibil, în timpul orelor de muncă, fără ca prin acestea să se afecteze cuantumul salariului.

O reglementare modernă, este *Convenția nr. 174 din anul 1993* referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore, are ca obiectiv, așa cum îi este denumirea, prevenirea accidentelor industriale, reducerea la minimum a riscurilor de accidente și reducerea efectelor unor astfel de accidente.

De-a lungul timpului, au fost mai multe convenții, de natură să protejeze lucrătorii contra unor riscuri cum sunt *saturnismul* (Convenția nr. 13 din anul 1921), *radiațiile ionizante* (Convenția nr. 115 din anul 1960), *intoxicațiile datorate benzenului* (Convenția nr. 136 din anul 1971), *cancerul profesional* (Convenția nr. 139 din anul 1974), *amianța* (Convenția nr. 162 din anul 1986), *bolile profesionale și leziunile profesionale generate de produsele chimice* (Convenția nr. 170 din anul 1990).

Convenția nr. 170 din anul 1990 privind securitatea în utilizarea produșilor chimici este considerată de referință pentru protecția contra unor riscuri particulare.

Organizația Internațională a Muncii a elaborat convenții ce au ca obiect și protecția lucrătorilor ce utilizează mașini și utilaje (Convenția nr. 119 din anul 1963), care transportă greutăți manuale (Convenția nr. 127 din anul 1967) sau care sunt expuși la poluarea aerului, zgomot, vibrații la locul de muncă (Convenția nr. 148 din anul 1977).

Sunt și convenții ce privesc materia securității și igiena muncii ce reglementează, protecția în cazul unor ramuri de activitate particulare. Este cazul Convenției nr. 120 din anul 1964 care are ca obiect securitatea și igiena muncii în comerț și birouri, Convenția nr. 167 din anul 1988 care privește activitatea din construcții, precum și Convențiile nr. 27 din anul 1929 și nr. 152 din anul 1979 care privesc activitatea din porturi.

În 1995, a fost adoptată *Convenția nr. 176* privind securitatea și sănătatea în mine care obligă statele ce o ratifică să formuleze și să pună în aplicare, de comun acord cu organizațiile interesate cele mai reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, o politică coerentă în

materie de securitate și sănătate în mine și o legislație adecvată. Convenția conține dispoziții referitoare la responsabilitatea patronilor, precum și la drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale delegațiilor acestora.

La cea de a 95-a Conferința Internațională a Muncii, care s-a desfășurat la Geneva, în perioada 31 mai -16 iunie 2006, a fost adoptată *Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă* (nr. 187/2006)⁹¹.

În art. 2 din această Convenție se cere fiecărui membru care o ratifică de a promova îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă, cu scopul de a preveni accidente și bolile profesionale și decesele la locul de muncă, prin elaborarea, prin consultare cu patronatele și sindicatele reprezentative, a unei politici naționale, a unui sistem național și a unui program național.

De asemenea, trebuie să ia măsuri active în vederea realizării treptate a unui mediu de muncă sigur și sănătos, prin intermediul unui sistem național și a unor programe naționale de securitate și sănătate în muncă, ținând cont de principiile enunțate în instrumentele Organizației, legate de cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă.

La cea de-a 96-a sesiune, care a avut loc în perioada 30 mai – 15 iunie 2007, unde s-a prezentat Raportul „Munca decentă în serviciul dezvoltării durabile”, au fost adoptate Convenția nr. 188 și Recomandarea nr. 199/2007 *privind munca în domeniul piscicol*⁹². Normele astfel adoptate urmăresc să garanteze condiții de muncă decente pentru lucrătorii din acest sector și anume⁹³:

- condiții minime sanitare și de securitate a muncii;
- timp de odihnă suficient (durata acestuia să nu fie mai mică de 10 ore la un interval de 24 de ore și 77 de ore la un interval de 7 zile);
- încheierea unui contract de îmbarcare;
- același statut privind securitatea socială ca și pentru ceilalți lucrători.

⁹¹ Această convenție este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2006, p. 200-203 (traducere Radu Popescu).
A se vedea și Cristina Miheș, *Documente recente ale Organizației Internaționale a Muncii*, în aceeași revistă, p. 204-206.

⁹² <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/reports.htm>

⁹³ A vedea Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Internaționale a Muncii din 2007*, p. 13-15.

De semnalat este că vârsta minimă pentru munca la bordul navelor de pescuit este de 16 ani, aceeași ca și cea stabilită prin Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă.

Excepțional este acceptată și vârsta minimă de 15 ani pentru persoanele care nu sunt supuse obligației de școlarizare impusă de legislația națională și care se pregătesc profesional în materie de pescuit.

F. Munca tinerilor și a copiilor. Au fost adoptate în acest domeniu, 7 convenții privind vârsta minimă, 3 convenții privind munca de noapte, 3 convenții privind examenul medical și o recomandare privind munca în subteran, toate urmărind o protecție adecvată a minorilor și tinerilor. Aceste norme sunt concentrate în trei direcții: stabilirea unei vârste minime pentru admiterea în muncă, realizarea unui examen medical la încadrarea în muncă și limitarea, respectiv, interzicerea treptată a muncii de noapte a tinerilor.

Vârsta minimă de admitere în muncă a făcut obiectul: Convenției nr. 5 din anul 1919 asupra vârstei minime (industrie); Convenției nr. 39 din anul 1937 (revizuită) asupra vârstei minime (industrie); Convenției nr. 33 din anul 1932 și Recomandării nr. 41/1932 asupra vârstei minime (munci neindustriale); Convenției nr. 60 din anul 1937 asupra vârstei minime (munci neindustriale); Convenției nr. 10 din anul 1921 asupra vârstei minime (agricultura); Convenției nr. 123 din anul 1965 și Recomandării nr. 124 din anul 1965 asupra vârstei minime (munci subterane); Convenției nr. 138 din anul 1973 și Recomandării nr. 146 din anul 1973 asupra vârstei minime; Convenției nr. 182 din anul 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor.

Examenul medical al tinerilor face obiectul Convențiilor nr. 77 din anul 1946, nr. 78 din anul 1946 și nr. 124 din anul 1965.

Munca tinerilor a făcut obiectul unei discuții generale cu ocazia Conferinței Internaționale a Muncii din 1986, urmare a unei rezoluții din 1983 privind tinerii și contribuția Organizației la Anul internațional al tineretului. O rezoluție asupra locurilor de muncă pentru tineri a fost adoptată în 1998. Problema muncii și formării lor s-a mai discutat în anul 2000 cu ocazia analizei asupra resurselor

umane. Ulterior, O.I.M. a acționat în scopul promovării muncii tinerilor și a sprijinit statele membre pentru elaborarea și punerea în valoare a planurilor naționale cu o asemenea temă.

La Conferința internațională din anul 2005 a fost dezbătut Raportul Comisiei privind munca tinerilor, luându-se măsurile care se impun în acest domeniu⁹⁴, iar la Conferința din anul 2006 s-a prezentat raportul „Eliminarea muncii copiilor: un obiectiv ce poate fi realizat”⁹⁵. În *Raportul Directorului General* prezentat la cea de-a 99-a Conferință a Organizației Internaționale a muncii din 2010⁹⁶, s-a insistat pe „intensificarea luptei împotriva muncii copiilor”. S-a relevat astfel, că deși situația copiilor la nivel mondial se află în scădere, totuși, 250 de milioane de copii continuă să lucreze. Aproximativ 150 de milioane prestează munci periculoase. La nivel mondial, băieții obligați să lucreze sunt cu 40 de milioane mai mulți ca fetele⁹⁷.

Cu toate progresele înregistrate, situația cea mai gravă se regăsește în agricultură unde 7 din 10 copii sunt obligați, direct sau indirect, să muncească.

Programul internațional pentru eliminarea muncii copiilor, dat publicității cu ocazia zilei mondiale pentru combaterea muncii copiilor – 12 iunie, cuprinde măsuri, care îndeplinite, prin eforturile concertate ale statelor membre, ar putea conduce, la orizontul anilor 2016 la eradicarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor.⁹⁸

G. *Munca femeilor* a făcut obiectul mai multor convenții. Preocupările Organizației Internaționale a Muncii s-au orientat în timp, în două mari direcții: asigurarea egalității în drepturi a femeilor cu bărbații și asigurarea protecției muncii femeilor.

În privința primei directive, reamintim, Convenția nr. 100 din anul 1951 asupra legalității de remunerare și Recomandarea nr. 123 din anul 1965 asupra muncii femeilor având responsabilități familiale care se regăsește în spiritul său și în legislația noastră.

⁹⁴ Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire*, Quatre-vingt-troisième. Sixième question à l'emploi des jeunes (discussion générale fondée sur une approche intégrée), Rapport de la Commission de l'emploi de jeunes, Genève, 2005, p. 20/2.

⁹⁵ A se vedea Andrei Popescu, *Tendințe noi...*, p. 8-9.

⁹⁶ Raportul este reprodus în sinteză, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2010, p. 218-262.

⁹⁷ Raportul se referă și la impactul negativ asupra copiilor din țara noastră, ca urmare a emigrării unui număr mare de români. Cei lipsiți de școală și servicii sociale sunt tot mai numeroși; unii dintre ei au fost încredințați instituțiilor de stat.

⁹⁸ Andrei Popescu, *Mondializarea echitabilă...*, p. 5.

Măsurile privind munca femeilor s-au canalizat în direcția protecției maternității, a limitării și, treptat, a interzicerii muncii de noapte și în subteran a femeilor.

Protecția maternității face obiectul Convenției nr. 3 din anul 1919, respectiv a Convenției nr. 103 din anul 1952, convenție la care ne-am referit anterior. Sunt de reținut, și Recomandările nr. 12 din anul 1921 privind protecția maternității (agricultură), respectiv nr. 95 din anul 1952 asupra protecției maternității (revizuită prin Convenția nr. 183 din anul 2000).

Munca de noapte este, prevăzută de Convenția nr. 89 din anul 1948 (revizuită), convenție ratificată și de țara noastră. În acest domeniu pentru statele care le-au ratificat, rămân în vigoare și Convențiile nr. 4 din anul 1919 și nr. 41 din anul 1934. România ratificând norma superioară a Convenției nr. 89, a denunțat ratificarea făcută anterior Convenției nr. 4 din anul 1919.

Convenția nr. 45 din anul 1935 interzice, cu câteva excepții, munca în subteran a femeilor.

Cu ocazia Conferinței Organizației Internaționale a Muncii din iunie 2009, s-a recunoscut⁹⁹ încă odată că egalitatea de șanse între femei și bărbați, în relațiile de lucru reprezintă o valoare fundamentală. S-a afirmat totodată, că persistă încă o discriminare din cauza sărăciei și a maternității, o segregare pe orizontală și verticală pe piața forței de muncă. Femeile predomină în locuri de muncă cu timp parțial, iar în pofida unei îmbunătățiri a nivelului de învățământ/instruire, ele sunt reprezentative în locuri de muncă slab plătite, sunt slab reprezentate în munci de conducere și tehnice; lucrează în condiții proaste, sunt supuse hărțuirii și violenței sexuale etc. La *Conferința Internațională a Muncii din 2011* s-a relevat că diferențele dintre câștigurile femeilor comparativ cu bărbații era de 22,9%. În Uniunea Europeană, femeile câștigă pe oră, în medie cu 17,1% mai puțin decât bărbații. De aceea, se impune înlăturarea discriminării dintre femei și bărbați, egalitatea între sexe fiind o chestiune de justiție socială.

⁹⁹ Raportul intitulat *Egalitatea între femei și bărbați. Esența muncii decente*, este reprodus, în extras, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2009, p. 239-252.

H. *Inspekția și administrația muncii* a făcut obiectul a două convenții ce rămân în deplină actualitate, respectiv Convenția nr. 81 din anul 1947 asupra inspecției muncii din industrie și comerț și Convenția nr. 129 din anul 1969 privind inspekția muncii în agricultură, ambele având ca obiectiv comun de a asigura, prin intermediul inspecțiilor periodice, aplicarea dispozițiilor legislației muncii la locul de muncă.

Administrația muncii a făcut obiectul *Convenției nr. 150 din anul 1978 și al Recomandării nr. 158* din anul 1978 asupra rolului, funcțiilor și organizării administrației muncii.

În *Raportul Comisiei pentru administrarea muncii*, prezentat la cea-a de-a 100-a Conferință Internațională a Muncii din anul 2011, au fost semnalate necesitatea consolidării rolului administrării muncii în promovarea dialogului social național, creșterea importanței serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. De asemenea, au fost relevate abuzurile agențiilor private de ocupare, provocările generate de externalizarea și subcontractarea în domeniul muncii, ceea ce subminează organizarea și negocierea colectivă.

2. România și Organizația Internațională a Muncii.

În calitate sa de semnatară a Tratatului de la Versailles, România a devenit membră fondatoare a acestei organizații.

În perioada dintre cele două războaie mondiale, țara noastră a luat parte la aproape toate sesiunile Conferinței, fiind reprezentată de regulă de delegații guvernamentale; în această perioadă au fost ratificate 17 convenții din cele 67 elaborate de organizație.

Convențiile adoptate în prima sesiune au fost transpuse în legislația internă astfel: Convenția privind ziua de muncă de 8 ore, ratificată în anul 1921, prin Legea organizării plasării în muncă din septembrie 1921. România a pus în practică dispozițiile Convenției nr. 2, instituind un sistem de birouri publice de plasare gratuită în muncă, conduse, în consens cu spiritul convenției, de o autoritate centrală.

Din cele trei convenții adoptate de cea de-a doua sesiune a Conferinței (1920), România a ratificat în 1992, Convenția privind vârsta minimă pentru admiterea copiilor în munci maritime.

Dintre convențiile elaborate în sesiunea din 1921, România a ratificat în 1923, Convenția referitoare la vârsta minimă de 18 ani pentru admiterea la muncă a tinerilor în calitate de cărbunari sau fochiști pe bordul vaselor, Convenția privind repausul săptămânal în stabilimentele industriale și Convenția privind examenul medical obligatoriu, pentru copii și tinerii întrebuințați pe bordul vaselor, iar în 1925, prin două legi succesive, Convenția privind întrebuințarea ceruzei în pictură și Convenția privind repausul săptămânal.

A procedat, totodată, la punerea în concordanță a legislației interne cu prevederile unor recomandări.

Fără a solicita ieșirea din Organizație, România, din anul 1940 încetează de a mai fi membră, neachitându-și obligațiile bănești ce-i reveneau; în 1942, Conferința a constatat că țara noastră nu mai este, de fapt, membră a Organizației Internaționale a Muncii.

Își va relua activitatea în 1956, ca urmare a primirii sale, la 14 decembrie 1955, în Organizația Națiunilor Unite.

Începând cu anul 1966 până prin anul 1975 prezența țării noastre la Organizația Internațională a Muncii este extrem de bogată și de eficientă. În această perioadă sunt ratificate 16 *convenții*, din totalul de 39 ratificate până în anul 1976 și au fost realizate în colaborare cu această organizație: Centrul de perfecționare a personalului de conducere (C.E.P.E.C.A); Centrul de perfecționare a personalului din industria hotelieră și turism; Centrul de pregătire intensivă a conducătorilor auto.

În țara noastră au fost organizate importante manifestări internaționale, de exemplu: al 8-lea Congres Mondial de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale; Simpozionul asupra aplicațiilor practice ale ergonomiei în industrie, agricultură și economie forestieră etc. România este, totodată, autoarea mai multor rezoluții privind, de exemplu: Comerțul internațional și utilizarea forței de muncă (1963); Anul cooperării internaționale (1964); Dezvoltarea resurselor umane (1966); Dezvoltarea cooperării în domeniul politicii sociale între țările europene (1975).

Reprezentanții țării noastre au fost aleși în conducerea Organizației Internaționale a Muncii: de trei ori, vicepreședinte al Conferinței și tot de trei ori membru în Consiliul de administrație. În anul 1975, Conferința Organizației Internaționale a Muncii a

desemnat un reprezentant guvernamental român, ca raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaționale de muncă.

Începând cu anul 1976, România nu a mai ratificat nicio convenție, ea fiind totodată acuzată că nu respectă normele pe care le-a ratificat, în special, cele privind dreptul de asociere, libertatea sindicală, munca forțată, durata muncii. Începând cu anul 1981 nu a mai fost plătită cotizația, ceea ce a atras, la 1 ianuarie 1984, pierderea dreptului la vot și, implicit, participarea cu drepturi depline la activitatea organizației.

După decembrie 1989, România este, din nou, integrată în Organizația Internațională a Muncii; la cea de-a 7-a Conferință (iunie 1990) i s-a reacordat dreptul de vot și, implicit, statutul de membru cu drepturi depline.

În perioada 1991-1992, Biroul internațional al Muncii prin Biroul Regional pentru Europa a întreprins 14 misiuni în favoarea României, în materie de: libertate sindicală; relații profesionale; conflicte colective; protecție socială; readaptare profesională a handicapaților; asistență pentru organizațiile sindicale etc.

Proiectul privind *„Pregătirea și perfecționarea gestionării întreprinderilor, în condițiile economiei de piață”* desfășurat în anul 1992, a avut ca obiectiv principal sprijinirea evoluției României în trecerea la economia de piață prin dotarea întreprinderilor cu utilaje, introducerea unor metode de gestionare pe eficiență, rentabilitate, calitate.

Din 1992 funcționează la București Biroul Corespondentului Național al Biroului internațional al Muncii pentru România care asigură schimbul de informații între Organizația Internațională a Muncii și partenerii sociali din România, facilitând dezvoltarea programelor de asistență tehnică.

În anul 1995, la a 82-a sesiune a Conferinței Organizației Internaționale a Muncii, reprezentantul guvernamental al țării noastre a fost ales vicepreședinte al Conferinței.

La Conferința regională de la Varșovia (septembrie 1995), acest reprezentant a fost desemnat raportor al uneia dintre cele două comisii.

O premieră absolută în ceea ce privește prezența României în cadrul Organizației Internaționale a Muncii a fost realizată în anul

1997, când un reprezentant guvernamental a fost desemnat raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaționale ale muncii.

La cea de-a 93-a Conferință O.I.M. (mai-iunie 2005), Guvernul României a fost ales membru titular al Consiliului de administrație din partea grupului guvernamental¹⁰⁰; președintele Confederației sindicale „Cartel Alfa” este reprezentant al lucrătorilor în Consiliu.

Pentru a-și corela legislația cu normele internaționale au fost abrogate o serie de acte normative și au fost adoptate altele noi, conform convențiilor Organizației Internaționale a Muncii. Prin Legea nr. 96/1992 a fost ratificată Convenția nr. 144 din anul 1976 referitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, iar prin Legea nr. 112/1992 au fost ratificate Convenția nr. 151 din anul 1981 privind promovarea negocierii colective și Convenția nr. 168 din anul 1988 privind promovarea angajării și protecției contra șomajului.

Prin Legea nr. 140 din anul 1998, a fost ratificată Convenția nr. 105 din anul 1957 privind abolirea muncii forțate. Potrivit acestei convenții, țările membre se angajează să abolească munca forțată și să nu recurgă la ea sub nicio formă, ca măsură de constrângere sau educație politică, în scopul dezvoltării economice, ca măsură de disciplină a muncii; ca pedeapsă pentru participarea la greve sau măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă (art. 1).

Prin Legea nr. 60/1999¹⁰¹ a fost ratificat Instrumentul de amendare a Constituției Organizației Internaționale a Muncii, adoptat la Conferința din 19 iunie 1997.

Prin Ordonanța Guvernului nr. 56/1999¹⁰² au fost ratificate Convenția nr. 147 din anul 1976 privind standardele minime la bordul navelor comerciale și Protocolul din 1996 la această Convenție.

A urmat, conform Ordonanței Guvernului nr. 16/2000¹⁰³, ratificarea mai multor convenții privind activitatea, cazarea și alimentația echipajului (navigatorilor).

¹⁰⁰ Ovidiu Jurca, *A 93-a sesiune a Organizației Internaționale a Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2005, p. 202.

¹⁰¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 4 mai 1999.

¹⁰² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 26 august 1999.

¹⁰³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 34 din 28 ianuarie 2000.

Prin Legea nr. 203/2000¹⁰⁴ a fost ratificată Convenția nr. 182 din anul 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, iar prin Legea nr. 452/2002¹⁰⁵, a fost ratificată Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952.

În anul 2008, prin Legea nr. 140/2008¹⁰⁶, a fost ratificată Convenția nr. 150 din anul 1978 privind administrația muncii: rol, funcții și organizare¹⁰⁷, iar în anul 2015, prin Legea nr. 214/2015¹⁰⁸, **Convenția privind munca în domeniul maritim (MLC 2006).**

Lista completă a convențiilor ratificate de România este următoarea:

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
1.	1	1919	1921	Durata muncii (în industrie)
2.	2	1919	1921	Șomajul
3.	3	1919	1921	Protecția maternității
4.	4	1919	1921	Munca de noapte (pentru femei)
5.	5	1919	1921	Vârsta minimă (în industrie)
6.	6	1919	1921	Munca de noapte a copiilor (în industrie)
7.	7	1920	1922	Vârsta minimă (în munca maritimă)
8.	8	1920	1930	Indemnizații de

¹⁰⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 17 noiembrie 2000.

¹⁰⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 535 din 23 iulie 2002.

¹⁰⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 30 iulie 2008.

¹⁰⁷ A se vedea Dan Țop, *Consecințe ale ratificării Convenției nr. 150/1978 a Organizației Internaționale a Muncii pentru politica națională în domeniul relațiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2008.

¹⁰⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 636 din 21 august 2015.

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
				șomaj (în caz de naufragiu).
9.	9	1920	1930	Plasarea marinarilor
10.	10	1921	1930	Vârsta minimă (în agricultură)
11.	11	1921	1925	Dreptul de asociere (în agricultură)
12.	13	1921	1925	Protecția față de ceruză în pictură
13.	14	1921	1925	Repausul săptămânal (în industrie)
14.	15	1921	1923	Vârsta minimă (pentru șoferi)
15.	16	1921	1923	Examenul medical al tinerilor (în munca maritimă)
16.	24	1927	1929	Asigurări pentru cazuri de boală (în industrie)
17.	27	1929	1932	Greutatea coletelor transportate cu vaporul
18.	29	1930	1958	Munca forțată
19.	59	1937	1937	Vârsta minimă (în industrie)
20.	81	1947	1973	Inspecția muncii
21.	87	1948	1957	Libertatea

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
				sindicală și protecția dreptului sindical
22.	88	1948	1973	Servicii pentru angajare
23.	89	1948	1973	Munca de noapte (pentru femei) convenție revizuită
24.	95	1949	1973	Protecția salariatului
25.	98	1949	1958	Dreptul de organizare și negocieri colective
26.	100	1951	1957	Legalitate în remunerare
27.	108	1958	1976	Actele de identitate ale marinarilor
28.	111	1958	1973	Discriminarea (la angajare și la exercitarea profesiei)
29.	116	1961	1961	Revizuirea articolelor finale din convențiile adoptate până la sesiunea a 32-a inclusiv
30.	117	1962	1973	Politica socială (obiective și

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
				norme de bază)
31.	112	1964	1973	Politica angajării
32.	127	1967	1975	Greutatea minimă a pachetelor
33.	129	1969	1975	Inspekția muncii (în agricultură)
34.	131	1970	1975	Fixarea salariilor minime
35.	134	1970	1975	Prevenirea accidentelor (pentru marinari)
36.	135	1971	1975	Reprezentanții muncitorilor
37.	136	1971	1975	Protecția împotriva benzenului
38.	137	1973	1975	Munca în porturi
39.	138	1973	1975	Vârsta minimă (în toate ramurile)
40.	144	1976	1992	Consultările tripartite
41.	154	1981	1992	Negocierile colective
42.	168	1988	1992	Promovarea angajării și protecția contra șomajului
43.	105	1957	1998	Abolirea muncii forțate
44.	147	1976	1999	Standarde

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
				minime la bordul navelor comerciale
45.	92	1949	2000	Cazarea echipajelor (revizuită)
46.	133	1970	2000	Cazarea echipajelor (dispoziții complementare)
47.	68	1946	2000	Alimentația echipajului și servirea mesei la bordul navelor
48.	22	1926	2000	Contractul de angajare al navigatorilor
49.	180	1996	2000	Durata muncii navigatorilor
50.	166	1987	2000	Repatrierea navigatorilor
51.	182	1999	2000	Interzicerea celor mai grave forme ale muncii
52.	163	1987	2001	Bunăstarea navigatorilor
53.	122	1964	2002	Politica de angajare
54.	183	2000	2002	Revizuire protecția maternității
55.	150	1978	2008	Administrația

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
				muncii: rol, funcții și organizare
56.	MLC	2006	2015	Munca în domeniul maritim

Prin Legea nr. 60/1999¹⁰⁹, țara noastră a ratificat Amendamentul din anul 1997 la Constituția Organizației Internaționale a Muncii, iar prin Legea nr. 214/2015 Amendamentele din 2014 la Convenția pentru munca în domeniul maritim (MLC 2006).

Din cele 55 de convenții ratificate de țara noastră, doar 24 sunt în plină actualitate; 20 de convenții neratificate se regăsesc în conținutul legislației românești și ar putea fi ratificate, fără să antreneze modificarea acesteia. „În consecință, chiar fără ratificare, România respectă – în fapt – 44 de convenții situate în plină actualitate”¹¹⁰. Ar putea ratifica însă și alte convenții, de exemplu:

- nr. 141/1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali;
- nr. 151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică;
- nr. 173/1999 privind protecția creanțelor salariaților în cazul insolvenței angajatorului;
- nr. 187/2006 privind cadrul promoțional al securității și sănătății în muncă;
- nr. 177/1996 privind munca la domiciliu;
- nr. 189/2011 privind munca domestică.

Privind concordanța legislației interne cu normele internaționale, au fost semnalate unele necorelări.

Astfel, la cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii) din anul 2007, România a fost solicitată să formuleze explicații privind aplicarea Convenției nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, cu referire la unele texte ale Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de

¹⁰⁹ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 4 mai 1999.

¹¹⁰ Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 257.

muncă. De altfel, încă din anul 2005, s-a cerut țării noastre să abroge anumite texte ale actului normativ menționat pentru a fi în concordanță cu normele internaționale¹¹¹.

Discuția a fost reluată cu ocazia celei de-a 97-a sesiune din mai-iunie 2008. Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor a constatat că modificările aduse Legii nr. 168/1999 (art. 12, art. 55-62) prin Legea nr. 261/2007 nu sunt suficiente pentru a rezolva problemele semnalate de sindicatele naționale. Totodată, România a fost citată în legătură cu aplicarea Convenției nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă la încadrare, Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei, Convenția nr. 137 din anul 1973 privind munca în porturi, Convenția nr. 95 din anul 1949 privind protecția salariului, cu referire la plata regulată a salariilor personalului didactic și finanțarea sistemului educativ¹¹².

La cea de-a 99-a Conferință a Organizației Internaționale a Muncii din 2010, România a fost citată în *Raportul Directorului General*, prezentându-se inițiativele de sprijin în ceea ce privește situația copiilor. S-au evidențiat realizările programului național lansat în anul 2000, cu sprijinul Departamentului Muncii din Statele Unite ale Americii și Guvernului german. Acțiunile din cadrul acestui program s-au axat pe cele mai grave forme ale muncii copiilor și traficului de persoane, pe includerea în legislația națională a problematicii muncii copiilor¹¹³.

Credem că în politica sa socială, factorii responsabili din țara noastră trebuie să aibă în vedere constatarea și îndemnul cuprinse în *Raportul directorului general al Biroului Internațional al Muncii*, prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință din anul 2011, intitulat „O nouă eră de justiție socială”, la subtitlul „O viziune de dezvoltare durabilă pentru dreptate socială”: „Lumea are nevoie de o nouă eră a dreptății sociale inspirate de o viziune de dezvoltare durabilă. O eră în care oamenii au nevoie de grija pentru planeta noastră și politica de corectitudine în luarea deciziilor; o eră în care beneficiile globalizării să fie împărțite în mod echitabil; o eră care poate aprinde

¹¹¹ Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Internaționale a Muncii din 2007*, p. 19-22.

¹¹² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_090993.pdf

¹¹³ A se vedea „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2010, p. 226-227.

speranța în tineretul nostru, creativitatea în societățile noastre și credibilitatea de publicul nostru și politicile și instituțiile private; o eră în care demnitatea în muncă este promovată și respectată; o eră în care vocea, participarea și democrația să înflorească”¹¹⁴.

¹¹⁴ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm#a1>

Bibliografie

15. Constituția
16. Codul muncii
17. Codul civil
18. Codul de procedură civilă
19. Legea dialogului social nr. 367/2022
20. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2024;
21. Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, *Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Editura Universul juridic, București, 2017;
22. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2024;
23. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul juridic, București, 2023;
24. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2002.
25. N. Voiculescu, M.B. Berna, *Tratat de drepturile omului*, Ed. Universul Juridic, București, 2023.
26. Colecția *Revistei române de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2001-2025;
27. Colecția revistei *Dreptul*, Editura C.H. Beck și Universul juridic, București.

