

**ACADEMIA DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI
INSTITUTUL DE CERCETĂRI JURIDICE ȘI POLITICE**

Cu titlu de manuscris:
C.Z.U. 341.1/.8(043.3)

LARION ALINA-PAULA

**COOPERAREA STATELOR LA NIVEL INTERNAȚIONAL ÎN
VEDEREA REALIZĂRII DREPTURILOR FUNDAMENTALE LA
MUNCĂ**

**SPECIALITATEA: 552.08 - DREPT INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN
PUBLIC**

Teză de doctor în drept

Conducător științific:

Natalia CHIRTOACĂ
doctor în drept,
conferențiar universitar
specialitatea 552.08 –
drept internațional și european public

Autor:

Chișinău, 2016

© LARION ALINA-PAULA, 2016

CUPRINS:

ADNOTARE (în română, engleză și rusă)	5
LISTA ABREVIERILOR	8
INTRODUCERE	9
1. DREPTURILE FUNDAMENTALE LA MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CERCETĂRIILOR ȘTIINȚIFICE ȘI A UNOR REGLEMENTĂRI INTERNAȚIONALE	14
1.1 Analiza cadrului teoretic ce abordează problematica cooperării statelor în materia drepturilor fundamentale la muncă.....	14
1.2 Dreptul la muncă și corolarele sale – drepturi fundamentale ale omului în lumina reglementărilor internaționale	21
1.3 Concluzii la Capitolul 1.....	31
2. COOPERAREA STATELOR LA NIVEL INTERNAȚIONAL UNIVERSAL ÎN VEDEREA REALIZĂRII DREPTURILOR FUNDAMENTALE LA MUNCĂ	34
2.1 Cooperarea statelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii în scopul protecției drepturilor la muncă	34
2.2. Drepturile fundamentale la muncă: originea, statutul și impactul în dreptul internațional.....	48
2.2.1 <i>Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă</i>	52
2.2.2 <i>Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie</i>	59
2.2.3 <i>Abolirea muncii copiilor</i>	66
2.2.4 <i>Eliminarea discriminării la angajare și ocupare</i>	71
2.3 Abordări multilaterale ale drepturilor fundamentale la muncă: relația acordurilor comerciale cu standardele internaționale de muncă.....	76
2.4 Concluzii la Capitolul 2.....	90
3. COOPERAREA REGIONALĂ EUROPEANĂ ÎN MATERIA DREPTURILOR FUNDAMENTALE LA MUNCĂ	93
3.1 Protecția drepturilor la muncă în cadrul Uniunii Europene: de la reglementarea pieții interne la dreptul european al muncii.....	93
3.2 Drepturile la muncă în contextul Consiliului Europei: între cadrul normativ și jurisprudență.....	106
3.3 Concluzii la Capitolul 3.....	116

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	118
BIBLIOGRAFIE	126
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII	148
CURRICULUM VITAE	149

ADNOTARE

LARION Alina-Paula. „Cooperarea statelor la nivel internațional în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă”. Teză de doctor în drept. Specialitatea științifică: 552.08 – drept internațional și european public. Chișinău, 2016.

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 282 de titluri. Rezultatele cercetării au fost expuse în 10 lucrări științifice publicate în culegeri și reviste de specialitate din Republica Moldova și România.

Cuvintele-cheie: drepturi fundamentale la muncă, cooperarea statelor, Organizația Internațională a Muncii, dreptul internațional al muncii.

Domeniul de studiu: protecția internațională a drepturilor fundamentale la muncă.

Scopul și obiectivele tezei: Scopul principal al lucrării constă în realizarea unei cercetări științifice complexe și aprofundate a cooperării internaționale a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a opiniilor doctrinare în materie și a practicii existente, a elucidării curențelor în domeniu și în elaborarea argumentărilor teoretice și a unor recomandări concrete în vederea eficientizării protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național.

Obiectivele tezei sunt: analiza premiselor și evoluția istorică a cooperării statelor în materia protecției internaționale a drepturilor la muncă; studierea trăsăturilor cooperării statelor în scopul realizării drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional universal și regional european; cercetarea drepturilor fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a abordărilor teoretice și a realităților practice; reliefaarea și analiza relațiilor dintre acordurile comerciale și standardele fundamentale de muncă; elucidarea lacunelor existente în domeniul de cercetare; formularea propriilor concluzii și recomandări la tema de cercetare.

Noutatea și originalitatea științifică: Noutatea științifică a lucrării derivă din elaborarea unei analize complexe a cooperării internaționale a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, cu elucidarea esenței, particularităților și lacunelor în materie, domeniu de cercetare nevalorificat în cadrul doctrinei juridice autohtone.

Problema științifică soluționată în lucrare: constă în elucidarea specificului cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, având ca și rezultat evidențierea curențelor în domeniu și formularea recomandărilor concrete în scopul remanierii acestora, fapt care permite eficientizarea protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel național, inclusiv în Republica Moldova.

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării: Fiind prima lucrare de o asemenea amploare din Republica Moldova consacrată nemijlocit problemei cooperării internaționale în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, aceasta va constitui un îndemn pentru dezvoltarea în continuare a acestei tematici și formularea de noi soluții orientate spre perfecționarea cadrului normativ și a practicii în acest domeniu. Rezultatele și concluziile servesc drept bază pentru perfecționarea dreptului internațional al muncii, pentru realizarea mai eficientă a funcțiilor lui.

Valoarea aplicativă a lucrării: lucrarea în sine poate fi utilizată de tot personalul cu preocupări în materie, cât și de specialiștii din alte domenii adiacente. Rezultatele cercetării pot servi drept ghid pentru politicieni, funcționari publici, reprezentanți ai statelor și guvernelor etc. Suplimentar, concluziile și recomandările din teză pot fi utilizate în procesul de modificare a actelor normative în vigoare, la adoptarea unor acte noi, la perfecționarea politicilor în domeniu, pot fi aplicate în procesul educativ în cadrul instituțiilor de învățământ superior cu profil juridic.

Implementarea rezultatelor științifice a fost realizată prin mediatizarea concluziilor teoretice și a recomandărilor practice în articole științifice publicate în reviste de specialitate și prin prezentarea acestora în cadrul conferințelor științifice de profil naționale și internaționale.

ANNOTATION

LARION Alina-Paula. „Cooperation of States at the international level in realization of the fundamental rights to work”. The PhD thesis in Legal Sciences. Speciality: 552.08 - International Law and European law. Chisinau, 2016.

Thesis structure: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography consisting of 282 sources. Results of the study were presented in 10 scientific papers published in specialized scientific journals and collections of the Republic of Moldova and Romania.

Key words: the fundamental rights to work, the cooperation of states, the International Labour Organization, international labour law.

Field of study: international protection of fundamental rights to work.

The purpose and objectives of the thesis. The main purpose of this paper is to provide a comprehensive analysis of the international cooperation of the states in the area of the fundamental rights to work on the basis of international law, the doctrine and practice, and to identify legal gaps in order to develop arguments and concrete recommendations in order to promote effective protection of the fundamental rights to work at the international and national level. **The objectives of the dissertation** are following: analysis of the prerequisites and historical evolution of the international cooperation of the states in the area of protection of rights to work; analysis of the main aspects of cooperation between states in order to ensure the fundamental rights to work both at the international, universal and European regional levels; analysis of the basic rights to work through the prism of international law, theoretical approaches and practical realities; identification and analysis of the relationship between trade agreements and core labour standards; coverage of legal gaps in the field; formulation of conclusions and recommendations on the subject of the study.

Scientific novelty and originality of the thesis. Scientific novelty of the dissertation is determined by a complex analysis of international cooperation between states in order to ensure the fundamental rights to work, defining the essence, features and legal gaps and poorly studied area within the national legal doctrine.

The main scientific problem solved in the study is to identify the characteristics of cooperation of the states in ensuring the fundamental rights to work, as well as in light of shortcomings in this area and formulate concrete conclusions with a view to their subsequent removal - a task which is aimed at ensuring the effective protection of fundamental rights to work at the national level, including the Republic of Moldova.

The theoretical significance and practical value of the work. The present study, being a first work of this scale in the Republic of Moldova, which deals directly with the issue of international cooperation in the area of the fundamental rights to work, creates preconditions for the further development of this topic and the development of new solutions, aimed at improving the legal framework and practice in this area. The results and conclusions are the basis for the improvement of international labor law, as well as to better achievement of its functions.

The practical value of the work: the thesis is for anyone interested in these issues, as well as for professionals in related fields. The research results can serve as a guide for policy-makers, government officials, representatives of state and government, etc. In addition, the conclusions and recommendations of the thesis can be used in the process of amending the existing legislation, the adoption of new laws, improvement of policy in this area; it can be used in the educational process in higher educational institutions in the faculties of law.

Implementation of scientific results is achieved by means of coverage of theoretical conclusions and practical recommendations contained in published scientific articles in the specialty, as well as their approbation through scientific conferences at the national and international level.

АННОТАЦИЯ

ЛАРИОН Алина-Паула. «Сотрудничество государств на международном уровне в области обеспечения основных прав на труд». Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность: 552.08 – международное право и европейское право. Кишинёв, 2016 г.

Структура диссертации: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, список библиографии, состоящий из 282 источников. Результаты исследования были представлены в 10 научных работах, опубликованных в специализированных научных сборниках и журналах Республики Молдова и Румынии.

Ключевые слова: основные права на труд, сотрудничество государств, Международная организация труда, международное трудовое право.

Область исследования: международная защита основных прав на труд.

Цель и задачи диссертации. Основная цель диссертационного исследования заключается в комплексном анализе международного сотрудничества государств в области обеспечения основных прав на труд на основе норм международного права, доктрины и правоприменительной практики, а также в выявлении правовых лакун в целях выработки аргументов, обоснованных рекомендацией с тем, чтобы в дальнейшем содействовать обеспечению эффективной защиты основных прав на труд на международном и национальном уровне. **Задачи исследования:** анализ предпосылок и исторической эволюции международного сотрудничества государств в области защиты прав на труд; исследование основных аспектов сотрудничества государств в целях обеспечения основополагающих прав на труд на международном универсальном и региональном европейском уровнях; анализ основных прав на труд через призму норм международного права, теоретических подходов и практических реалий; выявление и анализ взаимосвязи между торговыми соглашениями и основными трудовыми стандартами; освещение правовых лакун в данной области; формулирование выводов и рекомендаций по теме исследования.

Научная новизна и оригинальность исследования. Научная новизна работы определяется комплексным анализом международного сотрудничества государств в целях обеспечения основных прав на труд, выявляя при этом сущность, особенности и правовые лакуны, а также слабоизученную область исследования в рамках национальной правовой доктрины.

Основная научная проблема, решенная в исследовании, заключается в выявлении особенностей сотрудничества государств в обеспечении основных прав на труд, а также в освещении недостатков существующих в данной области, формулировании конкретных выводов в целях последующего устранения данных недостатков – цель, ориентированная на обеспечение эффективной защиты основных прав на труд на национальном уровне, включая Республику Молдова.

Теоретическая значимость и практическая ценность работы. Настоящее исследование, будучи первой работой такого масштаба в Республике Молдова, посвящено непосредственно вопросу международного сотрудничества в области обеспечения основных прав на труд, создаёт предпосылки для дальнейшего развития этой темы и разработки новых решений, ориентированных на совершенствование правовой базы и практики в этой области. Результаты и выводы служат основой для улучшения международного трудового права, а также для более эффективного достижения своих функций.

Практическая ценность исследования работа представляет интерес для всех интересующихся данной проблематикой, а также для специалистов в смежных областях знаний. Результаты исследований могут служить ориентиром для политиков, государственных служащих, представителей государств и правительств и т.д. Кроме того, выводы и рекомендации диссертации могут быть использованы в процессе внесения поправок в действующее законодательство, принятие новых законов, совершенствование политики в данной области, могут быть использованы в учебном процессе в высших учебных заведениях на юридических факультетах.

Внедрение научных результатов достигнуто посредством медиатизации теоретических выводов и практических рекомендаций, изложенных в опубликованных научных статьях по специальности, а также в их апробации в ходе научных конференций на национальном и международном уровне.

LISTA ABREVIERILOR

AFL- CIO – Federația Americană a Angajaților Guvernamentali
BIRD – Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare
AIEA – Agenția Internațională a Energiei Atomice
CAFTA-DR – Acordul de Comerț Liber dintre America Centrală și Republica Dominican
CEACR - Comitetul OIM de experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor
CEDO- Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CEE – Comunitatea Economică Europeană
CIJ – Curtea Internațională de Justiție
CJUE – Curtea de Justiție a Uniunii Europene
DUDO – Declarația Universală a Drepturilor Omului
EURATOM – Comunitatea Europeană a Energiei Atomice
FAO – Organizația Națiunilor Unite pentru Agricultură și Alimentație
FMI – Fondul Monetar Internațional
GATT – Acordul General pentru Tarife și Comerț
ICAO – Organizația Aviației Civile Internaționale
IPEC - Programul Internațional pentru Eliminarea Muncii Copilului
MERCOSUR – Piața Comună a Sudului
NAALC – Comisia trinațională de muncă și puncte naționale de contact
NAFTA – Acordul Nord-American de Comerț Liber
OCDE – Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OIM – Organizația Internațională a Muncii
OMC – Organizația Mondială a Comerțului
OMS – Organizația Mondială a Sănătății
ONU – Organizația Națiunilor Unite
OSA – Organizația Statelor Americane
OSCE – Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
OUA – Organizația Unității Africane
SIMPOC – Programul de Informare și Monitorizare Statistică privind Munca Copilului
SUA – Statele Unite ale Americii
TUE – Tratatul asupra Uniunii Europene
TFUE – Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
UA – Uniunea Africană
UE – Uniunea Europeană
UNESCO – Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. Astăzi nu mai există dubii în privința faptului că globalizarea este o realitate a lumii contemporane. Globalizarea este unanim definită ca un fenomen complex, întemeiat pe o serie de factori care conduc la schimbări economice și sociale profunde. La acești factori se atribuie liberalizarea comerțului internațional și retragerea protecționismului național, imensa extindere a activităților societăților transnaționale și a investițiilor străine, consolidarea sistemelor juridice și economice regionale, dezvoltarea tehnologiilor și comunicațiilor, o schimbare în modelele de producție, precum și avansarea impresionantă a societății civile organizate în prim-planul scenei politice.

Creșterea concurenței între statele în curs de dezvoltare și cele dezvoltate, precum și între statele dezvoltate, provoacă o gamă largă de consecințe sociale. În funcție de contextele naționale și locale, astfel de consecințe se extind de la exploatarea absolută a lucrătorilor în "ateliere" din țările în curs de dezvoltare, la o instabilitate care a crescut drastic pe piața forței de muncă în țările dezvoltate. În plus, o componentă activă a globalizării sunt societățile transnaționale. Liberalizarea investițiilor, favorizată de acorduri regionale, le-a investit cu o putere impresionantă de relocare și restructurare, diminuând astfel eficacitatea condițiilor stabilite de reglementările naționale de muncă pentru protecția drepturilor lucrătorilor. În țările în curs de dezvoltare, cursa de a atrage investiții străine are o concurență suprasolicitată într-un mod care de multe ori neglijează drepturile fundamentale de muncă.

Drepturile inerente muncii sunt drepturi ale omului garantate de dreptul internațional și reflectă gradul de avansare al regimului democratic al statului. Conceptul de standarde internaționale de muncă reprezintă o dezvoltare relativ recentă în contextul istoriei mondiale. Revoluția Industrială din sec. al XIX-lea și mișcarea legată de aceste idei au servit ca și un catalizator pentru evoluția drepturilor internaționale ale omului, în special a standardelor internaționale de muncă. Așa cum costul uman al industrializării a devenit evident, a sporit conștientizarea importanței protecției muncitorilor și stabilirii unui ansamblu universal de standarde internaționale pentru a asigura o protecție egală pentru toți. În plus, industriașii se temeau că vor pierde în fața concurenților în cazul în care vor îmbunătăți în mod unilateral condițiile de muncă. Aceasta a dus la necesitatea unei reglementări sociale internaționale, în scopul de a obține o egalitate de tratament pentru toate părțile.

În îndelunga sa activitate de peste 95 de ani, Organizația Internațională a Muncii a adoptat 189 de convenții și 204 recomandări, acoperind practic întreaga materie, care, pe plan intern, este reglementată de legislația muncii, respectiv legislația securității sociale. Totuși, elaborarea convențiilor și a recomandărilor de-a lungul întregii activități a Organizației Internaționale a Muncii a ridicat o serie de probleme privind nivelul și formele utilizate, uzura acestora în timp

precum și posibilitatea adaptării lor la noile condiții internaționale și naționale ale statelor-membre.

La sfârșitul perioadei Războiului Rece, Organizația Internațională a Muncii a simțit nevoia de a-și reevalua locul în climatul global în schimbare, urmînd o transformare a regimului internațional a drepturilor la muncă bazată în primul rînd pe adoptarea Declarației OIM din 1998 cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, precum și utilizarea pe scară largă a conceptului de "standarde fundamentale de muncă". Declarația a oferit flexibilitatea necesară în fața forțelor globalizării, privilegiind o serie de patru "principii și drepturi fundamentale la muncă" ce constau în libertatea de asociere, abolirea muncii forțate și a muncii copiilor și non-discriminarea în angajare. Accentul pe drepturi, al căror conținut este relativ bine definit în tratatele internaționale, a fost înlocuit cu un accent pe "principii" mai general formulate. Lumea muncii se schimbă, la fel și dreptul internațional al muncii.

Cu toate acestea, conform statisticilor Organizației Internaționale a Muncii, 12,3 milioane de persoane sunt victime ale muncii forțate, 200 milioane de copii sunt obligați să muncească, practicînd o activitate care le pune dezvoltarea fizică, intelectuală și emoțională în pericol, 86 de milioane de lucrători migranți se confruntă cu multiple probleme, cum ar fi munca grea, discriminarea, nerespectarea drepturilor fundamentale etc., în plus, în lume sunt peste 200 milioane de șomeri (oficiali), nemaivorbind de sute de milioane de oameni în situații de locuri de muncă precare sau muncind în sectoare numite "informale".

Această realitate alarmantă ridică întrebări serioase privind eficiența colaborării statelor în scopul realizării drepturilor fundamentale la muncă.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul principal al lucrării constă în realizarea unei cercetări științifice complexe și aprofundate a cooperării internaționale a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a opiniilor doctrinare în materie și a practicii existente, a elucidării carențelor în domeniu și în elaborarea argumentărilor teoretice și a unor recomandări concrete în vederea eficientizării protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național.

În baza dezideratului teoretic materializat în scopul investigației, ne propunem realizarea următoarelor **obiective**:

- a analiza premisele și evoluția istorică a cooperării statelor în materia protecției internaționale a drepturilor la muncă;
- a studia trăsăturile cooperării statelor în scopul realizării drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional universal și regional european;
- a cerceta drepturile fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a abordărilor teoretice și a realităților practice;

- a reliefa și analiza relațiile dintre acordurile comerciale și standardele fundamentale de muncă;
- a elucida lacunele existente în domeniul de cercetare;
- a formula propriile concluzii și recomandări la tema de cercetare.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute. Noutatea științifică a lucrării derivă din elaborarea unei analize complexe a cooperării internaționale a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, cu elucidarea esenței, particularităților și lacunelor în materie, domeniu de cercetare nevalorificat în cadrul doctrinei juridice autohtone, concretizându-se în următoarele teze principale:

- a fost analizat dreptul la muncă și corolarele sale în contextul sistemului internațional al drepturilor omului;
- a fost elucidată și cercetată cooperarea statelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii în scopul protecției drepturilor la muncă;
- au fost cercetate drepturile fundamentale la muncă prin prisma originii, statutului și impactului acestora în dreptul internațional;
- a fost analizată relația acordurilor comerciale cu standardele internaționale de muncă;
- a fost elucidată și cercetată protecția drepturilor la muncă în cadrul Uniunii Europene;
- a fost analizată cooperarea statelor în contextul Consiliului Europei în vederea realizării drepturilor la muncă;
- au fost formulate propriile concluzii la tema de cercetare și recomandări în vederea remedierii unor lacune în domeniu.

Problema științifică soluționată în lucrare constă în elucidarea specificului cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, avînd ca și rezultat evidențierea carențelor în domeniu și formularea recomandărilor concrete în scopul remanierii acestora, fapt care permite eficientizarea protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național, inclusiv în Republica Moldova.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării. Fiind prima lucrare de o asemenea amploare din Republica Moldova consacrată nemijlocit problemei cooperării internaționale în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, aceasta va constitui un îndemn pentru dezvoltarea în continuare a acestei tematici și formularea de noi soluții orientate spre perfecționarea cadrului normativ și a practicii în acest domeniu. Lucrarea are un caracter științifico-didactic, tinzînd să transmită, într-o formă succintă și clară, rezultatele obținute în cadrul cercetării, sub aspect teoretic și practic. Rezultatele și concluziile servesc drept bază pentru perfecționarea dreptului internațional al muncii, pentru realizarea mai eficientă a funcțiilor lui.

Valoarea aplicativă a lucrării: lucrarea în sine poate fi utilizată de tot personalul cu preocupări în materie, cât și de specialiștii din alte domenii adiacente. Rezultatele cercetării pot servi drept ghid pentru politicieni, funcționari publici, reprezentanți ai statelor și guvernelor etc. Suplimentar, concluziile și recomandările din teză pot fi utilizate în procesul de modificare a actelor normative în vigoare, la adoptarea unor acte noi, la perfecționarea politicilor în domeniu, pot fi aplicate în procesul educativ în cadrul instituțiilor de învățământ superior cu profil juridic.

Aprobarea și implementarea rezultatelor cercetării. Teza a fost elaborată în cadrul Centrului Cercetări Juridice al Institutului de Cercetări Juridice și Politice al Academiei de Științe a Moldovei. Materialele cercetărilor efectuate, unele concluzii ale investigațiilor și-au găsit reflectare în articolele științifice publicate de-a lungul anilor. Rezultatele științifice au mai fost expuse și în cadrul unor conferințe, seminare și simpozioane naționale și internaționale, organizate de către Institutul de Cercetări Juridice și Politice al Academiei de Științe a Moldovei.

Sumarul compartimentelor tezei. Lucrarea este constituită din introducere, trei capitole structurate în 10 paragrafe, concluzii generale și recomandări, referințe bibliografice.

Introducerea reprezintă fundamentarea și justificarea temei alese pentru cercetare. În acest sens, ea cuprinde așa compartimente ca: actualitatea și importanța temei investigate, gradul de cercetare a temei, scopul și obiectivele propuse spre realizare, noutatea științifică a rezultatelor obținute, importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării, modalitatea de aprobare a rezultatelor și concluziilor cercetării.

În capitolul 1 intitulat *"Drepturile fundamentale la muncă în contextul cercetărilor științifice și a unor reglementări internaționale"* se realizează o prezentare și o sinteză a contribuțiilor doctrinare cu tangențe în domeniul de cercetare științifică a prezentei teze (par.1.1) și o elucidare și analiză a dreptului la muncă și corolarelor sale prin prisma cadrului normativ internațional în materia drepturilor omului (par.1.2). Par.1.3 cuprinde concluziile la care a ajuns autorul în urma investigațiilor din prezentul capitol.

Capitolul 2 cu titlul *"Cooperarea statelor la nivel internațional universal în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă"* începe cu elucidarea premiselor, evoluției istorice și specificului cooperării statelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii în scopul protecției drepturilor la muncă (par. 2.1). Par. 2.2 este consacrat în întregime cercetării drepturilor fundamentale la muncă prin prisma originii, statutului și impactului în dreptul internațional (par.2.2). O atenție deosebită este acordată analizei cadrului normativ internațional de consacrare a fiecăruia dintre cele patru drepturi fundamentale la muncă: libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă (p.2.2.1), eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie (p. 2.2.2), abolirea muncii copiilor (p. 2.2.3) și eliminarea discriminării la angajare și ocupare (p. 2.2.4). Par. 2.3 este consacrat abordărilor multilaterale ale drepturilor fundamentale

la muncă, fiind analizată relația acordurilor comerciale cu standardele internaționale de muncă. Concluziile cercetărilor realizate în contextul capitolului respectiv formează conținutul ultimului paragraf al acestuia (par.2.4).

Capitolul 3 cu titlul *"Cooperarea regională europeană în materia drepturilor fundamentale la muncă"* cuprinde cercetarea protecției drepturilor fundamentale la muncă în cadrul Uniunii Europene (par.3.1) și la nivelul Consiliului Europei (par.3.2), elucidându-se specificul cooperării statelor în cadrul acestor organizații regionale europene în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă. Ultimul paragraf (par. 3.3) cuprinde concluziile autorului formulate în baza cercetării realizate în prezentul capitol.

În compartimentul *"Concluzii generale și recomandări"* sunt expuse rezultatele obținute în urma finalizării cercetării, iar compartimentul *"Bibliografie"* cuprinde lista surselor bibliografice care au stat la baza cercetării cuprinse în prezenta lucrare.

1. DREPTURILE FUNDAMENTALE LA MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CERCETĂRILOR ȘTIINȚIFICE ȘI A UNOR REGLEMENTĂRI INTERNAȚIONALE

1.1 Analiza cadrului teoretic ce abordează problematica cooperării statelor în materia drepturilor fundamentale la muncă

Diverse aspecte ale problematicii propuse spre cercetare științifică au devenit și, suntem siguri că, vor face obiect de discuție, la nivel internațional, pentru experți, cercetători, autorități de stat, organizații internaționale, demonstrând necesitatea și actualitatea investigațiilor multilaterale, sub aspect interdisciplinar a problematicii cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă.

Astfel, dacă ne propunem ca scop să analizăm cercetările doctrinarilor străini care abordează din diferite perspective drepturile fundamentale la muncă și cooperarea internațională a statelor în domeniu, ținem să scoatem în evidență o varietate de lucrări consacrate indirect problematicii respective. Unele dintre acestea cercetează drepturile la muncă în contextul drepturilor fundamentale ale omului. O lucrare de acest gen este cea a autorului Marisa Anne Pagnattaro *"Labour Rights are Human Rights: direct action is critical in supply chains and trade policy"* [180, p.1-61] care începe cu premisa centrală că drepturile la muncă sunt drepturi ale omului, apoi explorează modalități în care legile comerciale pot fi utilizate pentru a consolida și mai mult acest mesaj. Partea I a lucrării prezintă în context global inițiative menite să promoveze drepturile muncitorilor ca și drepturi ale omului. Partea a II-a stabilește o varietate de motive pentru care corporațiile ar trebui să adopte și să aplice standarde privind munca voluntară ca și o strategie pe termen lung. Compartimentele finale ale respectivei lucrări cuprind comentarii privind modul cum protecția drepturilor de muncă impusă de acordurile comerciale ale SUA poate fi utilizată pentru a consolida apelul pentru standarde de muncă mai înalte. În cele din urmă, autorul concluzionează că statele trebuie să acționeze direct și în mod colectiv pentru a asigura recunoașterea la nivel mondial și executarea semnificativă a drepturilor de muncă ca drepturi ale omului.

O altă lucrare în acest context este cea a cercetătorului Kevin Kolben *"Labor Rights as Human Rights?"* [155, p.449-483], care are ca scop de a formula o parte a diferențelor dintre drepturile omului și cele ale muncitorilor, ca și concepte și ca și mișcări. Autorul susține că există diferențe între drepturile de muncă și drepturile omului, nu doar în ce privește modul în care aceste drepturi funcționează conceptual, dar, de asemenea, poate la fel de important, în modul în care respectivele mișcări actualizează aceste drepturi. În timp ce drepturile omului sunt

în primul rînd orientate spre limitarea puterii statului, drepturile la muncă sunt în special orientate spre limitarea puterii actorilor privați de pe piață. În timp ce drepturile omului vizează indivizii și, probabil, obțin rezultate, cum ar fi condiții mai bune de muncă, drepturile de muncă sunt mult mai colectiv orientate, mobilizarea muncitorilor și procesele de negocieri prevalînd. Această lucrare contribuie la dialogul care trebuie să aibă loc între și dintre avocații și activiștii în domeniul drepturilor internaționale ale omului și a drepturilor internaționale de muncă, prin importante aspecte cum ar fi rolul dreptului și modul în care conceptualizarea celor două mișcări afectează obiectivele lor politice.

Alte lucrări relevante iau în vizor Organizația Internațională a Muncii, analizînd activitatea acesteia în domeniul elaborării standardelor internaționale de muncă, succesele și provocările cu care se confruntă organizația respectivă. O cercetare de referință în acest sens reprezintă lucrarea autorului Guy Standing *"The ILO: An Agency for Globalization?"* [206, p.355-384]. În prezenta lucrare autorul vine cu o viziune critică asupra activității Organizației Internaționale a Muncii, analizînd în mare parte evoluția istorică a acesteia și rolul organizației în diferite perioade istorice și susținînd că, ca și o agenție normativă, OIM a eșuat, degradînd de la abordarea drepturilor sociale – construită în jurul unui cod indivizibil - spre o abordare a standardelor de bază. Ca și o agenție de dezvoltare, aceasta este suprasolicitată și, ca și o agenție a cunoașterii aceasta a deviat într-un regim de relații publice, exprimat prin rapoarte oficiale care nu conțin nimic nou și care nu au fost supuse unor analize profesionale a experților. Guy Standing consideră că, referindu-ne la standardele în domeniul ocupării forței de muncă, organizația a abandonat în mod discret referința tradițională la cerința că locul de muncă trebuie ales în mod liber. OIM nu a reușit să creeze o agendă privind reglementarea muncii, ceea ce se poate dovedi a fi o omisiune importantă. Se susține că Organizația Internațională a Muncii se confruntă cu o provocare intelectuală, la care rapoartele sale oficiale nu au reușit să răspundă. Sfera muncii în sec. XXI arată diferit de ceea ce s-a promovat în sec. XX și OIM nu a reușit să ajungă la un acord în acest sens.

O altă lucrare de acest gen care abordează drepturile la muncă prin prisma activității Organizației Internaționale a Muncii este cercetarea profesorului Steven L. Willborn *"The International Labor Organization: Paradox and Promise"* [229]. Autorul susține în textul lucrării că OIM este o forță importantă și pozitivă în dreptul internațional al muncii.

Totuși, această analiză sugerează că succesul acestei organizații pare să fie unul neuniform. În unele domenii, structura OIM în calitate de legislativ privat impune bariere semnificative pentru capacitatea sa de ași atinge obiectivele. În special, poate fi dificil de elaborat un acord internațional cu privire la standardele înalte de muncă, asupra standardelor specifice, precum și cu referire la obiective vagi, cum ar fi munca "decentă" și "productivă". În alte domenii, cu

toate acestea, OIM poate fi o forță puternică și productivă pentru o schimbare pozitivă. Autorul demonstrează în lucrare că OIM poate fi poziționată în mod unic pentru a coordona reglementarea muncii în condiții în care coordonarea ar putea produce o valoare reală. Aceasta poate fi, de asemenea, în măsură să ofere exemple de standarde de muncă ridicate, care ar putea servi ca și puncte de referință pentru a facilita schimbarea democratică pozitivă în statele-membre.

Cercetătorul Marieke Louis în lucrarea *"L'Organisation Internationale du Travail et le travail decent [165]"*, pornind de la premisa că "scopul fundamental al OIM este că fiecare femeie și bărbat trebuie să aibă posibilitatea să acceadă la o muncă decentă și productivă în condiții de libertate, de echitate, de securitate și de demnitate" abordează multiaspectual munca decentă prin prisma activității normative a Organizației Internaționale a Muncii în acest sens, a controverselor existente în domeniu, a unei mobilizări transnaționale pentru o muncă decentă.

Un loc relevant în șirul operelor juridice consacrate tematicii drepturilor fundamentale la muncă, în special sub aspectul transformării regimului internațional al drepturilor de muncă odată cu delimitarea drepturilor și principiilor fundamentale de muncă, este lucrarea cercetătorului Philip Alston *'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime [87, p.457-521]*. Această lucrare începe prin situarea conceptului standardelor fundamentale de muncă în contextul regimului internațional de muncă și trasează originile Declarației OIM din 1998 cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă de la sfârșitul Războiului Rece până la adoptarea sa. În continuare accentul este pus pe centralitatea OIM în dezbaterile normelor comerciale și de muncă, având în vedere preferința majorității guvernelor de a menține problemele legate de muncă departe de Organizația Mondială a Comerțului. Cercetarea apoi se întoarce pentru a examina problemele majore ale abordării standardelor fundamentale de muncă, inclusiv caracterul inadecvat al listei de bază, natura nesatisfăcătoare a rațiunii de a le numi mai degrabă principii decât drepturi, declasarea inevitabilă a drepturilor care nu sunt incluse în lista celor fundamentale și consecința lipsei de definire a principiilor noi. În cele din urmă, articolul urmărește influența a Declarației 1998 asupra prevederilor privind drepturile de muncă într-o abundență din ce în ce mai importantă a acordurilor bilaterale și regionale, și a unui exces a codurilor voluntare de conduită, susținându-se că aceasta facilitează o abordare minimalistă în cele mai multe cazuri.

Philip Alston, în această lucrare, consideră că Declarația din 1998 este vestitoarea unei transformări revoluționare, întinderea și natura sa fiind continuu minimizată de către susținătorii săi, în timp ce mulți susținători tradiționali ai drepturilor la muncă par a fi orbi la schimbările ce au fost făcute: în locul constatării unui set eterogen și cuprinzător de drepturi de muncă, a fost stabilită o nouă ierarhie normativă.

Fără a subestima valoarea acestei lucrări, trebuie să remarcăm că aceasta nu este deloc una cuprinzătoare în materia cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă. În mare parte în lucrare accentul este deplasat pe originea, evoluția istorică a abordării standardelor fundamentale de muncă, pe rolul SUA în acest sens și pe problemele apărute în legătură cu o asemenea abordare în contextul dreptului internațional al muncii.

În aceeași ordine de lucrări juridice relevante se înscrie și o monografie a cercetătorului Claire La Hovary intitulată *"Les droits fondamentaux au travail"* [247], care prezintă un interes științific deosebit. Autorul oferă un studiu riguros al Declarației OIM din 1998 și a conceptului de drepturi fundamentale de muncă. Este examinat statutul convențional și cutumiar al drepturilor fundamentale la muncă, semnificația și efectele Declarației OIM din 1998 și a conceptului de drepturi fundamentale la muncă atât în cadrul Organizației Internaționale a Muncii, cât și în afara acesteia.

Menționăm faptul că monografia respectivă constituie o lucrare unică în felul ei, care se plasează cel mai aproape de problematica drepturilor fundamentale de muncă, deși nu abordează multiaspectual materia colaborării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă.

Nu mai puțin valoroasă este și lucrarea în domeniu a cercetătorului Jean-Michel Servais *"Normes internationales du travail"* [253] care permite cunoașterea instrumentelor în domeniul dreptului internațional al muncii. Pornind de la elucidarea fundamentelor Organizației Internaționale a Muncii, autorul continuă cu analiza izvoarelor dreptului internațional al muncii și cu cercetarea conținutului atât a normelor internaționale generale și speciale de muncă care reglementează diverse aspecte: egalitatea de șanse și de tratament, timpul de muncă, salariul, sănătatea și securitatea muncii, formele diferențiate de muncă, munca străinilor etc. Ultimul compartiment al lucrării este dedicat controlului și promovării normelor Organizației Internaționale a Muncii.

O lucrare similară este cea a cercetătorului Nicolas Valticos intitulată *"Droit international du travail"* [255] în care, de asemenea, se cercetează procesul de creare a dreptului internațional al muncii prin prisma conținutului normelor, a evoluției și a aplicării acestora. Autorul susține că una dintre preocupările care a determinat elaborarea prezentei lucrări constituie faptul că dreptul internațional al muncii a fost și este confundat cu normele elaborate de către Organizația Internațională a Muncii. Bineînțeles, normele OIM mereu au constituit esențialul în reglementările internaționale ale muncii, însă, pe lângă acestea, și, de regulă, inspirate de aceste norme un număr de alte texte au fost adoptate în cadrul altor organizații internaționale cu tangență în domeniu, norme pe care cercetătorul N. Valticos a ținut să le cerceteze în complex în lucrarea valoroasă pe care a elaborat-o cu peste 30 de ani în urmă.

Cu certitudine lucrarea cu titlul *"Diritto internazionale del lavoro"* a cercetătoarei Alessandra Zanobetti [256] îmbogățește cu un vast conținut relevant doctrina dreptului internațional, oferind și o platformă științifică particulară dreptului internațional al muncii. Pornind de la premisa că dreptul internațional al muncii constituie un cumul normativ amplu și coerent, în care convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii sunt susținute de un număr de intervenții regionale, această lucrare oferă o privire de ansamblu asupra subiectului, luând în considerare rolul organizațiilor internaționale în materie și necesitatea de a lua în considerare normele fundamentale ale dreptului internațional al muncii ca și parte integrantă a mișcării globale de promovare și protecție a drepturilor omului.

Apreciind valoarea și aportul lucrărilor prezentate mai sus, nu putem să nu remarcăm că acestea nu pun accentul într-un mod special pe drepturile fundamentale la muncă.

Cu referire la doctrina rusă, ținem să prezentăm unele lucrări doctrinare cu tangență mai mare sau mai mică în domeniul de cercetare. Una dintre acestea este teza de doctor cu tema *"Эффективность норм международного трудового права"* elaborată de către Nikita Leonidovici Liutov [262]. Scopul acestui studiu constituie o analiză complexă a eficienței normelor dreptului internațional al muncii și formularea concluziilor cu privire la măsurile necesare în vederea îmbunătățirii acestora la nivel național și internațional. În lucrare autorul definește noțiunea și tipurile de norme ale dreptului internațional al muncii, identifică criteriile și factorii eficienței normelor dreptului internațional al muncii, analizează eficiența aplicării standardelor internaționale de muncă în Federația Rusă.

Într-o altă lucrare *"Международное трудовое право"* [261], autorii Liutov N. L. și Morozov P. E. examinează principiile de bază ale dreptului internațional al muncii. Lucrarea este destinată să familiarizeze cititorii cu apariția, evoluția și perspectivele dezvoltării dreptului internațional al muncii.

Cu referire la alte lucrări juridice, care tangențial tratează subiectul cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale de muncă, nominalizăm manualul *"Курс трудового права"* elaborată de autorii Lușnikov A.M. și Lușnikova M.V [260] care, având la bază metodele istorică și comparativă analizează prevederile de bază ale părții generale și părții speciale ale dreptului muncii a Federației Ruse. Un compartiment distinct al lucrării este destinat cercetării drepturilor la muncă în contextul sistemului drepturilor omului.

O altă lucrare în domeniu a cercetătorului Liutov N.L. este articolul științific *"Нормы Jus Cogens и международное трудовое право"* [263]. Articolul include analiza posibilității existenței normelor imperative de drept internațional general în dreptul internațional al muncii. Având în vedere posibilitatea ca normele *jus cogens* să apară fără consimțământul statului suveran, și practica conservativă a organelor judiciare internaționale față de acest tip de norme

juridice, precum și pericolul utilizării acestui concept în scopuri politice, mai degrabă decât în vederea protecției drepturilor omului, articolul îndeamnă spre o abordare atentă a normelor în cauză. Autorul concluzionează că, bazându-ne pe deciziile instanțelor internaționale, se poate recunoaște legitimarea normelor *jus cogens* privind interzicerea discriminării și sclavia (fiind o formă extremă a muncii forțate). Totuși, toate celelalte drepturi ale omului în sfera muncii pot fi considerate ca fiind doar în procesul posibilei lor formări ca și norme *jus cogens*.

Nu în ultimul rând ne propunem să elucidăm lucrările din literatura de specialitate din România și Republica Moldova care abordează, deși tangențial, domeniul de cercetare al prezentei lucrări. Ținem să menționăm că în doctrina română cercetări consacrate nemijlocit problematicii cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă nu există. Doar două lucrări putem reliefa cu tangență în sfera de cercetare a prezentei teze de doctor: lucrarea cercetătorului Andrei Popescu *"Dreptul internațional și european al muncii"* [67] și cea elaborată de Nicolae Voiculescu *"Drept comunitar al muncii"* [77].

În lucrarea *"Dreptul internațional și european al muncii"* profesorul Andrei Popescu, pe tot parcursul demersului, examinează normele elaborate de către Organizația Internațională a Muncii și cele elaborate în cadrul organizațiilor europene (Consiliul Europei și Uniunea Europeană), analiză realizată în logica instituțiilor dreptului muncii iar, în final, abordându-se problematica corespunzătoare legislației securității sociale. Un compartiment impunător al lucrării este consacrat Organizației Internaționale a Muncii examinată prin prisma creării și evoluției istorice, competenței și structurii, activității normative a acestei organizații internaționale și, nu în ultimul rând, a colaborării evolutive a României în contextul OIM și a raporturilor dintre acestea. Altă parte din lucrare abordează particularitățile și conținutul dreptului internațional al muncii. Ultimul compartiment al prezentei cercetări este consacrat dreptului social european, care, în opinia autorului, constituie o parte integrantă a dreptului internațional al muncii, altfel spus, reprezintă un drept complementar acestui drept. Lucrarea se prezintă a fi una valoroasă ce îmbogățește cu un vast conținut relevant doctrina dreptului internațional, oferind și o platformă științifică particulară diferitor aspecte ale dreptului internațional și european al muncii. Ținând cont de amploarea respectivei cercetări, în contextul acesteia, însă, se acordă o atenție prea modestă drepturilor fundamentale de muncă.

O altă lucrare importantă este cea a cercetătorului Nicolae Voiculescu intitulată *"Drept comunitar al muncii"*, care, fiind una dintre puținele lucrări din literatura juridică românească, dar și europeană, ce și-a propus o analiză a legislației comunitare a muncii. Cercetarea începe cu elucidarea sistemelor internaționale – universale și regionale – de protecție a drepturilor economico-sociale, ca să se axeze, practic în întregime, pe dreptul comunitar al muncii. Pe lângă elucidarea instituțiilor, izvoarelor și caracteristicilor dreptului comunitar, o atenție deosebită este

acordată liberei circulații a persoanelor și a forței de muncă în cadrul Comunității Europene, egalității de tratament și nediscriminării la locul de muncă, condițiilor de muncă, securității sociale, formării profesionale și recunoașterii stagiilor de formare profesională. Subiectele nominalizate sunt analizate prin prisma legislației comunitare, a actelor legislative interne de transpunere a acesteia, precum și cu analiza unei bogate jurisprudențe a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Doctrina Republicii Moldova este și mai "săracă" în lucrări la tema de cercetare. Trebuie să constatăm că, lipsesc atât cercetări în materia dreptului internațional al muncii, cât și cele care ar aborda problematica cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă.

Se atestă lucrări valoroase și unice în materia dreptului muncii, printre care pot fi menționate: manualul *"Dreptul muncii"* elaborat de cercetătorii Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș [4]; teza de doctor habilitat a dlui Eduard Boișteanu *"Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii"* [5]; lucrarea *"Libertatea asocierii: îndrumar pentru sindicaliști"*, autori E. Boișteanu, N. Romandaș [6]; articolele *"Unele reflecții privind interzicerea discriminării în sfera muncii și asigurarea egalității în drepturi a tuturor salariaților"*, autori E. Boișteanu și N. Romandaș [7]; „*Unele considerații privind dreptul de asociere în sindicate prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova*”, autori E. Boișteanu și C. Faghian [8] etc. În ultima lucrare nominalizată mai sus, coautorii analizează succint dreptul de asociere inclusiv și prin prisma prevederilor tratatelor internaționale în materie elaborate în cadrul OIM. În lucrarea *"Libertatea asocierii: îndrumar pentru sindicaliști"* cercetătorii E. Boișteanu și N. Romandaș au inclus ca și anexă textele instrumentelor internaționale în materia libertății de asociere în sindicate, precum și jurisprudența CEDO în domeniu. Celelalte lucrări – foarte relevante – se axează pe analiza cadrului normativ al Republicii Moldova în materia dreptului muncii.

Date fiind cele enunțate *supra*, concluzionăm că în Republica Moldova lipsesc cu desăvârșire lucrări științifice în materia dreptului internațional al muncii și, în special, lucrări care tratează problema cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă. O varietate de lucrări științifice importante – preponderent străine – abordează diverse aspecte: cercetează drepturile la muncă în contextul drepturilor fundamentale ale omului; analizează evoluția istorică și activitatea Organizației Internaționale a Muncii în domeniul elaborării standardelor internaționale de muncă, succesele și provocările cu care se confruntă organizația respectivă; studiază dreptul internațional al muncii prin prisma conținutului normelor, a evoluției și a modului de aplicare a acestor norme etc. Deși există câteva lucrări străine care sunt mai aproape de domeniul nostru de cercetare, acestea abordează fragmentar drepturile fundamentale

la muncă. Astfel, ținând cont de ”golul doctrinar” din Republica Moldova în materia cercetării cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă și de abordarea limitată și fragmentară în doctrina străină, ne rezervăm justificat acest domeniu important de cercetare științifică.

În contextul celor relatate, *scopul* prezentei lucrări constă în realizarea unei cercetări științifice complexe și aprofundate a cooperării internaționale a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a opiniilor doctrinare în materie și a practicii existente, a elucidării carențelor în domeniu și în elaborarea argumentărilor teoretice și a unor recomandări concrete în vederea eficientizării protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național.

În baza dezideratului teoretic materializat în scopul investigației, ne propunem realizarea următoarelor *obiective*:

- a analiza premisele și evoluția istorică a cooperării statelor în materia protecției internaționale a drepturilor la muncă;
- a studia trăsăturile cooperării statelor în scopul realizării drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional universal și regional european;
- a cerceta drepturile fundamentale la muncă prin prisma cadrului normativ internațional, a abordărilor teoretice și a realităților practice;
- a reliefa și analiza relațiile dintre acordurile comerciale și standardele fundamentale de muncă;
- a elucida lacunele existente în domeniul de cercetare;
- a formula propriile concluzii și recomandări la tema de cercetare.

Problema științifică soluționată în lucrare constă în elucidarea specificului cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, având ca și rezultat evidențierea carențelor în domeniu și formularea recomandărilor concrete în scopul remanierii acestora, fapt care permite eficientizarea protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național, inclusiv în Republica Moldova.

1.2 Dreptul la muncă și corolarele sale – drepturi fundamentale ale omului în lumina reglementărilor internaționale

Spre deosebire de alte drepturi ale omului, care sunt universale și deținute de toate ființe umane în virtutea umanității lor, drepturile legate de muncă pot fi definite ca fiind acel set de drepturi pe care oamenii îl au în virtutea statutului lor de lucrători [177, p. 719, 730; 169, p.2]. Unele dintre aceste drepturi sunt exercitate în mod individual și altele – în mod colectiv.

Întrebarea dacă sunt sau nu drepturile din sfera muncii drepturi ale omului a atras mult interes în ultimii ani printre oamenii de știință, avocați, sindicaliști și alți activiști și a dat naștere la dezbateri aprinse.

Există, de fapt, trei abordări diferite în literatura de specialitate care examinează drepturile legate de muncă ca drepturi ale omului, care nu se disting întotdeauna cu suficientă claritate. Mai întâi, există o *abordare pozitivistă*, potrivit căreia un grup de drepturi sunt drepturile omului în măsura în care anumite tratate le recunosc ca atare. Întrebarea dacă drepturile legate de muncă sunt drepturi ale omului este simplă în această abordare, care este de multe ori regăsită în știința dreptului internațional. Răspunsul la această întrebare vine printr-un studiu al legislației în materia drepturilor omului: dacă drepturile din sfera muncii sunt incluse în documentele privind drepturile omului, ele sunt drepturi ale omului iar în cazul în care nu figurează în acestea - nu sunt drepturi ale omului [204, p. 36].

Un al doilea mod de abordare este unul *instrumental* care se bazează pe consecințele utilizării strategiilor, cum ar fi litigiile sau acțiunile societății civile, care promovează drepturile legate de muncă ca drepturi ale omului [116, p. 38]. Acesta este cel mai frecvent mod în care cercetătorii în materia dreptului muncii analizează problema în cauză. Dacă strategiile sunt, ca o chestiune de fapt social, de succes, întrebarea are răspuns afirmativ; dacă nu, scepticismul este exprimat [88, p. 3].

Cea de-a treia abordare la întrebarea dacă drepturile muncitorilor sunt drepturi ale omului este cea *normativă*. Acesta analizează ce este un drept al omului, și evaluează, ținând cont această definiție, dacă anumite drepturi legate de muncă sunt drepturi ale omului [102, p. 137]. Această cale este cea care a fost cea mai puțin acceptată în literatura de specialitate, dar este una importantă și are implicații pentru cele două abordări anterioare [161, p. 45].

După cum am mai specificat, răspunsul cel mai simplu la întrebarea dacă drepturile lucrătorilor sunt drepturi ale omului provine dintr-o perspectivă pozitivistă, și este adesea regăsită în literatura de specialitate de drept internațional. Abordarea pozitivistă enumeră tratatele în materia drepturilor omului care protejează dreptul la muncă și corolarele sale, sau alte documente care recunosc în mod explicit drepturile lucrătorilor în calitate de drepturi ale omului.

Dreptul la muncă este consacrat în mod expres în articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO) și confirmat de Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale. Aceasta constituie un drept fundamental indispensabil pentru exercitarea altor drepturi ale omului și comportă o dimensiune dublă - individuală și colectivă - avînd în vedere că acesta ar trebui să permită unei persoane de a-și asigura supraviețuirea proprie și cea a familiei sale și că organizația colectivă este necesară pentru apărarea acestui drept și a corolarelor sale [55, p. 213-214].

Astfel, art. 23, p.1 al Declarației Universale a Drepturilor Omului prevede că ” *Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului*” [50].

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966 în continuare consolidează semnificația drepturilor omului în contextul muncii, consacărînd în art. 6.1 ”*dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată*” [61]. Mai mult decît atît, statele-părți la acest tratat, prin recunoașterea acestui drept ca fiind un drept inalienabil al omului în art. 6.2, se angajează ”*să ia măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept*”, printre care figurează ”*orientarea și pregătirea tehnică și profesională, elaborarea de programe, de măsuri și de tehnici potrivite pentru a asigura o dezvoltare economică, socială și culturală constantă și o deplină întrebuițare productivă a forțelor de muncă în condiții care garantează indivizilor folosința libertăților politice și economice fundamentale*” (art. 6, p.2).

Dreptul la muncă, recunoscut ca și universal, presupune mijloace de non-discriminare a femeilor, migranților, persoanelor strămutate, refugiaților, bolnavilor, persoanelor cu dizabilități. (art. 7 din DUDO și art. 2.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale).

Pentru *Comitetul drepturilor economice, sociale și culturale*, dreptul la muncă include: ”dreptul fiecărei ființe umane de a decide în mod liber de a accepta sau a alege locul de muncă. Aceasta presupune și faptul de a nu fi obligat în niciun fel să exercite sau să se angajeze în câmpul muncii și dreptul de acces la un sistem de protecție ce garantează fiecărui muncitor accesul la locuri de muncă. De asemenea, aceasta implică dreptul de a nu fi privat pe nedrept de angajare [103].”

Același Comitet afirmă, de asemenea, că exercitarea dreptului la muncă necesită următoarele elemente indispensabile și esențiale: 1. disponibilitate (în cadrul statelor-părți trebuie să existe servicii specializate pentru a ajuta și sprijini indivizii în vederea găsirii unui loc de lucru); 2. accesibilitate (piața forței de muncă trebuie să fie accesibilă fiecăruia în cadrul jurisdicției statului-parte); acceptabilitate și calitate (protecția dreptului la muncă are mai multe fațete, în special, dreptul muncitorului la condiții echitabile și favorabile de muncă, cum ar fi dreptul la un loc sigur de muncă, dreptul de a forma sindicate și dreptul de a alege și accepta liber un loc de muncă) [103].

În conformitate cu art. 7 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, munca trebuie să fie decentă, cu alte cuvinte, trebuie să respecte drepturile fundamentale sau persoana umană. Muncitorii trebuie să beneficieze de siguranță la locul de

muncă, de o remunerație care să le permite să trăiască și să-și sprijine familiile, precum și de respectarea integrității lor fizice și psihice în exercitarea activității [104].

În ce privește dreptul la o remunerație echitabilă, Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că *"Toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală"* (art. 23, p. 2) și *"orice om care muncește are dreptul la o retribuire echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umană și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială"* (art.23, p.3) [50].

În același context, art. 7, p. "a" și "b" al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale prevede că *"statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: a) remunerația care asigură tuturor muncitorilor cel puțin: (i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelor de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă; (ii) o existență decentă pentru ei și familia lor, în conformitate cu dispozițiile prezentului Pact; b) securitatea și igiena muncii."*

OIM, la rîndul său, a adoptat un număr considerabil de convenții care se preocupă de sănătatea și securitatea lucrătorilor - Convenția OIM nr. 155 [36], dar, de asemenea, de protecția de la anumite riscuri sau de anumite domenii de activitate economică (Convențiile OIM nr. 13, 27, 32, 62, 115, 120, 127, 136, 139, 148, 152). Următoarele convenții OIM sunt dedicate: egalității de venituri (Convenția OIM nr. 100); salariului minim (Convențiile OIM nr. 26, 99, 131, 135); lungimii zilei de muncă (Convențiile OIM nr. 1, 30, 43, 46, 47, 49, 51, 61, 67, 153); muncii de noapte (Convențiile OIM nr. 4, 20, 41, 89); odihnei săptămânale (Convențiile OIM nr. 14 și 106); concediilor plătite (Convențiile OIM nr. 52, 101, 132, 140).

Pentru OIM, munca decentă se rezumă la: *"aspirațiile oamenilor în viața lor de muncă. Aceasta implică oportunități de muncă productivă, care oferă un venit echitabil; securitate la locul de muncă și protecție socială pentru familii; perspective mai bune pentru dezvoltare personală și integrare socială; libertatea oamenilor de a-și exprima preocupările, de a organiza și de a participa la luarea deciziilor care le afectează viața; egalitatea de șanse și de tratament pentru toate femeile și bărbații [264]."*

În lumina prevederilor art.8 al *Pactului Internațional din 1966 cu privire la drepturile civile și politice* este interzisă sclavia, servitutea și munca forțată [60]. Munca forțată este, de asemenea, interzisă prin Convențiile OIM nr. 29 [20] și 105 [27].

Concomitent, în temeiul art. 8, p. 1 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale *"dreptul oricărei persoane în vederea favorizării și ocrotirii*

intereselor sale economice, de a forma, împreună cu alte persoane, syndicate și de a se afilia la un sindicat la alegerea sa” este garantat. De asemenea, este garantat *”dreptul pe care îl au syndicatele de a forma federații sau confederații naționale și dreptul pe care îl au acestea din urmă de a forma organizații syndicale internaționale și dreptul de a se afilia la acestea”*(art. 8, p.1 ”b”). Mai mult, art. 8, p.1 ”d” garantează dreptul la grevă.

Pactului Internațional cu privire la drepturile civile și politice garantează suplimentar libertatea de asociere (art. 22), dreptul de întrunire pașnică (art. 21) și dreptul la libertatea de exprimare (art. 19) [60] .

În plus, dreptul de asociere în syndicate se află în centrul dispozițiilor OIM, multe convenții ale acestei Organizații consacându-l (Convențiile OIM nr. 11, 87, 98, 135, 141, 151).

În afară de normele internaționale menționate cu privire la dreptul la muncă și drepturile muncitorilor, mai există unele instrumente juridice internaționale care conțin prevederi în acest sens. Astfel, Declarația de la Philadelphia, care clarifică obiectivele și scopurile OIM și este încorporată în Constituția OIM, prevede că: *”(a) munca nu este o marfă; (b) libertatea de exprimare și de asociere sunt esențiale pentru progresul continuu; (c) sărăcia reprezintă oriunde un pericol pentru prosperitate; (d) războiul împotriva sărăciei trebuie să se desfășoare cu o energie inexorabilă în cadrul fiecărei națiuni, și prin efort internațional continuu și concentrat, în care reprezentanții lucrătorilor și angajatorilor, care se bucură de un statut egal cu cel al guvernelor, li se alătură în discuții libere și în decizii democratice cu scopul de a promova binele comun* [117, art. 1].”

Organizația Națiunilor Unite în art. 55, p.”a” din Carta ONU își fixează ca și obiectiv *”ridicarea nivelului de trai, deplină folosire a forței de muncă și condiții de progres și dezvoltare economică și socială* [11]”, iar statele – membre ale ONU *”se obligă să întreprindă acțiuni în comun și separat, în cooperare cu Organizația, pentru realizarea scopurilor enunțate în articolul 55”* (art. 56, Carta ONU).

Convenția Internațională din 1965 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială [45] interzice orice discriminare în exercitarea următoarelor drepturi: *”drepturile economice, sociale și culturale, în special: ”dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației sale, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare”* (art. 5, p. ”e”, i)). Concomitent, Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei [44] are drept scop *”eliminarea discriminării față de femeie în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special: a) dreptul la muncă, ca drept inalienabil pentru toate ființele umane”* (art. 11, p.1, ”a”). Mai mult decât atât, aceasta solicită guvernelor *”să adopte măsuri legislative și alte măsuri corespunzătoare, inclusiv*

sancțiuni în caz de nevoie, care să interzică orice discriminare față de femei de către orice persoană, organizație sau întreprindere”(art. 2, p. ”e”).

Art. 32, p.1 din Convenția cu privire la drepturile copilului [46] stabilește, printre altele, *”dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice și de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă vreun risc potențial sau care este susceptibil să îi compromită educația ori să îi dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale”*. Același tratat obligă statele-părți, de asemenea, să fixeze *”o vîrstă minimă sau vîrste minime de angajare”*, să adopte *”o reglementare cu privire la orele și la condițiile de muncă”* și să prevadă *”pedepse sau alte sancțiuni corespunzătoare, pentru a asigura aplicarea întocmai a prezentului articol”(art. 32, p.2).*

Un alt tratat internațional – Convenția internațională din 1990 privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora [47] interzice sclavia, aservirea și munca forțată (art.11) și orice discriminare, în special, discriminarea în remunerare și în condițiile de muncă (art.25). Aceasta recunoaște dreptul la asociere (art. 26 și 40) și egalitatea de tratament în domeniul protecției împotriva concedierii și în indemnizații de șomaj (art.54), dar permite guvernelor să limiteze – în anumite condiții – libera alegere a unui loc de muncă (art.52).

Concomitent, art. 27, p.1 al Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități[48] obligă statele-părți să *”recunoască dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități”*.

De menționat că dreptul la muncă și corolarele sale au fost luate în vizor de către state și în unele declarații cu caracter universal. Astfel, spre exemplu, Declarația Adunării Generale a ONU privind progresul social și dezvoltarea [191] prevede că *”dezvoltarea socială presupune asigurarea pentru toți a dreptului la muncă și libera alegere a muncii ”(art. 6, p.1)* iar Declarația privind dreptul la dezvoltare [192] solicită statelor-părți să întreprindă *”toate măsurile necesare pentru realizarea dreptului la dezvoltare și trebuie să se asigure, printre altele, egalitatea de șanse pentru toți în accesul lor la resursele de bază, educație, servicii de sănătate, hrană, locuință, ocuparea forței de muncă și distribuirea echitabilă a veniturilor”(art.8, p.1).*

Pentru a găsi un răspuns la întrebarea dacă dreptul la muncă și corolarele sale sunt drepturi ale omului, adepții abordării pozitivistice ar trebui să se orienteze spre Organizația Internațională a Muncii, cel mai mare expert în domeniul drepturilor omului în legătură cu munca. OIM, înființată în 1919, precede toate organizațiile și tratatele în materia drepturilor omului, demonstrînd că problemele legate de muncă au devenit o problemă de interes internațional înainte de drepturile omului.

Astfel, cu mult înainte de adoptarea Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în 1966, multe dintre drepturile legate de muncă au fost incorporate în dispoziții obligatorii, prin adoptarea unei serii de convenții de către OIM. Astfel de convenții prevedeau abolirea muncii forțate (Convențiile OIM nr. 29 din 1930; nr. 105 din 1957), libertatea de a se afilia în sindicate și dreptul la negocieri colective (Convențiile OIM nr. 87 din 1948; nr. 98 din 1949), non-discriminarea (Convențiile nr. 100 din 1951; nr. 111 din 1958) etc. Ulterior au fost adoptate alte convenții cu privire la vârsta minimă pentru admitere la locul de muncă (de ex.: Convenția OIM nr. 138 din 1973), privind promovarea negocierii colective (Convenția OIM nr.154 din 1981), cu privire la cele mai grave forme ale muncii copilului (Convenția OIM nr.182 din 1999), cu privire la protecția maternității (Convenția OIM nr.183 din 2000) etc.

Pentru multe decenii, OIM nu a prezentat în mod explicit documentele adoptate sub auspiciile sale ca fiind documente în materia drepturilor omului [154, p. 223]. Aceasta adopta tratate obligatorii care incorporau standarde de muncă și recomandări fără caracter obligatoriu care detaliau în continuare listele de standarde.

Totuși, în anul 1998, OIM a aprobat o listă de drepturi legate de muncă ca fiind drepturi ale omului, adoptând *Declarația cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă* [52]. Adoptarea Declarației OIM din 1998 a fost înconjurată de o dezbatere intensă despre sensul său pentru reglementarea internațională a muncii. În afara de faptul că este pentru prima dată când OIM a folosit conceptul de drepturi fundamentale [56, p. 59], Declarația din 1998 are caracter de promovare [156, p. 409].

De fapt, Declarația OIM din 1998 identifică patru drepturi și principii fundamentale în sfera muncii, solicitând statelor-membre ale OIM să le respece, să le promoveze și să le realizeze:

1. libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea colectivă;
2. eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
3. abolirea efectivă a muncii copiilor;
4. eliminarea discriminării la angajare și ocupare [156, p. 409].

În acest scop, opt convenții ale OIM sunt considerate a fi prioritare în raport cu celelalte tratate adoptate sub auspiciile acestei organizații internaționale, aceste instrumente fiind necesare în lupta pentru condiții individuale și colective de muncă mai bune. Aceste instrumente juridice sunt:

- Convenția OIM nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical [22];
- Convenția OIM nr.98 din 1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă [24];

- Convenția OIM nr.29 din 1930 privind munca forțată sau obligatorie [20];
- Convenția OIM nr.105 din 1957 privind abolirea muncii forțate [27];
- Convenția OIM nr.111 din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei [28];
- Convenția OIM nr.100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală [25];
- Convenția OIM nr.138 din 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă [33];
- Convenția OIM nr.182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor [40].

Alegerea acestor convenții "de bază", printre altele a fost explicată prin obiectivul menținerii legăturii dintre progresul social și creșterea economică, ceea ce ar putea fi realizat prin asigurarea în special a dreptului muncitorilor de a solicita în mod liber și egal cota lor din bunăstarea la crearea căreia au contribuit [179]. Această abordare selectivă a marcat o schimbare semnificativă de la convențiile anterioare ale OIM, în care s-a acordat prioritate aspectelor considerate a avea un efect direct asupra competitivității economice, cum ar fi orele de lucru, munca de noapte, șomajul și vârsta minimă.

Decizia OIM de a alege doar patru drepturi de muncă ca drepturi fundamentale ale omului, lăsând altele în afara domeniului de aplicare a Declarației din 1998 a fost criticată pentru excluderea drepturilor socio-economice tradiționale și importante, cum ar fi, spre exemplu, dreptul la un salariu minim și a dat naștere la dezbateri foarte aprinse în literatura academică.

Prezintă interes, spre exemplu, opinia savantului Philip Alston, care susține că centrarea Declarației OIM din 1998 pe cele patru drepturi fundamentale ar putea duce la neglijarea codului internațional al muncii constituit din peste 180 de convenții ale OIM. În plus, același autor critică caracterul de promovare al Declarației, argumentând că astfel se intenționează să se înlocuiască abordarea tradițională, care presupune punerea în aplicare a obligațiilor legale provenite din convenții, Declarația subminând sistemul tradițional al OIM [89, p. 221-223].

O critică similară a listei de drepturi din Declarația din 1998 în ce privește efectele sale importante este prezentată de Erica Wet. Ea susține că "acele categorii de standarde de muncă care nu au fost incluse în Declarație au fost retrogradate la standarde de clasa a doua", deoarece drepturile protejate de către Declarație "au beneficiat de activități de promovare și resurse suplimentare puse la dispoziție pentru asistență tehnică" [227, p. 1431].

Ținând cont de divergențele existente în legătură cu prevederile Declarației cu privire la principiile și drepturile fundamentale în sfera muncii și de impactul acesteia în domeniul dreptului internațional al muncii, ne propunem să revenim la analiza acestui document internațional în compartimentele ulterioare ale lucrării.

Referindu-ne la drepturile omului în sfera muncii, nu putem omite și reglementările regionale în materie.

Astfel, la nivel regional european, din cele 31 de articole ale Cartei Sociale Europene din 1961 (revizuite în 1996) [12], 29 de articole se preocupă de dreptul la muncă și la asigurări sociale. Ne limităm doar la menționarea primului articol al Cartei, care se referă la dreptul la muncă și care prevede că *"În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează: 1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități, realizarea și menținerea nivelului cel mai ridicat și stabil posibil al locului de muncă în vederea realizării unui loc de muncă cu normă întreagă; 2. să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; 3. să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii; 4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare."*

Un alt document recent elaborat în materia drepturilor omului la nivel european – Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene [10], care a dobândit forță juridică obligatorie odată cu intrarea în vigoare în 2009 a Tratatului de la Lisabona [76], consacră o listă de drepturi în sfera muncii ca drepturi ale omului, cum ar fi libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă (art.15), libertatea de exprimare și informare (art.11), libertatea de întrunire și de asociere (art.12), dreptul de negociere și de acțiune colectivă (art.28), protecția în cazul concedierii nejustificate (art.30), dreptul la condiții de muncă echitabile și corecte (art.31), interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor la locul de muncă (art. 32) protecția împotriva concedierii abuzive și interzicerea muncii forțate (art.5).

În cadrul sistemului american, statele-părți la *Protocolul Adițional din 1988 la Convenția americană a drepturilor omului privind drepturile economice, sociale și culturale* ("Protocolul de la San Salvador") [69] garantează dreptul la muncă (art.6), condiții de muncă juste, echitabile și satisfăcătoare (art.7), drepturile sindicale (art.8) și dreptul la securitate socială (art. 9). Statele semnatare au obligația de a adopta legi interne în vederea materializării acestor drepturi (art. 2), iar restrângerea unora dintre drepturile precizate este inadmisibilă (art. 4).

Statele-părți, de asemenea, se angajează să pună în aplicare și să consolideze programe care să ajute la asigurarea îngrijirii adecvate a familiei, astfel încât femeile să se poată bucura de o șansă reală de a-și exercita dreptul la muncă (art.6, p.2). Acest protocol prevede, de asemenea, dreptul persoanelor în vârstă *"de a se angaja într-o activitate productivă potrivită pentru abilitățile lor și în conformitate cu vocațiile sau dorințele"* (art. 17,b) și dreptul persoanelor cu handicap la *"programe de muncă compatibile cu posibilitățile lor și acceptate în mod liber de ei sau de reprezentanții lor legali, după caz"* (art. 18, a).

În timp ce *Carta africană din 1981 a drepturilor omului și popoarelor* [9] nu recunoaște în mod explicit dreptul la muncă, acesta prevede că *"orice persoană are dreptul de a lucra în condiții echitabile și satisfăcătoare, și trebuie să primească plată egală pentru muncă egală"* (art.15). Cu toate acestea, în art.60, Carta prevede că guvernele trebuie să realizeze drepturile pe care le-au recunoscut la nivel internațional. Astfel, statele-părți la Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale s-au angajat la realizarea la nivel național a dreptului la muncă.

Mai mult decât atât, aproape toate statele din Africa au ratificat principalele instrumente internaționale în materia drepturilor omului care se preocupă de dreptul la muncă, și chiar au încorporat acest drept în legislația lor națională.

De asemenea, prezintă interes și merită a fi subliniat faptul că, prin adoptarea *Declarației privind drepturile economice, sociale și culturale în Africa* [265], Comisia africană a drepturilor omului și popoarelor a declarat că: *"Dreptul la muncă în art. 15 al Cartei presupune, printre altele, următoarele:*

- egalitatea șanselor de acces la locul de muncă remunerată, inclusiv accesul pentru refugiați, persoanele defavorizate cu handicap și a altora;
- mediu de investiții propice pentru sectorul privat în vederea participării la crearea muncii remunerate;
- protecții eficiente și îmbunătățite pentru femei la locul de muncă, inclusiv în concediul pentru creșterea copilului;
- salarizare echitabilă, un salariu minim pentru muncă, remunerarea egală pentru muncă de valoare egală;
- condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, inclusiv remedii eficiente și accesibile pentru munca legată de leziuni, pericole și accidente;
- crearea condițiilor de a permite și de a lua măsuri de promovare a drepturilor și oportunităților a celor din sectorul informal, inclusiv suportul agriculturii și a activității întreprinderilor mici;
- promovarea și protecția condițiilor echitabile și satisfăcătoare de muncă a femeilor care desfășoară muncă în gospodării;
- dreptul la libertatea de asociere, inclusiv drepturile la negociere colectivă, la grevă și alte drepturi sindicale;
- interzicerea muncii forțate și a exploatării economice a copiilor și a altor persoane vulnerabile;

- dreptul la odihnă și recreare, inclusiv la o limitare rezonabilă a orelor de muncă, la concedii periodice plătite și remunerarea zilelor de sărbătoare”. Carta Africană a drepturilor omului și popoarelor a fost ratificată de către toate statele din Africa.

În concluzie, ținem să menționăm că în practică, drepturile civile și politice au fost de mult timp privilegiate în detrimentul drepturilor economice, sociale și culturale. Acestea din urmă au fost supuse unei mai slabe aplicări în temeiul legislației naționale, interpretării judiciare slabe și conștientizării publice mai reduse. Drepturile economice, sociale și culturale, prin urmare, au fost adesea percepute ca fiind facultative, nu direct aplicabile și puse în aplicare progresiv de către state doar prin intermediul programelor îndelungate. Și totuși, drepturile economice, sociale și culturale asigură protecția integrală a ființei umane, ceea ce face posibilă reconcilierea exercitării drepturilor și libertăților cu justiția socială. Ele sunt universal recunoscute și cu același accent ca și drepturile civile și politice.

Munca umană determină dezvoltarea economică, culturală și morală a persoanelor, familiilor lor și a societății. Drepturile inerente muncii umane, fiind atât de explicit și universal recunoscute, reflectă centralitatea ființei umane în toate relațiile de muncă. Această centralitate este esențială pentru a înțelege, pe de o parte, valoarea intrinsecă a muncii umane și, pe de altă parte, importanța organizării sistemelor economice și sociale într-un mod care respectă drepturile omului.

1.3 Concluzii la Capitolul 1

Cercetarea realizată în prezentul capitol ce vizează, în special, analiza situației în domeniul de cercetare științifică a cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, dar și cercetarea dreptului la muncă și a corolarelor sale în lumina reglementărilor internaționale în materia drepturilor omului ne-a permis să ajungem la următoarele concluzii:

1. Diverse aspecte ce vizează cooperarea internațională în materia drepturilor de muncă, au reprezentat o preocupare științifică pentru specialiștii dreptului internațional public - preponderent pentru cei străini. Literatura de specialitate străină pe marginea temei de cercetare se prezintă a fi diversificată, constatându-se existența unui ansamblu de lucrări în care se abordează diverse aspecte cu tangențe asupra problematicii în domeniu. Dintre acestea, unele lucrări cercetează drepturile la muncă în contextul drepturilor fundamentale ale omului (de ex.: Kolben K. *"Labor Rights as Human Rights?"*; Pagnattaro M.A. *"Labour Rights are Human Rights: direct action is critical in supply chains and trade policy"* etc.), alte cercetări iau în vizor Organizația Internațională a Muncii, analizând activitatea acesteia în domeniul elaborării standardelor internaționale de muncă, succesele și provocările cu care se confruntă organizația respectivă (de ex.: Willborn S. L. *"The International Labor Organization: Paradox and*

Promise"; Standing G." *The ILO: An Agency for Globalization?*"; Louis M. *"L'Organisation Internationale du Travail et le travail decent"*etc.), sau sunt consacrate, în general, materiei dreptului internațional al muncii (de ex.: Zanobetti A."*Diritto internazionale del lavoro*"; Valticos N. *"Droit international du travail"*; Liutov N.L. *"Эффективность норм международного трудового права"*; Liutov N. L., Morozov P."*Международное трудовое право*" etc.).

Alte lucrări ale cercetătorilor străini care au prezentat interes deosebit sunt consacrate problematicii drepturilor fundamentale de muncă (de ex.: La Hovary C."*Les droits fondamentaux au travail*"; Alston Ph. *"'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime"*; Servais J-M. *"Normes internationales du travail"*etc.). Fără a subestima importanța acestor lucrări valoroase, care se plasează cel mai aproape de problematica drepturilor fundamentale de muncă, ținem să remarcăm că acestea nu abordează complex, multiaspectual materia colaborării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, fapt care determină importanța cercetării întreprinse.

2. Cu referire la literatura de specialitate din România și Republica Moldova la tema de cercetare, se constată că cercetări consacrate nemijlocit problematicii cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă nu există. Mai mult ca atât, dacă în doctrina română putem reliefa unele lucrări cu tangență în sfera de cercetare a prezentei teze de doctor (Popescu A. *"Dreptul internațional și european al muncii"* și Voiculescu N. *"Drept comunitar al muncii"*), apoi, în doctrina din Republica Moldova lipsesc cu desăvârșire atât cercetări în materia dreptului internațional al muncii, cât și cele care ar aborda problematica cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă. Acest fapt demonstrează că respectiva teză de doctor este una necesară, ce vine să completeze acest vid din sfera de cercetare autohtonă.

3. În vederea cercetării cât mai complete a obiectului investigațiilor, urmărind cu perseverență atingerea graduală a obiectivelor enunțate anterior, am selectat metodele adecvate de cercetare științifică. Procedul de relatare a conceptelor în teză s-a făcut urmărind scopul de a evidenția nucleul problemelor puse în dezbatere, fără a ne limita numai la o expunere a materiei, ci îmbinând doctrina cu fundamentul legislativ și practica existentă.

4. În ce privește consacrarea drepturilor la muncă în reglementările internaționale în materia drepturilor omului, remarcăm că drepturile la muncă au "dereglat" decalajul tradițional dintre drepturile civile și politice, pe de o parte, și drepturile economice, sociale și culturale, pe de altă parte. Avînd în vedere că scopul dublu al dreptului muncii este de a oferi protecție lucrătorilor (prin legislația privind salariul minim și standardele minime de muncă, precum și prin normele de bază în materia drepturilor omului împotriva discriminării la locul de muncă) și

întreprinderilor de lucrători, prin participarea democratică (înțeleasă în mod tradițional prin accesul la mecanisme de negociere colectivă), diviziunea clasică între drepturile civile și politice, și drepturile economice, sociale și culturale pare a fi greu de susținut. Totuși, chiar și într-o asemenea situație, nu considerăm că suntem în prezența unei categorii distincte de drepturi fundamentale ale omului, dreptul la muncă și corolarele sale încadrându-se în categoria drepturilor economice, sociale și culturale

2. COOPERAREA STATELOR LA NIVEL INTERNAȚIONAL UNIVERSAL ÎN VEDEREA REALIZĂRII DREPTURILOR FUNDAMENTALE LA MUNCĂ

2.1 Cooperarea statelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii în scopul protecției drepturilor la muncă

Crearea Organizației Internaționale a Muncii la 11 aprilie 1919 constituie rezultatul indiscutabil al unui proces îndelungat de afirmare a idealurilor sociale, care a cunoscut intensități semnificative de-a lungul sec. al XIX-lea și începutul celui următor, până în preajma primului război mondial.

Anume la începutul sec. XIX se regăsesc precursorii ideii unei legislații internaționale a muncii. În general, doi industriași liberali – englezul Robert Owen și francezul Daniel Le Grand - sunt considerați a fi adevărații promotori ai acestei idei [59, p. 65-66]. Robert Owen pentru prima dată a exercitat o influență considerabilă asupra ideilor sociale ale epocii sale și asupra doctrinei socialiste care i-a purtat numele. Îndeosebi în Anglia, prin acțiunile și exemplul dat în propriile uzine din New Lanark, el a fost unul dintre promotorii Legii din 1819 asupra limitării duratei muncii copiilor, care era pe atunci adeseori de 16 ore pe zi [255, p. 6].

În domeniul reglementării internaționale a muncii, Robert Owen a fost primul care a înaintat ideea de acțiune internațională, propunând ameliorarea soartei muncitorilor și crearea unei Comisii de Muncă la Congresul Sfintei Alianțe în 1818. Propuneri inițiale pentru o legislație internațională au fost realizate de către englezul Charles Hindley, de belgianul Edouard Ducpétiaux, de francezii J. A. Blanqui și Louis René Villarmé și, mai presus de toate, de către industriașul Daniel Le Grand. Le Grand a emis o serie de petiții începând cu anul 1844 și a elaborat propuneri pe care le-a trimis diferitor guverne pentru ”a proteja clasa muncitoare contra exploatării, păstrând concomitent puterea comercială a țărilor lor” [226, p. 3].

Potrivit cercetătorului J. W. Follows, fondatorul ideii unui drept internațional al muncii a fost englezul Charles Hindley, membru al parlamentului din 1835 până în 1857. Sugestia sa a unei legislații a muncii printr-un tratat străin s-a bazat pe ideea că, concurența străină ar putea forța fabricile engleze să activeze pentru mai multe ore, aceasta fiind spre bunăstarea clasei muncitoare [130, p. 10].

De menționat că mișcarea pentru reglementarea internațională a muncii s-a confruntat cu o rezistență puternică din partea angajatorilor și guvernelor. Spre exemplu, în cazul lui Robert Owen, guvernele au reacționat negativ la memoriul său din 1818 prezentat Congresului Sfintei Alianțe în care cerea statelor (Marii Britanii, Austriei, Prusiei și Rusiei) să creeze norme pentru protecția lucrătorilor împotriva exploatării și ignoranței (în special, Owen propunea norme

asupra interdicției muncii copilului, reducerea orelor de muncă și interdicția muncii în ziua de duminică) [255, p. 6]. Un oficial guvernamental prusac a susținut ulterior că guvernele nu au vrut prosperitatea și independența maselor, pentru că altfel nu le-ar putea controla [183, p. 23].

În mod similar, în 1890 prima Conferință interguvernamentală de muncă de la Berlin nu a fost una de succes, pentru că statele nu au avut intenția de a adopta vreun tratat în materie de muncă cu privire la aspectele discutate în cadrul acesteia. Lipsa de pregătire înainte de conferință, ostilitatea statelor în privința idealului ingerinței legale în piața forței de muncă și opoziția secretă a lui Bismarck față de conferință au contribuit la eșecul acesteia [166, p. 37].

De menționat că guvernul elvețian a oferit cele mai avansate propuneri: susținerea adoptării tratatelor bilaterale și multilaterale, formarea unui organ responsabil pentru centralizarea și publicarea de informații și statistici și de organizarea de noi conferințe [130, p. 138]. Până la sfârșit, totuși, a fost aprobată doar propunerea germană care prevedea că fiecare stat va pregăti un raport cu privire la condițiile sale interne.

Propunerea Elveției de a forma un organ internațional al muncii a continuat doar în 1900 la Paris în cadrul Congresului pentru dreptul muncii organizat de către doi profesori de drept - Paul Cauws și Raoul Jay [221, p. 277], la care au participat atât delegații neoficiale, cât și cele oficiale așa ca Olanda, Rusia, Statele Unite, Austria, Belgia și Mexic. Patru teme au fost discutate în cadrul acestuia: orele de muncă, turele de noapte, inspecția muncii și formarea unei asociații pentru protecția juridică a muncitorilor [166, p. 39]. În pofida statelor care nu erau dispuse să adopte tratate cu privire la aceste aspect, o dezvoltare a fost atinsă: formarea *Asociației Internaționale pentru Protecția Juridică a Muncitorilor* [59, p. 66].

Asociația a crescut foarte repede și în 1915 număra deja 15 asociații naționale. Datorită neutralității sale politice și componenței – intelectuali, profesori și asociații private – a câștigat sprijinul diferitor guverne la adoptarea tratatelor internaționale de muncă [166, p. 39]. De exemplu, în 1906 Asociația a propus în cadrul unei Conferințe de la Berna adoptarea primelor două tratate multilaterale în materia dreptului la muncă – care se preocupau de interzicerea utilizării fosforului alb și galben și de munca de noapte a femeilor; iar în perioada 1904 - 1914 fiind adoptate 23 de tratate bilaterale și multilaterale [175, p. 14].

Unul dintre acestea era, spre exemplu, Tratatul din 1904 dintre Italia și Franța care garanta cetățenilor ambelor țări prestații de securitate socială, stabilirea cooperării dintre aceste state în probleme de muncă și declararea sprijinului pentru protecția juridică a muncii [175, p. 14].

Mai mult decât atât, Asociația în calitate de birou privat a precedat OIM, facilitând viitorul acord între state pentru a crea o organizație internațională. Cele două activități centrale ale Asociației au fost cercetarea și informarea în vederea ajutorării statelor să reglementeze munca.

Atunci cînd OIM a fost creată, Oficiul și Buletinul său au fost incluse în structura OIM (Buletinul schimbîndu-și titlul în *Serii Legislative*) [183, p. 67].

Organizarea conferințelor internaționale, asocierea și adoptarea primelor tratate au indicat asupra faptului că problema exploatării forței de muncă nu mai era limitată doar la acțiunea câtorva persoane, dar a început să fie vizibilă în acțiunile și discursurile guvernelor, muncitorilor și intelectualilor.

În perioada primului război mondial condițiile inumane de muncă au devenit și mai evidente, ceea ce a intensificat mișcarea sindicalistă pentru o reglementare internațională a muncii [226, p. 4]. Sindicatele au organizat congrese și au pregătit propunerile lor pentru conferința de pace care se presupunea că va avea loc după sfîrșitul războiului. De exemplu, în timpul Congresului de la Leeds din 1916 o serie de principii propuse de către Federația Americană a Muncii a fost aprobată ca și propunere pentru conferința de pace. Multe dintre aceste principii au fost adoptate de către partea XIII a Tratatului de la Versailles [183, p. 77].

Congresul de la Leeds a aprobat următoarea rezoluție: ”Conferința declară că tratatul de pace care va încheia actualul război și care va da libertate popoarelor, independență politică și economică, trebuie, de asemenea, să se plaseze dincolo de concurența capitalistă internațională și să asigure pentru muncitorii din toate țările un minim de garanții morale și materiale privind dreptul la muncă, dreptul la organizare, reglementarea forței de muncă importate, asigurări sociale, ore de lucru, sănătatea și siguranța muncitorilor [219, p. 123].”

În timpul Conferinței de Pace de la Paris a fost creată o *Comisie privind Legislația Internațională a Muncii* cu scopul de a elabora propuneri care să fie incluse în Tratatul de Pace [255, p. 34]. Includerea dreptului internațional al muncii în Conferința de pace a rezultat dintr-o confluință de factori care au făcut acel moment ideal din punct de vedere politic pentru un acord internațional privind munca. În acest context, cercetătorul P. Perigord explică, că nu este nici o îndoială că agitația persistentă, dorința multor angajatori pentru pace economică și redresare, influența politică nou-dobîndită a muncii, teama foarte reală de răspîndire a bolșevismului către porțiunile agitate și dezorganizate ale Europei ... a dus la imediata și neașteptată numire a unei comisii pentru a raporta cu privire la problema legislației internaționale [183, p. 82].

Comisia privind Legislația Internațională a Muncii a fost tripartită și includea reprezentanții Statelor Unite ale Americii, Marii Britanii, Franței, Italiei, Japoniei, Belgiei, Cubei, Poloniei și Cehoslovaciei. După 35 de întâlniri o *Cartă a Muncii* a fost finalizată și prezentată Conferinței, recomandînd crearea Organizației Internaționale a Muncii și stabilind principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii [255, p. 42].

Carta a fost aprobată în cadrul celei de-a 4-a Sesiuni Plenare a Conferinței de Pace, la 11 aprilie 1919 și a devenit Partea a XIII-a din Tratatul de la Versailles (art. 387-427). OIM a fost

creată în 1919 prin Tratatul de la Versailles, ca organizația internațională responsabilă pentru promovarea justiției sociale [181]. În octombrie 1919, prima Conferință Internațională a Muncii a avut loc în Washington. În acest moment, începe prima etapă a istoriei OIM.

În cadrul Conferinței de la Washington din 1919 s-a decis să se stabilească sediul OIM în Geneva și primul director general al OIM a fost ales Albert Thomas, un ministru francez din timpul Primului Război Mondial. În ce privește alegerea Genevei ca și sediu, cercetătorul J. Follows consideră că "...destinul a efectuat un act de justiție poetică în alegerea malului lacului Geneva pentru Biroul Internațional al Muncii. Nu doar Daniel Legrand, avocatul cel mai fierbinte al protecției internaționale a muncii, un elvețian nativ, dar și însuși Guvernul Elveției a fost primul pentru a convoca o conferință a statelor industriale în scopul soluționării problemei muncii pe plan internațional [130, p. 97]."

Statele Unite ale Americii a găzduit prima conferință, dar a decis să nu se alăture OIM sau să semneze Tratatul de la Versailles. Astfel, nici o delegație oficială americană nu a fost trimisă la Conferință. Conferința a invitat lucrătorii și angajatorii nord-americani să trimită delegații, SUA devenind membru abia în 1934.

În perioada între 1919 și cel De-al Doilea Război Mondial misiunea principală a OIM a fost de a ajuta statele-membre să-și sistematizeze legislația națională a muncii, pentru ca, ulterior, pe această bază să se poată proceda la elaborarea unor instrumente internaționale care, incorporate în legislația statelor-membre să contribuie la progresul social al acestora.

Primele convenții ale OIM adoptate în 1919 - *Convenția nr. 1 din 1919 privind durata muncii* [13]; *Convenția nr. 2 din 1919 privind șomajul* [14]; *Convenția nr. 3 din 1919 privind protecția maternității* [15]; *Convenția nr. 4 din 1919 privind munca de noapte a femeilor* [16]; *Convenția nr. 5 din 1919 privind vârsta minimă de angajare în industrie* [17] și *Convenția nr. 6 din 1919 privind munca de noapte a copiilor în industrie* [18] - au exemplificat această misiune, deoarece în principal se preocupă de condițiile esențiale de muncă, cum ar fi vârsta minimă pentru muncă, orele de lucru, remunerație și de protecția împotriva șomajului.

Potrivit cercetătorului Donoso Rubio, din 1919 până în 1939 OIM a adoptat 67 de convenții și 66 de recomandări, aceste instrumente tratând aspectele cele mai urgente ale condițiilor de muncă, cum ar fi orele de lucru și controlul condițiilor de muncă pentru femei și copii [194, p. 192].

În ce privește cele două convenții privind interzicerea muncii copiilor (Convențiile nr. 5 și nr.6 din 1919) tratatele OIM au fost un model nu doar pentru legislațiile naționale, dar și pentru viitoarea mișcare pentru drepturile omului. De această părere este S. Charnovitz care susține că "exemplul OIM a fost o sursă de inspirație importantă pentru mișcarea pentru drepturile omului. La prima sa reuniune în 1919, OIM a aprobat două convenții privind munca copiilor, arătând

astfel că a fost posibil ca tratate privind drepturile omului să fie concepute în sens mai larg [99]”. În același context, René Cassin, autorul principal al Declarației Universale a Drepturilor Omului, concepea Constituția OIM ca fiind, în primul rând, un acord internațional pentru a asigura libertățile individuale fundamentale, demonstrând că acestea ar fi putut oferi o bază contractuală între state [178].

În privința afirmării *competenței privind problemele de muncă*, OIM a traversat o adevărată criză, în mai multe reprize, între anii 1922-1932. În condițiile situației economice de după război, competența OIM a fost contestată în ce privește reglementarea problemelor muncii în agricultură, a lucrătorilor nesalariați (de ex.: munca patronilor), a lucrătorilor intelectuali și, respective, a femeilor deținând funcții de supraveghere și de conducere. Sesizată, Curtea Permanentă de Justiție Internațională a decis că, potrivit textelor flexibile ale Constituției, OIM are o *competență generală în materie de muncă*, permițând deci elaborarea unor instrumente juridice internaționale și în materiile contestate [67, p. 9-10].

Aceste convenții ale OIM au reprezentat o înțelegere comună a ceea ce a fost corect. Așa cum ratificarea nu poate să fie întotdeauna, chiar dacă convenția a servit ca o paradigmă, efectul convențiilor asupra legislațiilor naționale a fost greu de măsurat. Cu toate acestea, condițiile de muncă s-au îmbunătățit chiar de la primele mișcări pionerești de apărare a protecției juridice (naționale și internaționale) a forței de muncă la sfârșitul secolului 18-lea. De asemenea, din moment ce a fost stabilită, legislația muncii a avut o dimensiune internațională instituționalizată și reglementată prin crearea de OIM în 1919. Astfel, dreptul internațional a muncii a contribuit la povestea de succes a transformării proletariatului în angajați. Convențiile OIM au îndeplinit rolul de paradigme universale a ceea ce este corect în muncă, contribuind la construcția valorilor care caracterizează în prezent legislația muncii în toate țările.

Analizând activitatea normativă a convențiilor OIM și importanța acestei organizații, C. Drake remarcă: "Este posibil ca influența continuă a standardelor internaționale de muncă, sancțiunea morală a comunității mondiale și structura tripartită a OIM va permite în cele din urmă să aibă loc o transformare sistemică a unei părți din mediul juridic internațional, astfel încât gradul de conștientizare a unei omeniri partajate să înlocuiască dialogurile aride ale politicii de putere. Dacă va fi stabilită o asemenea ordine internațională eficientă, problemele demografice și altele pot fi rezolvate prin metodă tradițională – războiul [123, p. 664-667] ”.

Ca un complement indispensabil al activității normative a OIM, în perioada de până la al Doilea Război Mondial au fost inițiate și primele misiuni de asistență tehnică a organizației [67, p. 10].

Chiar dacă nu toată lumea se bucură de aceleași standarde ca și în Europa, universalitatea este unul dintre principiile OIM. În plus, încă de la începuturile sale, OIM a avut o diversitate de

membri. Din 44 de membri în 1919, 26 au fost nici state europene, nici industrializate [267]. Mai mult decât atât, dacă luăm în considerare condițiile de muncă doar ale lucrătorilor europeni la începutul secolului trecut, se poate observa deja revoluția provocată de legislația muncii și de dreptul internațional al muncii.

A doua etapă în istoria OIM începe cu al Doilea Război Mondial și schimbările în scenariile politice și economice internaționale. Aceste modificări au motivat adoptarea în 1944 a *Declarației de la Philadelphia cu privire la scopurile OIM* [163, p. 474-478].

Declarația de la Philadelphia reafirmă principiile constituționale și extinde rolul OIM dincolo de limitele condițiilor de muncă și de activitatea normativă. Ca rezultat, OIM și-a extins activitățile sale de la condițiile de angajare la problemele legate de funcțiile pieței forței de muncă, cum ar fi politicile de ocupare a forței de muncă, productivitatea muncii, migrația, securitatea socială, protecția maternității, protecția copilului etc. și de la legislația pură a muncii la politici economice și sociale [163, p. 474-478]. Acest document important, adoptat printr-un act solemn, a devenit parte inseparabilă (anexă) a Constituției OIM [67, p. 11].

În plus, așa cum extinderea rolului OIM a solicitat noi forme de acțiune, în special, în ce privește elaborarea și punerea în aplicare a politicilor sociale, OIM, în afară de activitatea de elaborare a standardelor, a început să se concentreze și pe *cooperarea tehnică*. Declarația de la Philadelphia intenționa să schimbe accentul de la funcția de stabilire a standardelor "normative" la activități informaționale și operaționale, ultimile cuprinzând utilizarea fondurilor ONU și a fondurilor OIM.

Focusarea pe cooperarea tehnică nu a fost aprobată fără opoziție. Conform cercetătorului E. Lee, a existat o teamă în rândul delegațiilor muncitorilor că activitățile de cooperare tehnică ar prevala asupra activității de elaborare de standarde de către OIM și că această schimbare ar putea fi susținută de Grupul Angajatorilor. Până la urmă, cooperarea tehnică a fost aprobată nu ca și un substitut a funcției de elaborare a standardelor ci ca și "singurul mod de a face o realitate din standardele Organizației stabilite prin convenții [163, p. 479]".

O altă preocupare importantă a Declarației a fost de a stabili cooperarea OIM cu alte organizații internaționale. După cum remarcă B. Stafford "în 1944 OIM a fost una dintre organizațiile internaționale active care a supraviețuit, iar în 1953 – una dintre mai multe [205, p. 479]." De interes special pentru OIM au fost noile organizații economice, instituțiile de la Bretton Woods, așa cum unul dintre principiile exprimate în Declarația de la Philadelphia a conturat OIM ca fiind o organizație internațională responsabilă de garantarea justiției sociale în conformitate cu politicile economice și financiare naționale și internaționale [163, p. 467-468].

Ideea a fost cea de cooperare între organizațiile internaționale într-un mod în care problemele economice și financiare – inclusiv comerțul internațional – ar fi legate de problemele

de muncă, așa după cum era prevăzut în capitolul II al Cartei de la Havana din 1948 - actul constitutiv al Organizației Internaționale a Comerțului, dedicate problemei activității economice și ocupării forței de muncă. Din păcate, acest lucru nu a avut loc să se întâmple. OMC nu a fost constituită, din moment ce Carta de la Havana niciodată nu atins numărul minim de ratificări; și Acordul General pentru Tarife și Comerț (GATT) nu prevedea vreo colaborare cu OIM, nici vreo legătură între principiile comerțului internațional și justiția socială [228, p. 408]. În plus, OIM a activat în izolare din partea organizațiilor economice din Sistemul Națiunilor Unite, așa cum a devenit evident din punctul de vedere din ce în ce mai ostil pentru protecția muncii cultivat de către aceste organizații, în special, Banca Mondială și FMI [208, p. 13; 139, p. 1943].

Totuși, consacărând autonomia OIM, Declarația de la Philadelphia a permis încheierea în 1945 a acordurilor OIM cu ONU și alte instituții specializate (OMS, FAO, UNESCO, AIEA, ICAO etc.) sau organizații internaționale regionale (Consiliul Europei, CEE, OSA, OUA, Liga Arabă etc.), astfel, OIM amplificându-și rolul în instaurarea justiției sociale.

Este important de menționat că, la originea OIM se regăsește *principiul tripartitismului* – dialogul și cooperarea dintre guverne, angajatori și muncitori în formularea standardelor și politicilor care tratează problemele de muncă - și care fac OIM unică în Sistemul Națiunilor Unite. Acest principiu este considerat a fi un instrument de dialog social și se manifesta ca un principiu de bază al dreptului internațional al muncii cât și la elaborarea normelor de drept intern al muncii.

Pe principiul tripartitismului se bazează reprezentarea și luarea deciziilor în cadrul activității OIM – astfel, alături de cei doi reprezentanți ai guvernelor statelor membre, participă și câte un reprezentant al sindicatelor și patronatelor celor mai reprezentative din statele membre.

Prin Declarația de la Philadelphia din 1944, Conferința Internațională a Muncii a adoptat o rezoluție specială prin care solicita analiza unor măsuri necesare în sensul ca structurile tripartite să cuprindă o gamă cât mai completă de activități [163, p. 468]. Tripartitismul are funcția de a crea premisele acceptării pe plan național a normelor și măsurilor adoptate în comun de părțile interesate, de a spori autoritatea OIM și de a evita luarea unor decizii în spirit tehnocratic.

În 1976, prin *Convenția OIM nr. 144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii* [35] principiul tripartitismului a căpătat o nouă modalitate de acțiune, instituindu-se consultări tripartite naționale destinate să pună în aplicare normele OIM. Datorită importanței tripartitismului, OIM a făcut prioritară ratificarea și implementarea acestei convenții.

Această convenție prioritară stabilește valoarea și semnificația ”organizațiilor reprezentative” ale angajatorilor și muncitorilor și solicită statelor-părți să opereze proceduri care asigură:

- consultări eficiente între reprezentanții Guvernului, angajatorilor și muncitorilor cu privire la aspectele legate de problemele de pe ordinea de zi a Conferinței OIM;
- transmiterea standardelor OIM recent adoptate către autoritățile naționale competente;
- reexaminarea convențiilor neratificate și a recomandărilor;
- rapoarte privind convențiile ratificate și propuneri de denunțări ale convențiilor ratificate [268].

Angajatorii și lucrătorii trebuie să fie reprezentați în mod egal în orice organism prin care sunt întreprinse consultări, iar consultările vor avea loc cel puțin o dată pe an.

În majoritatea statelor dezvoltate, s-au constituit organismele tripartite, fie în baza prevederilor constituționale (de ex.: Franța, Italia), fie în temeiul unor legi organice (de ex.: Olanda, Belgia, Canada, Mexic). Aceste organisme sunt neutre, cu rol consultativ și sunt plasate între guvern și parlament. Rolul lor constă în realizarea dialogului social, medierea intereselor individuale cu cele naționale [62].

Constituția OIM din 1919 (modificată și completată prin Declarația de la Philadelphia din 1944 și prin Amendamentele din 1972 și 1986) stabilesc și componența OIM. Pornind de la competențele pe care le are OIM pe plan internațional privind elaborarea normelor și recomandărilor privind munca și întregul proces social internațional, în structura acesteia apare o anumită organizare și un anumit mod de lucru bine stabilit. Astfel, organele principale de lucru ale OIM sunt:

- *Conferința Internațională a Muncii* – organul deliberativ, caracterizat adeseori ca un parlament internațional al muncii, adoptă convențiile și recomandările OIM și monitorizează implementarea acestora. Fiecare stat-membru este reprezentat de o delegație formată din doi delegați guvernamentali, un delegat al angajatorilor și unul din rândul lucrătorilor și consilierii acestora [269].
- *Consiliul administrativ* – organul executiv al OIM, compus din 56 de membri titulari (28 de membri guvernamentali, din 14 reprezentanți ai angajatorilor și din 14 reprezentanți ai lucrătorilor) și din 66 de membri supleanți (28 de membri guvernamentali, din 19 reprezentanți ai angajatorilor și din 19 reprezentanți ai lucrătorilor) [270].
- *Biroul Internațional al Muncii* care acționează ca Secretariatul Permanent al OIM. *Directorul General al Biroului*, asigură administrarea și gestionarea descentralizată a Organizației, care are birouri regionale, situate în peste 40 de state.
- *Tribunalul administrativ al OIM* - examinează cererile înaintate de funcționarii Biroului Internațional al Muncii și ale altor organizații internaționale care au recunoscut

competența sa jurisdicțională [271]. De asemenea, Organizația Internațională a Muncii are instituții și centre care aduc sprijin specializat birourilor și mandatelor Organizației.

Declarația de la Philadelphia din 1944, printre alte prevederi, cuprinde un paragraf de un rând: *"Munca nu este o marfă"* – aceasta constituind o chemare clară în era postbelică. Prin răspîndirea standardelor în întreaga lume, promovînd "tripartitismul" și ajutînd așa-numitele state "înapoiate" să creeze o legislație conformă cu liniile dezvoltate în statele "avansate", OIM a întreprins încercări sistematice să eludeze piața forței de muncă, ca un dispozitiv instituțional de reducere a caracterului de marfă al relațiilor de muncă [206, p. 359].

După 1945, elaborarea convențiilor de către OIM a accelerat. Caracterizate ca reducînd caracterul de marfă al muncii, acestea de fapt, în opinia unor doctrinari [206, p. 359], au ajutat la legitimizarea și răspîndirea unei "demarfări fictive": au făcut activitatea forței de muncă a fi mai puțin decît o marfă, dar au încurajat sistemele naționale în care abilitarea muncitorilor era tot mai dependentă de performanțele de muncă, munca salarială fiind stabilă. Dacă așa-numita "demarfare" constă în a face oamenii mai puțin dependenți de piața forței de muncă, apoi făcîndu-i mai dependenți de munca salarială pentru "drepturile lor sociale" pare a fi un mod ciudat de a realiza un asemenea obiectiv.

În acea perioadă, de rînd cu *Convenția nr. 111 din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei* [28] și două convenții privind libertatea de asociere [22] și negocierea colectivă [24], convenția care a captat cel mai mult etosul OIM a fost *Convenția nr. 102 din 1952 privind normele minime de securitate socială* [26]. Rămînînd convenția principală a OIM în materia protecției sociale deja mai mult de cincizeci de ani, aceasta invită guvernele să introducă beneficii pentru nouă "contingente", toate legate de ocuparea forței de muncă: îngrijirea medicală, boala, șomajul, bătrînețea, accidentele de muncă, familia, maternitatea, prestațiile de invaliditate și de urmaș.

Dacă Declarația de la Philadelphia din 1944 a rafinat misiunea OIM, anii '60 au marcat punctul culminant al laburismului și al OIM, fapt care a dus la obținerea de către OIM a Premiului Nobel în 1969. Începînd cu anii 1959-1960, urmare a admiterii și creșterii ponderii statelor în curs de dezvoltare, se constată o adevărată deschidere a OIM spre marile probleme ale contemporaneității. Pe parcursul acestei decade s-a pus accentul pe cooperarea tehnică, înființînd un *Institut Internațional pentru Studii de Muncă* și un *Centru de formare în domeniul forței de muncă* la Torino și oferind servicii de consultanță în statele-membre [206, p. 359].

În această perioadă se depun eforturi vizibile de adaptare a structurii la noile realități: sunt convocate periodic conferințele regionale (Africa, America, Asia și Europa) – bazate pe principiul reprezentării tripartite, au fost instituite comisiile consultative regionale (asociate activității OIM, comisiile consultative sunt constituite pentru Africa, Asia și America), s-au

multiplicat comisiile industriale și reuniunile de experți organizate pe diferite probleme, a sporit eficiența birourilor regionale, a fost lărgită componența Consiliului de Administrație [67, p. 15]. În acest cadru, de menționat că, în privința componenței OIM s-a produs o adevărată deschidere spre universalitate: numărul statelor-membre crescând de la 61 în 1960, la 117 în 1970, 173 în 1996 și 186 în prezent [282].

Remarcabil, zenitul OIM în 1969 a coincis cu apogeul ”demarării” muncii în întreaga lume. OIM a prins starea de spirit a epocii și s-a autodepășit atunci când în 1964 a elaborat *Convenția nr. 122 privind politica de ocupare a forței de muncă* [29], prin care statele-părți s-au angajat să asigure ”ocuparea deplină, productivă și liber aleasă a forței de muncă”.

Simbolic, doar după ce a primit Premiul Nobel, OIM a fost lovită de o nouă criză generată de intenția SUA de a părăsi organizația, după ce acestea au oprit în 1970 contribuțiile sale (hotărîrea SUA afectînd serios bugetul OIM - cotizația SUA reprezentînd 25% și antrenînd riscul retragerii altor state occidentale, cum ar fi Marea Britanie, spre exemplu). Hotărîrea SUA la cererea AFL-CIO era urmare a faptului că OIM ”pare să se abată de la scopurile și obiectivele sale de bază” prin aceea că, din punctul de vedere al ”intereselor fundamentale ale SUA” se constată ”o eroziune a reprezentării tripartite, o atitudine selectivă față de drepturile omului, nerespectarea unor proceduri legale și politizarea crescîndă a organizației [206, p. 360; 67, p.17].” Practic, în intervalul noiembrie 1977 – februarie 1980, SUA au părăsit OIM, care a fost nevoită să-și adapteze programele, procedînd la restricții bugetare, la împrumuturi sau contribuții voluntare (Venezuela, Filipine etc.) [67, p. 17]. Deși SUA a revenit în 1980, a făcut acest lucru doar după asigurarea concesiilor și a unui rol extins pentru resortisanții SUA în poziții de conducere [206, p. 360].

După 1989 – după căderea zidului Berlinului și marile transformări în Europa Centrală și de Est se constată un nou avînt în procesul complex de elaborare a normelor internaționale de muncă, în orientarea de ansamblu a OIM, în abordarea unor teme majore pe agenda conferințelor OIM, cum ar fi salariile minime – în 1992; asigurările sociale și protecția socială – în 1992; libertatea sindicală și negocierea colectivă – în 1994; o muncă decentă pentru toți – în 1999; protecția salariilor – în 2003; schimbările în lumea muncii – în 2006, promovarea unor întreprinderi durabile - în 2007 etc.

Este important de menționat că procesul de elaborare, adoptare și aplicare a convențiilor OIM prezintă o serie de particularități semnificative. În primul rînd, dacă ne referim la procedura de elaborare a acestor convenții, nu se poate vorbi de o procedură identică cu cea referitoare la tratatele diplomatice obișnuite [58, p. 170-174]. Convențiile OIM sunt elaborate pe baza consultării statelor de către Biroul Internațional al Muncii și adoptate apoi de Conferința Internațională a Muncii, nefiind necesară unanimitatea, fiind suficiente pentru aprobare două

treimi din voturile delegaților prezenți. Ca atare, nu este vorba nici de desfășurarea de negocieri de tip diplomatic și nici de încheierea unui acord de tip clasic, întrucât un stat se poate vedea legat de un document pe care nu l-a votat, sau chiar a votat împotriva adoptării lui. Astfel, trebuie să recunoaștem că suntem de acord cu părerea cercetătorilor Andrei Popescu și Mircea Duțu care susțin că, toate acestea indică o apropiere din punct de vedere al procedurii de elaborare a tratatelor, de un organ legislativ de drept comun și de situația așa-ziselor tratate-legi [65, p.10].

Referindu-ne la particularitățile convențiilor OIM, trebuie să specificăm că, statele care acceptă să fie legate printr-o anumită convenție sunt ținute să procedeze la ratificarea ei, dar aceasta nu poate fi însoțită de rezerve [57, p.68]. De asemenea, interpretarea convențiilor OIM nu poate fi dată de statele care le-au ratificat, aceasta aparținând, în principiu, Curții Internaționale de Justiție [65, p.10]. În sfârșit, spre deosebire de un tratat internațional obișnuit, tratatele internaționale din sfera muncii nu sunt suspendate de starea de război existentă între două state, și aceasta tocmai pentru că prevederile sale leagă mai degrabă comunitatea internațională în ansamblul său. Toate aceste caracteristici au făcut ca anumiți doctrinari să compare convențiile adoptate în cadrul OIM cu adevărate "legi internaționale".

În ultimile două decenii ale secolului trecut, echilibrul realizat de OIM s-a dereglat. De atunci, intensificarea globalizării economice a conturat noi contexte naționale și internaționale ale relațiilor de muncă, în care noile tehnologii, descentralizarea productivă, politicile comerciale și procesele de migrație au devenit întrebări esențiale privind modul de a realiza garanția condițiilor umane de muncă [114, p.146]. În acest nou context, sistemul OIM a fost criticat pentru lipsa de aplicare a tratatelor sale. Alte critici privesc numărul greu de gestionat de instrumente pe care OIM le-a produs (până în prezent: 189 de convenții și 204 de recomandări [272]), Organizația neavînd puterea de a-și impune normele, iar statele nu au nici o voință politică de a garanta standardele internaționale de muncă, creînd în schimb doar beneficii pentru ele-însele din oportunitățile economice ale pieței globale [121, p.207-208]. Acestea sunt schimbările care au încheiat a doua eră în istoria OIM și a început a treia și cea prezentă, în cadrul căreia a fost adoptată Declarația OIM din 1998.

Ținînd cont de criticile care existau la adresa sa, OIM, începînd cu anii 1970, și-a evaluat activitățile de elaborare a standardelor. Un rezultat al acestui proces a apărut în 1994 cu raportul Directorului General M. Michel Hansenne la sesiunea 81 a Conferinței Internaționale a Muncii "*Apărarea valorilor, promovarea schimbării: justiția socială în economia globală – O Agendă pentru OIM* [190]". Raportul a propus ca OIM să creeze noi modalități de a promova drepturile sociale fundamentale, întrebînd dacă OIM ar putea "îmbunătăți respectarea standardelor de bază prin schimbarea într-un fel a filosofiei de bază a sistemului de supraveghere [190]." Ca rezultat,

raportul a inițiat o dezbatere care ”a ajutat la refocusarea operațiunilor OIM în jurul protecției drepturilor fundamentale de muncă [121, p.227].”

După îndelungate dezbateri, OIM, în cadrul celei de-a 86-a Sesiuni a Conferinței OIM din 1998 a adoptat *Declarația OIM cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă* [52]. Preambului Declarației din 1998 reamintește principiul constituțional al OIM - cel al justiției sociale și contextualizează Organizația în realitatea adusă de globalizare. Corpul Declarației este divizat în două părți: cea de fond și una procesuală.

Prima parte consacră obligația tuturor membrilor să respecte principiile privind drepturile fundamentale, indiferent dacă au ratificat sau nu convenția fundamentală. Drepturile fundamentale declarate sunt: libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea colectivă; eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie; abolirea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării la angajare și ocupare [52, art. 2]. În plus, Declarația din 1998 consacră obligația OIM de a sprijini drepturile fundamentale prin ”cooperare tehnică și servicii de consultanță” (art. 3).

În partea a II-a, cea procedurală, Declarația a lansat un mecanism de monitorizare în calitate de instrument pentru a da eficiență Declarației (art.4). Acțiunile următoare erau bazate pe două mecanisme: rapoartele anuale individuale ale tuturor statelor care nu au ratificat convențiile fundamentale [22; 24; 20; 27; 28; 25; 33; 40] și un raport global anual prezentat de Directorul General cu privire la situația drepturilor fundamentale din sfera muncii în statele-membre – în fiecare an, fiind analizat câte un drept fundamental.

Aceste rapoarte au un dublu rol. În timp ce rapoartele individuale se referă mai mult la o audiență internă, ajutând la identificarea de către OIM a domeniilor care necesită mai multe acțiuni, rapoartele globale acționează pentru audiența externă, descriind cazurile cele mai problematice și cele de succes și situația actuală a drepturilor fundamentale.

Chiar dacă Declarația este un act solemn al OIM și nu un instrument juridic, aceasta reprezintă una dintre noutățile instituționale dintre cele mai importante din ultimii ani, în urma adoptării căreia în concepția OIM intervenind ”o mutație calitativă esențială” [67, p.23].

Ținem să menționăm că, separate de convențiile fundamentale, Consiliul de Administrație al OIM a calificat drept convenții prioritare încă patru convenții ale OIM, considerate astfel în raport cu importanța lor pentru funcționarea sistemului de norme internaționale și a invitat statele-membre să le ratifice cât mai repede posibil: *Convenția nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț* [21]; *Convenția nr. 129 din 1969 privind inspecția muncii în agricultură* [31]; *Convenția nr. 144 din 1976 asupra consultărilor tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii* [35] și *Convenția nr. 122 din 1964 privind politica de ocupare a forței de muncă* [29].

În definirea evoluției actuale a OIM, în modernizarea sa, un rol esențial l-a avut dezbaterea în cadrul sesiunii 87 a Conferinței OIM din 1999 a raportului Directorului General intitulat ”O muncă decentă” – obiectiv considerat major, de natură a focaliza toate acțiunile și întreaga activitate a OIM pentru cel puțin un deceniu. Munca decentă este singura care asigură demnitatea fiecărui lucrător, integrarea sa socială, libertatea de a-și exprima opiniile, de a se organiza în sindicate și de a lua parte la deciziile care au consecințe directe asupra muncii lui, asigurând egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei.

În anul 2001, Consiliul de Administrație al OIM a decis constituirea unei Comisii de studiere a dimensiunii sociale a mondializării care a publicat un raport, dezbătut la sesiunea 92 a Conferinței OIM din 2004, încercând să stabilească rolul OIM într-o lume mondializată, îndeosebi pentru definitivarea strategiei OIM pentru 2006-2009 [67, p.39]. În esență, Comisia și Conferința OIM au recomandat extinderea obiectivului OIM de a asigura o muncă decentă la scară mondială, care să devină obiect de preocupare al tuturor organizațiilor internaționale universale și regionale și al statelor-membre ale OIM.

În acest context, urmează adoptarea de către Conferința OIM în 2008 a celei de-a treia declarații majore a principiilor și politicilor sale de după Constituția din 1919: *Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă* [51], care exprimă viziunea contemporană a OIM în epoca globalizării și se bazează pe Declarația de la Philadelphia din 1944 și Declarația privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă din 1998 [56, p.65].

Cu Declarația din 2008, OIM și-a instituționalizat Agenda pentru o Muncă Decentă [273], mandatînd membrii organizației să promoveze politici care sporesc ”oportunități pentru femei și bărbați de a obține locuri de muncă decente și productive, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană [216, p. 87].” Structurînd Declarația în jurul Agendei pentru o Muncă Decentă, OIM a adoptat patru obiective strategice sau ”piloni”, văzute ca și cerințe necesare pentru protecția muncii într-o lume globalizată:

- a. *crearea unor mai mari oportunități de muncă și venit pentru femei și bărbați (cu accent pe formarea competențelor și consolidarea capacităților);*
- b. *protecția socială (dezvoltarea securității sociale și protecția muncii);*
- c. *dialogul social și tripartitismul (construirea relației dintre progresul social și dezvoltarea economică) și*
- d. *principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă (o reafirmare a standardelor de bază a muncii)* [159, p.75].

Obiectivul Declarației din 2008 constă, în primul rînd, să reitereze mandatul și obiectivele OIM pentru a evidenția relevanța lor pentru contextul actual. Acest mesaj conține trei inovații majore: o prezentare strategică, proactivă a misiunii în jurul celor patru obiective fundamentale;

afirmarea unității acestor patru obiective și consolidarea statutului principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă vizavi de liberalizarea comerțului.

În plus, spre deosebire de Declarația de la Philadelphia din 1944, Declarația din 2008 prezintă diverse inovații procedurale în scopul transformării acestor abordări în acțiuni concrete ale OIM și a membrilor săi, precum și creșterea influenței organizației asupra actorilor non-statali relevanți [171, p.823].

Trebuie să recunoaștem că, Declarația din 2008 este cea mai recentă acțiune a OIM de trecere de la platforma sa tradițională, axată pe convenții, pentru a deveni o organizație bazată pe declarații de *soft law*. În multe privințe, OIM a devenit un instrument de elaborare de politici, concentrându-se foarte mult pe domenii ale opiniei publice și probleme de încadrare în scopul de a rămâne relevantă în mediul internațional de muncă al sec. XXI.

Permițându-ne câteva critici la adresa Declarației din 2008, considerăm că, deși este important să se asigure că drepturile fundamentale sunt protejate, OIM a ratat oportunitatea de a confrunța inadvertențele argumentului ce vizează avantajul ocupării forței de muncă ieftine. Declarația nu face nici o încercare de a împiedica statele-membre să evite criteriile muncii decente prin poziționarea strategică a producției lor multinaționale. Efectiv, actorii multinaționali care au ratificat Declarația din 2008 pot să continue să-și întemeieze activitatea în statele care nu folosesc un standard al muncii decente. Prin urmare, orice stat care a încercat să realizeze obiectivele muncii decente pentru bunăstarea socială și economică a cetățenilor săi ar fi dezavantajate.

Considerăm că, OIM ar fi putut utiliza Declarația din 2008 pentru a egala condițiile de concurență, dar în schimb a păstrat posibilitatea pentru statele-participante de a exploata forța de muncă în statele care se opun Agendei pentru o muncă decentă. Organizația a ratat oportunitatea de a stabili un fundal social pentru standardele de muncă, care să permită în mod eficient statelor-membre să acționeze în mod diferit în străinătate decât atunci când sunt în propria curte.

Obiectivele strategice enunțate în textul Declarației OIM din 2008 privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă constituie priorități pentru membrii OIM până la momentul actual, și necesită pași concreți în viitor din partea statelor comunității internaționale. Un argument în acest sens constituie faptul că importanța muncii decente în asigurarea unei dezvoltări durabile constituie Obiectivul 8 al *Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă* [217], care are ca scop să *”promoveze o creștere economică susținută, durabilă și favorabilă, ocuparea deplină a forței de muncă și muncă decent pentru toți.”*

Agenda 2030 cuprinde cele trei dimensiuni ale unei dezvoltări durabile – economică, socială și de mediu. Acest document cuprinde 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă, care vor orienta politica și finanțarea pentru următorii 15 ani și care se vor consolida pe progresele

realizate în cadrul Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului. Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă a fost adoptată oficial de către liderii mondiali la un Summit special al ONU din 25-27 septembrie 2015, la New York.

În concluzie, menționăm că scopul de a oferi un remediu pentru (ceea ce a fost etichetat mai târziu) dumping-ul social și a găsi soluții durabile pentru combaterea sărăciei și excluziunii sociale printr-o anumită egalizare a nivelurilor de protecție socială în rândul statelor, se află la originea creării OIM în 1919. Intenția, la acel timp, a fost de a atinge aceste obiective prin promovarea dialogului social, în forma tripartitismului și adoptarea unor standarde internaționale de muncă. Apariția ulterioară a globalizării a adus în centrul atenției, cu o amploare fără de precedent, aceleași preocupări care au dus la înființarea organizației, deși, concomitent, pune sub semnul întrebării relevanța acțiunii sale de stabilire a standardelor. Mai recent, crizele financiare, costurile socio-economice ale acestora și noile evoluții în procesul de globalizare au pus standardele de muncă sub presiune și mai mare.

2.2. Drepturile fundamentale la muncă: originea, statutul și impactul în dreptul internațional

Preambulul părții a XIII-a din Tratatul de la Versailles începea în acești termeni: ”Întrucât Liga Națiunilor are drept scop stabilirea păcii universale și o astfel de pace se poate baza doar pe justiție socială...”. Astfel, la finele unui conflict global, justiția socială a fost văzută ca o condiție necesară de menținere a păcii abia restaurate. OIM a fost responsabilă de a lucra pentru atingerea acestui obiectiv [245, p.3] și a fost dotată cu competența de a adopta standarde internaționale de muncă ca și mijloc principal de acțiune. După cum a fost subliniat de către Directorul General în raportul său în cadrul Conferinței din 1997, fără a fi un scop în sine, standardele sunt într-adevăr cele mai importante mijloace de care OIM dispune pentru a-și atinge obiectivele și realiza valorile înscrise în Constituția sa [246, par.1].

Constituția OIM prevede în acest sens că ” în cazul în care Conferința a decis cu privire la adoptarea de propuneri privind un obiect de pe ordinea de zi, va trebui să stabilească dacă aceste propuneri vor trebui să ia forma: a) *unei convenții internaționale* sau b) *unei recomandări*, în cazul în care obiectul tratatului sau unul dintre aspectele sale nu este pasibil adoptării imediate a unei convenții [246, par.1].” În timp ce convențiile sunt tratate internaționale cu anumite caracteristici specifice, recomandările nu au caracter obligatoriu și sunt destinate pentru a ghida politica statelor - membre într-un domeniu determinat. În cele mai multe cazuri, totuși, recomandările însoțesc o convenție, precizând dispoziții sau introducând un standard mai înalt în domeniul pe care îl acoperă.

Preambulul Constituției enumeră, de asemenea, prioritățile în realizarea acestui program: reglementarea orelor de muncă, lupta împotriva șomajului, garantarea unui salariu ce ar asigura condiții adecvate de viață, protecția împotriva bolilor și a accidentelor de muncă, protecția copiilor, adolescenților și femeilor, pensii de vîrstă și invaliditate, apărarea lucrătorilor angajați în străinătate și afirmarea principiului libertății de asociere.

Din punct de vedere analitic, standardele de muncă adoptate de OIM și valorile pe care acestea le întruchiează pot fi clasificate în trei categorii [252, p.449]. Clasificarea propusă se bazează nu doar pe obiectivele lor fundamentale și, prin urmare, pe stabilirea priorităților dispozițiilor acestora, ci, de asemenea, și pe tipul de obligații care le implică. Astfel, prima categorie se referă la drepturile *fundamentale* ale bărbaților și femeilor la locul de muncă; cea de a doua se referă la dispozițiile mai *tehnice* ale legislației în domeniul forței de muncă și a securității sociale; iar a treia cuprinde standarde de natură *programatică*.

Standardele tehnice. Cele mai multe standarde fac parte din această categorie care se caracterizează prin conținutul său mai tehnic. Acestea se preocupă de condițiile de muncă și ocuparea forței de muncă într-un sens larg, administrarea muncii și securitatea socială. Exemple în acest sens constituie *Convenția nr. 14/1921 privind repausul săptămînal în industrie* [19]; *Convenția nr. 124 din 1965 privind examenul medical al adolescenților (munci subterane)* [30]; *Convenția nr. 175 din 1994 privind munca cu timp parțial* [38]; *Convenția nr. 180/1996 privind durata muncii navigatorilor și echipajul navelor* [39] etc. Standardele tehnice tind să focalizeze discuțiile asupra modului de constituire în cel mai bun mod posibil a echilibrului între considerentele economice și protecția muncii.

Standardele programatice. Standardele din această categorie sunt concepute pentru organizare și acțiuni prompte: acestea stabilesc obiective de atins prin acțiuni de promovare. Punerea lor în aplicare necesită adoptarea unor serii de măsuri, nu neapărat de natură juridică, cum ar fi proiectele politice, măsuri economice, campanii de informare și de formare, "reglementări" non-juridice etc.

Standardele programatice caută să reglementeze prin stabilirea de obiective în modul în care metodele moderne de management al resurselor umane o fac. Astfel de standarde tind să fie formulate în termeni generali și flexibili. Acestea nu plasează nici o obligație imediată angajatorului sau oricărei altei părți pentru a atinge un anumit rezultat, ci mai degrabă stabilesc o obligație în ce privește mijloacele, cum ar fi, acelea ca statele să adopte măsuri, să desfășoare anumite activități, să proiecteze sau implementeze anumite proiecte, să promoveze anumite abordări etc.

Aceste standarde se aplică în primul rînd la ocuparea forței de muncă, la formarea profesională și în materia discriminării. Cu titlu de exemplu, menționăm *Convenția OIM nr. 122*

din 1964 privind politica de ocupare a forței de muncă [29] și Convenția OIM nr. 111 din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei [28].

Conceptul de standarde programatice se extinde și asupra dispozițiilor care au drept scop facilitarea comunicării între grupuri sociale și instituții, astfel încât să le ajute să elaboreze soluții proprii la problemele care au fost identificate [91, p. 139]. Multe dintre dispozițiile referitoare la relațiile industriale se încadrează în această categorie. Standardele programatice astfel combină în mod clar caracteristicile reglementării și caracterul prescriptiv.

Standardele fundamentale. Prevederile standardelor din această categorie pot fi în egală măsură tehnice sau programatice. Ceea ce le distinge este preeminența care le este acordată în mod clar de către organele OIM. *Declarația OIM din 1998 cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă* [52] identifică patru drepturi și principii fundamentale în sfera muncii, solicitând statelor-membre ale OIM să le respecte, să le promoveze și să le realizeze:

1. libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea colectivă;
2. eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
3. abolirea efectivă a muncii copiilor;
4. eliminarea discriminării la angajare și ocupare [52].

Declarația OIM din 1998 este prevestitoare a unei transformări revoluționare a drepturilor internaționale de muncă, amploarea și natura căreia continuă să fie minimizezate de către promotorii acesteia, în timp ce mulți promotori tradiționali ai drepturilor lucrătorilor par a fi orbi la consecințele schimbărilor care s-au operat. În locul unui set larg și eterogen de drepturi la muncă, a fost stabilită o nouă ierarhie normativă.

Transformarea rezultată a dreptului internațional a muncii a fost salutăată călduros în cele mai multe cazuri. Astfel, de exemplu, aplicarea principiilor tuturor statelor-membre ale OIM, indiferent de ratificarea convențiilor relevante a fost declarată a fi "nimic altceva decât o revoluție în termeni juridici" și Declarația însăși prezentată ca "o viziune comună a progresului necesar al dimensiunii sociale" [172, p. 47] și ca un foarte important "pas în domeniul dreptului constituțional internațional" [173, p. 154].

Unii autori susțin că principiile din Declarație au atins un statut înalt în dreptul internațional ca și "norme internaționale fundamentale" [232, p. 21], iar alții consideră că acestea au statutul unor norme *jus cogens* [222]. În timp ce alți comentatori au folosit un limbaj mai puțin exuberant, Declarația a atras în mod incontestabil atenție și a transformat discursul internațional al drepturilor la muncă. Conceptul anterior necunoscut de "standardele de bază în domeniul muncii" este acum omniprezent. Există cel puțin cinci motive pe care susținătorii săi le-ar invoca pentru a explica noua importanță a conceptului și a Declarației din 1998 care a proclamat standardele și a dăruit aprobarea acestora de către comunitatea internațională.

În primul rând, conceptul de standarde "de bază" a constituit o abatere semnificativă de la insistența în cadrul regimului internațional al drepturilor omului cu privire la importanța egală a tuturor drepturilor omului. Anterior, discuții asupra unei ierarhii a standardelor între diferitele drepturi recunoscute în convențiile și recomandările OIM a fost abordată delicat și cu puține rezultate clare în afară de o privilegiere *de facto* a dreptului la libertatea de asociere. Ideea că există standarde identificabile, fundamentale, "de bază", care sunt (în practică, dacă nu neapărat în teorie) mai importante decât celelate și necesită o atenție prioritară din partea guvernelor, corporațiilor, și susținătorilor drepturilor la muncă, în general, a fost salutăată cu entuziasm. În loc să se concentreze pe ceea ce a fost adesea văzut ca un amalgam greoi al standardelor internaționale de muncă complexe și prea detaliate promulgate de OIM, accentul principal a fost să fie de acum înainte pe un set mic și eminent gestionat de standarde.

În al doilea rând, Declarația a pus bazele unui sistem descentralizat de punere în aplicare a standardelor de muncă, ceea ce reduce în mod semnificativ accentul pe responsabilitățile guvernamentale și încurajează o gamă diversă de actori, de la corporațiile transnaționale până la consumatori, să preia conducerea în definirea, promovarea și chiar aplicarea standardelor de bază.

În al treilea rând, abordarea "standardelor de bază în domeniul muncii" are potențialul de a elibera standardele relevante de legalismul convențiilor OIM, facilitând astfel o abordare mai flexibilă adaptată la exigențele situațiilor particulare și, prin urmare, făcând standardele mai ușor de aplicat într-o gamă diversă de contexte și mai acceptabil pentru angajatori.

În al patrulea rând, accentul pe "standardele de bază în domeniul muncii" a acționat ca un "paratrăsnet" foarte eficient prin acordarea a ceea ce mulți observatori văd ca o modalitate satisfăcătoare de soluționare a dezbaterii extrem de controversate asupra standardelor comerciale și a celor din domeniul muncii. În acest sens, adoptarea Declarației a fost un pas crucial pentru a permite OIM să împace acele critici care susțineau că Organizația părea incapabilă să răspundă în mod eficient la cererea tot mai mare, ca "ceva" să se facă pentru a sublinia relevanța standardelor de muncă în contextul evoluției rapide a regimului de comerț internațional [87, p. 461-463].

În al cincilea rând, și, în final, Declarația a permis ca dezbaterile să se elibereze de contextul sancțiunilor în care mai multe propuneri nereușite de "clauză socială" au fost făcute în deceniul precedent. Prin accentuarea rolului tehnicilor de promovare și, de fapt, prin slăbirea legăturilor dintre standardele de bază și mecanismul tradițional de supraveghere al OIM, Declarația a prezentat o viziune de standarde de muncă, care a fost mult mai acceptabilă de multe guverne și majoritatea angajatorilor într-o lume cu mobilitatea capitalului în continuă creștere.

Totodată, fără a aduce atingere entuziasmului care a salutat aceste inovații, se susține [87, p. 461-463] că regimul care rezultă are defecte majore, printre care: o prea mare dependență de principii decât de drepturi, un sistem care invocă principii care sunt separate din standardele corespunzătoare și sunt, prin urmare, nedefinite, un etos de voluntarism în ce privește implementarea și aplicarea, o descentralizare nestructurată și inexplicabilă de responsabilitate, precum și disponibilitatea de a accepta ”promoționalism soft” ca linie de bază.

În acest context, chiar titlul Declarației privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă ridică unele întrebări imediate, în special: care sunt diferențele dintre ”principii” și ”drepturi”, și de ce este necesar să se facă referire la ambele în titlu?

O explicație simplă a diferenței a fost oferită de prevederile originale ale textului de la Copenhaga din 1995 care sugerează că standardele care trebuie aplicate în statele care au ratificat convențiile relevante urmau să fie considerate ca fiind ”drepturi”, în timp ce acelea care trebuie aplicate în statele care nu sunt părți la aceste convenții erau ”principii” [187, par.54 (b)].

Considerăm că o astfel de distincție este, în cel mai bun caz, foarte dificilă de justificat. Faptul că un stat nu a ratificat un anumit standard juridic nu determină dacă valoarea corespunzătoare trebuie sau nu să fie considerată un drept al omului. Acest lucru este valabil atât la nivel filosofic, cât și din punct de vedere al dreptului internațional. Sub aspect filosofic, un drept este un drept, chiar dacă un guvern a refuzat să recunoască acest fapt.

2.2.1 Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă.

În timp ce normele internaționale de muncă sunt piatra de temelie a activităților OIM, libertatea de asociere este, fără îndoială, piatra de temelie a legislației muncii la nivel național și internațional [247, p. 59]. În anul 1948 au avut loc două evenimente impresionante în domeniul incipient al dreptului internațional al drepturilor omului. Primul în timp a fost adoptarea de către OIM a *Convenției nr. 87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical* [22] iar al doilea – adoptarea de către ONU a *Declarației Universale a Drepturilor Omului* (DUDO) câteva luni mai târziu.

O relație strânsă între unele aspecte ale celor două a fost menținut prin procesul de supraveghere al OIM până în prezent. Declarația Universală a Drepturilor Omului este, desigur, de o mare importanță pentru OIM în activitatea sa pentru promovarea și apărarea drepturilor omului. După cum a menționat Comitetul de experți al OIM privind aplicarea convențiilor și recomandărilor în raportul Sesiunii sale din 1997 ”...Declarația Universală ...este general acceptată ca punct de referință pentru drepturile omului din întreaga lume și ca și bază pentru majoritatea standardelor elaborate în cadrul Națiunilor Unite și în alte organizații. ...Standardele

și activitățile practice ale OIM în materia drepturilor omului, împreună cu instrumentele adoptate în cadrul altor organizații pun în aplicare practică expresiile generale ale aspirațiilor umane formulate în Declarația Universală și au tradus în reguli cu caracter obligatoriu principiile acestui document nobil [147, p. 16-17].”

Este de interes special pentru OIM că DUDO proclamă în art. 23, al. 4, că: "Orice persoană are dreptul de a întemeia și de a se afilia la syndicate pentru apărarea intereselor sale." Aceasta este o manifestare mai specifică a dreptului prevăzut în art. 20 din DUDO " la libertatea de întrunire și de asociere pașnică.”

Includerea acestui principiu în Declarația Universală a fost precedată de includerea acestuia în trei instrumente importante ale OIM. Primul dintre acestea este Constituția OIM, care, în versiunea sa inițială ca partea a XIII-a a Tratatului de la Versailles a proclamat că Înaltele Părți Contractante consideră că dreptul de asociere "pentru toate scopurile legale" este de "importanță specială și urgentă ", atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori [210, p. 170].

Preambulul la Constituție citează în mod explicit drepturile sindicale printre măsurile care ar putea îmbunătăți condițiile de muncă și de a asigura, astfel, pacea. Atunci când în 1944 OIM a adoptat Declarația de la Philadelphia și în 1946 a incorporat-o în Constituție, a fost reafirmată libertatea de asociere ca unul dintre principiile fundamentale pe care Organizația se baza și a caracterizat-o ca "esențială pentru susținerea progresului". De asemenea, se face referire la "recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective, cooperarea angajatorilor și muncitorilor în vederea îmbunătățirii continue a eficienței productive și colaborarea acestora în pregătirea și aplicarea măsurilor sociale și economice.”

Cel de-al treilea dintre aceste texte fundamentale a fost *Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical*. Convenția nr. 87 este concisă și lipsită de ambiguitate. Aceasta urmărește pur și simplu să transpună principiul libertății de asociere inclus în instrumentele constituționale ale OIM în norme de drept aplicabile în practică. Ea conține patru părți: prima vizează libertatea de asociere (zece articole), a doua - protecția dreptului sindical (un articol), a treia - mai multe măsuri legate de punerea în aplicare a Convenției pe teritoriile nemetropolitane și a patra cuprinde dispoziții finale (intrarea în vigoare, etc.).

Dreptul de asociere este înțeles în art. 2 al acestui tratat ca dreptul de a forma organizații și de a adera la acestea. Convenția nr. 87 clarifică domeniul de aplicare *ratione materiae* a acestui drept în sens larg. Astfel, asocierea își propune să promoveze și să apere interesele lucrătorilor și angajatorilor (art. 10). Mai mult, domeniul de aplicare *ratione personae* este, de asemenea, extins, dreptul de asociere fiind quasiuniversal: acesta este deținut de către toți lucrătorii și angajatorii (art 2), indiferent de naționalitatea lor, poziția și sectorul în care lucrează și, indiferent de relația lor de muncă. Nici o discriminare este permisă, și de aceea în art. 2 a fost

preferabilă expresia " fără nici o deosebire" unei listă de motive de discriminare interzise, pentru a evita o interpretare restrictivă [236, p. 553].

Cu toate acestea, acest domeniu de aplicare nu este nelimitat, punerea în aplicare a Convenției OIM nr. 87 membrilor forțelor armate și poliției (art. 9, § 1) este lăsată la latitudinea statelor [249, par. 226]. În plus, deși Convenția se referă atât la angajatori, cât și la lucrători, pentru motive evidente, aplicarea acesteia pentru lucrători prezintă cele mai mari probleme în practică, confirmate de violările libertății de asociere a lucrătorilor, din pacate amplu demonstrate [247, p. 62].

Convenția OIM nr. 87 precizează condițiile de stabilire a organizațiilor. Astfel, stabilirea de organizații și afilierea la acestea din urmă va fi "fără autorizare prealabilă" (art. 2). Mai multe legislații naționale, fără a oferi permisiuni ca atare, prevăd multe formalități pentru constituirea organizațiilor și afilierea la acestea. Aceste formalități rămân totuși legale în baza Convenției nr.87, atâta timp cât acestea nu echivalează cu o autorizație și nu sunt lăsate la discreția autorităților [239, p. 68; 248, par. 272]. De exemplu, reglementările care impun un minim de membri pentru ca un sindicat să se creeze este compatibil cu Convenția nr. 87 doar în cazul când numărul acestora este rezonabil [248, par. 283]. Acest număr rezonabil este estimate de la caz la caz. Din contra, termenele stricte de înregistrare, însoțite de sancțiuni disproporționate, echivalează în practică cu un regim al autorizației prealabile [250, p. 51].

Convenția OIM nr.87 subliniază libertatea de alegere a angajatorilor și lucrătorilor a organizației la care doresc să se alăture sau pe care doresc să o creeze (art. 2). Această precizare a generat numeroase interpretări din partea organelor de control; acestea implică în special faptul că numărul de sindicate nu poate fi limitat de către întreprinderi și a interzic monopolul sindical impus de lege [248, par. 271].

În ce privește aplicarea Convenției, art.11 al acesteia nu oferă indicii suplimentare în acest sens. Cu formularea sa largă, lasă o mare marjă de manevră statelor-părți: cel mai important lucru nu este modul în care se aplică libertatea de asociere, dar existența sa. Convenția nr. 87 conține, de asemenea, cerințe de performanță.

Convenția nr. 87 este redactată la timpul indicativ prezent și fiecare articol conține obligații clare de a face sau a nu face. Ca atare, este interesant de observat că multe dintre drepturile Convenției sunt enunțate într-o formă negativă: autoritățile publice *trebuie să se abțină* de la orice intervenție, sindicatele *nu pot* fi supuse la suspendare sau dizolvare, legislația *nu ar trebui* să subminează Convenția nr.87 etc. Convenția respectivă are un caracter profund constrângător: nu se pune problema aici a unei convenții de stabilire a obiectivelor de realizat, dar a unei convenții de instituire a unei baze minime pentru a fi observată și aplicată ca atare [247, p. 65].

Este clar că Convenția OIM nr. 87 expune elementele de bază ale libertății de asociere, dreptul de a se organiza, independența sindicală și neamestecul statului în treburile sindicale. Cu toate acestea, mai multe întrebări apar la examinarea prevederilor acesteia, de exemplu, cu privire la dreptul la grevă, dreptul sindicatelor de a participa la activități politice, și practicile de securitate sindicală, principiile clare ale libertății de asociere fiind problematice atunci când sunt aplicate în practică, Convenția nr. 87 fiind, prin urmare, fundamentală, dar insuficientă în exprimarea libertății de asociere eficiente.

Dreptul la libertatea de asociere, exprimat în special în Convenția nr 87, art. 3, implică, de asemenea, dreptul la grevă, și, chiar dacă acest drept nu este indicat în mod expres în textul Convenției, acesta a fost recunoscut pe plan internațional ca fiind un drept fundamental al lucrătorilor [94, p. 67] în scopul de a proteja interesele lor legate de relațiile de muncă.

Există, de asemenea, un "consens general că respectarea drepturilor civile și politice este necesară pentru exercitarea drepturilor sindicale [210, p. 177], astfel protecția acestor drepturi este importantă pentru promovarea dreptului la libertatea de asociere, datorită interdependenței lor.

Dreptul la libertatea de asociere, este important pentru a aduce un echilibru al puterilor în relațiile de muncă, în legătură cu faptul că, așa cum cercetătorul L. Betten subliniază, "lucrătorii individuali pot fi controlați de către angajatorul mai puternic, însă, odata ce aceștia își unesc forțele, ei pot deveni o forță puternică" [94, p. 67], sau cel puțin poate exista un fel de egalitate între părți în negocierea condițiilor de muncă.

Prin urmare, aceste organizații trebuie să fie libere de intervenții sau discriminare. Experții consilierii ai OIM, de asemenea, au atras atenția asupra faptului că "fără de respectarea principiului și dreptului la libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă nu poate exista un progres în raport cu celelalte categorii de principia [193]" promovate de către Declarația OIM cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă.

În ce privește dreptul la negociere colectivă, acesta este consacrat în *Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă* [24] care garantează lucrătorilor o protecție adecvată împotriva actelor de discriminare anti-sindicale în materie de angajare. Convenția nr. 98 prevede că o asemenea protecție trebuie să se aplice mai ales în ceea ce privește actele care au ca scop: a) să subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia unui sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat; sau b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de munca sau cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă (art.1).

Convenția nr.98 este succintă, avînd doar șase articole importante. Ca și Convenția nr.87, este de aplicație aproape universală și, de asemenea, exclude din domeniul său de aplicare membrii forțelor armate, ai poliției și funcționarii publici (art. 5 și art.6).

În pofida titlului său, Convenția nr.98 nu definește contractul colectiv sau negocierea colectivă, dar numai obiectul acestora: stabilirea termenilor de muncă (art. 4) - "condițiile de angajare" au fost interpretată în sens larg de către organele de control, incluzînd subiecte așa ca "excluderea de promovări, transferuri, recrutări. Convenția nr.98 acordă în esență o protecție suplimentară lucrătorilor care se confruntă cu discriminare sindicală, precum și organizațiilor de lucrători și patronatelor care se confruntă cu ingerință unii față de alții.

De menționat că, Convenția nr. 87 și Convenția nr. 98 se completează. Se poate de observat, după cum au făcut-o și unii doctrinari [243, p. 19], că prima protejează sindicatele contra ingerinței statului, în timp ce a doua protejează sindicatele contra interferențelor angajatorilor.

Convenția nr. 98, ca și Convenția nr. 87 lasă la discreția statelor-membre mijloacele de realizare a obligațiilor pe care le consacră. Aceasta propune două moduri de punere în aplicare a prevederilor sale, la necesitate. În primul rînd, se indică faptul că ar trebui înființate *organisme corespunzătoare* pentru a asigura punerea în aplicare a dispozițiilor sale (art.3), fără a se preciza natura acestora. Cu toate acestea, potrivit organelor de control, simpla prezență în legislație a unei dispoziții care interzice discriminarea anti-sindicală este insuficientă dacă aceasta nu este însoțită de proceduri "rapide și eficiente" de asigurare a aplicării sale în practică [248, par. 813].

În al doilea rînd, la necesitate, trebuie luate *măsuri corespunzătoare* pentru "a încuraja și promova dezvoltarea deplină și utilizarea procedurilor de negocieri voluntare a acordurilor colective dintre angajatori și organizațiile de patronate, pe de o parte, și organizațiile de lucrători, pe de altă parte, în scopul soluționării pe această cale a condițiilor de angajare (art.4)". Scopul acestor măsuri este specificat, dar, din nou, determinarea naturii lor este lăsată la discreția statelor. Ultimile în mod clar nu pot, în conformitate cu art.4, să impună negocierea colectivă cu o parte determinată deoarece acest lucru ar contraveni principiului caracterului liber și voluntar al negocierilor [244, p. 45]. Prin urmare, nu putem fi în prezența unei obligații impuse prin lege de a negocia sau de a ajunge la un acord. În plus, acest articol stabilește primatul contractului colectiv de muncă asupra contractului individual, deoarece în caz contrar nu ar încuraja negocierile, ca și negocieri directe între angajatori și grupuri non-sindicale, în timp ce există un sindicat [248, par. 790].

Bineînțeles, statul nu este singurul titular al obligațiilor în materia negocierilor colective. Mult depinde, de asemenea, și de părțile implicate care au, de exemplu, obligația de a negocia cu bună credință. Cu toate acestea, este de competența statului de a încadra în mod corespunzător

relația dintre angajatori și sindicate prin intermediul legilor clare pentru a preveni escaladarea relațiilor adeseori "furtunoase" dintre aceștia. După cum remarcă B.Gernigon, A. Otero și H. Guido "regulile pe care negocierile colective trebuie să le respecte pentru a fi viabile și eficace sunt inspirate de următoarele principii: independența și autonomia părților la negocieri și caracterul liber și voluntar al negocierilor, minimum de amestec al autorităților publice în acordurile bipartite și prioritatea acordată angajatorilor și organizațiilor acestora, la fel ca și organizațiilor sindicale ca și subiecte de negocieri [244, p. 38]." Statele trebuie, prin urmare, să asigure că sunt îndeplinite aceste condiții.

De menționat că în a doua jumătate a sec. XX și, în special, în ultimii 35 de ani au avut loc o serie de evenimente care au afectat negocierile colective în moduri diferite, cu diverse implicații pentru justiția socială din lume. Fără a încerca să fim exhaustivi, putem face referire în acest sens la acceptarea generală a economiei de piață în urma căderii Zidului Berlinului, care a afectat procesele de raționalizare și restructurare economică și care, la rândul său a dus la reduceri drastice în sectorul public și o mai mare flexibilitate/dereglementare a economiei și a lumii muncii.

Procesul tot mai amplu al globalizării economice, pe baza politicii comerciale a Organizației Mondiale a Comerțului, a dus la o concurență mai dură într-un context de inovare tehnologică constantă, fuziunea repetată a întreprinderilor, crearea conglomeratelor industriale și delocalizarea producției. Concomitent, ar putea fi menționate procese foarte importante ale integrării regionale. Monetarismul a fost reafirmat ca un mijloc eficient de combatere a inflației, și a mers mână în mână cu politicile bugetare de reducere și cu influența Fondului Monetar Internațional și a Băncii Mondiale asupra politicilor naționale economice și financiare.

Dihotomia persistă între modelul european de ocupare a forței de muncă și sistemul din America de Nord, cu atitudinile lor diferite față de concedieri, scopul protecției sociale și dificultățile în legătură cu reducerea la niveluri rezonabile a nivelurilor foarte mari de șomaj cu practicate în multe părți ale lumii. S-a dezvoltat sectorul informal și formele atipice ale raporturilor de muncă, cu proliferarea contractelor de muncă pe termen scurt, de multe ori prin agenții temporare de muncă, precum și extinderea zonelor industriale de export, care descurajează adesea sindicalismul.

Fenomenele de mai sus au avut un impact foarte semnificativ și indică dezvoltarea unei noi orientări în lumea muncii, ducând la noi direcții pentru negocierile colective. Negocierile colective au devenit mai dinamice, așa cum s-a consolidat o flexibilitate mai mare și o dereglementare a pieței muncii. Acestea au dobândit prestigiu așa cum noile politici economice au început să pună capăt inflației fără limite suportată de multe state până în prezent.

Negocierile colective în mod progresiv, deși intermitent, prin acorduri bipartite sau tripartite au reușit să acopere spații care merg dincolo de determinarea condițiilor de muncă și de trai în sector sau întreprindere, și care, cel mult, erau considerate anterior a fi domeniul exclusiv al consultărilor. Astfel, în anumite cazuri, negocierile colective au fost extinse la aspecte ale politicii sociale și economice care au un impact asupra condițiilor de viață și au atins subiecte cum ar fi angajarea, inflația, formarea, securitatea socială și conținutul unor dispoziții de natură socială.

Concomitent, domeniul de aplicare al negocierilor colective în ce privește categoriile acoperite s-a schimbat în diferite moduri. Cu toate că au scăzut cu siguranță în domeniul de aplicare, datorat, printre alți factori, nivelului ridicat al șomajului și creșterii sectorului informal, subcontractării și diferitor forme de relații de muncă non-standard (care fac sindicalizarea mai dificilă), acest deficit a fost atenuat de o anumită tendință de dezvoltare a negocierilor colective în serviciul public.

Negocierile colective au pierdut, de asemenea, o parte din marja de manevră ca urmare a crizei economice succesive și supunerii politicilor economice naționale proceselor economice de integrare și acordurilor cu instituțiile de la Bretton Woods. Dintr-un alt punct de vedere, concurența din ce în ce mai dură adusă de inovația tehnologică și de globalizare a condus la reducerea influenței acordurilor sectoriale exercitată în multe state și a sporit importanța negocierilor colective la nivel de întreprindere (și la niveluri inferioare, cum ar fi unitatea de lucru, fabrica sau la locul de muncă), luând strict în considerație criteriile de productivitate și randamentul.

Acest cadru și-a păstrat valabilitatea sa încă de la adoptarea Convenției nr. 98 din 1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, în ciuda transformărilor radicale ulterioare care au avut loc în lume. Valabilitatea principiilor negocierii colective ale OIM este confirmată de numărul mare de ratificări ale Convenției nr. 98, care au totalizat 164 state la 1 august 2015 [274] și care nu au încetat să crească în ultimii ani. De asemenea, un argument constituie faptul că legislația și practica în cele mai multe state membre ale OIM sunt adaptate la principiile prevăzute în standardele OIM privind negocierile colective.

De remarcă, de asemenea, faptul că transformările politice, economice și sociale menționate în alineatele anterioare, care rămân la fel de influente chiar dacă suntem în anul 2016, nu au diminuat importanța, semnificația, funcțiile sau scopul negocierilor colective, nici rolul lor în relațiile industriale.

Deși un curent radical de gândire, în ultimii ani a pledat pentru abandonarea dreptului muncii și înlocuirea acestuia cu normele civile și comerciale, și unele practici naționale au promovat sisteme în baza cărora contractele individuale, acordurile cu lucrătorii nemembri ai

sindicatelor și acordurile colective coexistă în domenii separate și pe picior de egalitate în cadrul întreprinderii, aceste idei și practici sunt susținute de o minoritate, au avut un impact foarte limitat și nu au subminat principiile fundamentale ale negocierii colective la nivel global.

2.2.2 Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie.

Conform celor mai recente estimări ale OIM, cel puțin 20,9 milioane de persoane sunt victime ale muncii forțate la nivel global [148, p. 13]. În timp ce Asia și regiunea Pacificului are cel mai mare număr de victime, la 11,7 milioane, toate regiunile lumii, și, probabil, toate țările, sunt afectate.

Din numărul total de 20,9 milioane de muncitori forțați, 18,7 milioane (90%) sunt exploatați în economia privată, de către persoane fizice sau întreprinderi. Dintre acestea, 4,5 milioane (22%) sunt victime ale exploatarei sexuale forțate, și 14,2 milioane (68%) sunt victime ale exploatarei prin muncă forțată în activități economice, cum ar fi agricultura, construcții, munca domestică și industria. Cele 2,2 milioane rămase (10%) sunt forme impuse de stat de muncă forțată, de exemplu, în închisoare, în condiții care contravin standardelor OIM în acest domeniu, sau munca impusă de armata de stat sau de forțele armate ale rebelilor. Un sfert (5,5 milioane) dintre toate victimele sunt copii sub 18 ani [148, p. 13].

Prevalența estimată a muncii forțate, măsurată ca număr al victimelor la 1000 de locuitori, variază de la 1,5 la 1.000 în economiile dezvoltate și în Uniunea Europeană, la aproximativ 4 la 1000 în Europa Centrală și de Sud-Est, în CSI și în Africa.

Interzicerea muncii forțate sau obligatorii în toate formele sale este considerată a fi o normă stabilită de dreptul internațional cutumiar. Convențiile fundamentale ale OIM în această materie sunt *Convenția nr. 29 din 1930 privind munca forțată sau obligatorie* [20], *Convenția nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forțate* [27] și *Convenția nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor* [40]. În plus față de aceste convenții, un număr de instrumente internaționale și regionale abordează munca forțată, la fel ca și sclavia, instituțiile și practicile similare sclaviei și traficul de ființe umane.

Convenția nr. 29 a fost adoptată în 1930, atunci când munca forțată a fost percepută în mare măsură ca o practică folosită de către administrațiile coloniale și în anumite state independente. Ținând cont în special de aceste practici, Comisia de Drept Internațional a ONU a decis că Convenția ar trebui să fie de aplicare generală.

Convenția nr. 105 adoptată în 1957, este în mod special destinată abolirii mobilizării obligatorii și utilizării forței de muncă de către stat în scopuri de dezvoltare economică, precum

și a muncii forțate ca mijloc de constrângere politică sau ca și pedeapsă pentru încălcarea disciplinei de muncă [126].

Obligația de bază pentru un stat care ratifică Convenția nr. 29 este "de a suprima utilizarea muncii forțate sau obligatorii în toate formele sale" (art.1 al.1). Acest lucru implică obligații pentru stat atât să se abțină, cât și să acționeze – statul nu trebuie el însuși să utilizeze munca forțată, nici să tolereze utilizarea acesteia de către alții. Statele părți la Convenție trebuie să asigure că "faptul de a cere în mod ilegal prestarea muncii forțate sau obligatorii va fi pasibil de sancțiuni penale" și că "sancțiunile impuse de lege au o eficacitate reală și sunt strict aplicate" (art. 25).

O serie de dispoziții tranzitorii prevăzute în art.1 alin. 2 și 3 și art. 3-24 din Convenția OIM nr. 29 nu mai sunt considerate aplicabile. Convenția nr 29 prevede că "munca forțată sau obligatorie va putea fi folosită în timpul perioadei tranzitorii numai în scopuri publice și, în mod excepțional, în condițiile și cu garanțiile stipulate în articolele care urmează" (art.1 al. 2). Cu toate acestea, organele de supraveghere ale OIM au considerat că utilizarea forței de muncă forțată sau obligatorie nu mai poate fi justificată prin invocarea acestor dispoziții tranzitorii [126, par. 10].

În luna martie 2010, a 307-a sesiune a Consiliului de Administrație al OIM a aprobat un formular de raport revizuit în temeiul art. 22 din Constituție privind Convenția nr. 29, care prevede faptul că informațiile nu vor mai fi solicitate în conformitate cu dispozițiile tranzitorii, deoarece acestea nu mai sunt aplicabile.

Convenția nr. 29 definește munca forțată ca "*orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bunăvoie*" (art.2 al.1). "Orice muncă sau serviciu" se referă la toate tipurile de munci, servicii și angajare, în orice activitate, industrie sau sector, inclusiv în economia informală. "Amenințarea unei pedepse" acoperă o gamă largă de sancțiuni, incluzând atât sancțiuni penale, cât și diverse forme de constrângere directe sau indirecte, cum ar fi violența fizică, amenințări psihologice sau neplata salariilor. O penalizare poate lua, de asemenea, forma unei pierderi de drepturi sau privilegii.

Termenii "oferit de bunăvoie" se referă la consimțământul liber și în cunoștință de cauză a muncitorilor de a intra într-o relație de muncă și libertatea de a părăsi în orice moment. Această libertate poate fi interzisă nu doar printr-un act al autorităților, cum ar fi un instrument statutar, ci și de către un angajator sau recrutor, de exemplu, prin promisiuni false, în scopul de a induce un lucrător să accepte un loc de muncă pe care altfel nu l-ar fi acceptat [207, p. 8].

O listă de indicatori a fost dezvoltată de OIM pentru a ajuta la identificarea muncii forțate și la depășirea unora dintre confuziile practice în jurul libertății de a părăsi și a libertății de a

alege. Cei șase indicatori arată o situație de muncă forțată. De obicei, unui lucrător îi este aplicată o combinație a acestora. OIM susține că în cazul în care doi sau mai mulți indicatori sunt prezenți, există un indiciu puternic de muncă forțată [145, p. 16]:

- violență fizică sau sexuală sau amenințări cu acestea;
- restricția de circulație și detenția la locul de muncă sau într-o zonă limitată;
- sclavie pentru datorii: atunci când un lucrător muncește pentru a returna datoria sau împrumutul și nu este plătit pentru serviciile sale;
- reținerea salariilor, refuzul de plăți lucrătorului sau diminuări salariale excesive;
- reținerea pașapoartelor și a documentelor de identitate;
- amenințare de denunțare autorităților.

Indicatorii sunt cea mai frecvent utilizată metodă de identificare a muncii forțate în practică. În plus față de setul inițial de indicatori, OIM a dezvoltat în continuare un model de indicatori, care urmează să fie aplicați pentru a identifica o situație de muncă forțată ca rezultat al traficului [198, p. 7].

La adoptarea Convenției nr. 29, constituenții OIM au optat pentru o definiție largă a termenului "muncă forțată", mai degrabă decât o enumerare a listei practicilor interzise. Convenția nu conține prevederi de limitare a domeniului său de aplicare la anumite categorii de lucrători și este proiectată pentru a proteja întreaga populație. Astfel Convenția se aplică pentru *toate formele posibile de muncă forțată*, inclusiv sclavie și practici similare sclaviei, robie pentru datorii și traficul de persoane, precum și pentru *toți lucrătorii, atât din sectorul public, cât și din cel privat* [207, p. 8]. Comitetul de experți al OIM a subliniat că statele care ratifică Convenția nr. 29 trebuie să dezvolte un cadru legal și politici cuprinzătoare pentru a suprima munca forțată în toate formele sale.

De remarcat că, Convenția nr. 29 în art. 2, al. 2 prevede unele excepții de la definiția muncii forțate pentru orice muncă sau serviciu [20]:

a) privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar; b) făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă; c) pretinse unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane morale private; d) pretinse în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii și epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetați dăunători, și în general orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața sau condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație; e) muncile mărunte de la

sat, adică muncile executate în interesul direct al colectivității de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate ca obligații civice normale ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăși sau reprezentanții săi direcți să aibă dreptul să se pronunțe asupra justetei acestor munci.

Convenția nr. 105 completează Convenția nr. 29 și solicită "abolirea imediată și completă a muncii forțate sau obligatorii" în cinci cazuri specifice: "a) ca un mijloc de constrângere politică sau educație sau ca pedeapsă pentru deținerea sau exprimarea opiniilor politice sau opiniilor ideologice contrare sistemului politic, social sau economic stabilit; b) ca metodă de mobilizare și utilizare a muncii în scopul dezvoltării economice; c) ca mijloc de disciplină a muncii; d) ca pedeapsă pentru cei care au participat la greve; e) ca mijloc de discriminare de rasă, socială, națională sau religioasă" (art. 1, a) - e)) [27].

Unele standarde ale OIM interzic în mod explicit munca forțată sau practicile în legătură cu categorii specifice de lucrători vulnerabili. Acestea sunt:

- *Convenția OIM din 1975 privind muncitorii migranți (prevederi suplimentare)* [34] care solicită măsuri în vederea suprimării mișcărilor clandestine de migranți în condiții abuzive (art.3) și prevede că unul dintre scopurile acestor măsuri este de a institui urmărirea penală a traficului forței de muncă (art.5).
- *Convenția OIM nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor* [40] care interzice "toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servajul pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate" (art.3, "a"), ca cele mai grave forme ale muncii copilului în raport cu care statele-părți trebuie să ia măsuri imediate și eficiente pentru a asigura interzicerea și eliminarea acestora.
- *Convenția OIM nr. 189 din 2011 privind lucrătorii casnici* [42], care în legătură cu muncitorii casnici solicită măsuri de respectare, promovare și realizarea principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă, inclusiv eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie (art. 3, al.2)

Muncă forțată include practici, cum ar fi sclavia, practici similare sclaviei, servitutea pentru datorii și munca de servitor, au fost definite și în alte instrumente internaționale, și anume, *Convenția Ligii Națiunilor din 1926 privind sclavia* și *Convenția suplimentară a Națiunilor Unite din 1956 privind abolirea sclaviei, a comerțului cu sclavi și a instituțiilor și practicilor similare sclaviei* [43]. Mai mult, definiția muncii forțate a fost interpretată de către Comitetul OIM de experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR) ca cuprinzând traficul

de persoane în scopul exploatării [126, par. 77], așa cum este definit prin *Protocolul de la Palermo din 2000 privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special femei și copii* [70].

Protocolul de la Palermo definește traficul de persoane ca fiind recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințare de recurgere sau prin recurgere la forță ori la alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de autoritate sau de o situație de vulnerabilitate ori prin oferta sau acceptarea de plăți ori avantaje pentru a obține consimțământul unei persoane având autoritate asupra alteia în scopul exploatării (art. 3 "a"). În dispoziția aceluiași articol se precizează că exploatarea va include, cel puțin, exploatarea sexuală, munca forțată, sclavie și practici similare sclaviei, folosirea sau prelevarea de organe. Prin urmare, există o legătură clară între Protocolul din 2000 și Convenția OIM nr 29. Singurul tip de exploatare specificat în articolul 3 al Protocolului, care nu este acoperit, de asemenea, de către Convenția OIM nr 29 este traficul pentru prelevarea de organe. Cu toate acestea, au fost luate în considerare cazurile în care victimele au fost înșelate cu promisiuni false de căsătorie sau adopție, dar au fost în schimb puse în situații de muncă forțată.

De menționat că, un aspect important al traficului de persoane este scopul propus: chiar dacă scopul (munca forțată) încă nu s-a produs, traficul poate fi identificat și urmărit, atunci când este clar că scopul propus este cel de exploatare. Odată ce traficul și-a atins scopul propus - în cazul nostru munca forțată, acesta este punctul unde cele două fenomene corelează – munca forțată este uneori un rezultat al traficului.

Pe de altă parte, munca forțată înseamnă menținerea cuiva într-o situație în care serviciile și lucrările sunt obținute sub amenințare cu pedeapsă, lucrări la care o persoană nu s-a oferit voluntar. Indicatorii muncii forțate, nominalizați mai sus, descriu situații și condiții în care oameni se găsesc de obicei și pe care OIM și alții le recunosc ca identificând situații de muncă forțată. Deși nu fiecare indicator semnifică munca forțată, concentrația lor (de obicei două sau mai multe) sugerează o situație de muncă forțată. În plus, acestea pot constitui atât indicii a situațiilor de trafic, cât și de non-trafic. În timp ce munca forțată este o infracțiune, aceasta este, de asemenea, un rezultat al dezechilibrului de putere, a reglementării slabe a pieței forței de muncă și aplicării necorespunzătoare a drepturilor de muncă. Prin urmare, cei care au fost supuși la muncă forțată ar trebui să fie văzuți ca și lucrători ale căror drepturi fundamentale (inclusiv drepturile de muncă) au fost încălcate, fie tratați ca și solicitanți de drepturi și să fie capabili să acceseze justiția penală, precum și de justiția forței de muncă.

În identificarea situațiilor de muncă forțată ar trebui, de asemenea, să se ia în considerație percepțiile celor afectați. Oamenii în situații de muncă forțată de multe ori nu se văd ca și victime, ci mai degrabă ca și lucrători într-o situație dificilă.

Pe de altă parte, în timp de termenul "victimă" este relevant în justiția penală, atunci când munca forțată (sau traficul) este tratată ca o infracțiune penală, utilizarea acestuia duce de multe ori la o percepție de victime pasive și neajutorate, care au fost supuse constrângerii și înșelăciunii în mâinile exploratorilor săi și care ar trebui să se comporte ca atare, mai degrabă decât perceperea acestora în calitate de titulari de drepturi și subiecți în accesul la justiție. Cu toate acestea, muncitorii sunt o parte activă pe piața muncii, mai degrabă decât victime pasive. Nu contează cât de dificilă este situația, experiența și cercetarea internațională demonstrează că mulți lucrători depun eforturi pentru a-și recâștiga controlul asupra vieții, a renunța la dependența în care se află și a-și restabili demnitatea.

În baza celor expuse, am putea conchide că traficul este o subdiviziune a muncii forțate, mai degrabă decât un sinonim al acesteia după cum este perceput adeseori eronat. Existența muncii forțate independent de trafic implică faptul că, dacă munca forțată este pedepsită doar atunci când este legată de trafic, atunci în caz de muncă forțată în situații non-traficate pare mult mai dificil, dacă nu imposibil, să obții dreptate.

Munca forțată afectează atât adulții, cât și copiii – ambele grupe fiind sub incidența Convenției OIM nr. 29. Odată cu adoptarea Convenției OIM nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, munca forțată, sclavia, servajul pentru datorii și traficul de copii au devenit, adițional, "cele mai grave forme ale muncii copilului", în privința cărora ar trebui luate măsuri imediate în vederea eliminării lor în regim de urgență.

În afară de includerea explicită a "recrutării forțate sau obligatorii a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate" [40, art.3, p. "a"), nu există o definiție specifică a ceea ce constituie muncă forțată a copiilor, și, prin urmare, se aplică definiția specificată în Convenția OIM nr 29. Orice muncă sau serviciu realizată de un copil este considerat ca fiind muncă forțată a copilului în cazul în care o anumită formă de coerciție sau înșelăciune este aplicată de către un terț, direct copilului sau părinților lui, în scopul de a obliga copilul să ia un loc de muncă sau să efectueze o activitate, fie pentru a-l împiedica să părăsească munca [138, p. 16-17].

Este clar, prin urmare, că nu toate muncile copilului se ridică la nivelul muncii forțate, așa cum în multe cazuri copiii lucrează adeseori în condiții periculoase în absența oricărei constrângeri a părții terțe. O astfel de muncă a copiilor trebuie, desigur, eliminată, însă aceasta nu constituie muncă forțată a copiilor.

În ciuda gamei largi de acoperire oferite de Convențiile OIM nr. 29 și nr. 105, a existat un sentiment că sunt necesare măsuri suplimentare pentru eradicarea formelor moderne de muncă forțată prin abordarea lacunelor în implementarea convențiilor nominalizate.

Astfel, la 11 iunie 2014 OIM a adoptat *Protocolul la Convenția nr. 29* [71], care reprezintă cel de-al treilea instrument al OIM menit să consolideze eforturile internaționale de a pune capăt tuturor formelor de muncă forțată. Împreună cu Protocolul Conferința OIM a adoptat și Recomandarea nr. 203 [149].

În art.1, Protocolul leagă în mod explicit muncă forțată și traficul de ființe umane. Acesta prevede că "... contextul și formele muncii forțate sau obligatorii s-au schimbat și traficul de persoane în scopul muncii forțate sau obligatorii, care poate implica exploatarea sexuală, constituie obiectul preocupării internaționale în creștere și necesită măsuri urgente pentru eliminarea efectivă a acestuia..." și "măsurile prevăzute în prezentul protocol vor include acțiuni specifice de combatere a traficului de persoane în scopul muncii forțate sau obligatorii [71, art. 1, al.3]." Protocolul recunoaște, de asemenea, lacunele în punerea în aplicare a Convenției nr. 29 în ceea ce privește "prevenirea, protecția și despăgubirea" [71, Preambulul].

Pornind de la aceste premise, Protocolul este axat în esență sa pe promovarea prevenirii muncii forțate, avînd o orientare centrată pe victimă și pe încurajarea cooperării internaționale. Art. 1, al. 2 impune statelor să aibă un plan național de acțiune. În acest scop, art.2 prevede șapte măsuri obligatorii care trebuie adoptate pentru a preveni muncă forțată, acestea incluzînd:

- a) educația potențialelor victime ale muncii forțate, în special a celor mai vulnerabili;
- b) educația angajatorilor de a preveni implicarea în practicile de muncă forțată;
- c) a face eforturi pentru a se asigura că legislația de prevenire a muncii forțate se aplică tuturor lucrătorilor, precum și tuturor sectoarelor economiei;
- d) a face eforturi pentru a se asigura că inspecția și punerea în aplicare a legislației este consolidată;
- e) protecția potențialelor victime, în special a lucrătorii migranți, de la practicile abuzive în timpul recrutării și plasării;
- f) sprijinirea exercitării diligenței necesare de către ambele sectoare - public și privat, pentru a preveni și a răspunde riscurilor de muncă forțată, și
- g) abordarea cauzelor profunde și riscurilor muncii forțate.

Este interesant faptul că Protocolul oferă flexibilitate statelor, probabil pentru că OIM recunoaște contextul unic cu care se confruntă fiecare stat. În timp ce este prezentată o listă de obiective finale obligatorii, statele își pot alege instrumentele necesare pentru a le îndeplini, în baza circumstanțelor lor naționale.

Avînd în vedere legătura proclamată în mod explicit între muncă forțată și traficul de ființe umane în Protocol, acesta are potentialul de a ajuta statele să se concentreze asupra eradicării ambelor provocări simultan și cu aceeași vigoare. În timp ce OIM a încercat să se concentreze în mod egal pe cele două provocări atunci cînd a examinat respectarea de state a Convenției nr. 29,

statele nu au răspuns cu o măsură egală, deoarece acestea tind să se concentreze asupra traficului sexual, așa cum sa menționat mai sus [131].

Există mai multe motive de optimism pentru potentialul succes al Protocolului. Primul dintre motive este calitatea acestui tratat internațional, acesta fiind influențat de analiza provocărilor reale ale eradicării muncii forțate, în special, problemele de aplicare. În plus față de punerea în aplicare, accentual este pus pe prevenirea, identificarea, precum și tratarea cauzelor profunde ale muncii forțate. Protocolul este, de asemenea, inovator, deoarece nu stabilește o ”rețetă unică pentru toți” de eradicare a muncii forțate, ci solicită statelor să se angajeze în elaborarea propriilor planuri de eradicare a acesteia. Desigur Protocolul va avea succes dacă statele îl vor ratifica și implementa. Textul Protocolului prevede că acesta va intra în vigoare peste un an de la depunerea celui de-al doilea instrument de ratificare. În prezent, această condiție a fost întrunită, Protocolul fiind ratificat de către Nigeria – la 14 mai 2015 și Norvegia – la 09 noiembrie 2015 și urmează să intre în vigoare la 09 noiembrie 2016 [266].

Prin urmare, există motive de optimism prudent. Munca forțată este probabil partea cea mai puțin controversată a standardelor internaționale de muncă. Ca atare, există un consens potențial mai mare între state, și mai degrabă sprijin decât opoziție din partea comunității de afaceri, să îmbrățișeze standardele revigorate. În cele din urmă, într-un spirit realist, Protocolul codifică ceea ce unele state au început să facă deja: reechilibrarea accentului pe munca forțată într-o manieră mai echitabilă pentru a îngloba munca forțată traficată și cea non-traficată.

2.2.3 Abolirea muncii copiilor.

Se estimează că în lume 246 de milioane de copii muncesc. Aproape 70 % dintre ei - 171 milioane - muncesc în condiții periculoase – în mine sau în contact cu produse chimice sau pesticide în agricultură sau cu mașine periculoase. Ei sunt peste tot, dar invizibili, prestînd munci în calitate de lucrători domestici, după pereții atelierelor sau pe plantații. Alții sunt ținuti în sclavie pentru datorii sau din alte cauze (5,7 milioane), livrați rețelelor de prostituare sau pornografie (1,8 milioane) sau utilizați în calitate de soldați în cadrul conflictelor armate (300 mii) [240, p. 1].

Cu toate acestea, implicarea OIM în lupta contra muncii copiilor datează din primii ani ai activității acestei organizații internaționale. Mai mult decât atât, în una dintre lucrările sale cercetătorul rus Ametistov specifică că reglementarea muncii copilului a fost una dintre cerințele de bază ale sindicatelor și ale conferințelor internaționale care au precedat crearea OIM [257]. În rezoluțiile acestor conferințe se accentua că o asemenea reglementare trebuie să cuprindă trei probleme de bază: vîrsta minimă de angajare în cîmpul muncii, crearea condițiilor favorabile

pentru munca copiilor (în primul rând interzicerea pentru aceștia a muncii pe timp de noapte) și examinarea medicală a sănătății copiilor [257].

În Preambului Constituției OIM [106] se menționează că, consolidarea condițiilor de muncă pentru copiii care lucrează și pentru femei a fost, de fapt, unul dintre motivele principale care justifică adoptarea tratatului fondator. În faza inițială, activitatea Organizației în acest domeniu a constat aproape în întregime în elaborarea standardelor și abordarea a constat în principal în a introduce o vîrstă minimă de încadrare în muncă. OIM în publicațiile sale definește munca copilului ca fiind „munca remunerată sau neremunerată, cît și orice activitate care dăunează sănătății, educației, dezvoltării fizice, psihice, moral-spirituale și sociale a copilului. [81, p. 45; 100, p.3-4].

La prima sesiune a Conferinței internaționale a muncii, OIM a adoptat primul tratat internațional privind munca copiilor – Convenția №5 din 1919 cu privire la vîrsta minimă de angajare a copiilor în industrie [17], care interzicea angajarea în cîmpul muncii a persoanelor mai tinere de 14 ani. Cu toate acestea, această regulă nu se aplica în Japonia și India unde copiilor li se permitea să muncească de la vîrsta de 12 ani [258]. Ulterior, timp de 50 de ani au mai fost adoptate alte nouă convenții, fiecare dintre care institua vîrsta minimă de angajare în diferite sectoare ale economiei: munci neindustriale - 14 ani (Convenția № 60 din 1937 [150]); munca pe mare – 15 ani (Convenția № 58 din 1936 [151]), pescuit etc. Convenția № 90 din 1948 cu privire la munca de noapte a minorilor în industrie [152] interzice utilizarea în munci de noapte a persoanelor mai tinere de 18 ani. Adoptarea acestor standarde a demonstrat creșterea angajamentului internațional de abolire a muncii copiilor și de elaborare a unei limite de distincție a muncii interzise pentru copii de formele acceptabile de muncă ale copiilor.

Primele convenții, care abordează sectoare specifice precum industria, agricultura, pescuitul, lucrari subterane etc., au fost revizuite de un text cuprinzător în 1973: *Convenția OIM nr. 138 din 1973 privind vîrsta minimă încadrare în muncă* [33]. Convenția OIM nr.138 întrunește într-un sigur document principii care au fost consacrate în tratatele precedente, aceasta aplicîndu-se în toate sectoarele economiei și cuprinde copii implicați atît în munci retribuite cît și neretribuite. Convenția obligă să fie fixată vîrsta minimă de angajare în cîmpul muncii și, pentru prima dată, spre deosebire de documentele precedente, obligă statele-părți să realizeze politica națională ce are drept scop desființarea reală a muncii copiilor și ridicarea treptată a vîrstei minime de angajare pînă la nivelul ce ar corespunde dezvoltării fizice depline a minorilor [259, p. 9].

Scopul de bază al Convenției nr. 138 constă în excluderea reală a muncii copilului, în timp ce Recomandarea nr.146 la aceasta [146] prevede măsurile politice necesare atît pentru preîntîmpinarea cît și pentru desființarea acestei probleme.

Deși Convenția nr. 138 consacră vârsta minimă pentru angajare, ea conține prevederi care permit a o aplica în mod treptat, luându-se în considerație tipul muncii și nivelul de dezvoltare al statului. Spre exemplu, statul în care economia și sistemul educativ nu sunt dezvoltate suficient, are posibilitatea inițial să fixeze vârsta minimă de angajare de 14 ani, nu de 15 ani, ceea ce permite a reduce vârsta minimă pentru îndeplinirea de munci ușoare de la 13 la 12 ani. În cazul în care vârsta minimă de angajare este de 14 ani, este necesar să se realizeze consultații cu organizațiile patronilor și cele ale muncitorilor. Cu toate acestea, deși Convenția nu consacră excepția corespunzătoare, trebuie să concretizăm că nivelul de dezvoltare al statului nu poate servi drept pretext pentru implicarea copiilor în munci care ar dăuna sănătății și securității acestora.

Convenția nr. 138 conține, de asemenea, un număr de clauze flexibile cu scopul de a favoriza ratificarea acestui tratat de către statele mai puțin dezvoltate. Cu toate acestea, o parte semnificativă a membrilor organizației au considerat aceste măsuri dezechilibrate, reflectând nevoile și tradiția culturală a lumii occidentale. Procesul de ratificare a fost blocat timp de câțiva ani și activitatea OIM în ce privește lupta contra muncii copiilor a ajuns într-un impas [185, p. 2].

Abordarea a început să se schimbe în anii 1990 când a reapărut o creștere fără de precedent a preocupării comunității internaționale față de problema bunăstării copiilor, în general, și pentru munca copiilor, în special. Printre cele mai importante evenimente au fost:

- Adoptarea de către Adunarea Generală a ONU la 20 noiembrie 1989 a Convenției cu privire la drepturile copilului [46] - cel mai cuprinzător tratat cu privire la drepturile copilului adoptat vreodată. Printre gama largă de drepturi ale copilului consacrate de această convenție este dreptul de a fi protejat contra exploatarei economice și oricărei munci care "comportă vreun risc potențial sau care este susceptibil să îi compromită educația ori să îi dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale [46, art. 32]."
- Lansarea în 1992 de către OIM a Programului Internațional pentru Eliminarea Muncii Copilului (IPEC), conceput să mobilizeze acțiunea internațională în sprijinul programelor naționale de combatere a muncii copiilor. Aceasta, probabil, a fost punctul de cotitură cel mai important în implicarea OIM în lupta împotriva muncii copiilor. Cu personalul mai mare de 450 de oameni și buget anual de aproximativ 60 de milioane de dolari, IPEC nu este numai cel mai mare program unic în cadrul OIM, dar, de asemenea cel mai important actor în domeniul cooperării tehnice împotriva muncii copiilor [153]. Programul este mandatat să asiste statele – membre ale OIM în îndeplinirea obligațiilor lor în temeiul

tratatelor în cauză, în vederea eliminării progresive a muncii copilului și eradicării celor mai grave forme ale acesteia ca și prioritate.

- Adoptarea Declarației și a Programul de acțiune de către Summit-ul Global din 1995 de la Copenhaga pentru Dezvoltare Socială care a recunoscut interdicția muncii copiilor ca fiind una dintre cele patru categorii de drepturi fundamentale ale lucrătorilor care trebuie să fie respectate de către toate țările [124, p. 19].
- Adoptarea de către Conferința Internațională a Muncii în 1998 a Declarației cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, care a afirmat că toate statele membre ale OIM, indiferent dacă au ratificat sau nu Convențiile relevante, au obligația de a respecta, promova și realiza patru drepturi fundamentale, printre care figurează și abolirea eficientă a muncii copilului.

Declarația OIM din 1998 a marcat apariția unei noi abordări centrate pe crearea priorităților în activitatea OIM. O astfel de abordare a fost pusă în aplicare în domeniul muncii copiilor prin adoptarea ulterioară a *Convenției OIM nr.182 din 1999 cu privire la cele mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor* [40]. Acest tratat se aplică tuturor copiilor de până la 18 ani și nu prevede excepții pentru careva categorii de muncitori sau ramuri ale industriei, îndemnând „să fie luate măsuri imediate și efective în vederea interzicerii și desființării celor mai grave forme ale muncii copiilor” (art.1).

Convenția nr. 182 în art. 3 determină ca fiind cele mai grave forme ale muncii copilului:

- a) toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servajul pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate;
- b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituării, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice;
- c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale pertinente;
- d) muncile care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului.

În ce privește aceste forme grave ale muncii copilului, în practica OIM este de obicei întocmită o distincție între două sub-categorii: primele trei cele mai grave forme ale muncii copilului, enumerate în art. 3 al Convenției nr. 182, sunt denumite "necondiționate" , în timp ce ultima este definită ca fiind "condiționată" [78, p. 9]. O astfel de distincție este, în esență, descriptivă și nu reflectă nici o diferență în regimul juridic care reglementează cele patru forme

grave. Aceasta se referă la faptul că, în timp ce formele necondiționate sunt întotdeauna inacceptabile, deoarece acestea sunt în sine incompatibile cu sănătatea și dezvoltarea copiilor, *muncile periculoase* – forma condițională - identifică o categorie care este strict dependentă de situația și mediul în care activitatea care urmează să fie interzisă se efectuează. Cu alte cuvinte, categoria de *munci periculoase* admite posibilitatea că cauzele pericolului ar putea fi îndepărtate. Într-un astfel de caz, una dintre cele mai rele forme de muncă ale copiilor s-ar putea transforma într-o formă legitimă de muncă, cu condiția că cerințele minime de vîrstă sunt respectate.

Asta explică marja amplă de apreciere lăsată autorităților naționale – după consultarea cu organizațiile patronilor și cele ale muncitorilor - în identificarea tipurilor de munci care intră în această ultimă categorie. În context, trebuie să concretizăm că noțiunile de „munci periculoase copilului” și ”exploatarea copilului prin muncă” nu presupun prestarea de către copii a muncilor care nu le periclitizează sănătatea, dezvoltarea și nu împiedică educației acestora. La asemenea munci se atribuie ajutorarea părinților la îndeplinirea muncilor casnice, cîștigul banilor de buzunar după orele școlare sau în timpul vacanțelor.

De menționat că Convenția OIM nr.182 nu revizuieste și nici nu înlocuiește Convenția OIM nr. 138 care rămîne la baza acțiunilor întreprinse la nivel național și internațional în vederea desființării muncii copiilor [188, p. 12]. Aceste două tratate se completează reciproc: Convenția nr.182 se focusează pe cele mai grave forme ale muncii copilului, în timp ce Convenția nr.138 își fixează drept scop de bază desființarea efectivă a muncii copilului și prevede măsurile ce urmează a fi întreprinse în vederea fixării standardelor privind vîrsta minimă de angajare în cîmpul muncii.

Cu toate acestea, în ce privește, în special, munca copiilor, de subliniat faptul că adoptarea Convenției nr. 182 a dus la o serie de rezultate fără precedent. Printre acestea se numără formarea unui consens cu privire la un nucleu comun în materia muncii copiilor la nivel global și revitalizarea activităților OIM din domeniu. Convenția nr. 182 a fost adoptată în unanimitate și a fost ratificată foarte rapid de aproape toți membrii OIM (în prezent – 180 state [275]). Concomitent, procesul de ratificare a Convenției nr. 182 a generat un interes reînnoit pentru Convenția nr. 138, care a primit, la rîndul său, un număr substanțial de ratificări (în prezent – 168 de state [276]).

În vederea atingerii scopului fixat în Recomandarea OIM nr. 190 - care prevede în mod clar că ”informații detaliate și date statistice privind natura și amploarea muncii copiilor ar trebui să fie elaborate și actualizate pentru a servi ca bază pentru stabilirea priorităților de acțiune la nivel național pentru eliminarea muncii copilului...” – OIM a înființat în 1998 SIMPOC, unitatea statistică a IPEC.

Astfel, estimările SIMPOC dezvăluie în perioada 2000-2004 o scădere considerabilă a muncii copilului la nivel global: în 2004 erau 190,7 mln. de copii economic activi cu vârsta de 5-14 ani, dintre care 165,8 mln ar putea fi clasificați ca și copii care muncesc și 74,4 mln – angajați în munci periculoase. Patru ani mai devreme numărul de copii economic activi era estimat la 211 mln dintre care 186,3 mln erau copii care muncesc și 111,3 mln – angajați în munci periculoase [185, p. 12]. Aceste cifre atestă impactul pozitiv al Convenției OIM nr.182 intrată în vigoare în 2000. Astăzi, chiar dacă tendința de reducere a muncii copiilor este pozitivă, cu părere de rău, mai este mult de lucru la acest capitol, estimările ulterioare ale SIMPOC atestând 264 mln de copii cu vârsta de 5-17 ani implicați în activități economice în anul 2012 [119, p. vii].

2.2.4 Eliminarea discriminării la angajare și ocupare

Conceptele de nediscriminare și oportunitate egală au fost timp de decenii o parte a principiilor-cheie ale comunității internaționale. Consacrate în numeroase instrumente internaționale, inclusiv convențiile Organizației Națiunilor Unite și ale Organizației Internaționale a Muncii, aceste concepte își au originea în principiile universale ale drepturilor omului și în libertățile fundamentale.

Discriminarea la locul de muncă este prezentă în toate societățile și în toate sectoarele și se manifestă în diverse moduri. Acestea includ accesul la locuri de muncă și la anumite ocupații, precum și accesul la formare, îndrumare și sprijin profesional. Mai mult, discriminarea în situații legate de muncă poate apărea cu privire la termenii și condițiile de ocupare a forței de muncă, cum ar fi remunerația, orele de muncă și de odihnă, concediile plătite, concediul de maternitate, stabilitatea locului de muncă, avansarea, securitatea socială, sănătatea și siguranța la locul de muncă. Discriminarea, de asemenea, poate să survină prin hărțuire și victimizare. În plus, este important de subliniat faptul că munca contribuie la perpetuarea discriminării femeilor, minorităților etnice, lucrătorilor migranți etc.

Există o serie de instrumente internaționale bine stabilite cu privire la discriminarea la locul de muncă. Unele au existat mai bine de cincizeci de ani, în timp ce altele au evoluat mai recent, ca răspuns la problemele noi și emergente. OIM instituie obligații pentru state să ia măsuri pentru a elimina discriminarea la angajare și ocupare și să promoveze egalitatea de șanse și de tratament.

În afară de Constituția sa, OIM are un număr mare de instrumente privind discriminarea în sfera muncii, prima fiind o rezoluție datînd din 1938. Această rezoluție, inspirată din art.41, al. 8 din Constituția OIM invită statele-membre "să aplice principiul egalității de tratament pentru toți lucrătorii care locuiesc pe teritoriul lor și să renunțe la orice măsură excepțională care ar tinde, în

special, să stabilească o discriminare împotriva lucrătorilor care aparțin unor rase sau religii pentru admiterea lor la locuri de muncă publice și private [251, p. 692]."

Acțiunea OIM privind discriminarea a evoluat în mod cert în secolul trecut. La început, organizația a încercat să acorde o oarecare *protecție* unor grupuri, interzicând, limitând sau stabilind unele măsuri speciale pentru anumite activități (de exemplu, legiferând munca de noapte a femeilor). Această abordare s-a transformat treptat într-o *promovare a egalității* între anumite grupuri (de exemplu, între bărbați și femei) [247, p. 108].

Prima convenție de aplicabilitate generală a OIM care abordează discriminarea, și prima care abordează egalitatea între bărbați și femei este *Convenția nr. 100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală* [25], care în prezent a întrunit 177 de ratificări [277].

Convenția nr. 100, fiind foarte succintă, are ca scop promovarea egalității de remunerare pentru bărbați și femei pentru muncă de valoare egală (art. 2, par. 1). Aplicându-se atât bărbaților cât și femeilor, această convenție are ca și scop specific de a aborda discriminarea împotriva femeilor în materie de remunerații. Convenția nr. 100 se aplică oricărei munci, realizate în orice domeniu [237, par. 18]. Nu se pune problema, în conformitate cu Convenția nr.100 de a promova o muncă egală pentru un salariu egal, dar o muncă *de valoare egală* pentru un salariu egal, femeile ocupând deseori de locuri de muncă diferite de cele deținute de bărbați. Convenția nr. 100 nu definește în mod direct un loc de muncă de "valoare egală", dar oferă unele indicații asupra sensului atribuit: pe de o parte, remunerația trebuie să fie acordată fără vreo discriminare pe criterii de sex (art. 1, "b") și, pe de altă parte, evaluarea muncii ar trebui să fie făcută "pe baza lucrărilor efectuate" (art. 3, par. 1).

Obligațiile din Convenția nr.100 sunt exprimate în mod clar: orice stat-parte care influențează stabilirea ratelor salariale trebuie să asigure aplicarea acesteia. Printre mijloacele de punere în aplicare utilizate de state sunt: inspecția muncii, înființarea unor organe administrative specializate responsabile de monitorizare, pentru a asigura sau a promova punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare și a interpretării judiciare a principiului de către instanțele judecătorești [247, p. 110]. În cele din urmă, art. 4 prevede necesitatea de a colabora cu organizațiile patronale și sindicale interesate, în scopul de a pune în aplicare la Convenția nr. 100. *O lacună în acest sens este faptul că obligația de a colabora nu este specificată: membrii vor colabora "în modul cel mai potrivit" (art.4).*

Convenția OIM nr.100 este fermă în ceea ce privește scopul său – a elimina diferențele nejustificate între salariile bărbaților și femeilor - dar rămâne flexibilă în ce privește punerea sa în aplicare. Nu este impusă nici o recomandare de sancționare, vreun mecanism pentru reclamații sau inspecția muncii, modalitățile de asigurare și de promovare a principiului său fiind lăsate la

latitudinea statelor. Dificultățile aplicării Convenției nr. 100 provin dintr-o lipsă de înțelegere a principiului său, dar, de asemenea, și din faptul că o formă a discriminării nu este niciodată izolată de celălalte.

În 1958, a fost adoptată cea de a doua Convenție fundamentală a OIM privind discriminarea: *Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei* [28], tratat care aplică în domeniul muncii principiile generale de egalitate, demnitate și libertate din cadrul Declarației Universale a Drepturilor Omului [247, p. 109]. Spre deosebire de DUDO, Convenția nr. 111 a definit discriminarea și a servit ca punct de plecare pentru dezvoltarea altor instrumente în materia discriminării. Această convenție este primul instrument al OIM de aplicare largă privind eliminarea tratamentului inegal și promovarea inegalității de șanse.

Termenul "discriminare" este definit de Convenția nr.111 ca "orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei"(art. 1, p.1, "a"). Această definiție include trei aspecte: *un element de fapt* – existența unei deosebiri, unei exclusiuni sau a unei preferințe rezultând dintr-o acțiune sau omisiune – care constituie diferența de tratament, *un motiv* care provoacă diferența de tratament și *un rezultat obiectiv* al acestei diferențe de tratament: distrugerea sau alterarea egalității de șanse și de tratament [247, p. 113].

Cele șapte criterii de discriminare enumerate în p. "a" al art.1 din Convenția nr. 111 nu sunt unicele. Par. "b" al aceluiași articol adaugă că termenul "discriminare" presupune "orice altă diferențiere, excludere sau preferință avînd ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul-membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente."

Cu toate acestea, pînă în prezent, nici un temei suplimentar de discriminare a fost specificat, deși multe motive, altele decît cele prevăzute în Convenția nr.111 sunt adesea incluse în legislația sau practicile naționale. Astfel, Comitetul de experți a observat că statele au ales ca și motive interzise de discriminare: limba, vîrsta, handicapul, afilierea sau nu la un sindicat, acuzațiile și condamnările penale, cazierul judiciar, statutul de persoană grațiată, nivelul de educație, locul nașterii, filiația legitimă sau nelegitimă, orientarea sexuală, starea de sănătate fizică sau psihică, istoricul medical, legăturile de rudenie cu alți lucrători în cadrul companiei, accentul, aspectul fizic, statutul în ce privește asistența publică, ereditatea celulară sau de sînge atipică etc [238, par. 65].

Convenția nr. 111 acoperă toți lucrătorii: naționali sau nu, angajați sau independenți, activi în sectorul public sau privat, și se referă la discriminarea ce decurge din lege sau practică, directă sau indirectă [92, p. 258]. Convenția nr. 111 se aplică în egală măsură tuturor - naționalilor și migranților. Cu toate acestea, ea nu include ca un criteriu de discriminare faptul de a avea o altă cetățenie. Problema discriminării bazate pe aceeași naționalitate este tratată de Recomandarea OIM nr. 111 în art.8, care se referă la Convenția OIM nr. 97 din 1949 cu privire la migrația în scop de angajare [23]. Conceptul de "ascendență națională" în Convenția nr. 111 vizează mai mult distincțiile care se pot face între naționali în funcție de locul de naștere al lor, de ascendența lor sau de originea străină, și nu cele între cetățenii statului în cauză și persoanele de altă cetățenie. Prin urmare, aceasta se aplică persoanelor care au fost naturalizate sau sunt descendenți ai persoanelor naturalizate [247, p. 115].

Convenția nr. 111 conține trei excepții. În primul rând, se prevede că nu sunt considerate discriminări măsurile ce afectează individual o persoană banuită în mod legitim că desfășoară o activitate care prejudiciază securitatea statului sau în privința căreia s-a stabilit că desfășoară în fapt această activitate, cu condiția că persoana în cauză să aibă dreptul să apeleze la o instanță competentă conform practicii naționale (art.4). A doua excepție consacrată în textul Convenției precizează că nu constituie discriminare diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație (art.1, p.2). Acest paragraf constituie o excepție de la principiul general al Convenției și trebuie să fie interpretat în mod strict.

Cea de a treia excepție constituie măsurile speciale de protecție sau de asistență. Mai mulți termeni sunt folosiți în legislația națională pentru a desemna aceste "măsuri speciale" - cum ar fi măsuri de acțiune pozitivă, măsuri preferențiale, discriminare pozitivă sau măsuri de echitate în materie de angajare - și valoarea lor juridică este nu întotdeauna precizată, în pofida clarității în acest sens a Convenției nr.111 și altor instrumente internaționale și regionale [143, p. 247-248].

Măsurile speciale de protecție sau asistență prevăzute în alte instrumente adoptate de către OIM (art. 5, p.1) sau "măsuri speciale destinate să țină seama de nevoile deosebite ale persoanelor față de care o protecție sau o asistență specială este recunoscută în mod general ca necesară datorită sexului, vârstei, invalidității, sarcinilor familiale sau nivelului social ori cultural" desemnate ca non-discriminare după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor (art.5, p.2) nu sunt discriminatorii. Astfel, măsurile de protecție destinate femeilor, persoanelor cu handicap sau popoarelor indigene, de exemplu, nu sunt discriminatorii.

Convenția OIM nr.111 este un tratat "parțial de promovare", care nu solicită să nu existe nici o discriminare în statul care a ratificat-o - aceasta, din păcate, ar fi utopic - dar care solicită ca statul să facă eforturi serioase pentru a le elimina.

OIM, de asemenea, a adoptat numeroase rezoluții și declarații privind discriminarea la locul de muncă. Aici se numără, spre exemplu, Declarația din 1975 privind egalitatea de șanse și de tratament a lucrătoarelor, care a completat Convenția nr. 100, Declarația cu privire la companiile multinaționale, Declarațiile din 1964 și 1981 privind apartheidul, precum și Rezoluția din 2004 privind promovarea egalității de gen, egalității de remunerare și protecția maternității [278].

În egală măsură, și alte tratate internaționale, adoptate atât în cadrul OIM, cât și în afara acestei organizații - nondiscriminarea fiind un principiu al dreptului internațional general, abordează problema egalității în sfera relațiilor de muncă. Cu titlu de exemplu, menționăm *Convenția OIM nr. 183 din 2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952* [41] care solicită statelor-membre să adopte măsuri pentru a proteja starea de sănătate a gravidelor și femeilor care alăptează la locul de muncă. Statele-părți sunt obligate, de asemenea, să asigure ca maternitatea să nu devină o sursă a discriminării în relațiile de muncă, incluzând angajarea și protecția contra concedierii.

De asemenea, *Convenția OIM nr. 156 din 1981 privind egalitatea de șanse și tratament egal pentru lucrătorii bărbați și femei: lucrătorii cu responsabilități familiale* [37] are drept scop promovarea egalității de șanse și tratament între bărbați și femei muncitori cu responsabilități familiale și alți lucrători care nu au asemenea responsabilități. În scopul creării unei egalități efective, statele-membre trebuie să elaboreze un obiectiv al politicii naționale pentru a permite lucrătorilor cu familii să se angajeze în muncă fără discriminare și, în măsura în care este posibil, fără o stare de conflict între munca lor și responsabilitățile familiale.

Alte tratate internaționale – elaborate în cadrul ONU, cum ar fi Pactul Internațional din 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Convenția internațională din 1965 cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția Internațională din 1990 cu privire la protecția drepturilor lucrătorilor migranți și ai membrilor familiilor acestora, Convenția internațională din 1979 cu privire la eliminarea discriminării contra femeilor etc. Ultimul tratat, în afară de enumerarea drepturilor egale de care femeile ar trebui să se bucure la locul de muncă, consacră pașii pe care guvernul ar trebui să-i întreprindă pentru a preveni discriminarea femeilor pe motive de căsătorie sau maternitate și să le asigure dreptul efectiv la muncă.

Un pas important în materia eliminării discriminării a încercat să fie făcut în cadrul OIM în 1996 când Comitetul de experți a propus elaborarea unui protocol adițional la Convenția OIM nr. 111 care ar extinde prevederile acesteia, adăugând noi motive de discriminare și armonizarea cu alte instrumente internaționale. Comitetul a dorit includerea diverselor criterii de discriminare,

cum ar fi afilierea la sindicate, vârsta, starea civilă, starea de sănătate, averea, handicapul, limba, naționalitatea, orientarea sexuală și responsabilitățile familiale.

Acest protocol ar fi putut impune, de asemenea, sarcina probei pe angajator, mai degrabă decât pe victimele discriminării. Întrebarea privind adoptarea eventuală a unui astfel de protocol a fost pusă pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii din 1999, dar nu a primit sprijinul necesar atât din partea angajatorilor - care s-au opus oricărei inversări a sarcinii probei, cât și din partea unor state. Astfel, propunerea Comitetului de experți a fost, prin urmare, abandonată în 2003. Un astfel de instrument ar fi reflectat un progres clar în dreptul internațional, însă, fără o prevedere cu privire la inversarea sarcinii probei, ar fi rămas o ”cochilie goală” pentru lucrători.

2.3 Abordări multilaterale ale drepturilor fundamentale la muncă: relația acordurilor comerciale cu standardele internaționale de muncă

Încă de la sfârșitul Rundei Uruguay problema legăturii dintre comerțul internațional și standardele fundamentale de muncă a devenit un element central al agendei politice și a generat opinii diferențiate între statele dezvoltate și statele în curs de dezvoltare.

De fapt, legătura dintre standardele comerciale și cele de muncă este de lungă durată. În 1906 a fost adoptat un tratat internațional care interzicea comerțul și fabricarea chibriturilor cu utilizarea fosforului alb din cauza pericolului pe care-l prezenta pentru lucrătorii din această industrie [223, p.3]. Astăzi nou este apelul de a instituționaliza o astfel de noțiune în cadrul OMC pentru a oferi în mod explicit o clauză socială bazată pe legătura dintre comerț și drepturile la muncă, cu posibilitatea sancționării statelor care nu respectă aceste drepturi.

Conform unor opinii doctrinare, legătura implică ”că accesul statului la piețele externe trebuie să fie condiționat într-un fel cu privire la acceptabilitatea standardelor interne de muncă ale aceluia stat” [176, p. 270]. O clauză socială tipică de acest gen face posibilă restricționarea sau oprirea importului sau a importului preferențial de produse originale în state, industrii sau firme, în cazurile în care condițiile de muncă nu corespund anumitor standarde minime. Prin urmare, dimensiunea obligatorie a acestei idei ar putea fi rezumată la două fraze: în primul rând, toate statele angajate în comerțul internațional ar trebui să aibă o obligație legală, care să nu se bazeze pe ratificarea anumitor convenții, de a respecta anumite drepturi ale muncitorilor; într-al doilea rând, această obligație ar trebui să fie executorie prin anumite sancțiuni de ordin comercial [176, p. 273].

Articolul 7 din Carta de la Havana din 1948 privind crearea Organizației Mondiale a Comerțului, care nu a intrat niciodată în vigoare, deja la acel moment instituia o legătură dintre comerț și menținerea standardelor de muncă, prevăzând că „ Membrii recunosc că toate țările

au un interes comun în realizarea și menținerea *standardelor de muncă echitabile* legate de productivitate, și, astfel, în îmbunătățirea salariilor și condițiilor de muncă așa cum productivitatea poate permite. Membrii recunosc că condițiile de muncă abuzive, în special în producția pentru export, creează dificultăți în comerțul internațional și, prin urmare promovarea oricăror acțiuni poate fi adecvată și fezabilă pentru a elimina astfel de condiții pe teritoriul lor [200, p. 4] ”.

Carta de la Havana nu a fost ratificată de către membri, astfel, această problemă a rămas latentă în cadrul sistemului GATT. Totuși, GATT include unele excepții generale care au tendința de a fi de strict interpretate. În temeiul art. 20, de exemplu, statele-părți pot să restrângă importul de produse dacă acestea sunt produse prin munca în închisori, contrare bunelor moravuri publice sau sănătății, sau pun în pericol viața sau sănătatea umană, animalele sau plantele [209, p. 85]. Astăzi, în situația când ”munca în închisori” este interpretată ca fiind muncă forțată, se demonstrează că problema aceasta nu este nouă, fiind cel mult ”pasivă” în cadrul sistemului GATT.

Runda Uruguay de negocieri comerciale multilaterale care a început în 1986 și a durat până în 1994, a marcat un punct important de includere a problemelor mai largi, cum ar fi proprietatea intelectuală, măsurile de investiții legate de comerț, precum și comerțul cu servicii în cadrul Agendei GATT. Multe dintre instrumentele Rundei Uruguay sunt administrate de noua Organizație Mondială a Comerțului (OMC) înființată la 1 ianuarie 1995.

Summit-ul OMC din Singapore din 1996, a discutat, printre alte chestiuni; punerea în aplicare a clauzei sociale. Propunerile pentru o clauză socială în cadrul OMC au fost sprijinite de către guvernele din SUA, Franța, Belgia, Mexic, Olanda, Parlamentul European, guvernele scandinave, și organizațiile sindicale internaționale de vîrf. SUA și Uniunea Europeană, în special, au dorit să extindă agenda OMC pentru a include standardele de muncă, precum și politica în domeniul concurenței și a corupției [209, p. 86].

Cele mai multe guverne din sud (G77) se opun oricărei legături dintre comerț și standardele de muncă, din teama de a-și pierde avantajul comparativ al costurilor reduse pentru forța de muncă și țările nordice, folosind clauza socială ca un protecționism deghizat, susținând că ridicarea standardelor de muncă este o problemă de dezvoltare [118, p. 6]. Se menționează că, în orice caz, clauza socială în cadrul OMC este un mod greșit de a proteja drepturile lucrătorilor, aceasta oferind mai multă putere unui ”club select” care este controlat de cei care doresc să exploateze.

Statele și sindicatele din nord, pe de altă parte se tem de ”dumpingul social” și de concurența neloială din partea națiunilor mai puțin industrializate, care afectează cel mai puternic muncitorii necalificați din nord [118, p. 6].

Existau, de asemenea, îngrijorări că globalizarea va duce standardele de muncă în jos, atât în Sud, cât și în Nord. Luarea în considerare a dimensiunii muncii în cadrul liberalizării comerțului, ar putea probabil ajuta la susținerea suportului public pentru OMC, cu condiția că aceasta se dovedește a fi corectă și echitabilă.

Un compromis între susținătorii și adversarii clauzei sociale a rezultat prin includerea următorului alineat în par. 4 al Declarației Ministeriale de la finalul Summitului OMC de la Singapore: "Ne reînnoim angajamentul nostru de a respecta standardele fundamentale de muncă recunoscute la nivel internațional. Organizația Internațională a Muncii este organismul competent să stabilească și să se ocupe de aceste standarde, și afirmăm sprijinul nostru pentru activitatea sa în promovarea acestora. Noi credem că creșterea economică și dezvoltarea stimulată de creșterea comerțului și liberalizarea comerțului contribuie la promovarea acestor standarde. Respingem utilizarea standardelor de muncă în scopuri protecționiste, și suntem de acord că avantajul comparativ al statelor în curs de dezvoltare, în special statele cu salarii mici, nu trebuie în nici un fel să fie pus în discuție. În acest sens, observăm că secretariatele OMC și OIM vor continua colaborarea lor existentă [196]."

Declarația din 1996 de la Singapore a adus două inovații importante: în primul rând, a menționat oficial legătura dintre standardele de muncă și comerțul internațional în documentele OMC și, în al doilea rând, statele-membre au convenit asupra suportului clar pentru standardele fundamentale de muncă ca o parte compenentă a calității de membru al OMC.

În plus, Declarația de la Singapore evidențiază următoarele aspecte importante:

- se respinge utilizarea standardelor de muncă în scop protecționist, aceasta fiind o măsură de siguranță foarte importantă pentru sistemul comercial multilateral, în special pentru statele în curs de dezvoltare;
- se sublinază faptul că anume OIM este autoritatea competentă să stabilească și să se preocupe de standardele de muncă;
- nu a existat nici autorizație în text pentru orice nouă lucrare la această temă;
- se consacră expres continuarea colaborării existente a secretariatelor OIM și OMC, și colaborarea cu multe alte organizații interguvernamentale. Colaborarea existentă a respectat pe deplin mandatele corespunzătoare și separate ale celor două organizații.

În literatura de specialitate unii doctrinari au formulat definiții ale clauzei sociale. Astfel, în conformitate cu definiția dată de cecetătorul Van Liemt, "o clauză socială are drept scop îmbunătățirea condițiilor de muncă în statele exportatoare, permițând sancțiuni care trebuie aplicate contra exportatorilor care nu respectă un minimum de standarde [223, p. 5]". Scopul perceput al clauzei sociale este de a restricționa sau opri importul sau importul preferențial al produselor din țările în care standardele de muncă sunt relativ inferioare, adică în raport cu

anumite standarde minime. Potrivit lui G. Hansson, producătorii " care nu sunt în conformitate cu cerințele minime trebuie să aleagă între o modificare a condițiilor de muncă sau riscul de a fi confruntat cu creșterea barierelor comerciale în piețele lor de export" [137, p. 7].

Definițiile menționate mai sus și consecința (de a nu adera la) clauzei sociale demonstrează în mod clar că "condiționalitatea" este un aspect esențial al dezbaterii asupra clauzei sociale. Acum condiționalitatea poate fi abordată în două modalități diferite – atât pozitivă, cât și negativă. În primul sens, dacă o parte îndeplinește anumite standarde de muncă minime sau compilează cu anumite cerințe minime este recompensat prin acordarea unui tratament favorabil. Pe de altă parte, condiționalitatea negativă înseamnă impunerea de "sanțiuni" împotriva părții care nu respectă anumite standarde minime.

Cu toate acestea, "principiul condiționalității" contravine principiului tratamentului clauzei națiunii celei mai favorizate stabilit de către GATT, în conformitate cu care nu trebuie să existe discriminare între statele membre în materie de comerț internațional cu bunuri și servicii. Prin urmare, în conformitate cu practica GATT, țara importatoare poate aplica unele condiționalități în materie de importuri (cu privire la standardele de muncă), în cadrul unui sistem generalizat de preferință (SGP).

La nivel juridic internațional "clauza socială" se referă la corelarea comerțului cu standardele de muncă larg acceptate cuprinse în cinci drepturi fundamentale de muncă - libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă, abolirea muncii forțate, abolirea muncii copiilor și nondiscriminarea la angajare și ocupare, consacrate în convențiile OIM pe care le-am examinat în compartimentele anterioare ale prezentei lucrări. Dar în discursul public obișnuit, "clauza socială" include, de obicei mai mult decât acestea drepturi minime de bază. Aceasta întruchipează, de asemenea, așa standarde de muncă, cum ar fi salariul minim, limitarea duratei de lucru, precum și sănătatea și siguranța la locul de muncă [98, p. 1012], consacrate, spre exemplu, în Convenția OIM nr. 155 din 1981 [36] și în Convenția OIM nr. 131 din 1970 [32].

Cele mai puternice argumente în favoarea unei clauze sociale legate de comerț se bazează pe universalitatea și indivizibilitatea standardelor internaționale privind drepturile omului, precum și pe necesitatea promovării unei mai bune respectări a acestor standarde. Încălcări ale drepturilor omului legate de comerț pot include activități economice dăunătoare mediului care amenință comunitățile locale, strămutarea forțată, exploatarea muncii copilului, restricții asupra libertății de asociere și negocierilor colective etc.

Aspectul politic pentru clauza socială se bazează pe argumentul că o clauză socială multilateral acceptată ar consolida sistemul comercial multilateral prin rezultarea de acțiuni unilaterale, precum și prin apariția unor clauze sociale bilaterale sau regionale. Mai mult decât atât, din punct de vedere al drepturilor sindicale, s-a susținut că o dispoziție minimă pentru clauze

sociale ar spori liberalizarea comerțului internațional (ar acționa ca un fel de ”rețea de siguranță”) [200, p.7].

Un argument al acelor care solicită legături structurate între comerț și standardele de muncă este recurgerea potențială la mecanismul oficial de soluționare a litigiilor al OMC, care contrastează cu absența procedurilor comparabile de executare în cadrul Organizației Internaționale a Muncii [213, p. 3].

Considerăm că, deși este adevărat că OMC are capacitatea unor proceduri de executare oficiale în cadrul mecanismului său de soluționare a diferendelor și că procesele OIM sunt mai puțin stridente și obligatorii, o mare parte din efort și resurse sunt cerute de guverne în ce privește procesele de supraveghere ale OIM (de exemplu, Comitetul privind libertatea de asociere și Comitetele de aplicare a standardelor OIM), care nu trebuie subestimate.

Acordurile comerciale cu dispoziții în materie de muncă au sporit considerabil în ultimele două decenii, de la 4 în 1995 la 21 în 2005. Până în iunie 2013, din 248 de acorduri comerciale în vigoare și notificate la OMC, 58 conțineau prevederi în materie de muncă [279]. Deși dispozițiile în materie de muncă tind să fie concentrate în acorduri comerciale Nord-Sud, există o tendință modestă dar în creștere de integrare a dispozițiilor de muncă în acordurile comerciale între statele în dezvoltare și emergente (acorduri comerciale Sud-Sud) [201, p. 1].

Din aproximativ 190 de state - părți la acorduri comerciale, aproximativ 120 sunt părți la acordurile comerciale care includ dispoziții în materie de muncă. Majoritatea dispozițiilor de muncă se concentrează pe cooperare și monitorizare (elemente de promovare), în timp ce numai două cincimi conțin, de asemenea, elemente condiționale, care leagă respectarea standardelor de muncă de consecințele economice [201, p. 9].

Prima referință majoră în ce privește acordurile comerciale care conțin clauze sociale ar trebui să o facem la Acordul nord-american de cooperare în domeniul muncii (NAALC) [214], care a fost negociat ca un acord parte la Acordul Nord-American de Comerț Liber (NAFTA) și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 1994. NAALC include trimiteri la unsprezece principii fundamentale de muncă, invitând toate trei guverne (Mexic, SUA și Canada) să îmbunătățească performanța în ce privește toate aceste drepturi și standarde. Acest acord a fost anunțat la acea vreme ca fiind unul istoric.

Acordul Nord-American de cooperare în domeniul muncii (NAALC), în paralel cu acordurile de liber schimb, stabilește următoarele obiective: a) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a standardelor de viață; b) să promoveze în cea mai mare măsură principiile de muncă prevăzute în Anexa 1; c) să stimuleze cooperarea pentru promovarea inovării, în ce privește productivitatea și creșterea calității; d) să încurajeze publicarea și schimbul de informații, dezvoltarea și coordonarea statisticilor, precum și studii comune pentru promovarea înțelegerii

reciproc avantajoase a legilor și instituțiilor în materia muncii pe teritoriul fiecăruia dintre semnatori, e) să continue cooperarea în materia muncii în scopul beneficiului reciproc; f) să promoveze respectarea și aplicarea efectivă a legislației muncii în fiecare dintre țările semnatare și g) să promoveze transparența în administrarea legislației muncii.

La rîndul său, Anexa 1 la NAALC a stabilit următoarele principii de muncă care urmează să fie promovate de legislația internă a fiecărei țări: libertatea de asociere și protecția dreptului de a organiza, dreptul la negociere colectivă, dreptul la grevă, interdicția muncii forțate, restricțiile privind munca copilului, standarde minime pentru condițiile de muncă, eliminarea discriminării în ocuparea forței de muncă, remunerarea egală pentru bărbați și femei, prevenirea accidentelor la locul de muncă și a bolilor profesionale, despăgubiri în caz de accidente de muncă și boli profesionale, și protecția lucrătorilor migranți [162, p. 7-8].

Cu toate acestea, de menționat că NAALC nu stabilește un set de drepturi și standarde internaționale de muncă, dar angajează în special semnarii să pună în aplicare legislația lor națională a muncii, prevăzînd că *"Fiecare parte va promova respectarea și punerea în aplicare în mod eficient a dreptului național al muncii prin acțiuni guvernamentale corespunzătoare"* [213, p. 5]. Totuși, nu există nici o obligație executorie de a face acest lucru și, de fapt, părților la NAALC nu le este interzis în mod explicit "slăbirea" legislațiilor lor de muncă.

După acordul NAFTA, dispoziții speciale privind drepturile de muncă au fost incluse în câteva acorduri negociate de către SUA și mai multe dispoziții generale, de asemenea, au fost incluse în acordurile Uniunii Europene (UE). Cele mai multe prevederi din acordurile comerciale încheiate de către SUA sunt limitate în mod efectiv la angajamentul părților de a pune în aplicare legislația națională a muncii (acordurile comerciale cu Chile, Singapore, Australia, Maroc, Bahrain, Oman, Republica Dominicană și Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Peru, Columbia, Panama și Coreea) [195, p. 5]. Cu toate acestea, există excepții notabile în unele acorduri - și anume în acordurile comerciale dintre SUA și Cambodjia și SUA și Iordania - care ar putea servi ca exemplu pentru viitoarele dispoziții privind drepturile de muncă.

În Acordul din 2000 privind Zona de Liber Schimb dintre SUA și Iordania [218], aspectele de muncă au fost abordate în cadrul unei clauze suplimentare din art.6 care apare pentru prima dată ca un angajament de a respecta Declarația OIM din 1998 și de a include aceste principii în legislația națională, protejîndu-le prin mijloace juridice interne. A fost introdusă, de asemenea o clauză non-derogatorie ca și un angajament care încearcă să asigure că standardele de muncă sunt compatibile cu drepturile muncitorilor recunoscute la nivel internațional (înțelese ca fiind dreptul la asociere, dreptul de organizare, dreptul la negocieri colective, interdicția muncii forțate, munca copiilor și condiții acceptabile de muncă cu salarii minime, orele de lucru, sănătatea și securitatea muncii) [162, p. 9].

Totuși, cea mai importantă realizare a SUA în cadrul acestor negocieri a fost supunerea problemelor de muncă acelorași proceduri de reglementare a diferendelor ca și cele negociate pentru problemele comerciale (art.17) [218].

Un alt experiment dezvoltat de SUA și Cambodgia în 1998 a constat într-un Acord de Textile [280] care definește cote de import pentru textilele din Cambodgia spre SUA, pe baza certificării prealabile de către OIM a respectării standardelor fundamentale de muncă. A existat o dezbatere în legătură cu faptul dacă OIM ar putea accede la astfel de cereri dar în cele din urmă îndoielile au fost spulberate și OIM a fost de acord să participe la proiect [162, p. 16].

Pe bună dreptate, acordurile comerciale bilaterale și regionale au realizat mai multe progrese în corelarea standardelor de muncă cu prevederile comerțului decât acordurile multilaterale. Considerăm că aceasta se datorează în primul rând faptului că acordurile comerciale bilaterale au avantajul de a reduce costurile de negociere și de punere în aplicare prin limitarea numărului de părți implicate.

În afară de SUA, Uniunea Europeană este deosebit de activă în acest domeniu și în mod explicit afirmă că Comisia Europeană "... încearcă să promoveze legătura dintre comerț și dezvoltare socială (în afara Runda Doha pentru dezvoltare), în diverse moduri [137, p. 11]."

O analiză a conținutului diferitelor prevederi privind drepturile de muncă subliniază, de asemenea, diferențe esențiale în dispozițiile privind drepturile de muncă negociate de europeni și americani. La general vorbind, în acordurile bilaterale ale UE, accentul este, mai degrabă, pus pe drepturile omului, problemele de dezvoltare, cooperarea tehnică și dialogul politic, decât pe dispoziții specifice și executorii în domeniul drepturilor de muncă. De exemplu, Acordul UE de la Cotonou [2] evidențiază drepturile omului ca o condiție esențială pentru cooperare. Cu toate acestea, nu există nici o mențiune specifică a standardelor de muncă, cu excepția unei reafirmări în art.50 a angajamentelor membrilor OIM.

Totuși, în conformitate cu art.50 al Acordului UE din 2000 de la Cotonou, la rubrica "Comerț și Standardele de muncă", părțile la Acord își reafirmă angajamentul față de standardele fundamentale de muncă recunoscute la nivel internațional, astfel cum sunt definite în convențiile relevante ale OIM, în special libertatea de asociere și la dreptul la negocieri colective, eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului, eliminarea muncii forțate și non-discriminarea în ocuparea forței de muncă. În același timp, acestea afirmă că standardele de muncă nu vor fi utilizate în scopuri protecționiste. Printre altele, părțile convin să coopereze în probleme de muncă și să facă schimb de informații cu privire la probleme de reglementare și respectare a legislației.

Acordul dintre UE și Africa de Sud din 1999 [83] - proiectat pentru a realiza un comerț liber în termen de 12 ani - include o trimitere la standardele de muncă fundamentale ale OIM,

dar nu conține specificații suplimentare privind punerea în aplicare sau executare. Acordul de liber schimb UE-Chile din 2003 [84] este mai specific pe probleme de muncă, în plus față de trimiterea generală la drepturile omului include, de asemenea, un capitol social, care se referă la standardele fundamentale de muncă ale OIM. Cu toate acestea, de menționat că, capitolul social nu include libertatea de asociere și de negociere colectivă.

Prevederi mai progresiste în domeniu se regăsesc în Acordul de Asociere dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova din 2014 [1], care în art. 365 intitulat ”Standarde și acorduri multilaterale în domeniul muncii” stipulează că părțile recunosc că ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și munca decentă pentru toți sunt elemente-cheie ale gestionării globalizării și își reafirmă angajamentul de a promova dezvoltarea comerțului internațional astfel încât să contribuie la ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și la o muncă decentă pentru toți. În acest context, părțile se angajează să se consulte și să coopereze, după caz, cu privire la aspectele comerciale de interes comun legate de muncă (al.1, art. 365). Concomitent, al. 2 al aceluiași articol prevede că în conformitate cu obligațiile care le revin în calitate de membri ai OIM și cu Declarația OIM cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și continuarea acesteia din 1998, părțile se angajează să respecte, să promoveze și să pună în aplicare în legislația și practicile lor, pe întregul lor teritoriu, standardele fundamentale de muncă recunoscute la nivel internațional, astfel cum sunt consacrate în convențiile fundamentale ale OIM, și în special: (a) libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective; (b) eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie; (c) abolirea efectivă a muncii copiilor; și (d) eliminarea discriminării cu privire la încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Părțile își reafirmă angajamentul de a pune în aplicare în mod efectiv în legislația și în practicile lor convențiile fundamentale, prioritare și alte convenții ale OIM ratificate de statele membre (ale UE) și, respectiv, de Republica Moldova (al.3). Concomitent, în al. 5 al art. 365 părțile afirmă că standardele de munca nu vor fi utilizate în scopul protecționismului comercial.

Standardele de muncă nu au fost trecute cu vederea nici în cadrul altor forme de cooperare. Statele din MERCOSUR – Brazilia, Argentina, Uruguay și Paraguay au adoptat în 1998 o Declarație privind standardele de muncă – care include standardele fundamentale de muncă și chiar mai mult decât aceasta. Punerea în aplicare este asigurată de către o Comisie specială care supraveghează respectarea acestor standarde și consiliază statele în acest domeniu. Sindicatele din regiune au format propriul organism de coordonare - *Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur* pentru a consilia și exercita presiuni asupra MERCOSUR în problemele de muncă și în alte probleme sindicale în legătură cu procesul de integrare regională [90, p.4-5].

În Africa trebuie să menționăm un alt proces interesant de integrare care grupează statele din Africa de Sud (Angola, Botswana, Republica Democrată Congo, Lesoto, Malawi, Mauritius, Mozambic, Namibia, Seychelles, Africa de Sud, Swaziland, Tanzania, Zambia și Zimbabwe) cunoscută sub denumirea de Comunitatea de Dezvoltare Sud-Africană (SADC). SADC a fost înființată în 1992 și este un acord de asociere mai degrabă cu scopuri politice și de dezvoltare, decât un acord comercial, deși include comerțul ca și component. Acordul conține o secțiune privind ”munca și ocuparea forței de muncă” și o Comisie tripartită pentru muncă și afaceri sociale care în 2001 a adoptat o Cartă Socială cu privire la drepturile fundamentale de muncă în Africa de Sud [162, p. 23].

Este important de menționat că în acordurile comerciale pot fi distinse două mari categorii de prevederi referitoare la standardele de muncă:

1. *Elemente condiționale* – care conțin dispoziții juridic obligatorii însoțite de stimulente, mecanisme de sancționare, dialog și monitorizare.
2. *Elemente de promovare* – se concentrează în principal pe supraveghere și/sau dispoziții de consolidare a capacităților în domeniul muncii.

Prevederi de muncă condiționale. Condiționalitatea a fost particularitatea cea mai proeminentă și controversată a dispozițiilor de muncă în acordurile comerciale. Există două dimensiuni principale ale condiționalității: în primul rând, *condiționalitatea pre-ratificare*, se adresează deficiențelor în standardele naționale de muncă înainte de ratificarea acordului; în timp ce a doua dimensiune, numită și *condiționalitate post-ratificare*, presupune un mecanism de soluționare a litigiilor și reclamațiilor după ratificare, ceea ce poate duce la retragerea beneficiilor comerciale sau la sancțiuni pecuniare în caz de nerespectare.

Acorduri comerciale ce includ o abordare condiționată de obicei comasează angajamentele privind standardele de muncă cu un mecanism de executare bazat pe sancțiuni, dar, de asemenea prevăd și activități de cooperare. Această abordare, utilizată în special în acordurile comerciale ale SUA, Canadei, Chinei precum și ale UE, are ca scop creșterea potențialului statelor, oferind în același timp, măsuri de descurajare economică pentru încălcări ale normelor de muncă [201, p. 22] .

În ce privește *activitățile de cooperare*, acordurile definesc, de regulă, un număr de domenii și mijloace de cooperare, inclusiv cercetarea, schimb de politici și asistență tehnică în domeniul standardelor de muncă. Activitățile de cooperare pot fi realizate de către organisme specifice, de exemplu, comitete de muncă și organisme naționale de contact sau comisii care se ocupă de administrarea generală a acordului (de ex.: NAALC – Comisie trinațională de muncă și puncte naționale de contact; Acordul din 2000 privind Zona de Liber Schimb dintre SUA și Iordania – Comitet mixt responsabil pentru administrarea generală a Acordului; Acordul

comercial din 2008 dintre China, Nicaragua și Taiwan – Organism de muncă bilateral și puncte de contact naționale etc.).

Nucleul *mecanismului de executare* constituie procesul de soluționare a litigiilor ce constă din consultări formale și stabilirea unui panel care poate adopta o hotărâre obligatorie pentru acuzați. Dacă este constatată o încălcare și se remediază în termenele convenite, sancțiunile variază de la amenzi (sub formă de contribuții la un fond de muncă) la aplicarea de sancțiuni comerciale regulate ce pot fi impuse statelor neconforme [195, p. 19]. În timp ce acest mecanism se aplică doar în litigiile dintre state, majoritatea dispozițiilor prevăd, de asemenea, un mecanism de plângeri prin care părțile terțe, cum ar fi persoanele fizice, syndicatele și ONG-le pot prezenta acuzații la punctele de contact naționale în ce privește nerespectarea prevederilor de muncă de către celelalte state-părți, care, de regulă, efectuează o investigație asupra problemei și pot convoca audieri publice asupra problemei plîngerii [162, p. 25] (de ex. NAALC înființează un mecanism specific în materie de muncă care fixează amenzi pînă la 0,07% din totalul volumului schimburilor comerciale de bunuri - doar în cazul neaplicării legislației naționale de muncă în domeniul muncii copiilor, securității și sănătății la locul de muncă și salariului minim; Acordurile comerciale dintre SUA și Chile (2004), Singapore (2004), Australia (2005), Morocco (2006) etc. – prevăd un mecanism de soluționare a diferendelor care poate aplica amenzi pînă la 15 mln. \$ în caz de nerespectare a dreptului național al muncii în aceste domenii, amenzi ce urmează a fi plătite unui fond special al drepturilor de muncă [201, p. 33-35], Acordurile comerciale ale UE – de asemenea, prevăd mecanisme de soluționare a litigiilor care aplică sancțiuni comerciale sau măsuri de modificare a cooperării în domeniul muncii).

Condiționalitatea pre-ratificare constituie în special o caracteristică a acordurilor comerciale ale SUA, care pare a fi singura țară care în mod oficial solicită îmbunătățirea standardelor de muncă înainte de ratificare. Condiționalitatea pre-ratificare vizează în principal aspectele legislative, în timp ce condiționalitatea post-ratificare se ocupă îndeosebi cu aplicarea dreptului intern existent al muncii [79, p. 66].

Referindu-ne la efectele condiționalității pre-ratificare, ținem să remarcăm cu titlu de exemplu că, în cazul ultimelor acorduri comerciale încheiate de către SUA cu alte state (de ex. cu Bahrain, Columbia, Maroc, Oman, Panama și Peru), unele îmbunătățiri în standardele de muncă au fost operate înainte de ratificare. Astfel, statele vizate pot fi împărțite în două grupe: cele care au realizat reforme fundamentale în materia dreptului muncii și cele care s-au angajat în reforme mai specifice.

Primul grup este format din așa țări ca, de exemplu, Bahrain, Oman și Maroc. Toate aceste trei state au avut restricții legale semnificative asupra drepturilor sindicale, inclusiv lipsa garanțiilor de bază pentru libertatea de asociere. Deși a existat o presiune internă în creștere

pentru reformele în materie de muncă, negocierile comerciale cu SUA ar fi fost catalizatorul pentru reformarea legii. De exemplu, în Maroc negocierile comerciale cu SUA au fost un factor cheie în inițierea unei reforme ale Codului Muncii. Reforma a fost adresată, în special, protecției contra discriminării anti-sindicale, incluzând, pentru prima dată un temei juridic pentru reintegrare și rambursarea salariului. Alte modificări au inclus mărirea vârstei minime de lucru de la 12 la 15 ani, reducerea numărului maxim de ore săptămânale de muncă de la 48 la 44 ore și revizuirea periodică a salariului minim [167, p. 26]. În Bahrain, înainte de ratificare, preocupările au fost ridicate de către SUA în privința libertăților sindicale, dreptului la grevă și drepturilor lucrătorilor migranți iar guvernul din Oman a adoptat reforme în ce privește dreptul de a se organiza, dreptul la negocieri colective, munca forțată și munca copiilor [201, p. 38].

Al doilea grup este format din state care s-au angajat în reforme mai specifice cum ar fi, de exemplu, perfecționarea unor aspecte concrete ale drepturilor lucrătorilor și consolidarea cadrului de aplicare. În Panama, spre exemplu, problema standardelor de muncă abordate de către Congresul SUA (ca și o condiție de pre-ratificare a Acordului comercial din 2013 dintre SUA și Panama) viza o varietate de aspecte legate de libertatea de asociere, abuzul de contracte temporare și punerea în aplicare a legislației în materia muncii copilului. În mai multe etape în perioada 2009-2011 majoritatea acestor aspecte au fost abordate prin diverse amendamente la legislația Panamei în materia dreptului la muncă. În plus, a fost înființat un birou special pentru a combate munca copiilor și a proteja muncitorii tineri [144, p. 16].

Experiența *condiționalității post-ratificare*, adică plângerea și mecanismul de soluționare a disputelor, este încă destul de limitată. Din 15 dispoziții condiționale de muncă cu mecanisme instituționale de plângere, doar patru au fost până în prezent activate și nici unul care să ducă la sancțiuni. Acest lucru se datorează în parte naturii recente a fenomenului. Cauze au fost depuse în conformitate cu mecanismele NAALC, CAFTA-DR [120], Acordul comercial SUA-Peru Acordul SUA-Bahrain, care implică un total de 47 de contestații, dintre care cele mai multe (41 din 47) au fost depuse în conformitate cu NAALC. Cu toate acestea, unele dintre aceste mecanisme de plângere au avut efecte cu privire la standardele de muncă în statele în cauză, în special în domeniul libertății de asociere [201, p. 43].

NAALC solicită fiecărui stat-parte să creeze un birou administrativ național care să se pronunțe asupra cazurilor care implică o încălcare a prevederilor NAALC în materie de muncă. Pentru cazurile referitoare la securitatea și sănătatea muncii, munca copiilor și salariul minim există o procedură complexă de monitorizare. Astfel de cazuri pot fi supuse inițial consultărilor interministeriale în vederea soluționării problemei.

Dacă această procedură nu se încunează cu succes, poate fi convocat un Comitet de Experți pentru a examina cazul și oferi recomandări. În cele din urmă, dacă aceasta etapă nu dă rezultate,

poate fi convocat un Panel Arbitral hotărîrea căruia este obligatorie din punct de vedere juridic. În cazul în care hotărîrea Panelului nu este respectată și pusă în aplicare, poate fi impusă o amendă care, dacă nu este plătită, poate fi pusă în aplicare prin sancțiuni comerciale proporționale [201, p. 44]. Totuși, pînă în 2014 nici un caz nu a ajuns la etapa a treia – crearea unui Comitet de experți de evaluare. O explicație pentru acest lucru poate fi aceea că statele-părți la NAALC preferă să soluționeze plîngerii în mod amiabil decît prin intermediul mecanismului de soluționare a diferendelor [184, p. 177].

Este important și faptul că mecanismele de contestație din cadrul NAALC au sensibilizat statele-părți la acest Acord cu privire la standardele de muncă și au condus la intensificarea dialogului dintre guvernele în cauză, ceea ce duce la activități comune de cooperare și la ”o creștere substanțială a cunoașterii și înțelegerii sistemelor naționale reciproce în materia dreptului muncii” [105, p. 169].

Mecanismele de contestație în cadrul acordurilor comerciale, altele decît NAFTA/NAALC au fost activate doar începînd cu anul 2008, ceea ce a dus la șase cauze depuse pînă în 2013. Toate cele șase plîngerii vizează, cel puțin în parte, drepturile sindicale. Trei din aceste plîngerii – și anume cele contra Republicii Dominicane, Guatemalei și Hondurasului – afirmă eșecuri sistematice în domeniul aplicării standardelor de muncă la nivel național. Alte plîngerii – împotriva Costa Rica și Peru se focalizează pe probleme mai specifice, toate referitoare la drepturile sindicale, în timp ce plîngerea contra statului Bahrain ridică atît probleme legate de drepturile sindicale, cît și cele referitoare la non-discriminare în cîmpul muncii [201, p. 51].

Prevederi de muncă de promovare. Abordarea de promovare combină angajamente obligatorii sau neobligatorii în ce privește standardele de muncă naționale sau internaționale, cu dispoziții privind cooperarea, dialogul și monitorizarea. Aceasta permite statelor să-și demonstreze angajamentul față de problemele de muncă și să-și consolideze capacitățile. Este abordarea adoptată în cele mai multe acorduri comerciale semnate de către Uniunea Europeană, de către Noua Zeelandă și Chile și unele acorduri comerciale Sud-Sud.

Angajamentele acestor dispoziții de muncă variază în mod semnificativ în aceste acorduri. În timp ce unele acorduri doar reafirmă obligațiile internaționale existente (de ex.: Acordurile de Asociere dintre UE și Chile; și UE și Africa de Sud), altele, inclusiv un număr de acorduri comerciale Sud-Sud, conțin angajamente semnificative asupra standardelor de muncă similare cu cele ale dispozițiilor condiționate de muncă.

În ce privește implementarea, acordurile comerciale ce recurg la o astfel de abordare recurg la diseminarea cunoștințelor și la asistența tehnică. Aceste aranjamente adeseori includ posibilitatea consultărilor între părți, precum și un dialog sistematic în cadrul comitetelor specializate. O serie de acorduri prevăd, de asemenea, implicarea actorilor societății civile sub

forma consultărilor opționale sau a unui dialog regulat. Cea mai cuprinzătoare abordare în acest sens a fost inclusă recent în acordurile încheiate de UE în așa-numitele capitole de dezvoltare durabilă. Un exemplu relevant în acest sens este dispoziția din al. 4, art. 365 al capitolului 13 – *Comerț și dezvoltare durabilă* din Acordul de Asociere dintre UE și RM [1] care prevede că ”părțile vor lua în considerare, de asemenea, ratificarea convențiilor prioritare rămase și a altor convenții ale OIM care sunt clasificate de către OIM ca fiind actuale. În acest context, părțile fac în mod regulat *schimb de informații* cu privire la propria situație și la progresele înregistrate în procesul de ratificare”.

Mecanismele de monitorizare pot lua forma mecanismelor de supraveghere (care nu sunt bazate pe sancțiuni) care sunt monitorizate fie la nivel central, fie prin intermediul comitetelor și consultărilor bilaterale. Spre exemplu, în cadrul Declarației Sociale și a Muncii a MERCOSUR [174] a fost creat un organism special de monitorizare – Comisia socială și a muncii - formată din reprezentanți regionali atât guvernamentali, cât și din rândul angajatorilor și muncitorilor [215, p. 61]. Comisia este autorizată cu dezvoltarea, implementarea și monitorizarea programelor prevăzute în Declarație.

Unele dispoziții de promovare a standardelor de muncă conțin mecanisme pentru consultări bilaterale. Aceste consultări pot lua forma unor reuniuni ad-hoc, a comisiilor bilaterale sau a unor consilii responsabile de administrarea acordurilor la care se referă în ce privește sporirea standardelor de muncă. În conformitate cu unele acorduri recente ale UE, cum ar fi cele cu Coreea, Peru, Columbia și statele din America Centrală, un litigiu între guverne cu privire la prevederile de muncă pot fi supus unui organism de specialitate care examinează cauza și emite constatări și recomandări [201, p. 76].

Un număr de dispoziții de muncă cu caracter de promovare prevăd, de asemenea, un punct de contact unde actorii societății civile și partenerii sociali pot aborda probleme în legătură cu punerea în aplicare a dispozițiilor de muncă. Un mecanism complex pentru implicarea societății civile este prevăzut în Acordurile comerciale ale UE cu statele Cariforum și Republica Coreea. Aceste acorduri prevăd organisme consultative alcătuite din reprezentanți ai societății civile ai ambelor părți, inclusiv sindicatele și organizațiile de patronate, a cărei sarcină este de a monitoriza punerea în aplicare a prevederilor de muncă [281]. În plus, în baza Acordului comercial dintre UE și Coreea, Comisia Europeană trebuie să prezinte un raport anual cu privire la punerea în aplicare a Acordului, inclusiv un rezumat privind lucrul organismelor de monitorizare stabilite în baza capitolelor cu privire la comerț și dezvoltarea durabilă.

Activitățile de cooperare în legătură cu dispozițiile de muncă au luat o varietate de forme, cum ar fi asistența pentru consolidarea capacităților, dialog și schimb de informații.

În timp ce aceste activități variază semnificativ, o aparentă tendință este focusarea pe aplicarea dreptului intern al muncii, în special, prin consolidarea instituțiilor interne în domeniul muncii. În acest sens, proiecte de cooperare tehnică au fost realizate de SUA, Canada, Noua Zeelandă și UE, dând naștere la activități de cooperare sub formă de dialog instituțional și, într-o măsură mai mică – cooperarea tehnică.

Acordurile comerciale ale SUA și Canadei au creat diverse activități de cooperare legate de domeniul muncii. Activitățile în cadrul primului dintre aceste acorduri – NAALC au constat în special din seminarii interguvernamentale, cursuri de instruire și conferințe publice.

Atât scopul, cât și amploarea activităților de cooperare în cadrul acordurilor comerciale ale UE au variat considerabil, în mare parte ca urmare a schimbărilor semnificative în proiectarea dispozițiilor relevante de muncă. În baza Acordului de la Cotonou dintre UE și statele din Africa, Caraibe și Pacific (ACP), a fost instituit un dialog politic și o cooperare regulată între Comisia Europeană și Biroul de la Bruxelles a grupului ACP pentru a ajunge la un acord asupra implementării proiectelor de dezvoltare. Astfel de proiecte au implicat eliminarea muncii copilului și consolidarea industriei creative. În ambele cazuri OIM a fost autorizată cu executarea acestor proiecte.

De remarcat că acordurile comerciale ale UE în unele cazuri au fost folosite ca un forum pentru dialogul bilateral. De exemplu, în baza Acordului de Asociere dintre UE și Chile a fost inițiat în 2005 un dialog politic cu privire la muncă și angajare, care s-a desfășurat în 2007, 2008 și 2012. În timp ce primele trei runde de dialog s-au axat pe politica de ocupare a forței de muncă și securitate socială, cum ar fi strategii de ocupare a forței de muncă (2005), reforma sistemului de pensionare și servicii publice de ocupare (2007), formarea profesională și intermedierea în domeniul muncii (2008), un domeniu mai legat de standardele de muncă a fost ales în 2010, concentrându-se pe securitatea și sănătatea la locul de muncă. A cincea întrunire a avut loc în 2012 și s-a concentrat pe problema dezvoltării. În timp ce primele două runde au constat din întâlniri interguvernamentale, activitățile ulterioare au implicat, de asemenea, reprezentanți ai angajatorilor și muncitorilor [162, p. 46].

La general vorbind, campaniile internaționale în vederea stabilirii unei legături între comerț și muncă au fost alimentate din două surse. Pe de o parte, o creștere a conștientizării practicilor de exploatare prin muncă (în special, munca copiilor și munca forțată) în multe state în curs de dezvoltare a contribuit la crearea unei coaliții de activiști în statele industrializate – grupuri de consumatori, biserici, grupuri umanitare etc. – cu obiectivul comun de ameliorare a condițiilor de muncă. În același timp, apelul pentru o legătură între comerț și muncă a fost alimentat de preocupările, în special, în rândul sindicatelor din economiile industrializate că statele în curs de dezvoltare au fost implicate în practici comerciale ”încorecte”, folosind condiții de muncă sub

nivelul standardelor în domeniu, ca o modalitate de a concura în economia globală, forțând efectiv lucrătorii din statele industrializate din locurile lor de muncă.

2.4 Concluzii la Capitolul 2

În urma cercetărilor realizate în prezentul compartiment al lucrării, am ajuns la următoarele concluzii:

1. Organizația Internațională a Muncii reprezintă o forță importantă și pozitivă în dreptul internațional al muncii, avînd două scopuri principale: prin recomandarea de politici și practici pe piața muncii, OIM promovează creșterea economică în fiecare stat iar prin prescrierea unor standarde minime pentru muncitori în calitate de drepturi la muncă, OIM protejează individul de constrîngere din partea guvernului sau de abuzul din cadrul pieței. Combinația creșterii economice cu drepturile muncitorilor oferă cea mai bună oportunitate pentru asigurarea justiției sociale.

2. În același context, cercetarea pune în evidență faptul că scopul urmărit de reglementările în materia drepturilor la muncă constă în:

- *a corecta dezechilibrul puterii între muncitor și angajator*: prin protecția drepturilor muncitorilor de a se organiza în sindicate și dreptului de negocieri colective, precum și prin punerea în aplicare a măsurilor de protecție care împiedică angajatorul să concedieze muncitorul fără vreun motiv întemeiat, dreptul muncii stabilind și menținînd procesele prin care lucrătorii sunt abilitați să negocieze de pe poziții de "egalitate" (sau, cel puțin, cu mai puțină inegalitate);
- *a preveni ca, condițiile de muncă să ajungă sub nivelurile acceptabile de către societate*: prin plasarea restricțiilor asupra libertății părților contractante de a negocia în orice termeni doresc și, prin stabilirea unor standarde minime în așa domenii cum ar fi timpul de lucru, remunerația, sănătatea și siguranța, normele limitînd măsura în care partea cea mai puternică o poate exploata pe cea mai slabă.

Dintre aceste două aspecte diferite, prima reprezintă un instrument pentru promovarea responsabilității muncitorilor, pe cînd cea din urmă constituie o formă de protecție a muncitorilor.

3. De remarcat că Declarația din 1998 și conceptul drepturilor fundamentale la muncă totuși au generat o restructurare și o reorientare a muncii OIM avînd efecte diverse. În special, activitatea OIM a devenit mai focalizată pe punerea în aplicare a drepturilor fundamentale. Declarația din 1998, de asemenea, a influențat unele instrumente ale OIM, aducînd, în special, o nouă interpretare a Constituției OIM și exercitînd o influență considerabilă asupra promovării

convențiilor fundamentale și ratificării acestora. În sfârșit, Declarația a pus în aplicare un sistem de monitorizare a convențiilor fundamentale (un sistem de plângeri și reclamații privind convențiile ratificate și un sistem de control regulat de rapoarte cu privire la convențiile ratificate și neratificate) care s-a adăugat mecanismelor de supraveghere a convențiilor existente.

4. Cu referire la cooperarea statelor în vederea realizării libertății de asociere și a dreptului de negocieri colective, putem evidenția două tendințe în acest sens. În primul rând, OIM prin standardele sale și activități de cooperare tehnică în multe state, nu doar a jucat un rol important în promovarea negocierii colective, dar a promovat, de asemenea, dezvoltarea anumitor tipuri de proceduri de negociere, în special într-un context tripartit. În al doilea rând, bazându-se pe conținutul standardelor sale și pe principiile dezvoltate de către mecanismele sale de supraveghere, OIM a contribuit la consolidarea universală al cadrului în care negocierile colective trebuie să aibă loc în cazul în care acesta necesită să fie viabil, eficient și să-și mențină adaptibilitatea în perioadele de schimbări economice, politice și sociale, garantând concomitent un echilibru între părți și oportunități pentru progresul social.

5. Relația dintre munca forțată, sclavie și traficul de ființe umane rămâne a un subiect de dezbatere. Cercetarea se concentrează asupra "muncii forțate" ca și concept general, în conformitate cu mandatul OIM. "Traficul de ființe umane" este privit ca și un fenomen în strânsă legătură, dar nu identic. Există forme de muncă forțată care nu pot fi considerate ca fiind trafic de ființe umane, cum ar fi, spre exemplu, munca în penitenciare. În mod similar, există forme de trafic de ființe umane, inclusiv pentru prelevarea de organe sau pentru căsătorie sau adopție forțată, care nu constituie în mod obligatoriu muncă forțată (cu excepția faptului dacă în aceste din urmă practici intenția este de a exploata munca femeii sau a copilului). Cu toate acestea, există o suprapunere semnificativă între cele două concepte, în măsura în care cea mai mare parte a traficului de persoane are ca și rezultat munca forțată sau exploatarea sexuală. Alte concepte strâns legate, definite în alte compartimente ale dreptului internațional, includ sclavia și practicile similare sclaviei, aservirea pentru datorii etc.

6. Printre actorii internaționali care operează în lupta împotriva muncii copiilor, OIM este cel mai bine echipată pentru a coordona eforturile comunității internaționale. Într-un astfel de domeniu, acțiunea OIM poate profita de existența: a. unui proces cuprinzător de elaborare a standardelor; b. unui sistem fiabil de supraveghere; c. unei experiențe semnificative în domeniul cooperării tehnice; d. unui proces unic de luare a deciziilor inspirat de principiul tripartitismului. Pentru toate criticile privind modul în care constituienții OIM au de a face cu "lumea reală a copiilor", de subliniat faptul că principiul tripartitismului constituie o încercare unică de a introduce elemente democratice într-o lume care are nevoie de a găsi noi abordări centralizate. Pe lângă toate neajunsurile sale, acesta favorizează deschiderea și crearea legăturilor între opinia

publică, societatea civilă și OIM într-un mod care este necunoscut altor organizații internaționale care operează la nivel global, aceasta fiind esențial în lupta contra muncii copiilor.

7. Interacțiunea dintre politica comercială și drepturile la muncă constituie una dintre cele mai controversate probleme cu care comunitatea internațională se confruntă astăzi. Ideea includerii standardelor fundamentale de muncă în acordurile comerciale bilaterale și multilaterale este destinată să creeze mecanisme internaționale de aplicare a normelor internaționale de muncă. În urma cercetării realizate, putem deduce că modificările cele mai importante ce rezultă din clauzele sociale ale acordurilor comerciale au fost generate de condiționarea pre-ratificare, fapt ce a dus la ameliorarea sau adoptarea unor garanții juridice a drepturilor muncitorilor care nu au existat înainte, în special, în domeniul libertății de asociere. În contrast, efectele mecanismelor de contestare a standardelor de muncă până în prezent au fost mai limitate, chiar dacă în unele cazuri plîngerile au contribuit la soluționarea problemelor în cauză.

3. COOPERAREA REGIONALĂ EUROPEANĂ ÎN MATERIA DREPTURILOR FUNDAMENTALE LA MUNCĂ

3.1 Protecția drepturilor la muncă în cadrul Uniunii Europene: de la reglementarea pieții interne la dreptul european al muncii

Politica socială, inclusiv protecția muncitorilor și drepturile la muncă, ca și obiectiv explicit al Uniunii Europene a fost unul controversat încă de la începutul proiectului european. Este binecunoscut faptul că Tratatul original avea drept scop de bază crearea unei comunități economice de state. Alte domenii de politică vor apărea ulterior ca și un efect excedentar al integrării economice.

Cu toate acestea, versiunea originală a Tratatului de la Roma de instituire a Comunității Economice Europene (CEE) din 25 martie 1957 [74] includea mai multe dispoziții importante pentru dreptul muncii, și anume cu privire la libera circulație a muncitorilor (art 48 și urm.) [157, p.300], armonizarea securității sociale a statelor-membre și cooperarea în domeniul problemelor sociale (art. 117, art. 120 și urm.), precum și privind remunerarea egală pentru bărbați și femei (art. 119). De asemenea, Tratatul de la Roma prevedea și înființarea unui Fond Social European (art. 123) [235, p. 11].

Ca și răspuns la întrebările ce apăreau în legătură cu prevederile nominalizate mai sus, elaboratorii Tratatului de la Roma au invocat două rapoarte anterioare: un raport economic elaborat de către OIM (Raportul Ohlin) [199, p. 99] și raportul economic-politic al lui Spaak [189]. Ambele rapoarte au respins orice armonizare generală în sfera socială, mizând pe capacitatea de bază a pieții de a corecta denaturările concurenței. Raportul Ohlin totuși a remarcat impactul economic al diferențelor din legislația socială și beneficiile care ar putea justifica armonizarea în anumite domenii limitate, așa ca egalitatea de remunerare și timpul de muncă. În termeni generali, Raportul s-a axat pe o productivitate mai mare echilibrată cu standarde sociale mai bune.

Raportul Spaak a fost constituit, în esență, pe tratarea muncitorilor ca și factori de piață. Libera circulație a forței de muncă a fost văzută ca fiind esențială pentru prosperitate, însă Comunitatea nu trebuia să intervină în competențele statelor de a reglementa condițiile de muncă [141, p. 3].

Pe parcursul anilor '70, CEE și-a amplificat activitatea legislativă în domeniul problemelor sociale, fără a modifica în acest sens Tratatul CEE de la Roma din 1957. Au fost adoptate în acest sens mai multe acte normative, cum ar fi Directiva 75/117/CEE privind apropierea legislațiilor statelor-membre cu privire la aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei [108], Directiva 75/129/CEE privind apropierea legislațiilor statelor-membre

privind concedierile collective [109], Directiva 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ce privește accesul la încadrarea în câmpul muncii, formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă [110] și Directiva 77/187/CEE privind protecția drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi [111].

Ar putea apărea întrebarea logică: ce a fost în spatele acestui activism legislativ? Există câțiva factori politici și economici explicativi. În primul rând, începând cu sfârșitul anilor '60, sindicatele deveniseră mai active vizavi de CEE. În aceeași perioadă, în special în Franța și Italia a avut loc o puternică mișcare politică îndreptată spre modificarea politicii economice predominante a sistemului. În acest context, în 1970 a fost înființat Comitetul tripartit permanent pentru ocuparea forței de muncă, iar în 1971 a fost reformat Fondul Social European [141, p. 8]. În plus, mișcări politice importante privind CEE au avut loc în Germania și Franța. Cancelarul Willy Brandt a avut mai multe motive pentru a face dezvoltarea unei agende sociale a UE ca fiind un obiectiv al noii filosofii politice germane. Acesta și partidul său social-democrat s-au angajat în progresul social, în special în domeniul ocupării forței de muncă. În plus, se considera că introducerea în CEE a protecției muncitorilor și crearea unei legislații comunitare în domeniul drepturilor de muncă compatibilă cu legislația germană ar anula argumentul angajatorilor germani că legislația națională propusă va reduce competitivitatea industriei germane și ar elimina stimulentele pentru angajatori de a transfera investițiile din Germania în alte state europene [141, p. 8].

De asemenea, în acea perioadă Marea Britanie, Irlanda și Danemarca s-au alăturat CEE în care axa franco-germană era dominantă. Concomitent, odată cu extinderea Comunității cu trei state-membre, primele semne ale viitoarelor probleme economice au început să fie vizibile.

Drept urmare a acestor evenimente, Consiliul a adoptat la 21 ianuarie 1974 propunerea Comisiei pentru un *Program de Acțiune Socială* [113]. Această rezoluție a Consiliului a reprezentat primul efort structurat de a adopta acte normative sau recomandări pentru a promova diferite tipuri de acțiune socială. De menționat că Programul de Acțiune Socială al CEE din 1974 a luat forma unei rezoluții a Consiliului fără vreun efect juridic obligatoriu, ca atare.

Programul de Acțiune Socială din 1974 prevedea trei scopuri de bază și diferite tipuri de posibile acțiuni pentru a le atinge. Primul scop consta în "realizarea unei complete și mai bune ocupări a forței de muncă în Comunitate [113, note 56]" – unul evident, deoarece la acel timp majoritatea statelor-membre s-au confruntat cu un nivel ridicat al șomajului în timpul recesiunii energetice.

Acțiunile posibile pentru realizarea acestui scop includeau o mai bună coordonare a programelor naționale de formare profesională, în special a celor cu impact asupra muncitorilor mai tineri și eforturi de a îmbunătăți condițiile pentru lucrătorii migranți. În mod semnificativ, în

conformitate cu prezentul scop, a fost elaborată propunerea de a realiza egalitatea între femei și bărbați la locul de muncă. Astfel, pașii ce au urmat în acest sens au vizat adoptarea a două directive nominalizate mai sus: Directiva 75/117/CEE privind apropierea legislațiilor statelor-membre cu privire la aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei [108] și Directiva 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ce privește accesul la încadrarea în câmpul muncii, formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă [110].

Al doilea obiectiv – ”îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă” preia limbajul preambulului Tratatului de la Roma din 1957. Posibilele măsuri pentru a atinge acest obiectiv includeau măsuri în domeniul sănătății și siguranței muncitorilor, precum și politici și legislație pentru a proteja interesele economice ale muncitorilor în caz de concediere colectivă fie fuziune sau achiziție a întreprinderii. Pentru atingerea acestui scop au fost adoptate Directiva 75/129/CEE privind apropierea legislațiilor statelor-membre privind concedierile colective [109] și Directiva 77/187/CEE privind protecția drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi [111].

Al treilea obiectiv, cel mai complex, viza ”implicarea sporită a angajatorilor și muncitorilor în deciziile economice și sociale ale Comunității și participarea lucrătorilor la viața întreprinderilor [113]” și reflecta atitudini politice prevalente în special în unele state, în special Germania și Olanda. Acest obiectiv a condus, în cele din urmă la propuneri de informare a muncitorilor și la drepturi de consultare, probabil, cel mai controversat aspect al eforturilor de acțiune socială în cadrul CEE [132].

Alte obiective în domeniul dreptului muncii vizau ”desemnarea pînă în 1975 ca și obiectiv imediat a aplicării generale a principiului săptămînii-standard de muncă de 40 ore ” și, pînă în 1976, a principiului de patru săptămîni de concediu anual plătit. Cel din urmă s-a realizat prin Directiva 93/104/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [112].

Chiar dacă a rămas un decalaj între ambiție și realitate, este surprinzător faptul că Programul CEE de Acțiune Socială a inclus considerentul important că ”este esențial de a asigura coerența politicilor sociale și altor politici comunitare, astfel încît măsurile luate să atingă obiectivele politicii sociale și alte obiective simultan [142, p. 20].” A fost deja înțeleasă necesitatea coerenței între scopurile economice inițiale ale integrării europene și domeniile colaterale.

În anii 1980, a apărut o căutare a mai multor forțe de flexibilitate și de reglementare. Acest parametru a fost simptomatic pentru tensiunea dintre progresul economic și social în politicile de integrare în Comunitatea Europeană. Ca urmare a dezbaterii în creștere, politica socială a primit un nou impuls în cadrul Președenției lui J. Delors în cadrul Comisiei Europene, care a avut o ambiție puternică de a realiza o Europă cu o față umană – ”Europa Socială” [235, p. 12].

Actul Unic European din 1986 [3] a introdus unele clauze noi în Tratatul de instituire a CEE cu implicații pentru politica socială. Art. 118A a autorizat Consiliul, hotărând cu o majoritate calificată, să adopte cerințe minime cu scopul de a ”încuraja îmbunătățiri, în special în mediu de lucru, în ce privește sănătatea și securitatea lucrătorilor.” Semnificația sa, după cum afirmă cercetătorii C.Finn și B.Vaughan [129, p. 5], consta în faptul că pentru prima dată, în domeniul politicii sociale europene, a fost permis statelor-membre să adopte directive bazate pe majoritate calificată de vot în cadrul Consiliului.

Totuși, considerăm că Actul Unic European din 1986 a adus politicii sociale europene un rezultat mixt. Pe de o parte, au fost incluse noi competențe de a lua inițiative în domeniul sănătății și securității dar, pe de altă parte, acest tratat a confirmat suveranitatea națională a statelor – membre asupra drepturilor și intereselor muncitorilor, care au necesitat la nivel European votul unanim în Consiliu. Schimbările nu au sprijinit punctul de vedere că politicile sociale erau la fel de importante ca și cele din domeniile economic și monetar.

Doar la sfârșitul anilor '80 dimensiunea socială a fost într-un fel compensată. Pe 9 noiembrie 1988 Comisia Europeană a invitat Comitetul Economic și Social să se angajeze într-o discuție generală cu privire la conținutul posibil al unei *Carte comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor* [234] (cunoscută și drept Carta Socială). Pe 9 decembrie 1989, la Summitul de la Strasbourg, șefii de state și de guverne ai 11 state-membre (toate, cu excepția Marii Britanii) au adoptat sub forma unei declarații textul Cartei. Carta comunitară din 1989, deși nu a fost un instrument juridic obligatoriu, a deschis calea pentru o viziune a integrării europene reînnoită și bazată pe drepturi sociale.

Carta comunitară de drepturi sociale fundamentale a lucrătorilor, inspirată totalmente din convențiile OIM și Carta Socială Europeană din 1961, cuprinde un preambul și două titluri: I – Drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor și II – Punerea în aplicare a Cartei.

Titlul I al Cartei este împărțit în 12 secțiuni care descriu drepturile fundamentale ale muncitorilor și obligațiile statelor-membre și a Comunității de a prevedea unele forme de protecție specifică sau avantaje pentru aceștia, după cum urmează:

1. *Libertatea de circulație* – această secțiune nu este în mod deosebit de inovatoare deoarece aceste drepturi fuseseră în mare parte abordate de art. 48 din Tratatul CEE, ulterior fiind adoptate măsuri în temeiul prevederilor acestuia. Deși secțiunea se referă doar la ”muncitori” , pare evident că drepturile descrise se aplică, de asemenea, și profesioniștilor și antreprenorilor, drepturi, care, de asemenea, au fost consacrate prin art. 52 și 59 din Tratatul CEE și a măsurilor adoptate în temeiul acestora.
2. *Ocuparea forței de muncă și remunerarea* – se referă la două principii: primul este libertatea de a se angaja în orice profesie, cu orice asistență necesară furnizată de către

serviciile publice de plasament, fără discriminar pe bază de naționalitate. Al doilea principiu presupune că ”toate locurile de muncă sunt remunerate în mod echitabil”, cu o precizie ulterioară că ”lucrătorii ar trebui să fie asigurați cu un salariu echitabil”, inclusiv muncitorii temporari și cei cu normă parțială [234, par. 8-9].

3. *Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață* – se declară că lucrătorii au un ”drept la un repaus săptămînal și la concediu anual plătit”, în condiții care urmează să fie armonizate de către Comunitate.
4. *Protecția socială* – se prevede ”dreptul la protecție socială adecvată” cu un corolar al ”unui nivel adecvat de prestații de securitate socială” și un al doilea corolar de asistență socială pentru ”persoanele care au fost în imposibilitatea de a accede sau re-accede pe piața forței de muncă și nu au nici un mijloc de subzistență”. După cum am mai menționat, utilizarea termenului de ”muncitor” mai degrabă decît ”cetățean” pentru beneficiarul acestor drepturi reduce în mod semnificativ limitele acestei secțiuni a Cartei.
5. *Libertatea de asociere și de negociere colectivă* – textul acestei secțiuni a fost afirmat în termeni destul de moderați. Modul de exprimare al Cartei privind dreptul de asociere se referă atît la angajatori, cît și la lucrători, și permite fiecărui grup să ”constituie organizații profesionale sau sindicate, la alegerea lor, pentru apărarea intereselor lor economice și sociale.” Corolare sunt ”libertatea de a adera sau nu la asemenea organizații”, ”libertatea de a negocia și încheia acorduri colective”, ”dreptul de a recurge la acțiune colectivă” , care în mod expres include ”dreptul la grevă” și nicidecum vreun drept al angajatorilor de a recurge la ”blocări” ai muncitorilor, care exista mai înainte. Această secțiune, de asemenea, îndeamnă în mod clar la utilizarea procedurilor de conciliere, mediere și arbitraj, dar nu spune nimic despre faptul dacă aceste moduri de soluționare a litigiilor trebuie să fie obligatorii. Probabil, acest subiect a fost lăsat la discreția autonomă a statelor – membre [132, p. 69].
6. *Formarea profesională* – se prevede că ”... fiecare muncitor..., trebuie să fie în măsură să aibă acces la formarea profesională și să beneficieze de o astfel de formare de-a lungul vieții sale de muncă”, fără vreo ”discriminare pe motive de naționalitate” [234, par.15].
7. *Egalitatea de tratament între bărbați și femei* – textul acestei secțiuni depășește într-un singur sens prevederile Directivei 76/207/CEE nominalizate mai sus: aceasta solicită măsuri ”care să permită bărbaților și femeilor să concilieze obligațiile lor profesionale și familiale [234, par. 16].” Această prevedere se referă, probabil, la concediul părinților de îngrijire a copilului.

8. *Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor* – această prevedere este, fără îndoială, una dintre cele mai controversate secțiuni ale Cartei Sociale. Textul solicită dezvoltarea ”informării, consultării și participării lucrătorilor ... prin modalități adecvate”, deși conține avertismentul că aceasta ar trebui să țină cont de ”practicile în vigoare din diferite state-membre”.
9. *Protecția sănătății și securității muncii* – această secțiune reproduce în mare măsură principiile art. 118 al Tratatului de la Roma din 1957 și, ca atare, nu este nici novatorie, nici controversată. Este pus un anumit accent pe ”nevoia de formare, informare, consultare și participare echilibrată a lucrătorilor” în acest domeniu, care, la acel moment genera rezistența unor state.
10. *Protecția copiilor și adolescenților* – deși Comunitatea s-a preocupat în trecut de interesele tinerilor, în special, în ce privește formarea profesională și facilitarea angajării inițiale, această secțiune face apel pentru noi inițiative. Printre prevederile mai impresionante este un apel pentru normele care stabilesc vârsta minimă de angajare de 15 ani, solicitând ”remunerație echitabilă” pentru tineri, precum și limitarea timpului maxim de muncă și interdicția muncii de noapte. Deși statele-membre vor avea responsabilitatea principală pentru protecția intereselor muncitorilor tineri, în conformitate cu principiul subsidiarității, este totuși probabil că Comisia va propune la un moment dat standarde minime pentru întreaga Comunitate.
11. *Persoanele în vârstă* – această secțiune pune bazele unor inițiative comunitare noi. Se instituie, în primul rând, principiul că ”fiecare muncitor” ar trebui, la pensionare să posede suficiente resurse ”care să-i confere un nivel decent de trai”. Acest lucru ar putea determina noi eforturi pentru a armoniza sau coordona sectorul național sau privat de securitate socială.
12. *Persoanele cu dizabilități* – această secțiune prevede obligația de a lua ”măsuri concrete suplimentare” pentru a îmbunătăți integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități. De menționat că textul merge dincolo de interesele ”muncitorilor” cu dizabilități prin utilizarea termenului mai larg de ”persoană” care, probabil, include persoanele cu dizabilități înăscute, care nu au muncit niciodată sau sunt incapabili de a lucra.

Titlul II al Cartei, destinat implementării acesteia, declară că statele-membre au responsabilitatea primară de a acționa pentru a garanta aceste ”drepturi sociale fundamentale” și îndeamnă Comisia să facă propuneri de inițiative comunitare necesare.

În continuarea Planului de Acțiuni al Comisiei Europene, Carta drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor a constituit, de asemenea, baza pentru dezvoltarea diferitelor

directive privind organizarea timpului de lucru, munca cu normă redusă, protecția tinerilor la locul de muncă etc.

Un nou impuls a fost dat politicii sociale a UE odată cu trecerea spre Uniunea Monetară Europeană cuprinsă în Tratatul de la Maastricht. Ca și în cazul Actului Unic European, Comisia, condusă de președintele Delors a susținut că gradul posibilei perturbări asociate cu mișcarea spre UEM ar trebui compensată prin creșterea cheltuielilor sociale, în principal, printr-o creștere a fondurilor structurale.

În plus, un Protocol privind politica socială a fost anexat la Tratatul de la Maastricht privind Uniunea Europeană din 1992. Anexă a Protocolului a fost un Acord privind politica socială. Protocolul a fost semnat de către toți 12 membri de atunci și a cuprins intenția a 11 dintre ei să pună în aplicare Acordul privind politica socială, care în mod special a exclus Marea Britanie.

Prin acest Acord se fixează competențele Uniunii în domeniul social, cu stabilirea sistemului de vot, fie printr-o majoritate calificată în cadrul procedurii de cooperare cu Parlamentul European, fie în unanimitate după simpla consultare a acestuia. Mai exact, votul cu majoritate calificată era permis pentru măsurile privind:

- a. îmbunătățiri în mediul de lucru pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor;
- b. condițiile de muncă;
- c. drepturile muncitorilor de informare și consultare;
- d. egalitatea de gen, și
- e. integrarea muncitorilor excluși din piața forței de muncă.

Unanimitatea era încă necesară pentru măsurile în domeniul securității sociale, protecția contra concedierii, libertatea de asociere, condițiile de angajare pentru cetățenii statelor-terțe rezidenți în Comunitate, precum și contribuții financiare pentru promovarea instrumentelor forței de muncă.

După Maastricht, accentul creării politicii europene s-a deplasat de la protecția ocupării forței de muncă la promovarea acesteia. Acest lucru este evident în *Cartea Albă din 1993 a Comisiei Europene privind creșterea economică, competitivitate și angajare* [128]. Negocierile în cadrul Consiliului European de la Essen din 1994 a dus la introducerea Strategiei Europene de Ocupare și, în cele din urmă, includerea obiectivelor de ocupare a forței de muncă în Tratatul de la Amsterdam din 1997.

Tratatul de la Amsterdam a extins două mandate ale UE în domeniul politicii sociale prin lărgirea egalității de gen de la problemele de salarizare la toate problemele forței de muncă (art. 141 Tratatul CE); și prin extinderea sănătății și securității în mediul de lucru la toate condițiile de lucru [129, p. 7]. Două domenii de politică suplimentare au fost plasate sub votul cu majoritate

calificată: informarea și consultarea lucrătorilor și integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă. În același timp, Tratatul de la Amsterdam include în titlul XI, pentru paisprezece state membre, Acordul Social anexat la Tratatul de la Maastricht (art. 137 Tratatul CE) [75].

Următorul pas remarcabil în domeniul protecției drepturilor la muncă în cadrul Uniunii Europene a fost făcut odată cu adoptarea în 2000 a Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

În 1999, Consiliul European a propus ca un "organism compus din reprezentanți ai șefilor de state și de guverne și ai președintelui Comisiei, precum și ai membrilor Parlamentului European și parlamentelor naționale" să fie format pentru a elabora o carte drepturilor fundamentale [186]. Organismul creat s-a autointitulat Convenție Europeană [212].

Proiectul cartei a fost adoptat la 02 octombrie 2000 și a fost proclamată în mod solemn de către Parlamentul European, Consiliul de Miniștri și Comisia Europeană la 7 decembrie 2000. Concomitent, s-a decis să se amâne luarea vreunei decizii privind statutul juridic al acesteia.

Carta drepturilor fundamentale a UE enumeră drepturile civile, politice, sociale și economice, care sunt recunoscute de către Uniunea Europeană. Aceste drepturi sunt derivate dintr-un număr de surse, inclusiv legislația existentă a UE, din Carta Socială a UE din 1989 și Carta Socială Europeană din 1961, din Convenția Europeană a drepturilor omului și tradițiile constituționale ale statelor-membre.

Discuția privind includerea drepturilor sociale și de muncă a fost o problemă majoră în cursul procedurii Convenției care a dus la crearea Cartei Drepturilor Fundamentale a UE. Opinia finală predominantă a favorizat un catalog complet al drepturilor fundamentale, care ar trebui să includă, în principiu, drepturi sociale de muncă. Acțiunea politică extinsă și inițiativa legislativă ulterioară a Uniunii ar trebui să fie analogice protecției drepturilor incluse în domeniile de expansiune. În plus, particularitățile Uniunii Europene în calitate de sistem juridic autonom sunt interdependente cu drepturile de muncă, deoarece forța de muncă este cheia pentru dezvoltarea pieței comune. În cele din urmă, includerea acestor drepturi în Cartă consolidează vizibilitatea lor în societate, sporind astfel certitudinea juridică [95, p. 70].

O abordare diferită a susținut includerea în Cartă doar a acelor dintre drepturile de muncă, respectarea și materializarea cărora ar putea fi garantate de Uniune în domeniile sale de competență. Prin urmare, după cum susține cercetătorul K. Margaritis, drepturile incluse în Cartă ar trebui să aparțină domeniului de competență al UE, altfel, tratatele ar fi fost încălcate în sensul extinderii indirecte a competențelor UE în forma unui proces obișnuit [170, p. 210-211]. În acest sens, în cazul includerii extinse a drepturilor de muncă, chiar și a celor care nu sunt acoperite de acțiunile UE, ar exista posibilitatea ca cetățenii să depună plângeri contra acțiunilor Uniunii

pentru încălcarea unui drept premisele de aplicare a căruia prevăd acțiuni specifice pentru care UE nici măcar nu este competentă [170, p. 211].

O asemenea abordare pare mai mult ca o scuză pentru a evita includerea drepturilor de muncă în Cartă. Unul dintre obiectivele principale ale Convenției atunci când a formulat Carta a fost conformitatea cu tratatele și evitarea oricărei prelungiri indirecte a competențelor Uniunii. Prin urmare, orice aviz pozitiv în ce privește fiecare drept a fost dezvoltat în cadrul acestui principiu: Carta va cuprinde drepturi pe care le va putea garanta. Acest lucru este dovedit și de terminologia folosită în Cartă în care conformitatea drepturilor cu legislația europeană este subliniată în expresia ”în conformitate cu dreptul Uniunii”. Unde nu există o competență a Uniunii, se aplică legislația națională corespunzătoare [93, p. 47].

Până la urmă, Carta drepturilor fundamentale a UE cuprinde dispoziții privind drepturile de muncă. În primul rând, art.5, al. 1 și 2 interzic sclavia și munca forțată [10]. Includerea acestei prevederi evidențiază resentimentul Uniunii pentru cazurile de constrângere și coerciție în material muncii și completează conceptul de demnitate umană în mediul de lucru. Această prevedere este influențată de articolele relevante ale Convenției Europene din 1950 cu privire la drepturile omului și libertățile fundamentale și, prin urmare, ar trebui să fie interpretate în conformitate cu acestea.

În acest sens, ținând cont de dispoziția art.4, par.3 al Convenției Europene din 1950, în ordinea juridică a UE, orice muncă impusă în mod normal unei persoane supuse detenției sau pe durata libertății condiționate, orice serviciu cu caracter militar sau, în cazul celor care refuză serviciul militar din motive de conștiință în țările în care acest lucru este recunoscut ca legitim, un alt serviciu în locul serviciului militar obligatoriu, orice serviciu impus în situații de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității și orice muncă sau serviciu care fac parte din obligațiile civice normale [49, art. 4, par. 3] – din start nu sunt considerate a fi muncă forțată.

Mai mult, libertatea de asociere este garantată în art. 12 al Cartei. Din punct de vedere al dreptului muncii, dreptul de a înființa și a se alătura sindicatelor pentru apărarea intereselor muncitorilor produce efecte la toate nivelurile. Deși se bazează pe art. 11 din Convenția Europeană din 1950, art. 12 are un domeniu de aplicare orizontal mai larg, aplicându-se la toate nivelurile, inclusive la nivel European. Prin urmare, în conformitate cu art.12 al Cartei, sindicatele pot fi formate la nivelul UE pentru a participa ca și parteneri sociali în dialogul descris în art. 152 din TFUE [76].

Cele mai multe dintre drepturile la muncă sunt cuprinse în Titlul IV intitulat ”Solidaritate”. Mai concret, acesta cuprinde dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii (art.27), dreptul de negociere și de acțiune colectivă (art.28), dreptul de acces la

serviciile de plasament (art. 29), protecția în cazul concedierii nejustificate (art. 30), condiții de muncă echitabile și corecte (art. 31), interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor la locul de muncă (art. 32), viața profesională (art.33, al.2) și dreptul de securitate socială și de asistență socială, inclusiv în caz de accidente de muncă sau pierdere a locului de muncă (art.34, al. 1) [10].

O atenție specială merită art. 31 din Cartă ce asigură condiții de muncă echitabile și corecte cu reglementare specială pentru dreptul de limitare a duratei maxime de muncă, cu perioade de repaus zilnice și săptămânale și o perioadă anuală de concediu plătit. Este important faptul că aceste drepturi sunt modernizate la nivelul legislației primare a UE, deoarece, pînă la modificarea de la Lisabona, au fost incluse în Directiva 89/391 CEE.

Condițiile de muncă pentru un grup sensibil de persoane - copii și tinerii - sunt subliniate în mod special în art.32 al Cartei. Vîrsta minimă de încadrare în muncă nu poate fi mai mică decît vîrsta minimă de absolvire a școlii, astfel încît copiii să obțină cel puțin educația de bază. Pentru tineri condițiile de muncă trebuie să fie adaptate vîrstei lor și ei vor fi, în general, protejați împotriva exploatării economice sau a oricărei activități de natură să pună în pericol securitatea, sănătatea sau dezvoltarea fizică, mentală, morală sau socială sau să le compromită educația.

Importante drepturi de muncă sunt protejate în conformitate cu art. 27, 28 și 30 din Carta drepturilor fundamentale a UE. Art. 27 se referă la dreptul lucrătorilor la informare și consultare în afaceri. Acest drept este format din două proceduri: informare și de consultare. Informarea lucrătorilor înseamnă posibilitatea lor de a forma o estimare completă a unei probleme, bazată pe fapte reale, în scopul de a pregăti o opinie eficientă, care va fi luată în considerare în procesul de consultare. Consultarea se bazează pe dialogul dintre management și lucrători, în scopul de a ajunge la un acord în cadrul capacităților de afaceri. Acest drept se aplică în conformitate cu legislația Uniunii și cu legislația națională la nivelurile respective. Astăzi la nivelul UE, dreptul de informare în timp util și dreptul de consultare sunt ghidate de art 154 și 155 din TFUE, care se referă la dialogul social în afaceri [76].

Art.28 din Cartă asigură dreptul muncitorilor dar, de asemenea, și a angajatorilor de a negocia și de a încheia acorduri colective, precum și dreptul de a recurge la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor. Acest drept cuprinde toate etapele procesului de negociere, de la începutul discuțiilor încheierii unui acord. Ca și la art.27, expresia ”nivelurile corespunzătoare” de aplicare a dreptului este menționată în scopul de a clarifica diferența dintre cazurile de aplicare a legislației Europene și a celei naționale, în mod corespunzător.

Cazul dreptului de acțiune colectivă este destul de diferit. Statele-membre sunt obligate să respecte acest drept în baza art. 28 din Cartă, dar ca și o expresie a art. 11 al Convenției Europene din 1950 care consacră libertatea de întrunire și asociere în sindicate, cu toate acestea, formele speciale de acțiune colectivă constituie exclusiv o problemă a legislației naționale. De

exemplu, dreptul la grevă trebuie respectat, dar premisele specifice de recunoaștere a dreptului la grevă sunt stabilite în întregime în sfera legislației naționale. În acest sens, Curtea de Justiție are competența extrem de limitată de a se pronunța într-o cauză de încălcare a dreptului la grevă, numai în cazurile în care legislația națională îl interzice total sau îl permite astfel, încât în mod substanțial dreptul la grevă rămâne inefficient [170, p. 213].

În cele din urmă, art.30 din Carta drepturilor fundamentale a UE include protecția lucrătorilor în caz de concedieri nejustificate. Acest drept nu cuprinde doar dreptul de remunerare, dar, de asemenea, și obligația angajatorului de a lua măsuri de protecție adecvate, astfel încât demiterea să fie soluția finală pentru a fi complet justificată. Pentru a evita orice interpretare greșită, art. 24 din Carta Socială Europeană Revizuită din 1996 [12], pe care se bazează art. 30, consacră motivele specifice, care fac o concediere nejustificată.

Aceste motive sunt legate de o acțiune legală a lucrătorului în cadrul sindicatului, de poziția sa în calitate de reprezentant al lucrătorilor, de o posibilă cauză împotriva angajatorului, de motivele clasice de discriminare (culoare, sex, religie, convingeri politice etc.), de concediu de maternitate sau concediu pentru creșterea copilului și concediu temporar din motive de accident sau boală. Prin urmare, un sistem de protecție a lucrătorilor este introdus în sensul că, dacă chiar unul dintre motivele menționate mai sus se dovedește a fi valabil, concedierea nu este justificată. Cu toate acestea, acest drept se aplică și în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

Tratatul de la Lisabona din 2007 [76], în vigoare din 2009, consolidează dimensiunea socială a Europei, prin introducerea elementelor de noutate în materia drepturilor și obiectivelor, precum și în conținutul politicilor și modalităților de decizie. Cel mai remarcabil aport al Tratatului de la Lisabona în materia drepturilor de muncă a fost faptul că în baza art.6, par.1 al TFUE, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a fost încorporată în Tratat și a dobândit valoare juridică de drept primar al UE. Tratatul de la Lisabona garantează acestor drepturi forță juridică obligatorie, deoarece aceste drepturi sociale sunt garantate de către judecătorii naționali și cei ai Uniunii Europene. În afară de aceasta, doctrina ”efectului indirect”, care obligă instanțele naționale să interpreteze legislația națională în conformitate cu dreptul UE, se aplică cu o forță mai mare drepturilor garantate în Carta incorporată în Tratatul de reformă.

Orice înțelegere corectă a prevederilor Cartei necesită, de asemenea, o bună înțelegere a jurisprudenței relevante a CEDO, deoarece art. 52, al. 3 din Cartă prevede că acelor drepturi consacrate în aceasta care corespund drepturilor deja garantate de Convenția Europeană din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [49] să li se acorde același înțeles și domeniu de aplicare și nici un nivel mai redus de protecție decât ce este oferit de Convenția Europeană din 1950. În cauza *J McB v LE*, CJUE a decis că în cazul în care drepturile

din Cartă sunt asemănătoare drepturilor din Convenția Europeană din 1950, Curtea ar trebui să urmeze orice jurisprudență „clară și constantă” a CEDO, menționând că: ”Este clar că respectivul articol 7 [din Carta UE] conține drepturi care corespund celor garantate prin art. 8, al.1 din Convenția Europeană din 1950. Prin urmare, articolului 7 din Cartă să i se dea același înțeles și domeniu de aplicare ca și art. 8, al. 1 din Convenție, astfel, cum a fost interpretat de jurisprudența CEDO [97, par. 53]. ”

Considerăm că aceasta va avea în mod inevitabil ca rezultat faptul că dreptul UE și dreptul Convenției Europene din 1950 vor fi privite ca și un ”sistem juridic unic și convergent”. Nu mai există nici o îndoială cu privire la convergența tot mai mare între legislația UE, în special cea influențată și interpretată în lumina Cartei drepturilor fundamentale a UE, și Convenția Europeană din 1950, și, în consecință, necesitatea de a înțelege jurisprudența CEDO în orice aplicare a dreptului UE care se încadrează în câmpul de aplicare al Cartei.

În prezent, problema drepturilor de muncă continuă să mai fie o prioritate pentru Uniunea Europeană. Astăzi dreptul muncii al UE se regăsește într-un mediu nou, confruntându-se cu noi provocări. În special, crizele economică și financiară, și repercusiunile continue ale acestora generează întrebări pentru dreptul muncii. Răspunsul UE la aceste întrebări a fost acela de a susține modernizarea și adaptarea dreptului muncii, în funcție de condițiile de schimbare.

În acest sens, la 22 noiembrie 2006, Comisia Europeană a publicat Cartea Verde ”Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor sec.XXI [133]” în care a abordat problema rolului legislației muncii în Europa. Conform prevederilor acesteia, scopul Cărții Verzi a fost de a lansa o dezbatere publică în UE cu privire la modul în care dreptul muncii poate evolua pentru a sprijini obiectul Strategiei de la Lisabona din 2000 de creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune. Această Carte Verde a generat multe dezbateri deoarece a recurs la *flexicuritate* ca un cadru de evaluare, greu de acceptat.

Flexicuritatea a fost definită ca ”o strategie politică care încearcă, în mod sincronizat și deliberat, să sporească flexibilitatea piețelor muncii, organizarea muncii și relațiile de muncă pe de o parte, și, pe de altă parte, să sporească securitatea - siguranța locului de muncă și securitatea socială - în special pentru grupurile mai slabe în și în afara pieței forței de muncă [231, p. 1]”. Flexicuritatea, așa cum este utilizată în contextul politicii UE, presupune o trecere de la siguranța locului de muncă la siguranța angajării în câmpul muncii și cuprinde prevederi contractuale flexibile și fiabile, abordarea problemei ”insider-outsider”, învățarea continuă, politici active pe piața forței de muncă, înlesnirea tranzițiilor către noi locuri de muncă, sisteme moderne de securitate socială, care asigură un sprijin financiar și încurajarea ocupării forței de muncă și a mobilității pe piața muncii [231, p. 4].

Începînd cu anul 2010, Uniunea Europeană și-a focusat eforturile pe strategia de 10 ani de creștere - *Europa 2020* [53], care are ca scop atât abordarea provocărilor pe termen scurt ale crizei economice, cât și realizarea reformelor structurale, care vor crea condiții pentru creștere economică pe termen lung, durabilă și incluzivă. Strategia Europa 2020, printre altele, fixează și obiectivul de a crea condiții necesare modernizării piețelor muncii pentru a crește nivelurile de ocupare a forței de muncă și pentru a asigura sustenabilitatea modelelor sociale din cadrul UE. Pentru aceasta, se susține, că este nevoie a fi promovată autonomia cetățenilor prin dobîndirea de noi competențe care să permită forței de muncă actuale și viitoare să se adapteze la noile condiții și la eventualele schimbări de carieră, să reducă șomajul și să sporească productivitatea muncii. În acest scop, la nivelul UE, Comisia Europeană depune eforturi pentru [53, p. 22]:

- a) definirea și punerea în aplicare a celei de a doua etape a agendei de flexicuritate, împreună cu partenerii sociali europeni, pentru a identifica modalitățile de a îmbunătăți gestionarea tranzițiilor economice, de a combate șomajul și de a crește ratele de activitate;
- b) adaptarea cadrului legislativ, în conformitate cu principiile reglementării „inteligente”, la evoluția modelelor de organizare a muncii (de exemplu, orele de lucru, detașarea lucrătorilor) și la noile riscuri la adresa sănătății și a securității muncii;
- c) facilitarea și promovarea mobilității lucrătorilor în interiorul UE și asigurarea unei corespondențe mai bune între cererea și oferta de locuri de muncă; consolidarea capacității partenerilor sociali și valorificarea pe deplin a potențialului de soluționare a problemelor oferit de dialogul social la toate nivelurile (la nivelul UE, la nivel național/regional, la nivel sectorial și la nivelul întreprinderilor), precum și promovarea unei cooperări mai strînse între instituțiile de pe piața muncii, inclusiv între serviciile publice de ocupare a forței de muncă din statele membre;
- d) asigurarea dobîndirii competențelor necesare în vederea continuării studiilor și a integrării pe piața muncii, precum și a recunoașterii acestora pe tot parcursul educației generale, profesionale, superioare și din viața adultă și dezvoltarea unui limbaj și a unor instrumente operaționale comune pentru educație/formare și muncă: un cadru european pentru aptitudini, competențe și profesii (ESCO), etc.

Punerea în aplicare a acestor inițiative este o responsabilitate comună, acțiuni fiind necesare la toate nivelurile: instituții și organizații, state - membre, autorități locale și regionale din UE. Implementată pe deplin, această strategie va ajuta UE să iasă din criză mai puternică și să se întoarcă într-o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cu niveluri ridicate de angajare, productivitate, competitivitate și coeziune socială.

3.2 Drepturile la muncă în contextul Consiliului Europei: între cadrul normativ și jurisprudență.

Forța cu care Consiliul Europei a știut să se exprime în vastele sale arii de competență, precum și bogata activitate întreprinsă încă de la constituirea sa au arătat că o Europă a deschiderii democratice, a protejării tradițiilor comune și a respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului este de neimaginat fără de respectiva organizație internațională. Fără a fi o rivală a Uniunii Europene, Consiliul Europei rămîne o organizație de referință pentru toate statele care doresc să se clădească pe fundamente democratice.

Bazele cooperării între Consiliul Europei și CEE au fost puse încă din 1957, prin Tratatul de la Roma, care prevedea necesitatea cooperării între cele două organizații. La nivel politic, începînd din 1989, au fost instituite, cu caracter semestrial, reuniuni cvadripartite între, pe de o parte, președinții Consiliului, respectiv al Comisiei Uniunii Europene, și președintele Comitetului Miniștrilor și secretarul general al Consiliului Europei, pe de altă parte [66, p. 9].

Europa comună de astăzi nu poate fi gîndită decît în termenii complementarității celor două organizații, distincte ca mod de acțiune, dar unite în promovarea aceluiași tip de valori. Drumul către Uniunea Europeană trece încă pe la Consiliul Europei, simbol și promotor al valorilor politice, juridice, sociale, economice, culturale fundamentale ale continentului nostru [66, p. 9-10].

În Europa, ca și în restul lumii, protecția drepturilor economice și sociale a început mai tîrziu decît cea a drepturilor civile și politice. În plus, drepturile economice și sociale nu au fost vreodată protejate la același nivel sau cu aceleași garanții, nici nu au avut aceeași prioritate ca și drepturile civile și politice.

Faptul că, atunci cînd a fost adoptată Convenția Europeană din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [49] nu a fost atins un acord cu privire la drepturile socio-economice a depins de priorități și strategie. În primul rînd, tensiunile emergente cu lumea comunistă a determinat statele occidentale să-și reafirme apărarea libertăților tradiționale ale individului, care sunt drepturile civile și politice. În al doilea rînd, Consiliul Europei a considerat că drepturile civile și politice erau mai judiciabile decît drepturile economice și sociale. În al treilea rînd, a fost considerat că un tratat asupra drepturilor economice și sociale ar dubla munca deja realizată de către Organizația Internațională a Muncii. În cele din urmă, a fost necesar consensul în Europa asupra unui text puternic și, în materia drepturilor economice și sociale un asemenea consens nu a fost atins [254, p. 757].

Astfel, în 1950 a fost adoptată Convenția Europeană din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Cu toate acestea, ideea completării acestui tratat cu un altul care conține drepturi socio-economice a rămas intactă în cadrul Consiliului Europei. În 1953,

Adunarea Consultativă a Consiliului Europei, în primul rând, și Comitetul de Miniștri, ulterior, a aprobat în unanimitate propunerea de a elabora un tratat privind drepturile sociale pentru a contribui la unificarea europeană. Acest tratat este Carta Socială Europeană din 1961.

Cu referire la Convenția Europeană din 1950, este binecunoscut că drepturile și libertățile care fac obiectul acesteia sunt drepturi civile și politice. Însă, în considerarea legăturii indisolubile între drepturile fundamentale, convenția proclamă și obligă statele-părți să respecte și o serie de drepturi ce privesc munca în ansamblul său, cum sunt dreptul fiecărei persoane de a nu fi constrânsă să presteze o muncă forțată sau obligatorie (art.4), sau dreptul de a fonda un sindicat (art.11) [158, p. 212].

În ce privește dreptul fiecărei persoane la libera alegere a muncii, cu obligația corelativă de a nu fi supus unei munci forțate sau obligatorii, observăm că în dispoziția art. 4 al Convenției Europene din 1950 au fost preluați unii termeni ai Convenției OIM nr.29 din 1930 asupra muncii forțate, cărora li s-a dat o formulare mai puțin exactă, ceea ce a permis, justificat, aprecierea potrivit căreia CEDO a reușit să stabilească o jurisprudență mai puțin strictă decât cea ce decurge din prevederile Convenției OIM [67, p. 269].

Cu referire la dreptul de a înființa un sindicat, prevăzut în art. 11 din Convenția Europeană din 1950, acesta, după cum s-a mai menționat în lucrare, este grefat pe libertatea de asociere. În opinia cercetătorului Andrei Popescu, la care subscriem, redactarea este mult prea generală și vizează doar dreptul de a înființa un sindicat și dreptul de afiliere la un sindicat, fără a se referi în mod expres, și la dreptul organizațiilor sindicale de a acționa liber [67, p. 269]. La această redactare deficitară se adaugă și faptul că printr-un compartiment al art. 11 sunt premise derogări de la dreptul de a constitui un sindicat – fie din rațiuni privind ordinea publică, fie din rațiuni legate de exercitarea drepturilor în cadrul forțelor armate, ale poliției sau administrației publice, aprecieri critice la care de asemenea subscriem, deoarece acest articol este, practic, cu mult sub nivelul protecției asigurate libertății de asociere și libertăților sindicale prin Convenția OIM nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical.

Elaborarea Cartei Sociale Europene din 1961 a durat aproape zece ani, elaboratorii acesteia lucrând cu asistența OIM, inspirându-se din substanța Pactului internațional cu privire la drepturile economice și sociale și, îndeosebi, din convențiile și recomandările OIM. În concepția inițiatorilor săi, Carta Socială Europeană reprezintă un corespondent – în domeniul social – al Convenției Europene din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Carta Socială Europeană este structurată în cinci părți: primele două părți, care constituie substanța Cartei, consacră 19 drepturi pe care părțile-contractante se obligă să le garanteze; celelalte părți ale Cartei au un caracter tehnic, conținând prevederi privind punerea acesteia în aplicare [158, p. 213].

Referindu-ne la modul de redactare al articolelor din Cartă care consacră drepturi, trebuie să remarcăm că acesta nu este la fel de convingător ca și cel al Convenției Europene din 1950, care stabilește direct drepturile garantate. Spre deosebire de aceasta, Carta Socială Europeană stabilește obiectivele care trebuie atinse, modul de redactare al Cartei fiind de genul: ”părțile sunt de acord să...” (stabilesc condiții, protejează eficient, acordă, oferă, promovează etc.), dar Carta Socială nu prevede nicăieri că ”orice persoană este titularul următoarelor drepturi...” sau ”muncitorii au dreptul la...”. Cu părere de rău, această lacună nu a fost remediată nici în Carta Socială Europeană Revizuită din 1996.

Drepturile protejate de Carta Socială Europeană sunt: dreptul la muncă (art. 1); dreptul la condiții de muncă echitabile (art.2); dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase (art.3); dreptul la o remunerație echitabilă (art.4); dreptul sindical (art.5); dreptul la negociere colectivă (art.6); dreptul copiilor și tinerilor la protecție (art. 8); dreptul la orientare profesională (art.9); dreptul la formare profesională (art. 10); dreptul la ocrotirea sănătății (art. 11); dreptul la securitate socială (art. 12); dreptul la asistență socială și medicală (art. 13); dreptul de a beneficia de servicii sociale (art.14); dreptul persoanelor handicapate la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității (art.15); dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică (art. 16); dreptul mamei și copilului la protecție socială și economică (art.17); dreptul de a se angaja într-o activitate lucrativă în statele-părți (art.18); dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (art.19).

Aceste drepturi pot fi grupate în patru categorii: drepturile legate de însăși locul de muncă (art. 1, 2, 3, 4, 18); drepturile sindicale (art. 5,6); drepturile la protecție și asistență socială (art. 7,8,11,12,13,14,16,17 și 19) și drepturile privind formarea profesională (art.9,10,15). Ulterior, la 5 mai 1988 a fost adoptat un Protocol Adițional la Cartă, care garantează realizarea următoarelor drepturi fundamentale: dreptul la șanse egale și tratament egal în materie de muncă și profesie, nediscriminarea bazată pe sex, dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii, dreptul lucrătorilor de a participa la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul persoanelor în vârstă la protecție socială.

Inspirându-se din practica aplicării convențiilor a OIM, Carta Socială Europeană a prevăzut un mecanism de control al aplicării dispozițiilor sale, prin obligația statelor de a transmite rapoarte periodice, care să fie examinate de către un Comitet de experți. OIM este invitată să desemneze un reprezentant în vederea participării cu titlu consultativ la deliberările Comitetului de experți pentru aplicarea Cartei.

Chiar de la adoptarea sa, Carta Socială Europeană nu a fost ferită de critici. Aceasta a fost acuzată de a fi insuficient de ambițioasă, criticată pentru puținele obligații care le consacră pentru

state, pentru caracterul său conservator și pentru progresul mic pe care l-a realizat. Chiar dacă nu este perfectă, Carta Socială Europeană reflectă ceea ce Consiliul Europei a putut realiza în 1961.

De menționat că, Carta Socială Europeană nu este și nici nu putea fi originală căci la momentul elaborării ei s-a inspirat din normele OIM, iar, alături, s-a realizat o protecție sub nivelul exigențelor acesteia. Din aceste considerente, în timp aceasta a fost supusă unor îmbunătățiri și completări.

Începând cu anii '90, Consiliul Europei a fost preocupat de relansarea acestui important document internațional. Astfel, la 3 mai 1996 a fost deschisă spre semnare Carta Socială Europeană Revizuită [12] care cuprinde într-un singur instrument Carta din 1961 adusă la zi și amendată. Carta Socială Europeană Revizuită adaugă 12 drepturi, respectiv, cele patru reglementate de Protocolul Adițional din 1988 și 8 drepturi noi: dreptul la protecție în caz de concediere (art.24); dreptul lucrătorilor la protecția propriilor creanțe în caz de insolvență a patronului acestora (art.25); dreptul la demnitate în muncă (art.26); dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament (art.27); dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere și facilitățile acordate acestora (art.28); dreptul la informare și la consultare în procedurile de concediere colectivă (art.29); dreptul la protecție împotriva sărăciei și excluderii sociale (art.30) și dreptul la locuință (art.31).

Carta Socială Europeană Revizuită din 1996 a adus și o serie de modificări textului Cartei inițiale, cum ar fi garantarea concediului anual plătit și creșterea acestuia de la 2 până la 4 săptămâni în baza art. 2, p.3 sau majorarea concediului de maternitate de la 12 la 14 săptămâni în baza art. 8, p.1.

Nici Carta Socială Europeană Revizuită nu prevede un sistem de plângeri judiciare în vederea controlului aplicării și interpretării dispozițiilor acesteia. Carta optează pentru modalitatea clasică a controlului politic prin rapoarte periodice ale statelor-părți la articolele acceptate de către fiecare stat și formularea constatărilor, concluziilor și recomandărilor privind compatibilitatea măsurilor naționale cu măsurile Cartei Sociale din 1996 sau ale Cartei Sociale Revizuite din 1996. La rândul său, Protocolul din 1995 [82] a îmbunătățit semnificativ mecanismul de control în vederea includerii posibilității reclamațiilor colective, nu doar a celor individuale.

Suntem de acord cu cercetătorul Teresa Freixes care afirmă că valoarea acestor rapoarte este mai mult politică decât juridică [242, p. 120], spre deosebire de hotărârile CEDO, ceea ce constituie una dintre lacunele protecției drepturilor sociale la nivelul Consiliului Europei. Cu toate acestea, trebuie să se recunoască faptul că Comitetul European al Drepturilor Sociale a fost în măsură să identifice situații care indică la instabilitate sau practici structurale care provoacă sărăcia într-un stat. De exemplu, în 2007 în Spania sistemul de raportare a arătat cât de scăzut era

salariul minim stabilit de guvern în comparație cu salariul mediu din țară. Comitetul a afirmat că această situație duce la sărăcirea populației și, prin urmare, că legislația spaniolă privind remunerația echitabilă nu a fost în conformitate cu Carta Socială Europeană [96, p. 163]. Pe just teamei, se poate aprecia că prin adoptarea Cartei Sociale Revizuite s-a finalizat la nivelul Consiliului Europei un proces îndelungat de reformare și cristalizare a normelor ce privesc drepturile sociale fundamentale și mecanismele de control ale acestora. În general, după cum s-a menționat și în compartimentul anterior al tezei, drepturile instituite de Carta Socială Europeană și Carta Socială Europeană Revizuită sunt garantate într-un mod mai mult sau mai puțin explicit și detaliat de legislația UE (Carta comunitară din 1989 a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene etc.).

În calitate de organizație internațională în materia drepturilor omului, Consiliul Europei este axată pe indivizibilitatea și interdependența drepturilor omului. Pentru mai mult de 60 de ani, în conștientizarea importantelor provocări în exercitarea drepturilor civile și politice, CEDO a subliniat interdependența drepturilor civile și politice cu drepturile sociale. În unele cauze, Curtea a recunoscut că o serie de drepturi civile au o dimensiune socială, așa după cum a fost declarat elocvent în cauza *Airey vs Irlanda*: ”În timp ce Convenția prevede care sunt, în esență, drepturile civile și politice, multe dintre acestea au implicații de natură socială sau economică. Prin urmare, Curtea consideră că, simplul fapt că o interpretare a Convenției se poate prelungi în sfera drepturilor sociale și economice nu ar trebui să fie un factor decisiv împotriva unei astfel de interpretări; nu există nici o diviziune impermeabilă care separă acest domeniu de domeniul reglementat de către Convenție [85, par. 26].”

O astfel de abordare este reflectată într-un mod inversat printr-o Rezoluție celebră din 1970 a Conferinței Internaționale a Muncii cu privire la drepturile sindicatelor și relația acestora cu libertățile civile, subliniind modul în care drepturile civile sunt cruciale pentru beneficierea efectivă de libertatea sindicală [122, p. 1].

Convenția Europeană din 1950 nu a fost adoptată ca o cartă a drepturilor sociale, care să consacre singură drepturile lucrătorilor. De fapt, cu excepția Declarației de la Philadelphia din 1944 și a Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989, nici un instrument internațional se referă, doar sau în principal, la drepturile lucrătorilor. Totodată, ipoteza opusă merită atenție, de asemenea. Convenția în mod similar nu se referă la o categorie distinctă de drepturi civile și politice, referindu-se în schimb într-un mod foarte generic la drepturile omului și libertățile fundamentale.

Singurul instrument internațional căruia aceasta aduce omagiu este Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO), care ”este luată în considerare” în toate elementele sale, în pofida faptului că părțile contractante caută doar să ”facă primii pași pentru garantarea colectivă a

anumitor drepturi enunțate în DUDO [242, p. 122].” DUDO reprezintă o ilustrare clasică a indivizibilității drepturilor civile și politice, și a celor economice, sociale și culturale. Acest indivizibilitate a fost subliniată *"avant la lettre"*, id est înainte de bine-cunoscuta bifurcație a acestui set de drepturi indivizibile în drepturi civile și politice, pe de o parte, și drepturile economice, sociale și culturale pe de altă parte.

Îi revine deci Curții Europene a Drepturilor Omului să ”recapete controlul” și să demonstreze că drepturile sociale nu sunt în contextul Convenției din 1950 drepturi ”de mîna a doua” afectate de un fel de prezumție de ”injustifiabilitate”, dar că aceste drepturi pot beneficia de mecanismul specific de garantare judiciară – singurul oferit în Europa de către sistemul Convenției Europene din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Existența Cartei Sociale Europene cu un accent pe drepturile sociale și economice a fost folosită în trecut de CEDO pentru a justifica și explica propria abordare oarecum restrictivă la interpretarea și aplicarea Convenției Europene din 1950 în cazuri care ridică probleme de protecție a drepturilor de muncă, de exemplu, problema dreptului la recunoaștere a sindicatului la locul de muncă sau cea privind dreptul la grevă. Dar jurisprudența mai recentă a Curții de la Strasbourg, în parte sub influența jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), a demonstrat o mai mare disponibilitate de a permite recurgerea la drepturile Convenției Europene din 1950 pentru a oferi protecție la locul de muncă.

În acest sens, anume prin recurgerea cu prioritate la teoria ”elementelor în mod necesar inerente unui drept” judecătorul european a extins pe larg conținutul drepturilor consacrate în Convenția Europeană din 1950, neezitînd, după caz, să reconstruiască dreptul și să redefinească obligațiile statelor [254, p. 762]. Din nou, nu vedem de ce această dublă abordare nu s-ar aplica în continuare și problemelor sociale.

Pentru a ilustra această metodă, este suficient să amintim că CEDO a ”reconstruit” dreptul la un proces echitabil, adăugînd garanțiilor procedurale prevăzute la art. 6, par.1 drepturi materiale – dreptul de acces la o instanță și dreptul de executare a hotărîrilor judecătorești - și garanții implicite, cum ar fi dreptul la tăcere sau de a nu contribui la propria incriminare – considerate ”inerente” dreptului la un proces echitabil [254, p. 762]. În același context, credem că nu este necesară o imaginație extraordinară pentru a considera că interdicția muncii copiilor sub 15 ani enunțată de art. 7, par.1 al Cartei Sociale Europene, vizînd, în special, neprivarea copiilor de beneficiile educației (art.7, par.3), este ”inerentă” interdicției muncii forțate (art.4, par. 2 al Convenției din 1950) sau dreptului la educație consacrat în art.2 al Protocolului Adițional nr.1 la Convenția din 1950, ambele garantate de Convenția Europeană din 1950.

Folosită într-o manieră dinamică, teoria ”elementelor în mod necesar inerente unui drept” ar putea, de asemenea, conduce judecătorul european să considere că dreptul muncitoarelor la

protecția maternității (art.8, Carta Socială Europeană Revizuită) este ”inerent” dreptului la respectarea vieții private și de familie (art.8 al Convenției Europene din 1950); că dreptul la orientare profesională și dreptul la formare profesională (art. 9 și 10 al Cartei Sociale Europene Revizuite) sunt ”inerente” dreptului la educație (art.2 al Protocolului Adițional nr.1 la Convenția din 1950).

După cum am mai menționat, Convenția Europeană din 1950 nu a neglijat totalmente problema ”muncii” sau existența muncitorilor. Aceasta interzice în mod explicit în art.4 munca forțată și se referă implicit în art.11 la muncitori în cazul în care recunoaște dreptul ”fiecăruia” de a forma și adera la sindicate pentru ași apăra interesele. Concomitent, CEDO ia în considerație locul de muncă în evaluarea restricțiilor impuse drepturilor din Convenție. Uneori acest context servește ca un argument, mai ales atunci când un interes general solicită statelor să asigure protecția drepturilor din Convenție vizavi de angajatori. Mai mult decât atât, Curtea consideră că muncitorii sunt într-o poziție vulnerabilă [203].

Această vulnerabilitate implică faptul că o restricție generată de recrutarea unui angajator sau de politica de concediere ar putea avea un ”efect de răcire” asupra exercitării drepturilor garantate de Convenție [122, p.1]. Cu toate acestea, statele, atunci când se confruntă cu cereri depuse contra lor, s-au referit, de asemenea, și la existența unui raport de muncă pentru a justifica restricțiile la drepturile din Convenție referindu-se la obligația de loialitate, rezervă, discreție. Curtea a recunoscut că aceste obligații sunt în măsură să restrângă libertatea de exprimare la locul de muncă [140].

În ce privește munca forțată, într-o cauză recentă, *C.N și V. vs Franța*, CEDO a subliniat că pentru determinarea ”muncii forțate sau obligatorii”, trebuie să fie luate în considerare natura și volumul muncii. Din acest considerent, Curtea a exclus activitățile unui minor de ajutorare a surorii sale (care a fost supusă muncii forțate) cu munca domestică, după întoarcerea de la școală și finisarea temelor ei, ca fiind muncă forțată sau obligatorie. Curtea a considerat că acestea erau activități care ar putut fi în mod rezonabil așteptate de la un membru al familiei sau de la o persoană care aparține familiei (în ce privește sprijinul familiei sau coabitarea) [101]. Astfel, CEDO pare să identifice o altă sferă de ”comunicare” care nu intră în domeniul de aplicare al art.4 al Convenției Europene din 1950.

Unele cauze soluționate de CEDO ce vizează art.6 al Convenției din 1950 se referă, în special, la dreptul la un proces echitabil al muncitorilor. În cazul *Pellegrin vs Franța* [182], CEDO în mod specific a căutat să-și ralieze jurisprudența cu cea a CJUE privind libera circulație a muncitorilor în ce privește drepturile în materie de echitate care trebuie acordate muncitorilor din sectorul public. Ulterior criteriile *Pellegrin* au fost modificate de către Marea Cameră a CEDO în *Vilho Eskelinen și alții vs Finlanda* [224] în vederea acordării art.6 a unei protecții

echitabile pentru o gamă mai largă de servicii publice, astfel, încât să se asigure compatibilitatea cu jurisprudența anterioară a CJUE demonstrată în cazul *Johnston vs Chief Constable of the RUC* [136] privind atingerea echității și drepturile de acces la instanță, chiar și în ce privește munca în poliție, și în cauza *Sirdar vs Ministerul Apărării* [197] - munca în cadrul forțelor armate.

În cauza *Lombardi Vallauri vs Italia* [164], Curtea de la Strasbourg a extins principiul din art.6 privind protecția echității chiar și la munca în sectorul privat, considerînd că, în caz de nereînoire a contractului unui profesor angajat legal pentru o perioadă de lungă durată într-o universitate catolică privată, curțile italiene ar fi trebuit să solicite universității - și, la necesitate, implicarea autorităților bisericești - să ofere o justificare completă și corespunzătoare a pretențiilor formulate contra reclamantului care au dus la nereînnoirea contractului de muncă. Dacă instanțele italiene ar fi realizat acest lucru, aceasta ar fi permis reclamantului să cunoască exact de ce era acuzat, și să conteste orice legătură dintre cele expuse și activitățile sale de predare. Misiunea universității de oferire a unei educații catolice nu poate, în opinia CEDO, justifica o astfel de încălcare a drepturilor reclamantului la un proces echitabil [202, p. 23].

În urma recunoșterii exprese a dreptului de a munci într-o profesie aleasă ca drept fundamental al Uniunii Europene, CEDO a căutat, la rîndul său, să găsească un astfel de drept în Convenția Europeană din 1950. Curtea a realizat aceasta oferind o interpretare largă art. 8 din Convenție, astfel, încât să includă dreptul de a câștiga existența prin exercitarea unei profesii alese ca un aspect al vieții private a unei persoane [168; 233]. Măsurile legislative sau administrative care au ca și efect de a preveni sau împiedica o persoană de la practicarea activității sale comerciale alese sau profesiei în cadrul unui stat-parte, în sensul art. 8 al Convenției Europene din 1950 constituie o ingerință în viața privată [202, p. 23].

Ca urmare a acestui fapt, în cauza *Alison Halford vs Regatul Unit* [86], CEDO de asemenea a recunoscut că individual are drepturi la respectare vieții private chiar și la locul de muncă, care trebuie protejate și respectate de către angajator. Curtea a considerat că interceptările telefonice efectuate la birou și acasă asistentului șef de poliție Halford de către angajatorul ei în vederea adunării materialului pentru a ajuta la apărarea împotriva procedurilor de discriminare bazate pe sex aduse ei au constituit o încălcare ilegală a art.8 al Convenției Europene din 1950.

În mod similar, în cauza *Copland vs Regatul Unit* [107], CEDO a considerat că monitorizarea de către patron a utilizării telefonului, e-mail-ului și Internetului de către angajat la locul de muncă și fără știrea acestuia constituie o încălcare a dreptului său la respectarea vieții private și a corespondenței. A fost irelevant faptul că datele nu au dezvăluite nimăniu sau folosite împotriva angajatului în cadrul unei proceduri disciplinare.

Prezintă un interes deosebit și jurisprudența CEDO ce vizează art. 10 al Convenției din 1950, și anume libertatea de exprimare la locul de muncă. Jurisprudența Curții de la Strasbourg a început să se modifice în acest sens odată cu decizia din 1995 în cauza *Vogt vs Germania* [225], în care CEDO a hotărât că demiterea de către autoritățile germane a unui cadru didactic angajat de stat la un post permanent ca urmare a aderării acestuia la Partidul Comunist German constituie o intervenție ilicită în dreptul său la libera exprimare. Ulterior, în cauza *Wille vs Liechtenstein* [230], CEDO a afirmat că judecătorii au dreptul la libera exprimare în conformitate cu art. 10 din Convenție pentru a le permite să comenteze problemele de ordin constituțional, iar și în cauzele următoare Curtea a confirmat că jurnaliștii din preocupări de ordin de servicii publice pot difuza în mod legitim critici la adresa angajatorilor lor, pe baza responsabilității lor de a contribui și de a încuraja dezbateră publică, fiind în natura funcțiilor lor profesionale de a comunica informații și idei, și că există posibilități limitate, în baza art.10, al.2 din Convenția Europeană din 1950 pentru restricții privind dezbateră problemelor de interes public [202, p. 23].

De menționat că, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a extins acum protecția ce decurge din art.10 al Convenției și la acte de denunțare de către funcționari publici care acționează în mod responsabil și cu bună credință. În decizia sa unanimă *Guja vs Moldova* [54, par. 72, 74], Marea Cameră a Curții de la Strasbourg a afirmat: ”Un funcționar public, pe parcursul activității sale, poate cunoaște informații de ordin intern, inclusiv informații secrete, divulgarea sau publicarea căreia corespunde unui interes public important. Astfel, Curtea consideră că semnalarea de către un funcționar public sau angajat din sectorul public a unui comportament ilegal sau a unei infracțiuni la locul de muncă ar trebui în anumite circumstanțe să se bucure de protecție. Aceasta poate fi solicitat pentru cazul în care angajatul sau funcționarul public în cauză este singura persoană, sau o parte dintr-o categorie mică de persoane, conștienți de ceea ce se întâmplă la locul de muncă și este, prin urmare, cel mai potrivit pentru acționa în interesul public prin alertarea angajatorului sau publicului larg.”

În jurisprudența recentă a Curții de la Strasbourg, prevederile Cartei Sociale Europene și ale tratatelor OIM au fost folosite pentru a elucida dispoziția art.11 din Convenția Europeană din 1950 care garantează drepturile individului la libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a forma sindicate și a se alătura acestora. CEDO a elucidat în art.11 un drept al muncitorilor, chiar și al celor angajați în servicii publice și în acțiuni industriale, de a se angaja în negocieri colective, în baza faptului că dreptul la grevă este o ”completare a negocierilor colective” [125].

În cauza *Syndicatul Pastorul Cel Bun vs România* [211], CEDO a făcut referire la dreptul de a forma și a se afilia la sindicate. Cauza viza o asociație care a organizat preoți și angajați care

lucrează pentru Biserica Ortodoxă Română pentru apărarea intereselor profesionale în Episcopia Olteniei. Guvernul Român și Episcopia a contestat ideea că ar fi existat un raport de muncă între preoți și episcopul lor, afirmând că relația dintre aceștia se baza pe un jurământ religios și nu pe un contract de drept civil. Curtea a respins acest argument, considerând că relația dintre preoți și episcopul lor, nemaivorbind de angajații obișnuiți și episcop, nu au putut fi separate de la norma de drept contractual, în pofida faptului că preoții au făcut o "promisiune" și că toți membrii erau finanțați de către stat, spre deosebire de episcopie. Prin urmare, CEDO pare să fi realizat o abordare mai largă a ceea ce constituie un raport de muncă. Simplul fapt că presupusul "angajator" nu remunerează muncitorii sau că originea raportului de muncă cu un candidat din rîndul preoției este lipsit de claritate, par a fi ne semnificative.

În cel puțin două cauze, CEDO a considerat art.11 din Convenția Europeană din 1950 a fi aplicabil angajatorilor care au afirmat că au fost puși sub o presiune ilegală de a se alătura unei organizații patronale. În cauzele *Gustafsson vs Suedia* [134] și *Kellermann vs Suedia* [80], referirile la dreptul de a se organiza au fost în mod implicit aplicate angajatorilor, argumentîndu-se că libertatea lor de a nu se alătura unei organizații patronale a fost limitată. În opinia noastră, art.14 din Convenția Europeană din 1950 care interzice discriminarea constituie un motiv întemeiat de acordare a dreptului de a se organiza muncitorilor și angajatorilor deopotrivă.

Distincția dintre sectoarele public și privat iese totuși în evidență în diferite contexte, acestea fiind jurisprudența CEDO referitoare la libertatea de exprimare a muncitorilor și liderilor sindicali. Ca regulă generală, faptul că un muncitor lucrează pentru o instituție publică sau o întreprindere care oferă un "serviciu de interes general" ridică un argument în favoarea protecției declarațiilor lucrătorilor cu privire la modul de funcționare a instituției sau întreprinderii în cauză. Pe de altă parte, simplul fapt că funcționarea acestor instituții și întreprinderi afectează "interesul public" necesită o atitudine mai prudentă din partea unui lucrător din sectorul public, care, în calitate de funcționar public, se presupune că ar furniza dovezi într-o formă particulară de discreție și rezervă. Deși angajații din sectorul privat nu sunt scutiți de o asemenea obligație, Curtea sugerează că ar putea exista o diferență graduală [140].

În concluzie, putem susține că CEDO a furnizat dovezi privind creșterea gradului de conștientizare a faptului că relațiile de muncă generează restricții la exercitarea drepturilor din Convenția Europeană din 1950, care trebuie să fie justificate ținînd cont de circumstanțele fiecărui caz și de natura particulară a întreprinderii sau instituției în cauză. Deși a recunoscut că aceste drepturi pot fi limitate din cauza circumstanțelor implicate, Curtea nu a decis că o relație de muncă poate justifica o interdicție generală a muncitorului de ași exercita sau invoca drepturile garantate de Convenția Europeană din 1950.

3.3 Concluzii la capitolul 3

Avînd ca și finalitate de bază studierea cooperării regionale europene în materia drepturilor fundamentale la muncă, și axîndu-ne pe activitatea în acest sens a unor organizații regionale europene – Uniunea Europeană și Consiliul Europei, în urma cercetării realizate în contextul capitolului 3, am putea formula următoarele concluzii:

1. Uniunea Europeană are un angajament de lungă durată în ce privește promovarea standardelor fundamentale de muncă și a dezvoltării sociale în general. Carta drepturilor fundamentale a UE confirmă obiectivul Uniunii Europene de a promova și integra pe deplin drepturile fundamentale – inclusiv standardele fundamentale de muncă – în toate politicile și acțiunile sale. Cu toate acestea, uneori identitatea standardelor fundamentale ale OIM este potențial problematică pentru UE. La un nivel practic, apar unele tensiuni între standardele fundamentale și Carta drepturilor fundamentale a UE. Un exemplu în acest sens vizează Convenția OIM nr. 138 privind vîrsta minimă de angajare care are potențialul de a intra în conflict cu prevederile asupra muncii copiilor a Cartei drepturilor fundamentale a UE: Convenția nr. 138 permite statelor să autorizeze munca pentru copiii mai mici de vîrsta școlară în anumite circumstanțe specifice, în timp ce Carta interzice o asemenea muncă.

2. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă sunt recunoscute ca și drepturi fundamentale în cadrul UE, dar competența Uniunii Europene de a le reglementa nu este în întregime clară. O problemă de interes deosebit este dacă UE are competența de a acționa în ceea ce privește libertatea de asociere. Art. 153, al 1 și 2 din TFUE prevede că UE poate adopta măsuri și/sau instrumente legislative în anumite domenii ale politicii sociale, în scopul de a atinge obiectivele UE în acest domeniu. Cu toate acestea, articolul 153, al. 5 al TFUE prevede, printre altele, că dreptul de asociere nu este inclus în domeniile în care UE poate acționa.

3. În ce privește dreptul la negociere colectivă, în conformitate cu art. 153, al. 1 și 2 al TFUE reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor intră în competența Uniunii Europene. Art. 153 și 154 din TFUE prevăd procesul de negocieri colective la nivelul UE. Cu toate acestea, UE nu are nici o competență în ce privește dreptul la grevă (art. 153, al.3 TFUE), în pofida faptului că acesta este legat intrinsec de dreptul la negociere colectivă. Concomitent, Carta drepturilor fundamentale a UE recunoaște în mod explicit în art. 28 dreptul lucrătorilor de a recurge la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă. Această formulare ar putea fi interpretată că recunoaște dreptul la grevă: în cazul în care o acțiune colectivă include greva și este calificată ca un drept, atunci aceasta din urmă ar trebui să fie recunoscută de asemenea ca un drept, creîndu-se astfel o discrepanță între nivelul de protecție a dreptului la grevă în temeiul TFUE și a Cartei.

4. Cu referire la lupta contra discriminării pe temei de vîrstă, legiuitorul UE și Curtea de Justiție a UE au stabilit cerințe mai stricte pentru a proteja acest drept decît cele din cadrul standardelor internaționale. Mai mult, Uniunea Europeană a inclus în mod clar discriminarea pe motiv de vîrstă a lucrătorilor tineri în centrul politicii sale și CJUE a oferit deja orientări semnificative cu privire la aplicarea în practică a acestui drept fundamental.

5. Referindu-ne la protecția drepturilor la muncă în cadrul Consiliului Europei, remarcăm că prevalența drepturilor civile și politice asupra celor economico-sociale este evidentă chiar și în prezent. A demonstra că Carta Socială Europeană este ”ruda săracă” a Convenției Europene din 1950 este o sarcină ușoară: este suficient a verifica cîți ani au fost necesari ca Carta Socială Europeană să fie adoptată de către statele care au negociat-o. Mai mult decît atît, orice stat care dorește să devină membru al Consiliului Europei trebuie în mod necesar să ratifice Convenția Europeană din 1950 cu privire la drepturile și libertățile fundamentale. Cu toate acestea, organizația nu solicită potențialilor candidați să ratifice Carta Socială Europeană Revizuită pentru a deveni membru al acesteia. Această preferință pentru drepturile civile și politice este, de asemenea, extrem de clară dacă comparăm mecanismul de control al Convenției Europene din 1950 și cel al Cartei Sociale Europene. Mecanismul Convenției din 1950 are caracter judiciar și este mult mai puternic decît cel al Cartei Sociale care, deși este unul cvasi-judiciar prin mecanismul de reclamații colective, rămîne a fi un sistem destul de slab.

6. O altă concluzie în legătură cu Consiliul Europei vizează faptul că în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Convenția Europeană din 1950 și Carta Socială Europeană nu beneficiază deloc de același tratament. Ultima este menționată doar în Preambul, în timp ce Convenția Europeană din 1950 este menționată de cîteva ori în textul de bază. Carta drepturilor fundamentale a UE face trimitere la jurisprudența CEDO dar nu face acest lucru în raport cu jurisprudența organismelor de supraveghere ale Cartei Sociale Europene. Motivul unei asemenea abordări este evident: elaborarea drepturilor economico-sociale are implicații pentru state, întreprinderi și cetățeni. Aceste drepturi sunt traduse în costuri mai ridicate, atît sub formă de taxe care ajută la susținerea bunăstării sociale a statelor, cît și sub forma unei creșteri finale a prețurilor produselor care include costul suplimentar al unui proces de producție care respectă drepturile la muncă.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetările efectuate în prezentul demers științific au pus în evidență actualitatea și importanța temei abordate. Finalizând acest studiu, considerăm că scopul și obiectivele înaintate de noi au fost realizate.

Problema științifică soluționată în prezenta lucrare constă în elucidarea specificului cooperării statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, avînd ca și rezultat evidențierea carențelor în domeniu și formularea recomandărilor concrete în scopul remanierii acestora, fapt care permite eficientizarea protecției drepturilor fundamentale la muncă la nivel național, inclusiv în Republica Moldova.

Acest demers științific, în întregime consacrat cercetării modului de colaborare a statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă, finalizează cu o serie de *concluzii generale* și *recomandări* care se desprind din analiza realizată, după cum urmează:

1. Ținem să menționăm că, cu un scop bine stabilit încă din momentul înființării sale, OIM reprezintă cea mai importantă formă de armonizare a eforturilor statelor în direcția unei colaborări internaționale în vederea promovării justiției sociale și a drepturilor recunoscute pe plan internațional persoanelor care muncesc. În îndelunga sa activitate de aproape 100 de ani, OIM a adoptat 189 de convenții și 204 de recomandări, acoperind practic întreaga materie, care, pe plan intern, este reglementată de legislația muncii, respectiv legislația securității sociale. Totodată, sub egida OIM, se desfășoară și o intensă activitate de cooperare tehnică și o bogată activitate de cercetare științifică.

2. Chiar dacă sistemul OIM a fost și mai este încă criticat pentru numărul greu de gestionat de instrumente pe care OIM le-a produs, pentru lipsa de aplicare a tratatelor sale, Organizația neavînd puterea de a-și impune normele, iar statele neavînd nici o voință politică de a garanta standardele internaționale de muncă, OIM continuă a fi una importantă. Standardele elaborate la nivel internațional pot ajuta fiecare stat să adopte decizii mai bune în domeniul politicii ocupării forței de muncă. În plus, mecanismul consacrat în Constituția OIM – idea pozitivistă că statele și societatea civilă ar trebui să conlucreze în mod oficial pentru a crea norme internaționale și pentru a le pune în aplicare – are implicații în creștere pentru guvernanta globală. Pășind în sec. XXI cu obiective bine conturate și cu probleme care încă își caută soluții, OIM care astăzi înglobează 186 de state-membre, rămîne a fi o organizație unică și de succes prin intermediul căreia se realizează cooperarea statelor în vederea realizării drepturilor fundamentale la muncă.

3. Nu există nici o îndoială că abordarea la nivel internațional a drepturilor fundamentale la muncă a atras o mare atenție și a facilitat includerea unui dialog în contexte în care au fost în mare parte evitate astfel de întrebări. Chiar dacă nu putem susține că această nouă evoluție este în mod

sigur una pozitivă din perspective drepturilor la muncă sau că evoluiază în moduri care sunt cele mai favorabile pentru un regim internațional eficient de protecție a muncitorilor – nu ne permitem nici să afirmăm că noul regim este iremediabil unul eronat. Mai degrabă, considerăm că regimul drepturilor fundamentale ar trebui evaluat în baza următoarelor criterii: a. promovarea acestor drepturi fundamentale să nu submineze starea altor drepturi la muncă, recunoscute de mult timp ca fiind drepturi ale omului; b. modalitățile de punere în aplicare aferente standardelor fundamentale de muncă să fie semnificative și nu doar de promovare cu caracter *soft* sau simbolic, și că aceste modalități să nu submineze mecanismele de control din cadrul OIM, nici să descurajeze reformele serioase pe care le necesită sistemul de control.

Ținând cont de faptul că în prezent, sistemul drepturilor fundamentale la muncă încă nu satisface întocmai aceste criterii, există riscul ca, conceptul și practica standardelor internaționale de muncă implementate într-un cadru stabilit inițial în anii '20 ai secolului trecut și dezvoltate ulterior prin multe decenii de progrese graduale, ar putea în câțiva ani să fie înlocuite în mod sistematic cu un sistem mai puțin eficient de protecție a drepturilor muncitorilor.

4. În urma cercetării realizate, am constatat că, încălcarea unei categorii de drepturi fundamentale la muncă are impact negativ asupra respectării și realizării celorlalte. Aceasta este, în special, valabil atunci când lucrătorii nu își pot exercita libertatea de asociere și să se angajeze în negocieri colective. În cazul în care nu au o voce colectivă, aceștia nu sunt în măsură să caute acțiuni pentru a remedia cauzele profunde ale vulnerabilității lor. Situațiile de muncă forțată, discriminarea și munca copiilor sunt rareori soluționate de persoane care acționează singure. Și invers, cu cât mai multe lipsiri de drepturi cauzează aceste situații, cu atât mai mari sunt barierele în calea exercitării libertății de asociere.

5. Printre actorii internaționali care operează în lupta împotriva muncii copiilor, OIM este cel mai bine echipată pentru a coordona eforturile comunității internaționale, acțiunea acestei organizații în domeniul muncii copiilor dezvăluind multe puncte forte. Instrumentele juridice sunt detaliate și specifice, acestea subliniind dimensiunea economică a exploatării copiilor, astfel favorizând adoptarea strategiilor de contracarare a fenomenului. Sistemul de supraveghere este policentric și are o varietate de metode, combinând organisme politice și tehnice autoritare, fiind unul dintre cele mai eficiente la nivel internațional. Așa cum este comprehensibil, într-un domeniu care este profund legat de drepturile economice și strategiile de dezvoltare, are ca și scop principal, mai degrabă, favorizarea adoptării unor politici naționale orientate spre rezultate, decât să impună sancțiuni directe în caz de nerespectare. Aceste eforturi sunt cu atât mai importante cu cât OIM combină activitățile de supraveghere cu un efort semnificativ pe latura cooperării tehnice.

Desigur, nu sunt excluse criticile asupra avantajelor nominalizate, identificându-se și un număr semnificativ de neajunsuri. De exemplu, acțiunea OIM împotriva muncii copiilor este departe de a fi perfectă. Cadrul legal relevă o suprapunere semnificativă, deoarece convențiile relevante nu sunt întotdeauna coordonate cu alte instrumente juridice internaționale. Sistemul de supraveghere nu prevede o procedură de plângere individuală și, așa cum este regula cu sistemele de monitorizare internațională, că acesta este într-o mare măsură ”un tigru pe hîrtie”, lipsit de puteri reale de executare. Concomitent, activitățile de cooperare tehnică sunt oarecum inegale și în mod clar subdezvoltate în unele regiuni ale lumii.

6. În ce privește cooperarea statelor în vederea eliminării discriminării la angajare și ocupare, este regretabil faptul că nu s-a reușit elaborarea unui Protocol la Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, de natură să extindă prevederile acesteia, adăugînd noi motive de discriminare (cum ar fi afilierea la sindicate, vîrsta, starea civilă, starea de sănătate, averea, handicapul, limba, naționalitatea, orientarea sexuală și responsabilitățile familiale) și armonizarea cu alte instrumente internaționale. Acest protocol ar fi putut impune, de asemenea, sarcina probei pe angajator, mai degrabă decît pe victimele discriminării. Ne exprimăm speranța că în viitorul apropiat statele, patronatele și muncitorii vor ajunge la un numitor comun în acest sens, contribuind la dezvoltarea principiului nediscriminării și la consolidarea egalității în angajare și ocupare.

7. Cercetarea realizată în prezenta lucrare pune în evidență faptul că, în special, în ultimele două decenii standardele de muncă au devenit o problemă majoră în contextul comerțului internațional. Trei evoluții au marcat apariția clauzelor sociale în acordurile comerciale: în primul rînd, s-a ajuns la un consens internațional privind drepturile fundamentale de muncă stabilite de OIM; în al doilea rînd, acordurile comerciale, în special cele bilaterale și regionale, au inclus din ce în ce mai multe dispoziții privind standardele de muncă, iar, în al treilea rînd, cererea consumatorilor este în creștere pentru produsele fabricate în condiții mai bune de muncă. Lucrarea demonstrează faptul că diverși factori, cum ar fi mecanismele de punere în aplicare, stimulentele pozitive și forța piețelor influențează impactul pozitiv al acordurilor comerciale asupra respectării standardelor internaționale de muncă. Procedura OMC de soluționare a litigiilor permite sancționarea guvernelor care nu respectă și aplică standardele fundamentale de muncă, acoperind astfel, una dintre lacunele Organizației Internaționale a Muncii.

8. Pe parcursul ultimelor trei decenii, sofisticarea în creștere a sistemelor de producție și flexibilitatea sporită a piețelor forței de muncă și a legislației au dus la dezvoltarea unei multitudini de dispoziții contractuale pentru lucrători. Trăsătura comună a așa-numitelor forme ”non-standard” de angajare este faptul că acestea diferă, într-un fel sau altul, de locurile de muncă permanente cu normă întreagă (*full-time*), cu un angajator unic și definit, considerate de

majoritatea legislațiilor naționale ca fiind o formă ”standard” sau ”regulată” de angajare. Angajarea ”non-standard” se referă la: relațiile de muncă în care lucrătorii nu sunt angajați direct de către compania angajator, ci de către un subcontractant sau agenție privată de muncă; diverse tipuri de contracte pe termen scurt și, în cele din urmă, munca cu fracțiune de normă (*part-time*) și munca la domiciliu.

Suntem de părerea de aceste forme atipice de angajare care se bazează pe unele acorduri contractuale precare dau naștere la preocupări cu privire la impactul lor asupra respectării standardelor fundamentale de muncă și a altor drepturi legate de muncă.

9. Considerăm că, o dilemă a dreptului european al muncii vizează partajarea responsabilităților între state și nivelul Uniunii Europene. În absența unei abordări armonizate a dreptului muncii, statele membre ale UE rămân actori-cheie cu puteri suverane relativ puternice în domenii cum ar fi dreptul muncii, relațiile de muncă, costul forței de muncă, pensiile și serviciile de asistență socială. Aspectele esențiale ale dreptul la muncă - cum ar fi, remunerarea, libertatea de asociere și dreptul la grevă – sunt excluse din Capitolul X (*Politica Socială*) al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene. Altfel spus, UE abordează drepturile la muncă doar parțial. Acest lucru înseamnă că la nivelul național al statelor condițiile legale pentru întreprinderi sunt destul de diferite, protecția muncii este puternic dependentă de legislația națională și sistemele de protecție socială sunt departe de a fi armonizate.

10. În ce privește Consiliul Europei, există dovezi clare că protecția drepturilor civile și politice prevalează, chiar și în prezent, asupra protecției drepturilor economico-sociale. Îi revine Curții Europene a Drepturilor Omului să demonstreze că drepturile sociale nu sunt în contextul Convenției din 1950 drepturi ”de mîna a doua”, dar că aceste drepturi pot beneficia de mecanismul specific de garantare judiciară – singurul oferit în Europa de către sistemul Convenției Europene din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Jurisprudența mai recentă a Curții de la Strasbourg, în parte sub influența jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, a demonstrat o mai mare disponibilitate de a permite recurgerea la drepturile Convenției Europene din 1950 pentru a oferi protecție la locul de muncă.

Avînd la bază concluziile la care am ajuns pe parcursul cercetării, venim cu unele **recomandări** de natură să eficientizeze realizarea drepturilor fundamentale la muncă la nivel internațional și național:

1. Organizația Internațională a Muncii a fost una dintre primele organizații internaționale interguvernamentale care a stabilit standarde pentru relațiile dintre state și cetățeni. Acum, cînd se apropie centenarul în 2019, OIM se confruntă cu necesitatea modernizării ca un mijloc de a răspunde în mod credibil la provocările globalizării. În acest sens:

- recomandăm ca reforma OIM să vizeze, în special, procedurile de plângeri, în scopul de a crea o instanță internațională cu competențe specifice referitoare la problemele de muncă care să decurgă din aceeași procedură de reclamații, dar să aibă putere de decizie obligatorie.
- se recomandă intensificarea coordonării între programele ONU, OIM și a Băncii Mondiale, în special, pentru a ajuta statele să amelioreze aplicarea drepturilor fundamentale la muncă, prin asistență tehnică, programe de instruire, consolidarea capacităților, activități de sensibilizare etc.

2. Este necesar, mai presus de toate, să se asigure o acoperire universală a drepturilor fundamentale la muncă, în special:

- Toate formele de angajare ar trebui să fie ferm ancorate, în linii mari vorbind, într-un ”sistem de muncă echitabil” care s-ar extinde asupra lucrătorilor din sectorul informal, cei care din punct de vedere tehnic ”desfășoară activități independente”, lucrătorii la domiciliu și alți angajați atipici. În acest context, recomandăm statelor, și, în special Republicii Moldova să elaboreze o lege care să reglementeze toate formele atipice de angajare, garantînd acestor muncitori aceleași drepturi și protecție ca și în cazul formelor regulate de angajare, în conformitate cu standardele internaționale în domeniu.
- Sunt necesare măsuri complementare care să introducă un anumit grad de echitate în toate formele de angajare. De exemplu, în cazul lucrătorilor la domiciliu tehnic independenți, situația ar putea fi modificată, oferindu-se prioritate conținutului raportului de muncă asupra termenilor formali ai unui contract de muncă. Acești lucrători ar putea fi considerați ”angajați de facto” și, reieșind din aceasta, să solicite angajatorilor să le acorde aceleași salarii și condiții de muncă ca și pentru angajații permanenți.
- Crearea unei coaliții largi și de lucru cu toate organizațiile și instituțiile relevante, inclusiv cele tradiționale și cele informale, ar putea oferi o cale pentru a ajunge la muncitorii din sectorul informal. Datorită structurii sale unice și legăturilor cu comunitatea de dezvoltare și mișcarea internațională a muncii, OIM este bine plasată pentru a facilita dezbaterea și schimbarea în acest domeniu.

3. Astăzi, cererea pentru o clauză socială reflectă o preocupare dublă: una pentru problemele structurale legate de globalizare, în special, faptul că interesele private ale întreprinderilor multinaționale scapă controlului de stat și, prin urmare, nu mai sunt subsidiare bunăstării generale; iar cealaltă – pentru a asigura punerea în aplicare universală a drepturilor

fundamentale de muncă. În vederea eficientizării atingerii celui din urmă obiectiv, venim cu următoarele recomandări:

- Ar fi utilă o mai bună reglementare a implementării sancțiunilor comerciale. În acest sens, acordurile comerciale ar trebui să cuprindă prevederi care impun sancțiuni comerciale automate, ori de câte ori au loc încălcări grave a convențiilor ratificate în materia drepturilor fundamentale la muncă.
- O altă soluție în acest sens, ar constitui penalizarea corporațiilor care încalcă drepturile muncitorilor, chiar și în cauze internaționale. Considerăm că acesta este un mecanism foarte eficient de garantare a drepturilor fundamentale la muncă, deoarece se pedepsește nemijlocit angajatorul și nu statul.
- A asigura coerența între instrumentele internaționale care formează corpul dreptului internațional, în ce privește conținutul și punerea lor în aplicare. De exemplu, evidențierea naturii de drepturi ale omului ale standardelor fundamentale de muncă, în conformitate cu prevederile Pactului Internațional din 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, implică faptul că aceste drepturi fundamentale ar trebui să aibă prioritate față de normele comerciale ale OMC.
- A evita o posibilă interpretare descentralizată a instrumentelor OIM de către organele instituite de acordurile comerciale care ar putea submina coerența normativă a standardelor OIM. În acest sens, implicarea Organizației Internaționale a Muncii în procesul de soluționare a reclamațiilor și diferendelor în legătură cu dispozițiile de muncă (de ex.: prin furnizarea de informații cu privire la aplicarea instrumentelor OIM menționate în dispoziția de muncă în cauză) ar putea soluționa o asemenea problemă. Chiar și fără o referință explicită în acord, părțile la diferend pot solicita ghidarea OIM cu privire la aplicarea instrumentelor sale.

4. În același context, nu putem trece cu vederea nici problema protecției drepturilor lucrătorilor migranți. Beneficiile de dezvoltare ale migrației forței de muncă depind de gradul la care migranții sunt protejați de către țările de origine din care provin și țările de destinație în care locuiesc și muncesc. Această problemă vizează în special Republica Moldova care se prezintă a fi un important stat de origine pentru lucrători migranți și care, spre regret, încă nu a ratificat două tratate importante în materie: *Convenția OIM nr. 143 din 1975 privind migrația în condiții abuzive și promovarea egalității de șanse și de tratament a lucrătorilor migranți*, și *Convenția ONU din 1990 cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora* – un instrument cuprinzător care cuprinde întregul proces de migrare: de la

recrutare și plecare din statul de origine, drepturile migranților în timpul tranzitului, precum și în perioada aflării în statul de destinație și la întoarcere.

Datele economice și constatările cercetărilor consolidează tot mai mult noțiunea că protecția drepturilor omului și a drepturilor de muncă ale tuturor migranților sporește impactul de dezvoltare și productivitate al migrației. Respectiv, negarea drepturilor și abuzul implică costuri substanțiale nu doar pentru migranți și țările lor de baștină, dar și pentru țările gazdă sau de angajare. Mai mult ca atât, încălcarea drepturilor migranților în orice societate contribuie la dezintegrare socială și diminuarea respectării supremației legii.

Astfel, considerăm că pași eficienți în vederea protecției lucrătorilor migranți originari din Republica Moldova la diferite etape ale experienței lor de migrație în scop de muncă ar putea constitui:

- ratificarea și punerea în aplicare de către Republica Moldova a celor două convenții - Convenția OIM nr. 143 din 1975 privind migrația în condiții abuzive și promovarea egalității de șanse și de tratament a lucrătorilor migranți, și Convenția ONU din 1990 cu privire la protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora;
- luarea în considerație și aplicarea orientărilor și principiilor prevăzute de către cadrul multilateral al OIM privind migrația forței de muncă;
- semnarea de acorduri bilaterale în materia muncii și securității sociale între Republica Moldova și statele de primire a muncitorilor migranți;
- monitorizarea prin intermediul sistemelor de inspecție a muncii; reducerea costurilor remitențelor; recunoașterea și utilizarea eficientă a competențelor.

5. Chiar dacă convențiile internaționale se aplică tuturor muncitorilor, inclusiv muncitorilor casnici, OMC a considerat necesară adoptarea Convenției nr. 189 din 2011 privind lucrătorii casnici și a Recomandării nr. 201 – instrumente juridice internaționale care urmăresc respectarea principiilor și drepturilor fundamentale la muncă pentru muncitorii casnici. Realitatea însă demonstrează că munca casnică rămâne în continuare a fi un loc de muncă subevaluat și insuficient reglementat, inclusiv în Republica Moldova. Chiar dacă a intrat în vigoare în 2013, realitatea anului 2016 demonstrează că acest tratat important – Convenția OIM privind lucrătorii casnici - a acumulat doar 22 de ratificări, lucru care este regretabil și îngrijorător. În acest context, recomandăm Republicii Moldova să ratifice în viitorul apropiat Convenția OIM nr. 189 și să adopte măsurile solicitate în textul acesteia pentru a face ca munca decentă să devină o realitate pentru muncitorii casnici.

Din dezbaterea actuală privind viitorul muncii, este din ce în ce mai clar faptul că politicile sociale și legislația în materie are nevoie adaptare la piețe mai deschise și competitive și la modalități de organizare a producției și serviciilor mai complexe, segmentate și bazate pe tehnologii. Într-adevăr, faptul că dreptul muncii are nevoie de remodelare pentru a se adapta la "noua economie" în sensul cel mai larg al termenului poate fi cu greu contestată. Nu mai este o chestiune de "dacă", dar de cum procesul de remodelare se va produce. Modernizarea politicilor sociale și de muncă solicită reexaminare pentru atingerea unui echilibru optim între protecția lucrătorilor, crearea locurilor de muncă și competitivitate - adică echilibrul dintre dezvoltarea economică și valorile și drepturile recunoscute la nivel internațional sau național.

BIBLIOGRAFIE

1. Surse bibliografice în limba română:

1. Acord de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și Statele-membre ale acestora, pe de altă parte, semnat la 27 iunie 2014 la Bruxelles // <http://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf> (accesat pe 19.02.2015)
2. Acord de Asociere între Statele din Africa, Caraibe și Pacific, și Comunitatea Europeană și statele sale membre semnat la Cotonou la 23 iunie 2000 // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:r12101> (accesat pe 14.04.2015)
3. Actul Unic European. 17 februarie 1986 // <http://cursdeguvernare.ro/wp-content/uploads/2014/07/actul-unic-european-1986.pdf> (accesat pe 26.09.2014)
4. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii. Chișinău, 2015. 736 p.
5. Boișteanu E. Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii. Teză de doctor habilitat în drept. Chișinău, 2015 // www.cnaa.md/files/theses/2015/21841/boisteanu_thesis.pdf (accesat pe 04.09.2015)
6. Boișteanu E., Romandaș N. Libertatea asocierii: îndrumar pentru sindicaliști. Chișinău, 2005. 69 p.
7. Boișteanu E., Romandaș N. Unele reflecții privind interzicerea discriminării în sfera muncii și asigurarea egalității în drepturi a tuturor salariaților. Revista Institutului Național al Justiției. Nr. 4, 2012. p. 43-48. (accesat pe 04.03.2014)
8. Boișteanu E., Faghian C. Unele considerații privind dreptul de asociere în sindicate prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova. Materialele Conferinței științifico-practice „Procuratura Republicii Moldova la 20 de ani. Rolul și locul Procuraturii într-un stat de drept”, Chișinău, 2012, p. 273-277.
9. Carta africană a drepturilor omului și popoarelor. Nairobi, 27 iunie 1981, în vigoare din 1986 // [on-line] <http://www.humanrights.se/wp-content/uploads/2012/01/African-Charter-on-Human-and-Peoples-Rights.pdf> (accesat pe 11.10.2014)
10. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2010/C 83/02). Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 83/391 din 30.3.2010 // [on-line] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF> (accesat pe 14.06.2015)
11. Carta ONU din 26.06.1945 // [on-line] http://www.anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Carta_Organizatiei_Natiunilor_Unite_ONU_.pdf (accesat pe 07.03.2015)

12. Carta Socială Europeană (Revizuită), 3 mai 1996, Strasbourg // [on-line]
<https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Romanian.pdf>
(accesat pe 14.06.2015)
13. Convenția OIM nr. 1 din 1919 privind durata muncii // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/1.pdf> (accesat pe 24.06.2015)
14. Convenția OIM nr. 2 din 1919 privind șomajul // [on-line] www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowDoc/.../2 (accesat pe 24.06.2015)
15. Convenția OIM nr. 3 din 1919 privind protecția maternității // [on-line]
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Conv%20OIM%203%201919%20protectia%20maternitatii%20-%20ro.pdf> (accesat pe 24.06.2015)
16. Convenția OIM nr. 4 din 1919 privind munca de noapte a femeilor // [on-line]
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Conv%20OIM%204%201919%20munca%20timp%20de%20noapte%20a%20femeilor%20-%20ro.pdf> (accesat pe 24.06.2015)
17. Convenția OIM nr. 5 din 1919 privind vârsta minimă de angajare în industrie // [on-line]
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/5.pdf> (accesat pe 24.06.2015)
18. Convenția OIM nr. 6 din 1919 privind munca de noapte a copiilor în industrie // [on-line]
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/6.pdf> (accesat pe 24.06.2015)
19. Convenția OIM nr. 14 din 1921 privind repausul săptămânal în industrie
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/14.pdf> (accesat pe 14.06.2015)
20. Convenția OIM nr. 29 din 28 iunie 1930 privind munca forțată sau obligatorie // <http://www.monitoruljuridic.ro/act/conventie-nr-29-din-28-iunie-1930-privind-munca-fortata-sau-obligatorie-emitent-organizatia-internationala-a-muncii-publicat-n-42366.html>
(accesat pe 12.04.2015)
21. Convenția OIM nr. 81 din 1947 asupra inspecției muncii în industrie și comerț // [on-line]
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/81.pdf> (accesat pe 04.10.2015)
22. Convenția OIM nr. 87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical
<http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/DialogSocial/ConvetiaOIM87.pdf>
(accesat pe 04.09.2014)

23. Convenția OIM nr. 97 din 1949 cu privire la migrația în scop de angajare // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242 (accesat pe 14.09.2014)
24. Convenția OIM nr. 98 din 1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă // <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/DialogSocial/ConvetaOIM98.pdf> (accesat pe 04.09.2015)
25. Convenția OIM nr.100 din 1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Conv%20OIM%20100%201951%20egalitatea%20de%20remunerare%20-%20ro.pdf> (accesat pe 27.05.2015)
26. Convenția nr. 102 din 1952 privind normele minime de securitate socială // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Proiecte%20legislative/080408Conv102.pdf> (accesat pe 03.09.2015)
27. Convenția OIM nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forțate // <http://www.snlp.ro/legislatie/conventii-oim-ratificate/235-conventia-nr-1051957-privind-abolirea-muncii-fortate.html> (accesat pe 01.11.2014)
28. Convenția OIM nr. 111 din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei // <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Egalitate%20de%20sanse/Conv%20ONU%20111%201958%20ocuparea%20forței%20de%20munca%20si%20profesia%20-%20ro.pdf> (accesat pe 07.08.2014)
29. Convenția OIM nr. 122 din 1964 privind politica de ocupare a forței de muncă // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/122.pdf> (accesat pe 05.10.2014);
30. Convenția OIM nr. 124 din 1965 privind examenul medical al adolescenților (munci subterane)// https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543132:NO (accesat pe 06.09.2015)
31. Convenția OIM nr. 129 din 1964 privind inspecția muncii în agricultură // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/129.pdf> (accesat pe 05.10.2015)
32. Convenția OIM nr. 131 din 1970 privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare// <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/131.pdf> (accesat pe 02.02.2015)

33. Convenția OIM nr.138 din 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă// [on-line]
http://www.childrights.md/files/02_Conventia%20OIM%20138%20din%201973%20privind%20varsta%20minima%20de%20incadrare%20in%20munca.pdf (accesat pe 27.05.2015)
34. Convenția OIM nr. 143 din 1975 privind migrația în condiții abuzive și promovarea egalității de șanse și de tratament a lucrătorilor migranți // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288 (accesat pe 04.09.2015)
35. Convenția OIM nr. 144 din 1976 asupra consultărilor tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/DialogSocial/ConventiaOIM144.pdf> (accesat pe 05.10.2015);
36. Convenția OIM nr.155 referitoare la securitatea și igiena muncii și mediul de muncă. Geneva, 22 iunie 1981) // [on-line] <http://www.sindsan.md/legislatie/conventiile-oim/139-conventia-155.html> (accesat pe 11.04.2015)
37. Convenția OIM nr. 156 din 1981 privind egalitatea de șanse și tratament egal pentru lucrătorii bărbați și femei: lucrătorii cu responsabilități familiale // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301(accesat pe 18.05.2014)
38. Convenția nr. 175 din 1994 privind munca cu timp parțial // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320 (accesat pe 18.05.2014)
39. Convenția OIM nr. 180 din 1996 privind durata muncii navigatorilor și echipajul navelor // <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/180.pdf> (accesat pe 12.07.2014)
40. Convenția OIM nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor // <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Relatii%20bilaterale-organizatii/Conventii-OIM/182.pdf> (accesat pe 27.05.2015)
41. Convenția OIM nr. 183 din 2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952 // http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.http_act_text?id=37057 (accesat pe 18.05.2014)
42. Convenția OIM nr. 189 din 2011 privind munca decentă pentru personalul casnic // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (accesat pe 18.05.2014)
43. Convenția suplimentară a Națiunilor Unite din 1956 privind abolirea sclaviei, a comerțului cu sclavi și a instituțiilor și practicilor similare sclaviei // <http://www.ohchr.org/>

EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx (accesat pe 13.08.2014)

44. Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979. Intrată în vigoare la 3 septembrie 1981// [on-line] <http://www.hotararicedo.ro/files/files/CONVENTIA%20ASUPRA%20ELIMINARII%20TUTUROR%20FORMELOR%20DE%20DISCRIMINARE%20FATA%20DE%20FEMEII.pdf> (accesat pe 28.04.2015)
45. Convenția Internațională din 1965 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2106 (XX) din 21 decembrie 1965. Intrată în vigoare la 4 ianuarie 1969 // [on-line] <http://www.hotararicedo.ro/files/files/CONVENTIA%20INTERNATIONALA%20PRIVIND%20ELIMINAREA%20TUTUROR%20FORMELOR%20DE%20DISCRIMINARE%20RASIALA.pdf> (accesat pe 28.04.2015)
46. Convenția Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, adoptată de Adunarea generală a Organizației Națiunilor Unite la 20 noiembrie 1989. // [on-line] http://www.unicef.org/moldova/CRC_RO.pdf (accesat pe 29.04.2015)
47. Convenția internațională din 1990 privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora // [on-line] <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm> (accesat pe 29.04.2015)
48. Convenția din 2006 privind drepturile persoanelor cu dizabilități // [on-line] <http://www.crj.ro/userfiles/editor/files/Conventia%20privind%20Drepturile%20Persoanelor%20cu%20Dizabilitati.pdf> (accesat pe 29.04.2015)
49. Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Roma, 4.XI.1950 // www.lhr.md/docs/conventia.protocoale.doc
50. Declarația Universală a Drepturilor Omului. Rezoluția Adunării Generale O.N.U. nr. 217A(III), din 10 decembrie 1948 // [on-line] http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf (accesat pe 04.03.2015)
51. Declarația OIM din 2008 privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale/929-declaratia-oim-privind-justitia-sociala-pentru-o-globalizare-echitabila> (accesat pe 05.10.2015);
52. Declarația OIM din 1998 cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă // [on-line] <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/relatii-bilaterale-si-organizatii->

- internationale/928-declaratia-oim-cu-privire-la-principiile-si-drepturile-fundamentale-ale-salariatilor (accesat pe 15.05.2015)
53. EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii. COM/2010/2020 final // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EN> (accesat pe 18.09.2015)
 54. *Guja vs Moldova*. ECHR 14277/04. Grand Chamber, 12 February 2008. // <http://ijc.md/Publicatii/mlu/ECHR/guja.pdf> (accesat pe 29.11.2015)
 55. Larion A.-P. Rolul sistemelor internaționale de protecție a drepturilor economico-sociale, respectiv a dreptului la muncă, Materialele Conferinței științifice internaționale anuale a tinerilor cercetători ”Tendințe contemporane ale dezvoltării științei în contextul valorificării opțiunii europene: viziuni ale tinerilor cercetători”. Ediția a VII-a, vol.I. Chișinău, 2013, p. 212-216.
 56. Larion A.-P. Rolul Declarației Organizației Internaționale a Muncii din 1998. Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale. nr.4, 2014. p.58-65.
 57. Larion A.-P. Controlul aplicării normelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii. Materialele conferinței internaționale științifico-practice: Abordări europene în cercetare și inovare din 9-12 octombrie 2014. Supliment la revista Vector european - Revista de cercetări socio-umanistice, 2014. p.68-70.
 58. Larion A.-P. Procedura de elaborare a normelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii. Materialele Conferinței științifice internaționale anuale a tinerilor cercetători ”Consolidarea statului de drept în Republica Moldova în contextul evoluției sistemului internațional și proceselor integraționiste”. Ediția a VIII-a, Vol. II. Chișinău, 2014, p.170-174.
 59. Larion A.-P. Dezvoltarea reglementărilor internaționale în materia drepturilor fundamentale la muncă. Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale. nr.4, 2015, p.64-79.
 60. Pactul Internațional din 1966 cu privire la drepturile civile și politice. Rezoluția Adunării Generale a O.N.U. nr. 2200A (XXI) din 16.12.1966 // [on-line] datepersonale.md/file/proiecte/Pactul_md.doc (accesat pe 04.03.2015)
 61. Pactul internațional din 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale. Rezoluția Adunării Generale O.N.U. nr. 2200A (XXI) din 16.12.1966 // [on-line] http://www.irdo.ro/file.php?fisiere_id=79&inline (accesat pe 04.03.2015)
 62. Perianu O.-D. Ideea abordării internaționale a problematicii muncii și crearea Organizației Internaționale a Muncii // [on-line] <http://proceedings.univ-danubius.ro/index.php/eirp/article/viewFile/920/840> (accesat pe 25.07.2015)

63. Platon L. Garanțiile realizării dreptului fundamental la muncă în Republica Moldova. Teză de doctor în drept. Chișinău, 2008. 150 p.
64. Poalelungi M. Obligațiile pozitive și negative ale statului prin prisma Convenției europene pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Teză de doctor habilitat în drept. Chișinău, 2015. 324 p.
65. Popescu A., Duțu M. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România. București: Institutul Român pentru drepturile omului, 1997. 173 p.
66. Popescu A. Raporturile dintre Organizația Internațională a Muncii și Uniunea Europeană și respectiv dintre Consiliul Europei și Uniunea Europeană. Buletin de informare legislativă nr. 3. București, 2006. p. 3-12.
67. Popescu A. Drept internațional și european al muncii. București: Editura ALL BECK, 2008. 866 p.
68. Protocolul Facultativ la Convenția cu privire la drepturile copilului referitor la vinzarea de copii, prostituția și pornografia infantilă. Rezoluția Adunării Generale a ONU 54/263 din 25.05.2000. [on-line] // <http://www.hotararicedo.ro/files/files/CONVENTIA%20CU%20PRIVIRE%20LA%20DREPTURILE%20COPILULUI%20-%20PROTOCOL%20FACULTATIV.pdf> (accesat pe 15.03.2016)
69. Protocolul Adițional din 1988 la Convenția americană a drepturilor omului privind drepturile economice, sociale și culturale ("Protocolul de la San Salvador"), în vigoare din 1999 // [on-line] <http://www.cidh.org/basicos/english/basic6.prot.sn%20salv%20ratif.htm> (accesat pe 18.06.2015)
70. Protocolul de la Palermo privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special femei și copii // http://anitp.mai.gov.ro/ro/docs/legislatie/legea_565.pdf (accesat pe 29.04.2015)
71. Protocolul la Convenția OIM nr. 29, adoptat de Conferința OIM la Sesiunea 103 de la Geneva la 11.06.2014 // http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/committee-reports/WCMS_248900/lang--en/index.htm (accesat pe 29.03.2015)
72. Romandas N., Boișteanu E. Dreptul colectiv și individual al muncii. Chișinău, 2003. 173 p.
73. Romandas N., Boișteanu E. Dreptul muncii. Chișinău, 2007. 404 p.
74. Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene. Roma, 25 martie 1957// <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV%3Axy0023> (accesat pe 15.04.2015)
75. Tratatul de la Amsterdam de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană, a tratatelor de instituire a Comunităților Europene și a anumitor acte conexe. Amsterdam, la 2 octombrie 1997 // <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (accesat pe 29.02.2015)

76. Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene, semnat la Lisabona, 13 decembrie 2007. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene 2007/C 306/01// [on-line] <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:RO:HTML> (accesat pe 17.06.2015)
77. Voiculescu N. Drept comunitar al muncii. București, 2009. 588 p.

2. Surse bibliografice în limba engleză:

78. A Future Without Child Labour – Global Report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO, Geneva, 2002. 153 p.
79. Aaronson S., Zimmerman J.. Trade imbalance. The struggle to weigh human rights concerns in trade policymaking. Cambridge University Press. Cambridge, 2008. 337 p.
80. *A.B. Kurt Kellermann vs. Sweden*, app. nr. 41579/98. ECtHR, 1 July 2003 // www.manskligarattigheter.se/.../KURT%20KEL... (accesat pe 09.05.2015)
81. Action against child labour, ILO. Geneva, 2000. 78 p.
82. Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints. Strasbourg, 9.XI.1995// <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cdad> (accesat pe 07.06.2015)
83. Agreement on Trade, Development and Cooperation between the European Community and its Member States, of the one part, and the Republic of South Africa, of the other part, 1999 // <http://ec.europa.eu/world/agreements/prepareCreateTreatiesWorkspace/treatiesGeneralData.do?step=0&redirect=true&treatyId=378> (accesat pe 29.04.2015)
84. Agreement Establishing an Association between the European Community and its Member States, of the one part, and the Republic of Chile, of the other, 2003// http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f83a503c-fa20-4b3a-9535-f1074175eaf0.0004.02/DOC_2&format=PDF (accesat pe 29.11.2015)
85. *Airey vs. Ireland*. nr. 6289/73. ECHR, 09.10.1979, § 26 // <http://www.lawschool.cornell.edu/womenandjustice/upload/Airey.PDF> (accesat pe 05.10.2015)
86. *Alison Halford vs United Kingdom*. 25 EHRR 523, 1997 // <http://www.internationalhumanrightsllexicon.org/hrdoc/docs/echrhalfordcase.txt> (accesat pe 04.11.2015)
87. Alston Ph. 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. European Journal of International Law. vol. 15. nr. 3, 2004. p.457-521.

88. Alston P. Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of Art. In Alston P.(ed), Labour Rights as Human Rights, OUP, 2005. 264 p.
89. Alston Ph., Heenan J. Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work? 36 New York University Journal of International Law and Politics, 2004. p. 221 - 223.
90. Bakvis P., McCoy M. Core Labour Standards And International Organizations: What Inroads Has Labour Made? International Trade Union Cooperation. Briefing Papers nr. 6, Bonn, 2008. 12 p.
91. Barnard C., Deakin S. Corporate governance, European governance and social rights. In: Hepple B. (ed.). Social and labour rights in a global context: International and comparative perspectives. Cambridge, Cambridge University Press, 2002. p. 122-150.
92. Bartolomei de la Cruz H., Von Potobsky G., Swepston L. The international Labour Organisation: The International Standards System and Basic Human Rights. Boulder: Westview Press, 1996. 497 p.
93. Bercusson B. European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. European Trade Union Institute, Brussels, 2002. 167 p.
94. Betten L. International Labour Law. The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publisher, 1993. 194 p.
95. Betten L., Grief N. EU Law and Human Rights. London: Longman, 1998. 310 p.
96. Caballero S. The European Social Charter As an Instrument to Eradicate Poverty: Failure or Success. Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol nº 64/65. Valencia. p. 157-170.
97. Case C-400/10 PPU *J McB v LE* [2010] ECR I-8965. // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62010J0400> (accesat pe 23.10.2015)
98. Chan A., Ross R. Racing to the bottom: international trade without a social clause. Third World Quarterly, vol 24, nr. 6, 2003. p.1011–1028.
99. Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century. Netherlands, 2000// [on-line] http://www.mpil.de/files/pdf2/mpunyb_chnovitz_4.pdf (accesat pe 22.05.2015)
100. Child Labour Targeting the intolerable, ILO, 1996. 132 p.
101. *C.N. and V. vs. France*, nr. 67724/09, § 74. ECHR, 11 October 2012 // http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/trafficking/Docs/ECHR/ECHR_CN_V_v%20_FRA_67724_09_en.pdf (accesat pe 21.07.2015)
102. Collins H. Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In Davidov L. (eds), The Idea of Labour Law, OUP, 2011. p. 123 -142.

103. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment nr. 18, §6 // [online] [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument) (accesat pe 09.04.2015)
104. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment nr. 18, §7 // [online] [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument) (accesat pe 09.04.2014)
105. Compa L., Brook T. The North American Free Trade Agreement (NAFTA) and the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC). In: Blanpain R.(ed). Labour law and industrial relations, Kluwer Law International, The Hague, 2009. p. 162- 183.
106. Constitution of the International Labour Organisation and selected texts. International Labour Office, 2010// <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf> (accesat pe 29.11.2014)
107. *Copland vs United Kingdom*. App. 62617/00 [2007] ECHR 253 (3 April 2007)// <http://uk.practicallaw.com/D-000-2632?source=relatedcontent> (accesat pe 22.10.2014)
108. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women // http://www.secola.org/db/3_10-11/en_75-117-ewg.pdf (accesat pe 05.10.2014)
109. Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies// <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0129> (accesat pe 07.10.2014)
110. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207> (accesat pe 13.09.2014)
111. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187> (accesat pe 17.10.2014)
112. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time// <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=celex:31993L0104> (accesat pe 22.10.2014)
113. Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme. OJC 13, 12.2.1974 // [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31974Y0212\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31974Y0212(01)) (accesat pe 08.02.2015)

114. Craig J., Lynk M. *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. 852 p.
115. *Danilenkov vs Russia*. ECHR 67336/01. Fifth Section, 30 July 2009// <http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4803.PDF> (accesat pe 22.10.2015)
116. Davies A. *Perspectives on Labour Law*, CUP, 2nd edition, 2009. 300 p.
117. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labor Organization (Declaration of Philadelphia), Annex to the ILO Constitution, Article 1// [on-line] <http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm#annex> (accesat pe 06.03.2015)
118. Dessing M. *The Social Clause and Sustainable Development*. ICTSD Resource Paper No. 1, Geneva, 2001. 64 p.
119. Diallo Y., Etienne A., Mehran F. *Global child labour trends 2008 to 2012*. ILO: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Geneva, 2013. 182 p.
120. Dominican Republic – Central America Free Trade Agreement (CAFTA-DR) sighted in 2006 // <https://www.fas.org/sgp/crs/row/R42468.pdf> (accesat pe 22.10.2015)
121. Donoso R., Ignacio A. Economic Limits on International Regulation: A case Study of ILO Standard-setting. 24 *Queen's Law Journal* 189, 1998. p.189-236.
122. Dorsemont F., Lörcher K. The European Convention on Human Rights and the Employment relation. p.1 // https://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_DorsemontEtAl-BOOK.pdf (accesat pe 22.06.2015)
123. Drake C.D. ILO: The First Fifty Years. *The Modern Law Review* nr. 32, 1969. p. 664 - 667.
124. *Eliminating the worst forms of child labour. A practical Guide to ILO Convention nr. 182*. ILO, Geneva, 2002. 149 p.
125. *Enerji Yapi-Yol Sen vs Turkey*, ECHR 68959/01. Third Section, 21 April 2009 // <http://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/european-court-of-human-rights-third-section-enerji-yapi-yol-sen-v.-turkey-21-april-2009-application-no.-68959-01> (accesat pe 22.10.2015)
126. Eradication of forced labour. Report III (Part 1B), General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), ILC, 96th Session, 2007 // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf (accesat pe 12.11.2014)
127. Eradication of forced labour. General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No.29) and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (nr. 105). Report of

- the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B), ILC, 96th Session, Geneva, 2007, par.77.
128. European Commission White paper on Growth, Competitiveness and Employment. COM(93) 700 5 December 1993 // http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf (accesat pe 04.10.2015)
 129. Finn C., Vaughan B. Perspectives on the Evolution of European Social Policy. p. 7 // http://files.nesc.ie/nesc_background_papers/NESC_122f__bg_papers_4.pdf (accesat pe 20.08.2015)
 130. Follows J. W. Antecedents of the International Labour Organization. Oxford: Clarendon Press, 1951. 532 p.
 131. Frey D., Fletcher C. Protocol to ILO Convention NO. 29: A Step Forward for International Labour Standards // <http://hrbrief.org/2015/05/protocol-to-ilo-convention-no-29-a-step-forward-for-international-labour-standards/> (accesat pe 27.11.2015)
 132. Goebel R. Employee Rights in the European Community: A Panorama from the 1974 Social Action Program to the Social Charter of 1989. Hastings International and Comparative Law Revue nr.17, 1993-1994. p. 1 – 97.
 133. Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, 22 November 2006, COM(2006) 708 final // [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (accesat pe 28.05.2014)
 134. *Gustafsson vs. Sweden*, app. nr.15573/89. ECtHR, 25 April 1996 // <http://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:ihrl/2600echr96.case.1/law-ihrl-2600echr96> (accesat pe 25.11.2015)
 135. Javillier J.-C., Gernigon B. Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos. Genève: Bureau du Travail, 2004. 736 p.
 136. *Johnston v Chief Constable of the RUC*. Case 222/84. ECR 1651. 15 may 1986 // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0222> (accesat pe 29.10.2015)
 137. Hansson G. Social Clauses and International Trade. New York, St Martin's Press, 1993. 345 p.
 138. Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children. ILO, Geneva, 2012. 122 p. // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf (accesat pe 03.08.2015)

139. Haworth N. et al. The International Labour Standards Regime: A Case Study in Global Regulation. 37 Environment and Planning, 2005.1977 p.
140. *Heinisch vs. Germany*, nr. 28274/08. ECHR, 21 July 2011// <http://swarb.co.uk/heinisch-v-germany-echr-21-jul-2011> (accesat pe 22.10.2015)
141. Hellsten J. From Internal Market Regulation to European Labour Law. Helsinki University Print. Helsinki, 2007. 447 p.
142. Hendrickx F. Labour Law for The United States of Europe. Tilburg University. The Netherlands, 2011. 63 p.
143. Hodges-Aeberhard J. Affirmative Action in Employment : Recent Court Approaches to a Difficult Concept. International Law Review, vol. 138, nr. 3, 1999. p. 247-252.
144. Hornbeck J. The U.S-Panama Free Trade Agreement. CRS Report for Congress RL32540, Congressional Research Service, Washington, D.C., 2012. 35p.
145. Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidelines for Legislators and Law Enforcement. In: Anderson B., Rogaly B. Forced labour and migration to the UK. London, 2005. P. 4-29.
146. ILO nr. 146 Minimum Age Recommendation, 1973 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R146 (accesat pe 19.09.2014)
147. ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: General report and observations concerning particular countries. Report III (Part 1A), International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998. 74 p.
148. ILO global estimate of forced labour: Results and methodology. ILO: Geneva, 2012. 48 p.
149. ILO Recommendation 203 - recommendation on Supplementary Measures for the Effective Suppression of Forced Labour, Adopted by the Conference at its One Hundred and Third Session, Geneva, 11 June 2014// http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/committee-reports/WCMS_248908/lang--en/index.htm (accesat pe 18.07.2014)
150. ILO nr. 60 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312205 (accesat pe 16.04.2014)
151. ILO nr. 58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C058,/Document (accesat pe 16.04.2014)
152. ILO nr. 90 Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C090,%2FDocument (accesat pe 16.04.2014)

153. IPEC Action against Child Labour 2004–2005: Progress and Future Priorities, Geneva, ILO, 2006. <http://www.ilo.org/ipecinfor/product/viewProduct.do;jsessionid=e05c05863607808fff044b52844c6b2cdd913a17d4496cc063e2079bf57f138b.e3aTbhuLbNmSe34MchaRahaPa310?productId=1379> (accesat pe 17.06.2014)
154. Kellerson H. The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future. *International Labour Review*, nr. 137, 1998. p. 223 -235.
155. Kolben K. Labor Rights as Human Rights? *Virginia Journal of International Law*. Vol. 50:2, 2010. p. 449-483.
156. Langille B. Core Labour Rights - The True Story (Reply to Alston). *European Journal of International Law* 16, 2005. p. 409 – 437.
157. Larion A.-P., Ionescu D. The movement of persons and employment in EU States. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*. Vol.X, Constanța, 2010. p. 299-302.
158. Larion A.-P., Chirtoacă N. The Social Law Rules Developed by the Council of Europe. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*. Vol.XIII, Constanța, 2013. p. 211-215.
159. Larion A.- P. Major objective of decent work-ILO. *Ecoforum Journal*, nr 1/14, vol. 2, Issue 1(2), 2013. p.74-77.
160. Larion A. - P. Regulating domestic work by the international labour organization. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol.14, nr .1 (19), 2014. p.238-244.
161. Larion A.- P., Chirtoacă N. The right to work and its corollaries - fundamental human rights in the light of the international regulations. *European Journal of Law and Public Administration*. Vol.2. Issue 3, 2015, p. 45-62.
162. Lazo Grandi P. Trade Agreements and their Relation to Labour Standards: The Current Situation. Geneva, 2009. 64 p.
163. Lee E. The Declaration of Philadelphia: Retrospect and Prospect. *International Labour Review* 133, 1994. p. 474–478.
164. *Lombardi Vallauri vs Italy*. ECHR 39128/05, 20 October 2009// <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-2900937-3189238&filename=003-2900937-3189238.pdf> (accesat pe 16.10.2015)
165. Louis M. L'Organisation Internationale du Travail et le travail decent. Paris, 2011. 177 p.
166. Lowe B. E. The International Protection of Labor; International Labor. New York: Macmillan, 1935. 594 p.
167. Luce S., Turner L. Pre-Ratification effects of U.S. trade agreements on labor standards, ILS Background Paper. ILO, Geneva, 2006. 148 p.

168. *Lykourazos vs Greece*. app. 33554/03. 46 EHRR 7, 2008 // <http://lykourazoslawoffices.gr/ru/?p=619> (accesat pe 24.11.2015)
169. Mantouvalou V. Are Labour Rights Human Rights? UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers – LRI WP X/2012, p. 28.
170. Margaritis K. Economic and labor rights in the European Union after Lisbon: an institutional approach. *Juridical Tribune*. Vol. 3, Issue 2, Greece, 2013. p. 202-218.
171. Maupain F. New Foundation or New Facade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. *The European Journal of International Law*, Vol. 20, no. 3, 2009. p. 823–852.
172. Maupain F. The Liberalization of International Trade and the Universal Recognition of Workers' Fundamental Rights: The New ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. In: Sicilianos L.-A., Gavouneli M. (eds), *Scientific and Technological Developments and Human Rights*, nr.35, 2001.p. 47.
173. Maupain F. Worker Rights and Multilateral Trade. Vienna, 1999. In: Charnowitz S. *The ILO in its Second Century*. Max Planck United Nations Year Book, nr. 4, 2000.p. 147-154.
174. Mercosur Social-Labour Declaration, 19 december 1998 // http://www.mercosur.int/msweb/Documentos/Publicados/Declaraciones%20Conjuntas/003671668_CMC_10-12-1998__DECL-DPR_S-N_IN_SocioLaboral.pdf (accesat pe 14.12.2014)
175. Moreira Gomes A.V. The Effect of ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work on the Evolution of Legal Policy in Brazil: An Analysis of Freedom of Association. Canada: University of Toronto, 2009.136 p.
176. Muntarbhorn V. Child Rights and Social Clauses: Child Labour Elimination as a Social Cause? *The International Journal of Children's Rights* nr. 6, 1998, p.270-277.
177. Mundlak G. Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*, nr. 8, 2007. 798 p.
178. Oberleitner G. *Global Human Rights Institutions*. USA, 2007 // [on-line] https://books.google.ru/books?id=pM-eZDvTOEwC&pg=PT45&lpg=PT45&dq=Ren%C3%A9+Cassin+ILO+constitution&source=bl&ots=IwCGhxfxn0&sig=d_BXcfWUECVucxw3uY3_x0kybZk&hl=ru&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMI8MbOh6enyAIV A7oaCh1r9gNu#v=onepage&q=Ren%C3%A9%20Cassin%20ILO%20constitution&f=false (accesat pe 01.07.2015)
179. Opromolla A. Enhancing Labour Rights in a Globalised World: A Comparative Transatlantic Perspective. CRIDHO Working Paper 2007/04 // [on-line]

- <http://cridho.uclouvain.be/documents/Working.Papers/CRIDHO.WP.2007-4.pdf> (accesat pe 03.06.2015)
180. Pagnattaro M.A. Labour Rights are Human Rights: Direct action is critical in supply chains and trade policy. *South Carolina Journal of International Law & Business*, nr.10, 2013. p.1-61.
 181. Part XIII of Versailles Treaty, 28 June 1919 // [on-line] <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf> (accesat pe 18.06.2015)
 182. *Pellegrin vs France*, 31 ECHR 651, 2001// <http://swarb.co.uk/pellegrin-v-france-echr-8-dec-1999/> (accesat pe 16.11.2015)
 183. Périgord P. H. *The International Labor Organization*. London: D. Appleton and Company, 1926. 134 p.
 184. Perez-Lopez J. Dispute resolution under NAFTA: Lessons from the early experience. In: *Texas International Law Journal*, vol. 32, 1995.p. 163-208.
 185. Pertile M. Introduction: The Fight Against Child Labour in a Globalized World. // http://www.ashgate.com/pdf/samplepages/child_labour_in_a_globalized_world_intro.pdf
 186. Presidency Conclusions: Cologne European Council 3 And 4 June 1999, Council of the European Union, 23 December 2009 // http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/kolnen.htm (accesat pe 19.03.2014)
 187. Programme of Action of the World Summit for Social Development, Copenhagen, 1995 // <http://www.un.org/esa/socdev/wssd/text-version/> (accesat pe 17.07.2014)
 188. Publications Bureau (Right and Permissions). *Action against Child labour*. ILO, Geneva, 2000. 138 p.
 189. Rapport des Chefs des Délégations. Comité Intergouvernemental, 21.04.1956// http://aei.pitt.edu/archive/00000996/01/Spaak_report_french.pdf (accesat pe 19.05.2014)
 190. Report of the Director General to the 81st Session of the International Labour Conference, *Defending Values, Promoting Change: Social Justice in a Global Economy – An Agenda for the ILO*. Geneva: International Labour Office, 1994.
 191. Resolution 2542 (XXIV), 11 December 1969//[on-line] <http://www2.ohchr.org/english/law/progress.htm> (accesat pe 02.05.2014)
 192. Resolution 41/128, 4 December 1986// [on-line] <http://www2.ohchr.org/english/law/rtd.htm> (accesat pe 02.05.2014)
 193. Review of the annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 2005 // http://www.ichrp.org/files/reports/31/120b_report_en.pdf (accesat pe 16.04.2014)

194. Rubio D. Economic Limits on International Regulation: A case Study of ILO Standard-setting. 24 Queen's Law Journal, 1998. p. 189 -198.
195. Salem S., Rozental F. Labor Standards and Trade: A Review of Recent Empirical Evidence. Journal of International Commerce and Economics. 2012. 36p.
196. Singapore Ministerial Declaration adopted on 13 December 1996. Ministerial Conference, Singapore 9-13 December 1996: Geneva: WTO. (WT/MIN (96) /DEC)// <https://docs.wto.org/.../WT/MIN96/SR9.pdf> (accesat pe 12.06.2015)
197. *Sirdar vs Ministry of Defence*. Case C-273/97 , ECR I-7403, 26.10.1999, par. 20// <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0273> (accesat pe 15.07.2015)
198. Skrivankova K. Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation. 2010. // <http://www.gla.gov.uk/PageFiles/1602/JRF%20-%20Between%20decent%20work%20and%20forced%20labour.pdf> (accesat pe 18.08.2014)
199. Social Aspects of European Economic Cooperation. International Labour Review. nr. 74. International Labour Office, Geneva, 1956. 188 p.
200. Social Clause as an Element of the WTO Process. Centre for International Trade, Economics and Environment. India, 1998. 11p.
201. Social dimensions of free trade agreements. International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO, 2013. 67 p.
202. Social Rights in the Charter: employment and social security // http://www.era-comm.eu/charter_of_fundamental_rights/kiosk/pdf/01_SOCIAL_RIGHTS_IN_THE_CHARTER.pdf (accesat pe 15.07.2015)
203. *Sørensen and Rasmussen vs. Denmark*, nr. 52562/99 & nr.52620/99, § 59. ECHR 11 January 2006// <http://echr.dk/sorensen-og-rasmussen-mod-danmark-sagsnummer-5256299-og-5262099-storkammeret/> (accesat pe 17.11.2015)
204. Ssenyonjo M. Economic, Social and Cultural Rights: An Examination of State Obligations. In: McBeth J. (eds), Research Handbook on International Human Rights Law. Edward Elgar, 2010, 565 p.
205. Stafford B. The International Labour Organisation – Its Origins and Story. XXIX Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland. Part I, 1952/1953. p. 109 – 119.
206. Standing G. The ILO: An Agency for Globalization? Development and Change 39(3). Institute of Social Studies, Oxford, 2008. p. 355-384.
207. Strengthening action to end forced labour. Report IV (1). ILO, International Labour Conference 103rd Session 2014, Geneva, 2013.101p.
208. Stiglitz J. Globalization and its Discontents. New York: Norton, 2002. 282 p.

209. Sutherland J. International Trade and the GATT/WTO Social Clause: Broadening the Debate. Queensland University of Technology Law and Justice Journal nr. 14. 1998, p. 83-107.
210. Swepston L. Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision. International Labour Review, nr. 2, vol. 137, 1998. p. 169-194.
211. *Syndicatul 'Pastorul Cel Bun vs. Romania*, nr. 2330/09. ECtHR ,31 January 2012 // <https://lovdata.no/static/EMDN/emd-2009-002330-2.pdf>
212. The Charter of Fundamental Rights of the European Union. European Parliament, 21 February 2001, retrieved 23 December 2009 // http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm (accesat pe 19.07.2015)
213. The evolving debate on trade and labour standards. IOE information paper. Geneva, 2006. 24 p.
214. The North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), 1993 // <https://ustr.gov/sites/default/files/naaec.pdf> (accesat pe 10.09.2015)
215. Tokman V. Free trade agreements and labor standards: A developing relationship. In: Integration and Trade, vol. 10, nr. 25, 2006. p. 53-93.
216. Townsend M. The ILO's Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and International Labour Regulation after the Financial Crisis. Public Policy & Governance Review. Vol. 1, No. 2, Spring 2010.p. 87-98.
217. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations General Assembly, A/70/L.1, September 2015 // [on-line] <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworldhttps://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> (accesat pe 06.10.2015)
218. United States – Jordan Free Trade Area Agreement, signed on 24 October 2000 <https://ustr.gov/sites/default/files/Jordan%20FTA.pdf> (accesat pe 15.07.2015)
219. United States Bureau of Labor, Bulletin Nr. 254. // [on-line] <http://www.bls.gov/opub/opborder.htm> (accesat pe 11.06.2015)
220. Valticos N. Droit international du travail. Paris, 1983. 683 p.
221. Valticos N. Traité de Droit du Travail. Paris: Librairie Dalloz, 1970. 638 p.
222. Vandaele A. A Critical Analysis on the Use of International Trade Measures as a Means to Enforce Basic Labour Rights. Ch. 3, 2003 // www.law.kuleuven.ac.be/iir/eng/research/infopublications/ExSumDoctArne.pdf. (accesat pe 17.09.2015)
223. Van Liemt G. The Multilateral Social Clause. International Coalition for Development Action, Discussion Paper, August, 1994. 36 p.

224. *Vilho Eskelinen and Others v Finland*. App. nr. 63235/00. 45 EHRR 43 (Grand Chamber), 19. 04.2007 // hudoc.echr.coe.int/webservices/.../001-80249?...
225. *Vogt vs Germany*. 21 EHRR 205, 26.09.1995 // http://european-court.eu/uploads/ECHR_Vogt_v_Germany_26_09_1995.pdf (accesat pe 11.10.2015)
226. Von Potobsky G. et al. *The International Labor Organization: The International Standards System and Basic Human Rights*. Boulder, Westview Press, 1996. 300 p.
227. Wet E. *Governance through Promotion and Persuasion: The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. German Law Journal nr.11, 2008. p.1429 – 1449.
228. Wilkinson R. *The WTO in Crisis. Exploring the Dimension of Institutional Inertia*. 35 Journal of World Trade 397, 2001. p. 397-419.
229. Willborn S.L. *The International Labor Organization: Paradox and Promise*. University of Nebraska // <http://law.wustl.edu/centeris/documents/laboremplLaw/Willborn.Steven-ParadoxofInterlLaborLaw9-6-10.pdf> (accesat pe 10.07.2015)
230. *Wille v Liechtenstein*. app. 28396/95. 30 EHRR 558, 28.10.1999 // http://www.iidh.ed.cr/comunidades/libertadexpresion/docs/le_europeo/wille%20vs%20liechtenstein%201999.htm (accesat pe 21.10.2015)
231. Wilthagen T., Tros F. *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*. Brussels, 2003. 23 p.
232. Wouters J., De Meester B. *The Role of International Law in Protecting Public Goods. Regional and Global Challenges*. Leuven Interdisciplinary Research Group on International Agreements and Development. Working Paper No 1, 2003. 23 p.
233. *Žičkus vs Lithuania*. ECHR 26652/02, 07 April 2009.par. 28 // http://en.tm.lt/dok/ZICKUS_judgment_2009.pdf (accesat pe 18.11.2015)

3. Surse bibliografice în limba franceză, italiană, spaniolă:

234. Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Strasbourg, 09.12.1989 // <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf>(accesat pe 15.09.2014)
235. Cochet N., Roberge H. *Lignes directrices pour la formation judiciaire en matiere du droit du travail en Europe*. // http://www.ejtn.eu/Documents/Resources/EJTN%20Training%20Guidelines/LignesDirectricesTravail_FR_v1.pdf (accesat pe 11.08.2014)
236. *Compte rendu des travaux*. CIT, 30^e session 1947, Genève: BIT, 1948. 579.p.

237. Etude d'ensemble: égalité de rémunération, CIT, 72^e session, Genève, juin 1986. 139 p.
238. Etude d'ensemble: égalité dans l'emploi et la profession. BIT, 1988. 164 p.
239. Etude d'ensemble: liberté syndicale et négociation collective. BIT, 1994. 169 p.
240. Fiche d'information: travail des enfants, UNICEF, 2009. 46 p.
241. Finn C., Vaughan B. Perspectives on the Evolution of European Social Policy. // http://files.nesc.ie/nesc_background_papers/NESC_122f__bg_papers_4.pdf (accesat pe 15.09.2014)
242. Freixes T. La justiciabilidad de la Carta Social Europea. In: Jimena L. Escritos sobre Derecho Europeo de los derechos sociales. Universitat de València, Valencia, 2004. p. 113-136.
243. Gernigon B. La Convention no 98 de l'OIT: un instrument toujours d'actualité cinquante ans après son adoption. Education ouvrière, nr. 1/2, 1999. p. 17-34.
244. Gernigon B., Odero A., Guido H. Les principes de l'OIT sur la négociation collective. Revue Internationale du Travail, vol. 139, nr. 1, 2000, p. 45-57.
245. L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation. Rapport du Directeur général à la 85e session de la Conférence, 1997. 81 p.
246. L'article 19 de la ILO Constitution. In: Constitution of the International Labour Organisation and selected texts. International Labour Office, 2010// <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf> (accesat pe 30.04.2014)
247. La Hovary C. Les droits fondamentaux au travail. Paris, 2009. 338 p.
248. La liberté syndicale: recueil de decisions. BIT, 2006 // http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/info/translatns/pdf/digest-2006_fr.pdf (accesat pe 15.04.2014)
249. La liberté syndicale: recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT. Genève : BIT, 2006// http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/info/translatns/pdf/digest-2006_fr.pdf (accesat pe 20.04.2014)
250. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. CIT, 92^e session, Partie IA. Genève, BIT, juin 2004, p. 51.
251. Résolution concernant la renonciation aux discriminations qui peuvent affecter les travailleurs. BIT, 1938. p. 692 – 736.
252. Servais J.- M. Le droit international en mouvement: déploiement et approches nouvelles. In: Droit social, nr. 5, Paris, 1991. p. 447-452.
253. Servais J.-M. Normes internationales du travail. Paris, 2004. 333 p.

254. Sudre F. La protection des droits sociaux par la Cour Europeenne des droits de l'homme: un exercice de "Jurisprudence fiction"? Revue trimestrielle des droits de l'homme nr.55. Bruxelles, 2003. p. 755-779.
255. Valticos N. Droit international du travail. Paris, 1983. 683 p.
256. Zanolotti A. Diritto internazionale del lavoro. Milano, 2011. 328 p.

4. Surse bibliografice în limba rusă:

257. Аметистов Э.М., Факторы имплементации норм международного трудового права. Москва: Международные отношения, 1982. с. 194. În: Țarălungă V. Particularitățile protecției internaționale a drepturilor copilului. Bălți: "Tipografia din Bălți" SRL, 2012. p. 220-221.
258. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. Москва: Международные отношения, 1970, с.236. În : Țarălungă V. Particularitățile protecției internaționale a drepturilor copilului. Bălți: "Tipografia din Bălți" SRL, 2012. p. 221.
259. Детский труд // Международная конференция труда 86-я сессия, 1996, Международное бюро труда. Женева, 1998, 29 с.
260. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 томах. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Статут, 2009. 879 с.
261. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. Москва, 2011. 109 с.
262. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Москва, 2013. 55 с.
263. Лютов Н. Л. Нормы *Jus Cogens* и международное трудовое право. "Lex russica", nr.5 2013. с. 495-508.

5. Webografie

264. [on-line] <http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--en/index.htm> (accesat pe 11.04.2015)
265. [on-line] <http://www.interights.org/doc/20040920%2520Pretoria%2520ESC%2520Workshop%2520final%2520declaration.doc+Declaration+of+the+Pretoria+Seminar+on+Economic,+Social+and+Cultural+Rights&hl=en&ct=clnk&cd=2&gl=ch> (accesat pe 23.06.2014)

266. [on-line] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672 (accesat pe 11.03.2014)
267. [on-line] <http://www.ilo.org/ilolex/english/mstatese.htm> (accesat pe 14.06.2015);
268. [on-line] <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--en/index.htm> (accesat pe 02.07.2015);
269. [on-line] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--fr/index.htm> (accesat pe 26.08.2015);
270. [on-line] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang--fr/index.htm> (accesat pe 26.08.2015);
271. [on-line] <http://www.ilo.org/tribunal/about-us/lang--en/index.htm> (accesat pe 26.08.2015);
272. [on-line] <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::> (accesat pe 21.09.2015);
273. [on-line] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> (accesat pe 05.10.2015);
274. [on-line] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243 (accesat pe 15.10.2014)
275. [on-line] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312327 (accesat pe 12.09.2015)
276. [on-line] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283 (accesat pe 27.07.2014)
277. [on-line] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245 (accesat pe 15.03.2014)
278. [on-line] <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/declarations.htm> (accesat pe 30.08.2014)
279. [on-line] <http://rtais.wto.org/UI/PublicMaintainRTAHome.aspx> (accesat pe 18.09.2014)
280. [on-line] http://khmer.cambodia.usembassy.gov/media2/pdf/uskh_texttile.pdf (accesat pe 15.07.2014)
281. [on-line] <http://portal.eesc.europa.eu/eu-korea-dag/About-DAG/Pages/Members-of-DAG.aspx> (accesat pe 10.08.2015)
282. [on-line] <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> (accesat pe 17.09.2015)

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnata, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

LARION Alina-Paula

06.05.2016

CURRICULUM VITAE

Numele de familie: LARION

Prenumele: ALINA-PAULA

Data nașterii: 17 iunie 1982

Locul nașterii: Fălticeni, jud. Suceava, România

Cetățenia: română

Starea civilă: căsătorită



Studii: superioare

2001 – 2005, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, România, Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, specializarea Administrație Publică;

2005 – 2007, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, specializarea Managementul administrației publice din țările Uniunii Europene;

2006 – 2010, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, specializarea Drept;

2010 – 2014, Doctorat - Institutul de Cercetări Juridice și Politice al Academiei de Științe a Moldovei, specialitatea 552.08 – Drept internațional și european public;

Domeniile de interes științific: drept internațional public, dreptul internațional al muncii, dreptul muncii și securității sociale, drept comunitar al muncii.

Activitatea profesională:

2005-2007- responsabil resurse umane, Sc. Pelantos Com.

2006 – 2008, preparator universitar asociat la Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică din cadrul Universității „Ștefan cel Mare” Suceava;

2008 – prezent, preparator universitar titular la Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică din cadrul Universității „Ștefan cel Mare” Suceava.

Lucrări științifice publicate:

1. **A. Larion**, N. Chirtoacă, *The right to work and its corollaries - fundamental human rights in the light of the international regulations*, articol publicat în revista European Journal of Law and Public Administration, Vol.2, Issue 3, Editura Lumen, decembrie 2015, pp.45-62;

2. **A. Larion**, N. Chirtoacă, *The Social Law Rules Developed by the Council of Europe*, articol publicat în *Annals Economic Sciences* series Vol. XIII, Issue 1, Constanța 2013, p. 211-215;
3. **A. Larion**, *Dezvoltarea reglementărilor internaționale în materia drepturilor fundamentale la muncă*, articol publicat în *Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale*, nr.4/2015, pp.64-80;
4. **A. Larion**, *Controlul aplicării normelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii*-articol publicat în materialele Conferinței Internaționale științifico-practice “abordări europene în cercetare și inovare” Chișinău, 9-12 octombrie 2014, p. 68-70;
5. **A. Larion**, *Major objective of decent work-ilo*, articol publicat în revista *Ecoforum Journal*, Vol.2, Issue 1 (2), Suceava, 2013, p.74-77;
6. **A. Larion**, *Regulating domestic work by the international labour organization*, articol publicat în *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol. 14, Issue 1(19), Suceava, 2014 , p.238-244.
7. **A. Larion**, *Procedura de elaborarea a normelor în cadrul Organizației Internaționale a Muncii*, articol publicat în materialele Conferinței științifice internaționale anuale a tinerilor cercetători „Consolidarea statului de drept în Republica Moldova în contextul evoluției sistemului internațional și proceselor integraționiste”, Ediția a VIII-a, 3 iunie, Chișinău, p.170-174.

Apartenența la societăți/asociații științifice naționale, internaționale:

- Membru în Societatea Română de Statistică- Filiala Suceava.

Premii, distincții, titluri onorifice:

- Diplome de excelență ca urmare a participării la conferințe naționale și internaționale.

Activități în cadrul colegiilor de redacție ale revistelor științifice: membru al comitetului de redacție al revistei *European Journal of Law and Public Administration*, revistă cotate CNCSIS.

Participări la conferințe și proiecte naționale și internaționale

1. Participant la Conferința Științifică Internațională "*Jurisdicția Constituțională*" sub înaltul patronaj al Curții Constituționale a României organizată de Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava, 27 aprilie 2015;

2. Participarea la „Seminarul de promovarea a economiei sociale” desfășurat în cadrul proiectului ECOUN-Măsurile inovatoare de dezvoltare a economiei sociale bazată pe avantajele competitive în Maramureș și Bucovina" POSDRU/I7316.1/51146911, Universitatea „Ștefan cel Mare” Suceava, 21.05.2015;
3. Participare la Conferința „*Noua ordine juridică: Premise și Context European*”, Universitatea „Ștefan cel Mare” Suceava, 9 noiembrie 2011;
4. Participare la Conferința „Educația juridică de calitate-o șansă mai mare de integrare socio-profesională” eveniment ce a marcat lansarea proiectului cu același titlu, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, organizată la Universitatea Româno-Americană, București, 26 mai 2010
5. Participant în cadrul Programului Intensiv LLPIAI:230/22/08, EFEU-Energy- for Europe-with respect to the environment, Facultatea de Educație fizică din cadrul Universității din Patras, Grecia- membru al grupului țintă, 27 aprilie-14 mai 2009

Cunoașterea limbilor:

limba română – nativă; limba engleză – mediu; limba franceză – mediu.

Date de contact:

Adresa: Str. Înv. Victoria Holban,

Dolhasca, jud. Suceava, România

Tel: 0040745283782

e-mail: lariona@seap.usv.ro