

## **Informare privind cea de**

### **a 107-a Sesiune a Conferinței Internationale a Muncii**

Cea de a 107- a sesiune a Conferinței Internationale a Muncii, care se desfășoară în perioada **28 mai- 8 iunie 2018, la Geneva**, reunește peste 4000 de delegați din întreaga lume, pentru a discuta problemele de actualitate cu care se confruntă lumea muncii.

**Ordinea de zi** a Conferinței, așa cum a fost aprobată de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii, conține **3 teme înscrise din oficiu și 4 teme tehnice**.

**Temele înscrise din oficiu** sunt:

1. Raportul Președintelui Consiliului de administrație și al directorului general
2. Programul, bugetul și alte aspecte
3. Informații privitoare la rapoartele privind aplicarea convențiilor și recomandărilor

**Temele tehnice** înscrise pe ordinea de zi, de Consiliul de administrație sunt:

4. **Cooperarea eficientă pentru dezvoltare în sprijinul dezvoltării durabile ( discuție generală)**
5. **Violenta și hartuirea femeilor și bărbaților în lumea muncii**
6. **Discuții recurente cu privire la dialogul social și tripartitism, urmare a Declarației OIM privind justiția socială pentru o mondializare echitabilă, 2008**
7. **Abrogarea convențiilor nr. 21, 50, 64, 65, 86 și 104 și retragerea recomandărilor nr. 7, 61 și 62.**
8. **Propuneri de amendamente la convenția muncii maritime, 2006**

I. Raportul Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care a fost prezentat în ședința de deschidere, a avut ca temă "**Femeia în lumea muncii**", tema care reprezintă una dintre inițiativele centenarului OIM ( care se va aniversa anul viitor).

II. În cadrul celei de-a doua teme a ordinii de zi, conferința va examina și

va adopta situațiile financiare la sfârșitul anului, la 31 decembrie 2017, și va analiza orice altă situație financiară și administrativă pe care Consiliul de administrație ar putea decide să o supună dezbaterii.

### ***III. Informații și rapoarte privind aplicarea convențiilor și recomandărilor***

Studiul care va fi prezentat în această sesiune se va concentra pe următoarele convenții și recomandări: Convenția privind orele de lucru (industrie), 1919 (nr. 1); Convenția (nr.14) privind odihna săptămânală (industrie), 1921; convenția (nr. 30) privind orele de lucru (comerț și birouri), 1930; convenția (nr. 47) celor patruzeci de ore, 1935; Convenția privind munca de noapte (nr. 89) (femei) (revizuită), 1948; Protocolul din 1990 la Convenția privind munca de noapte (femei) (revizuită), 1948; Convenția (nr. 106) de repaus săptămânal (comerț și birouri), 1957; Convenția (nr. 132) privind concediul plătit (revizuit), 1970; Convenția privind munca de noapte, 1990 (nr. 171); Convenția (nr. 175) privind munca cu timp parțial, 1994; recomandarea (nr. 13) privind munca de noapte a femeilor (agricultura), 1921; recomandarea (nr. 98) cu privire la concediile plătite, 1954; recomandarea (nr. 103) privind repausul săptămânal (comerț și birouri), 1957; recomandarea (nr. 116) privind reducerea timpului de lucru, 1962; recomandarea (nr. 178) privind munca de noapte, 1990; recomandarea (nr. 182), privind munca cu fracțiuni de normă (nr. 182), 1994.

### ***IV. Cooperarea eficientă pentru dezvoltare în sprijinul dezvoltării durabile (discuție generală)***

O ultimă discuție a Conferinței privind cooperarea tehnică datează din anul 2006. De atunci, cadrul internațional pentru dezvoltare s-a schimbat semnificativ. Programul de dezvoltare durabilă pentru orizontul 2030 și Agenda de acțiune de la Addis Abeba, ambele adoptate în 2015, au un impact asupra modului în care este proiectată cooperarea internațională pentru dezvoltare. *Inițiativa OIM privind eradicarea sărăciei și rezoluția privind dezvoltarea justiției sociale prin muncă decentă*, adoptată de Conferința din 2016 ghidează activitățile OIM în domeniul cooperării pentru dezvoltare.

Schimbările în lumea muncii fac imperativa cooperarea pentru dezvoltare și ridică o serie de întrebări, la care această discuție generală trebuie să răspundă: *Care actori publici sau privați, naționali sau internaționali pot coopera în domeniul dezvoltării durabile și să contribuie la finanțarea acesteia? Cum poate garanta OIM, împreună cu constituenții săi tripartiti, că activitățile de cooperare pentru dezvoltarea Organizației sunt adecvate scopului lor, și că aceasta își joacă rolul în sistemul Națiunilor Unite? În ce fel ar putea OIM să maximizeze valoarea adăugată pe care o oferă structura tripartită și să consolideze legăturile dintre acțiunea normativă și activitățile operaționale în diferite contexte naționale ?*

Discuția Conferinței cu privire la activitățile OIM în domeniul cooperării pentru dezvoltare este într-adevăr oportună. Acesta va da posibilitatea constituenților să ofere puncte de vedere *pentru noua strategie de cooperare pentru dezvoltare pe termen mediu, dincolo de 2018 și, mai important, să definească viziunea viitoare a OIM de cooperare pentru dezvoltare*. Cooperarea pentru dezvoltare, să nu uităm, face parte din viitorul muncii.

Raportul pregătit de Birou pentru a servi drept bază de discuție exprimă opiniile constituenților tripartiti culese pe baza unui sondaj on-line privind activitățile OIM în domeniul cooperării pentru dezvoltare până în 2030. Acest raport prezintă informații actualizate privind cadrele internaționale și principalele tendințe globale care influențează cooperarea pentru dezvoltare, mijloacele de finanțare și rolul strategic al OIM în reorganizarea cooperării pentru dezvoltare. Ar trebui acordată o atenție deosebită lecțiilor învățate. Funcția normativă și abordarea bazată pe drepturile OIM sunt considerate drept catalizatori pentru dezvoltarea durabilă. ***Dialogul social este privit nu numai ca un obiectiv de dezvoltare, dar și ca un mijloc esențial de a realiza o dezvoltare durabilă inclusivă care să nu lase pe nimeni în urmă.***

În ceea ce privește viitorul, raportul evidențiază mijloacele de punere în aplicare a viitoarelor activități de cooperare pentru dezvoltare. Acestea ar putea include activități de cooperare și de parteneriate financiare și strategice, precum și consolidarea capacităților. Biroul dorește să identifice o viziune pe termen lung a activităților de cooperare pentru dezvoltare ale Organizației, și speră că această discuție generală va concluziona orientările în domeniu, astfel încât OIM să poată profita de cadrul său normativ, natura sa tripartită și practica sa conexasă a dialogului social, și să joace pe deplin rolul de lider în atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD).

## **V. Violenta si hartuirea femeilor si barbatilor in lumea muncii**

Violenta si hartuirea la locul de munca reprezinta o adevarata provocare pentru OIM, asa cum este mentionat in Declaratia de la Philadelphia, “*pentru a determina evolutia drepturilor tuturor fiintelor umane, de a continua sa progreseze din punct de vedere material, sa se dezvolte spiritual in libertate si demnitate, in securitate economica si cu sanse egale*”. Mai multe norme actuale ale OIM abordeaza aceasta tema intr-un mod limitat. Problema este ca normele actuale nu definesc “*violenta si hartuirea*”, si nici “*lumea muncii*”, mai mult nu ofera modalitatea de a fi tratate in diferitele lor forme, si acopera doar anumite categorii de lucratori.

Deci se impune stoparea violentei si hartuirii in lumea muncii, se impune o abordare integranta care sa stabileasca responsabilitati si drepturi clare, precum si strategii comune si activitati colaborative. *Violenta si hartuirea, comportamentele si practicile inacceptabile cantaresc greu asupra tuturor profesiilor si sectoarelor de activitate economica, cauzand in fiecare an, suferinta fizică, psihologică sau sexuală pentru milioane de muncitori și angajatori care determină, în cazuri extreme, moartea sau suicidul.* Este evident că absenteismul și scăderea productivității înseamnă pierderi financiare pentru întreprinderi și economiile naționale.

Biroul a pregătit două rapoarte pentru această primă dezbatere.

Raportul privind legislația și practica, ***Incetarea violentei si hărțuirii împotriva femeilor și bărbaților în lumea muncii*** (ILC.107 / V / 1) a fost comunicat tuturor statelor membre în mai 2017. Acest raport a fost urmat de un document informativ pregătit pentru Reuniunea experților in domeniul violenței împotriva femeilor și bărbaților din lumea muncii (3-6 octombrie 2016) și face trimitere la concluziile acestei reuniuni. Acest document include si *o analiză a legilor și practicilor din 80 de țări din domeniul luptei împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă.*

Această analiză vizează sa informeze constituenții despre abordările existente pentru a pune capăt violenței și hărțuirii în lumea muncii și îi ajută să dezvolte o abordare integrată. Raportul conține, de asemenea, un chestionar stabilit în conformitate cu articolul 39 din Regulamentul de procedură al Conferinței, cu o serie de întrebări, inclusiv de a afla daca este important să se adopte unul sau mai multe instrumente noi și, în caz afirmativ, sub ce formă.

Al doilea raport, ***Încetarea violenței și a hărțuirii împotriva femeilor și bărbaților în lumea muncii (ILC.107 / V / 2)***, a fost comunicat statelor membre la începutul lunii martie 2018. Acesta conține un rezumat și o analiză a răspunsurilor la chestionarul menționat anterior, precum și o serie de concluzii propuse, elaborate pe baza acestor răspunsuri. Informațiile prezentate în cel de-al doilea raport sunt menite să servească drept bază pentru aceasta prima discuție de la 107-a sesiune a Conferinței.

#### ***VI. Discutii recurente cu privire la dialogul social si tripartitism, urmare a Declaratiei OIM privind justitia sociala pentru o mondializare echitabila, 2008***

Ca parte a acțiunilor întreprinse ca urmare a *Rezoluției privind modul de acțiune pentru progresul justiției sociale prin muncă decentă*, adoptată de Conferința Internațională a Muncii, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii (OIM), a examinat în cea de a 328-a sesiune (octombrie-noiembrie 2016), propunerile pentru discuții recurente, și a adoptat o nouă rundă de discuții recurente, precum și ordinea în care vor avea loc, începând cu 2018. Organul de conducere a decis că acest nou ciclu va începe în iunie 2018, ***cu o discuție cu privire la obiectivul strategic al UE de dialog social și tripartitism.***

Raportul pregătit de Birou pentru această discuție (ILC.107 / VI) analizează tendințele și provocările globale care modelează dialogul social și descrie măsurile luate de statele membre și de membrii OIM, identificând bunele practici, lacunele și nevoile. Pe baza concluziilor din sesiunea din 2013 a Conferinței și a planului lor de acțiune și de punere în aplicare, adoptat ulterior de către Consiliul de Administrație la cea de a 319 -a sesiune (octombrie 2013), raportul stabilește măsurile adoptate de Organizație în domeniile: *guvernanță, standarde, cadre de programare, dezvoltarea cunoașterii, consolidarea capacităților, cooperarea pentru dezvoltare și parteneriate*. Se încheie cu observații esențiale, lecții învățate și căi de urmat , și propune puncte de discuție privind ajustarea priorităților și programelor de acțiune ale OIM pentru a răspunde nevoile constituenților.

Raportul se bazează pe contribuțiile tehnice la nivel de Birou care provin de la sediul central și de pe teren. Se bazează pe un număr mare de lucrări, rapoarte tehnice, cercetări documentare, publicații și documente

de orientare ale OIM, precum și rapoarte ale Consiliului de administrație publicate începând cu 2013. De asemenea, analizează lucrări de cercetare publicate de alte instituții și organisme specializate, naționale și internaționale, precum și universități și institute de cercetare.

Raportul nu are scopul de a descrie sau de a defini actorii și instituțiile Dialogului social și nici să explice în detaliu legăturile dintre dialogul social și standardele internaționale de muncă: aceste aspecte au fost deja analizate în raportul privind dialogul social din 2013 (ILC.107 / VI). Pe de altă parte, analizează schimbările decisive începând cu anul 2013, inclusiv modificările aduse în lumea muncii și impactul acestora asupra dialogului social la toate nivelurile.

În acest sens, încearcă, de asemenea, să clarifice discuțiile cu privire la viitorul muncii care vor avea loc la sesiunea din 2019 a Conferinței Internaționale a Muncii. În cele din urmă, raportul analizează, de asemenea, rolul tripartismului și al dialogului social în cadrul Programului de Dezvoltare Durabilă pentru orizontul 2030 și ODD.

### ***VII. Abrogarea convențiilor nr. 21, 50, 64, 65, 86 și 104 și retragerea recomandărilor nr. 7, 61 și 62.***

La cea de a 328-a sesiune (octombrie-noiembrie 2016), Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii a hotărât să includă pe ordinea de zi a celei de a 107-a Sesiune (2018) a Conferinței Internaționale a Muncii o temă privind abrogarea a șase convenții și retragerea a trei recomandări.

*Cele nouă instrumente internaționale de muncă* în cauză au fost următoarele: Convenția privind inspecția emigranților din 1926 (nr. 21); Convenția (nr. 50) privind recrutarea lucrătorilor indigeni, 1936; Convenția privind contractele de muncă (lucrători indigeni), din 1939 (nr. 64); Convenția privind sancțiunile penale (lucrătorii indigeni), 1939 (nr. 65); Convenția privind contractele de muncă (lucrătorii indigeni), 1947 (nr. 86); Convenția (nr. 104) privind abolirea sancțiunilor penale (muncitori indigeni), 1955; Recomandarea (nr. 7) privind timpul de lucru (pescuit) 1920; Recomandarea privind lucrătorii migranți 1939 (nr. 61); și, în cele din urmă, Recomandarea privind lucrătorii migranți (nr. 62) (colaborare între State), 1939.

Consiliul de administrație a luat această decizie pe baza recomandărilor formulate de ***Grupul de lucru tripartit pentru mecanismele de revizuire a standardelor*** cu ocazia celei de-a doua reuniuni (10-14 octombrie 2016).

Va fi a doua oară când, Conferința Internațională a Muncii va trebui să se pronunțe pe o eventuala abrogare de convenții internaționale privind munca. S-a decis abrogarea celor patru convenții la cea de-a 106-lea sesiune (iunie 2017). Reamintim, Conferința nu este împuternicită doar să retragă convenții și recomandări care nu sunt în vigoare; ea este împuternicită, cu o majoritate de două treimi și la recomandarea Consiliului de administrație, să abroge o convenție în vigoare în cazul în care pare că și-a pierdut scopul sau că nu mai aduce o contribuție utilă la realizarea obiectivelor Organizației.

În conformitate cu dispozițiile articolului 45 din Regulamentul Conferinței, Biroul a elaborat 2 rapoarte; primul intitulat ***Abrogarea a șase convenții internaționale ale muncii și retragerea a 3 recomandări internaționale ale muncii***, care a fost publicat în noiembrie 2016 și care conține un chestionar, prin care statele membre sunt rugate să-și exprime opinia pe subiectul abrogării sau retragerii. Guvernele au fost rugate să consulte și organizațiile sindicale și cele patronale, cele mai reprezentative; pe baza răspunsurilor primite, a fost elaborat un al doilea raport (ILC.107 / VII / 2) pus la dispoziția statelor membre la începutul anului 2018. Acesta rezumă răspunsurile primite la chestionar și conține un set de concluzii propuse, fiind elaborat pe baza acestor răspunsuri, și supus pentru examinare și adoptare Conferinței, la cea de-a 107 sesiune (2018).

În consecință, Conferința are acum puterea de a continua abrogarea celor șase convenții internaționale privind munca și retragerea celor trei recomandări internaționale vizate. Ea va decide prin consens sau, în caz contrar, prin votul prealabil al majorității de două treimi, să supună votului final membrilor săi, propunerea formală de abrogare sau retragere.

### ***VIII. Propuneri de amendamente la convenția muncii maritime, 2006***

La cea de-a treia reuniune, organizată în aprilie 2018, Comisia tripartită special creată în temeiul articolului XIII a Convenției privind munca maritimă (MLC), 2006, a adoptat o serie de amendamente la Codul MLC, 2006. Aceste modificări, referitoare la garantarea salariilor și altor prestații datorate navigatorilor aflați în captivitate la bordul navei sau ca urmare a actelor de piraterie sau de jaf armat împotriva navei, va fi supus la cea de-a 107-a sesiune a Conferinței, pentru aprobare. În conformitate cu articolul XV din MLC, 2006, Conferința poate decide să

aprobe amendamentele sau să le transmită înapoi Comisiei Tripartite speciale pentru o nouă examinare ulterioară. Un vot pe această temă va fi programat marți, 5 iunie, împreună cu voturile privind abrogarea sau retragerea unui număr de instrumente internaționale ale muncii.