

**CONVENȚIILE  
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII  
RATIFICATE DE REPUBLICA MOLDOVA  
(colecție)**

**Chișinău, 2011**

# **CONVENȚIILE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII RATIFICATE DE REPUBLICA MOLDOVA**

Prezenta colecție este editată de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova în cadrul proiectului „Dialogul social local pentru o mai bună guvernare a pieții muncii în Republica Moldova”, finanțat de Guvernul Norvegiei și Organizația Internațională a Muncii.

## Cuprins

<b>1. Convenția nr.11 relativă la drepturile de asociere și de coalțiție ale muncitorilor agricoli</b>	<b>8</b>
Data și locul adoptării - 25.10.1921 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002	
În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004	
<b>2. Convenția nr.29 privind munca forțată sau obligatorie</b>	<b>9</b>
Data și locul adoptării - 28.06.1930 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999	
În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 210	
<b>3. Convenția nr.47 cu privire la reducerea timpului de muncă pînă la patruzeci de ore pe săptămîină</b>	<b>16</b>
Data și locul adoptării - 22.06.1935 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997	
În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 49	
<b>4. Convenția nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț</b>	<b>18</b>
Data și locul adoptării - 11.07.1947 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995	
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 7	
<b>Protocolul Organizației Internaționale a Muncii din 1995 la Convenția nr.81 privind inspecția muncii în industrie și comerț, semnată la Geneva la 11 iulie 1947</b>	
Data și locul adoptării - 22.06.1995 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 755-XIV din 24.12.1999	
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.04.2001	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 32	
<b>5. Convenția nr.87 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație</b>	<b>26</b>
Data și locul adoptării - 09.07.1948 la San Francisco	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995	
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 22	
<b>6. Convenția nr.88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă</b>	<b>28</b>
Data și locul adoptării - 02.07.1948 la San Francisco	
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995	
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997	
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 29	
<b>7. Convenția nr. 92 privind cazarea echipajelor la bordul navei (revizuită)</b>	<b>33</b>
Data și locul adoptării - 18.06.1949 la Geneva	
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 238-XVI din 20.10.2005	
În vigoare pentru Republica Moldova din 12.12.2006	

- 8. Convenția nr.95 privind protecția salariului** **44**  
 Data și locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 38
- 9. Convenția nr. 97 privind migrația în scop de angajare** **50**  
 Data și locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 209-XVI din 29.07.2005  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.12.2006
- 10. Convenția nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective** **61**  
 Data și locul adoptării - 01.07.1949 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 47
- 11. Convenția OIM nr.99 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură** **63**  
 Data și locul adoptării - 28.06.1951 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004
- 12. Convenția nr.100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală** **67**  
 Data și locul adoptării - 29.06.1951 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 223
- 13. Convenția nr.105 asupra abolirii muncii forțate** **69**  
 Data și locul adoptării - 25.06.1991 la New York  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 707-XII din 10.09.1991  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 10.03.1994  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 1 p. 91
- 14. Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei** **71**  
 Data și locul adoptării - 25.07.1958 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 53
- 15. Convenția nr.117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale** **74**  
 Data și locul adoptării - 22.06.1964 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 58

- 16. Convenția nr.119 privind dotarea mașinilor cu dispozitive de protecție** **80**  
 Data și locul adoptării - 25.06.1963 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 21.10.2002  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004
- 17. Convenția nr.122 privind politica de ocupare a forței de muncă** **86**  
 Data și locul adoptării - 09.07.1964 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 68
- 18. Convenția nr.127 cu privire la greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător** **89**  
 Data și locul adoptării - 28.06.1967 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 53
- 19. Convenția nr.129 privind inspecția muncii în agricultură** **92**  
 Data și locul adoptării - 25.06.1969 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 14 p. 58
- 20. Convenția nr.131 privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare** **98**  
 Data și locul adoptării - 24.06.1970 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 8
- 21. Convenția nr.132 cu privire la concediile anuale remunerate** **100**  
 Data și locul adoptării - 24.06.1970 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 27.01.1999  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 26 p. 105
- 22. Convenția nr. 133 privind cazarea echipajelor la bordul navei (dispoziții complementare)** **105**  
 Data și locul adoptării - 30.10.1970 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 239-XVI din 20.10.2005  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.06.2006
- 23. Convenția nr.135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor** **112**  
 Data și locul adoptării - 23.07.1971 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 73

- 24. Convenția OIM nr.138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă** **114**  
 Data și locul adoptării - 26.06.1973 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 519-XIV din 15.07.1999  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 21.09.2000  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 27 p. 121
- 25. Convenția nr.141 privind organizațiile de lucrători rurali și rolul lor în dezvoltarea economică și socială** **120**  
 Data și locul adoptării - 23.06.1975 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1404-XV din 24.10.2002  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004
- 26. Convenția nr.142 privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane** **124**  
 Data și locul adoptării - 23.06.1975 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 480-XV din 28.09.2001  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 19.12.2002
- 27. Convenția nr.144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii** **127**  
 Data și locul adoptării - 21.07.1976 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1996  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 10 p. 78
- 28. Convenția nr.150 privind administrarea muncii,** **130**  
 Data și locul adoptării – 26.06.1978 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare – Legea de ratificare nr. 274 din 29.07.2006  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 11.08.2006
- 29. Convenția nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare a funcțiilor publice** **134**  
 Data și locul adoptării - 27.06.1978 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 17-XV din 07.02.2003  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 04.04.2004
- 30. Convenția nr.152 privind securitatea și igiena muncii în operațiunile portuare** **138**  
 Data și locul adoptării - 25.06.1979 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 339 din 17.11.2006  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 08.12.2006
- 31. Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective** **150**  
 Data și locul adoptării - 19.06.1981 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 944-XIII din 15.10.1996  
 În vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1998  
 Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 11 p. 154
- 32. Convenția nr.155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă** **153**  
 Data și locul adoptării - 22.06.1981 la Geneva  
 Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 755-XIV din 24.12.1999

În vigoare pentru Republica Moldova din 28.04.2001  
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 28 p. 22

**33. Convenția nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului** **156**

Data și locul adoptării - 22.06.1981 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15.10.1996  
În vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1998  
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 11 p. 266

**34. Convenția nr.181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă** **162**

Data și locul adoptării - 19.06.1997 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 482-XV din 28.09.2001  
În vigoare pentru Republica Moldova din 19.12.2002  
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 165

**35. Convenția nr.182 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor** **173**

Data și locul adoptării - 17.06.1999 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 849-XV din 14.02.2002  
În vigoare pentru Republica Moldova din 14.06.2003  
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 239

**36. Convenția nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952** **178**

Data și locul adoptării - 15.06.2000 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 87-XVI din 20.04.2006  
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.08.2007

**37. Convenția nr.184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură** **178**

Data și locul adoptării - 21.06.2001 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 1058-XV din 16.05.2002  
În vigoare pentru Republica Moldova din 20.09.2003  
Publicat în ediția “Tratate Internaționale”, vol. 35 p. 449

**38. Convenția nr.185 (revizuită) privind actele de identitate pentru personalul navigant** **186**

Data și locul adoptării - 19.06.2003 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 31-XVI din 23.02.2006  
În vigoare pentru Republica Moldova din 28.08.2007

**39. Convenția nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă** **207**

Data și locul adoptării - 15.06.2006 la Geneva  
Documentul de ratificare/aprobare - Legea de ratificare nr. 72 din 26.11.2009  
În vigoare pentru Republica Moldova din 18.12.2009

## **Convenția nr. 11 referitor la drepturile de asociere și de coaliție ale muncitorilor agricoli**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii din Societatea Națiunilor, Convocați la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii, și întâlnindu-se la 25 octombrie 1921, ÎB a treia (ședință, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri relative la drepturile de asociație și de coaliție ale muncitorilor agricoli, chestiune prevăzută la punctul 4 al ordinii de zi a sesiunii, și după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unui proiect de convenție internațională adoptă următorul proiect de convenție, care va trebui ratificat de către Membrii Organizației Internaționale a Muncii, conform dispozițiilor Organizației Internaționale a Muncii, conform dispozițiilor Părții 13 a Tratatului de la Versailles și ale Părților corespunzătoare din celelalte Tratatate de Pace.

### **Articolul 1**

Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se obligă să asigure tuturor persoanelor întrebuințate în agricultură aceleași drepturi de asociație și de coaliție ca și lucrătorilor din industrie și să desființeze orice dispozițiune legislativă sau de altă natură având ca scop să restrângă aceste drepturi pentru muncitorii agricoli.

### **Articolul 2**

Ratificări: dispoziții finale tip1.

### **Articolul 3**

Intrarea în vigoare imediat după înregistrarea a două ratificări. În continuare, intrarea în vigoare pentru alți Membri la data la care este înregistrata notificarea.

### **Articolul 4**

Notificarea ratificațiilor către Membri: dispoziții finale tip1.

### **Articolul 5**

Statele care ratifică convenția trebuie să-i aplice dispozițiile cel târziu la 1 ianuarie 1924.

### **Articolul 6**

Aplicarea la teritoriile nemetropolitane conform art. 35 al Constituției.

### **Articolul 7**

Denunțare: de văzut paragraful 1 al dispoziției finale tip asupra denunțării.

### **Articolul 8**

Examen în vederea unei revizuri: dispoziție finală tip.

### **Articolul 9**

Texte având valoare; dispoziție finală tip1.



## Convenția nr. 29 privind munca forțată sau obligatorie

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, care s-a întrunit aici, la 10 iunie 1930, în cea de a patrusprezecea sesiune a sa, După ce a hotărât să adopte diferite propuneri în legătura cu munca forțată sau obligatorie, problema cuprinsă în primul punct de pe ordinea de zi a sesiunii, După ce a hotărât ca aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptă, astăzi douăzeci și opt iunie una mie nouă sute treizeci, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind munca forțată, 1930, ce urmează a fi ratificată de către Membrii Organizației Internaționale a Muncii conform dispozițiilor Constituției Organizației Internaționale a Muncii:

### Articolul 1

1. Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să desființeze folosirea muncii forțate sau obligatorii, sub toate formele ei, în termenul cel mai scurt posibil.

2. În vederea acestei desființări totale, 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.

3. La expirarea unui termen de 5 ani de la intrarea în vigoare a prezentei convenții și cu ocazia raportului prevăzut la Articolul 3 de mai jos, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va examina posibilitatea de a desființa fără vreo altă întârziere munca forțată sau obligatorie sub toate formele sale și va hotărî dacă este cazul să înscrie aceasta problema pe ordinea de zi a conferinței.

### Articolul 2

1. În sensul prezentei convenții, termenul „munca forțată sau obligatorie” va însemna orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.

2. Totuși, termenul „munca forțată sau obligatorie” nu va cuprinde, în sensul prezentei convenții:

a) orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;

b) orice munca sau serviciu făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă;

c) orice munca sau serviciu pretins 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) orice munca sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, și în general orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața și condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație.

e) muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul 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 justeții acestor munci.

### **Articolul 3**

În sensul prezentei convenții, termenul „autorități competente” va însemna fie autoritățile metropolitane, fie autoritățile centrale superioare din teritoriul interesat.

### **Articolul 4**

1. Autoritățile competente nu vor trebui să impună sau să permită impunerea muncii forțate sau obligatorii în folosul unor particulari, societăți sau al unor persoane morale private.

2. Dacă o astfel de formă de muncă forțată sau obligatorie în folosul unor particulari, societăți sau unor persoane morale private există la data la care ratificarea prezentei convenții de către un Membru este înregistrată de către directorul general al Biroului Internațional al Muncii, acest Membru va trebui să desființeze complet munca forțată sau obligatorie amintită, începând de la data intrării în vigoare a prezentei convenții, în ceea ce-l privește.

### **Articolul 5**

1. Nici o concesiune acordată unor particulari, unor societăți sau unor persoane morale private nu va trebui să aibă drept consecință impunerea unor forme oarecare de muncă forțată sau obligatorie în vederea producerii sau strângerii de produse de către acești particulari, societăți sau persoane morale private le folosesc sau cu care fac comerț.

2. Dacă anumite concesiuni existente comportă dispoziții care au drept urmare impunerea unei astfel de munci forțate sau obligatorii, aceste dispoziții vor trebui să fie anulate cât mai curând posibil, pentru a se conforma prevederilor articolului 1 al prezentei convenții.

### **Articolul 6**

Funcționarii administrației, chiar atunci când vor trebui să încurajeze populațiile care sunt în sarcina lor să se dedice unei munci oarecare, nu vor trebui să exercite asupra acestor populații o constrângere colectivă sau individuală cu scopul de a le face să muncească pentru particulari, societăți sau persoane morale private.

### **Articolul 7**

1. Șefii care nu exercită funcțiuni administrative nu vor trebui să recurgă la munca forțată sau obligatorie.

2. Șefii care exercită funcțiuni administrative vor putea, cu autorizarea expresă a autorităților competente, să recurgă la munca forțată sau obligatorie în condițiile prevăzute de Articolul 10 al prezentei convenții.

3. Șefii recunoscuți ca atare de lege, și care nu primesc o remunerație adecvată sub alte forme, vor putea să beneficieze de folosirea serviciilor personale anume reglementate, trebuind să se ia toate măsurile necesare pentru a preveni abuzurile.

### **Articolul 8**

1. Răspunderea pentru orice hotărâri de a se recurge la munca forțată sau obligatorie va reveni autorităților civile superioare ale teritoriului respectiv.

2. Totuși, aceste autorități vor putea să acorde autorităților locale superioare dreptul de a impune munca forțată sau obligatorie, în cazurile în care această muncă nu va avea efect îndepărtarea muncitorilor de domiciliu obișnuit. Aceste autorități vor putea, de asemenea, să acorde autorităților locale superioare – pentru perioadele și în condițiile care vor fi stabilite prin reglementarea prevăzută la art. 23 al prezentei convenții – dreptul de a impune o muncă forțată sau obligatorie pentru executarea căreia muncitorii vor trebui să se depărteze de domiciliul lor obișnuit, în cazul când aceasta este necesară pentru înlesnirea deplasării funcționarilor din administrație, în exercitarea funcțiilor lor, precum și a transportării materialului administrației.

## Articolul 9

Cu excepția dispozițiilor contrare stipulate la Articolul 10 al prezentei convenții, nici o autoritate care are dreptul să impună munca forțată sau obligatorie nu va trebui să permită să se recurgă la această formă de muncă decât dacă s-a asigurat în prealabil:

- a) că serviciul sau munca ce trebuie efectuată reprezintă un interes direct și important pentru colectivitatea chemată să o execute;
- b) că acest serviciu sau muncă este de o necesitate actuală sau iminentă;
- c) că a fost imposibil să se procure mână de lucru voluntară pentru executarea acestui serviciu sau munci, cu toate că s-au oferit salarii și condiții de muncă cel puțin egale celor practicate pe teritoriul interesat pentru a munci sau servicii similare;
- d) că această muncă sau serviciu nu va constitui o povară prea grea pentru populația actuală față de mâna de lucru disponibilă și de aptitudinea sa de a întreprinde munca respectivă.

## Articolul 10

1. Munca forțată sau obligatorie cerută ca impozit și munca forțată sau obligatorie impusa pentru lucrări de interes public de către șefii care exercită funcțiuni administrative vor trebui să fie treptat desființate.

2. Până la această abolire, atunci când munca forțată sau obligatorie va fi cerută ca impozit, și atunci când munca forțată sau obligatorie va fi impusă de către șefii care exercită funcțiuni administrative, în vederea executării unor lucrări de interes public, autoritățile interesate vor trebui să se asigure, în prealabil:

- a) Că serviciul sau munca care trebuie executată este de interes direct și important pentru colectivitatea chemată să o execute;
- b) Că acest serviciu sau muncă este de o necesitate actuală și iminentă;
- c) Că această muncă sau serviciu nu va constitui o povară prea grea pentru populația actuală față de mâna de lucru disponibilă și de aptitudinea sa de a întreprinde munca respectivă.
- d) Că executarea acestei munci sau serviciu nu va obliga pe muncitori să se îndepărteze de domiciliul obișnuit.
- e) Că executarea acestei munci sau serviciu va fi îndrumată, potrivit cu cerințele religiei, ale vieții sociale sau ale agriculturii.

## Articolul 11

1. Numai adulții valizi de sex masculin, în vârstă de cel puțin 18 ani și de cel mult 45 ani vor putea fi supuși la muncă forțată sau obligatorie. În afară de categoriile de muncă prevăzute la Articolul 10 al prezentei convenții vor trebui să fie respectate limitele și condițiile următoare:

- a) Recunoașterea prealabilă – în toate cazurile în care va fi posibil – de către un medic numit de administrație – că aceștia nu suferă de nici o boală contagioasă și sunt apti din punct de vedere fizic să suporte munca impusă și condițiile în care va fi efectuată;
- b) Scutirea personalului din școli, a elevilor și profesorilor, cât și a personalului administrativ în general;
- c) Menținerea în fiecare colectivitate a unui număr de oameni adulți și valizi indispensabili vieții familiale și sociale;
- d) Respectarea legăturilor conjugale și familiale.

2. În scopurile indicate în alineatul c) de mai sus, reglementarea prevăzută la art. 23 al prezentei convenții va stabili proporția de persoane din populația permanentă de sex masculin și validă care vor putea fi obiectul unei recrutări determinate, această populație neputând, totuși, depăși, în nici un caz, 25 % din această populație. Stabilind această proporție, autoritățile competente vor trebui să țină seama de densitatea populației, de dezvoltarea socială și fizică a acestei populații, de perioada din cursul anului și de starea lucrărilor ce trebuie efectuate de cei interesați pe loc și pe cont

propriu; în general autoritățile vor trebui să respecte necesitățile economice și sociale ale vieții normale a colectivității respective.

### **Articolul 12**

1. Perioada maximă în timpul căreia un individ oarecare va putea fi constrâns la muncă forțată sau obligatorie sub diverse forme nu va trebui să depășească 60 de zile dintr-o perioadă de 12 luni, zilele de călătorie necesare pentru a merge la locul de muncă și a se întoarce trebuind să fie cuprinse în aceste 60 de zile.

2. Fiecare muncitor constrâns la muncă forțată sau obligatorie va trebui să posede un certificat care să indice perioadele de muncă forțată sau obligatorie pe care le-a efectuat.

### **Articolul 13**

1. Orele normale de lucru ale oricărei persoane constrânse la munca forțată sau obligatorie vor trebui să fie aceleași ca orele obișnuite pentru munca liberă, iar orele de muncă efectuate peste durata normală vor trebui să fie remunerate după aceleași tarife ca și cele folosite pentru orele suplimentare ale muncitorilor liberi.

2. Va trebui să se acorde săptămânal o zi de odihnă tuturor persoanelor supuse la o formă oarecare de muncă forțată sau obligatorie, și această zi va trebui să coincidă pe cât posibil, cu ziua consacrată prin tradiție, sau prin obiceiurile țării ori ale regiunii.

### **Articolul 14**

1. Cu excepția muncii prevăzute la Articolul 10 al prezentei convenții, munca forțată sau obligatorie, sub toate formele ei, va trebui să fie remunerată în bani și după tarife care, pentru același fel de muncă, nu vor trebui să fie inferioare nici celor în vigoare în regiunea în care muncitorii sunt folosiți, nici celor în vigoare în regiunea din care au fost recrutați muncitorii.

2. În cazul în care munca este impusă de către șefi în exercitarea funcțiilor lor administrative, va trebui să fie introdusă, cât mai curând posibil, plata salariilor în condițiile prevăzute la paragraful precedent.

3. Salariile vor trebui să fie plătite fiecărui muncitor, individual, și nu șefului său de trib sau oricărei alte autorități.

4. Zilele de călătorie pentru a merge la locul de muncă și pentru întoarcere vor trebui să fie socotite la plata salariilor ca zile de muncă.

5. Prezentul articol nu va avea ca efect interzicerea aprovizionării muncitorilor cu rații alimentare obișnuite ca parte a salariului, aceste rații trebuind să fie cel puțin echivalente cu suma de bani pe care o reprezintă, dar nu trebuie să se facă nici o reținere din salariu, nici pentru achitarea impozitelor, nici pentru hrană, îmbrăcăminte și locuințe speciale care vor fi acordate muncitorilor pentru a-i menține în stare de a-și continua munca, luând în considerare condițiile speciale ale muncii lor, și nici pentru furnizarea de unelte.

### **Articolul 15**

1. Orice legislație privind despăgubirea în caz de accidente sau boli provocate de muncă, și orice legislație care prevede ajutorarea persoanelor aflate în sarcina muncitorilor decedați sau invalizi, legislații care sunt sau vor fi în vigoare pe teritoriul respectiv, vor trebui să fie aplicate persoanelor supuse muncii forțate sau obligatorii în aceleași condiții ca și muncitorii liberi.

2. În orice caz, fiecare autoritate care folosește un muncitor la munca forțată sau obligatorie va avea obligația să asigure întreținerea muncitorului respectiv dacă un accident de muncă sau o boală cauzată de muncă îl face, total sau parțial, incapabil de a-și câștiga existența. Această autoritate va trebui, de asemenea, să-și asume obligația de a lua măsuri pentru asigurarea întreținerii oricărei persoane aflate în mod efectiv în sarcina muncitorului, în caz de incapacitate sau deces rezultând din muncă.

## Articolul 16

1. Persoanele supuse muncii forțate sau obligatorii vor trebui – în afara cazurilor de necesitate excepționale - să fie transferate în regiuni în care condițiile de hrană și de climă sunt atât de diferite de cele cu care au fost obișnuite, încât ar constitui un pericol pentru sănătatea lor.

2. În nici un caz, o asemenea transferare de muncitori nu va fi autorizată fără aplicarea strictă a tuturor măsurilor de igienă și cazare care se impun pentru instalarea lor și pentru apărarea sănătății lor.

3. Când o asemenea transferare nu va putea fi evitată, vor fi luate măsuri – după avizul serviciului medical competent – care să asigure adaptarea treptată a muncitorilor la noile condiții de hrană și de climă.

4. În cazurile când acești muncitori sunt chemați să execute munca regulată cu care sunt obișnuși, va trebui să ia măsuri care să asigure adaptarea lor la acest gen de muncă, în special în ceea ce privește antrenarea treptată, orele de muncă, intercalând repausuri și îmbunătățind sau mărinđ rațiile alimentare, după necesitate.

## Articolul 17

Înainte de a autoriza orice recurgere la munca forțată sau obligatorie pentru lucrările de construcție și întreținere care vor obliga pe muncitori să rămână la locul de muncă o perioadă îndelungată, autoritățile competente vor trebui să se asigure:

1. că au fost luate măsurile necesare pentru a asigura igiena muncitorilor și a le garanta îngrijirea medicală indispensabilă și, în special, că:

a) acești muncitori sunt supuși unui examen medical înainte de a începe lucrările și unor noi examinări la anumite intervale pe toată durata muncii;

b) că a fost prevăzut un personal medical suficient, precum și dispensare, infirmerii, spitale și materiale necesare pentru a face față tuturor nevoilor, și

c) că buna igienă la locurile de muncă, aprovizionarea muncitorilor cu apă, alimente, combustibil și ustensile de bucătărie au fost asigurate în mod satisfăcător și că au fost prevăzute, la nevoie, îmbrăcăminte și locuințe satisfăcătoare.

2. că au fost luate măsurile necesare pentru a se asigura întreținerea familiei muncitorului, în special înlesnind trimiterea unei părți din salariu, printr-un procedeu sigur, cu asentimentul sau la cererea lucrătorului.

3. că transportul muncitorilor pentru a merge la locul de muncă și pentru întoarcere va fi asigurat de administrație, pe răspunderea și pe cheltuiala sa, și că administrația va înlesni aceste călătorii folosind, în cea mai largă măsură posibilă, toate mijloacele de transport disponibile.

4. că, în caz de boală sau accident, care îi fac pe muncitori incapabili de muncă pentru o anumită perioadă, repatrierea muncitorului va fi asigurată pe cheltuiala administrației;

5. că orice muncitor care ar dori să rămână pe loc ca muncitor liber la expirarea perioadei de muncă forțată sau obligatorie, va avea facultatea de a face, fără a pierde, timp de 2 ani, drepturile sale la repatrierea gratuită.

## Articolul 18

1. Munca forțată sau obligatorie pentru transportarea de persoane și mărfuri, de exemplu, cu brațele sau prin vâslire, va trebui să fie desființată în termenul cel mai scurt posibil iar, până la desființare, autoritățile competente vor trebui să elaboreze regulamente care să fixeze:

a) Obligația de a nu folosi această muncă decât pentru a înlesni deplasarea de funcționari ai administrației în exercitarea funcțiilor lor, sau transportarea de materiale ale administrației, sau în caz de necesitate absolut urgentă, transportarea altor persoane decât funcționari;

b) Obligația de a folosi la astfel de transporturi decât oameni ași din punct de vedere fizic pentru această muncă, recunoscuți astfel printr-un examen medical prealabil, în toate cazurile în care acest examen este posibil; în caz că acesta nu este posibil, persoana care folosește această mână de

lucru va trebui să se asigure, pe răspunderea sa, că muncitorii folosiți au aptitudinea fizică cerută și u suferă de o boală contagioasă;

c) Greutatea maximă pe care o pot duce muncitorii;

d) Parcursul maxim care va putea fi impus acestor muncitori de la locul domiciliului lor;

e) Numărul maxim de zile pe lună sau orice altă perioadă în timpul căreia acești muncitori vor putea fi rechiziționați, zilele de călătorie pentru întoarcere fiind cuprinse în acest număr.

f) Persoanele care au dreptul să recurgă la această formă de muncă forțată sau obligatorie, precum și măsura în care ele au dreptul de a recurge la aceasta.

2. Fixând limitele maxime menționate la literele c,d,e din paragraful precedent autoritățile competente vor trebui să țină seama de diferite elemente , în special de aptitudinea fizică a populației care va trebui să fie rechiziționată, de felul itinerarului de parcurs, cât și de condițiile climaterice.

3. Autoritățile competente vor trebui , în afară de aceasta să ia măsuri pentru ca distanța zilnică normală parcursă de hamali să nu depășească o distanță corespunzătoare duratei medii a unei zile de muncă de 8 ore, ținând seama că pentru a o stabili, va trebui să se aibă în vedere nu numai greutatea ce trebuie dusă și distanța de parcurs, ci și starea drumului, perioada anului și toate celelalte elemente; dacă ar fi necesar să se impună hamalilor ore suplimentare de muncă, acestea vor trebui să fie remunerate după tarife mai ridicate decât cele normale.

### **Articolul 19**

1. Autoritățile competente nu vor trebui să permită să se recurgă la culturi obligatorii decât în scopul prevenirii foametei sau a lipsei de produse alimentare, și totdeauna sub rezerva că alimentele sau produsele astfel obținute să rămână proprietatea indivizilor sau colectivităților care le-au produs.

2. Prezentul articol nu trebuie să aibă ca rezultat – atunci când producția e organizată după lege și obicei pe bază comunală și când produsele sau beneficiile care provin din vânzarea acestor produse rămân proprietatea colectivității – să scutească pe membrii colectivității de obligația de a se achita de munca astfel impusă.

### **Articolul 20**

Legislațiile care prevăd o represiune colectivă aplicabilă întregii colectivități pentru delictе comise de unii din membrii săi nu vor trebui să cuprindă și munca forțată sau obligatorie pentru o colectivitate, ca una dintre metodele de represiune.

### **Articolul 21**

Nu se va recurge la munca forțată sau obligatorie pentru lucrările subterane ce urmează să fie executate în mine.

### **Articolul 22**

Rapoartele anuale pe care membrii, care ratifică prezenta convenție, se angajează să le prezinte Biroului Internațional al Muncii, conform dispozițiilor art. 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, privind măsurile luate de ei pentru aplicarea dispozițiilor prezentei convenții, vor trebui să cuprindă informații cât se poate de complete pentru fiecare teritoriu interesat, în ceea ce privește măsura în care s-a recurs la munca forțată sau obligatorie pe acest teritoriu, precum și următoarele puncte: scopul în care această muncă a fost efectuată; punctajul morbidității și mortalității; orele de muncă; sistemul de plată a salariilor și cuantumul lor, precum și orice alte date necesare.

### **Articolul 23**

1. Pentru a aplica dispozițiile prezentei convenții, autoritățile competente vor trebui să elaboreze un regulament complet și precis cu privire la folosirea muncii forțate sau obligatorii.

2. Acest regulament va trebui să cuprindă, în special reguli care să permită fiecărei persoane supuse muncii forțate sau obligatorii să prezinte autorităților orice reclamație referitoare la condițiile de muncă, garantându-se că aceste reclamații vor fi examinate și luate în considerație.

#### **Articolul 24**

În toate cazurile va trebui să se ia măsurile necesare pentru asigurarea strictei aplicări a regulamentelor privind folosirea muncii forțate sau obligatorii, fie prin extinderea la muncă forțată sau obligatorie a atribuțiilor oricărui organ de inspecție deja creat pentru supravegherea muncii libere, fie prin orice alt sistem potrivit.

Va trebui, de asemenea, să se ia măsuri pentru ca aceste regulamente să fie aduse la cunoștința persoanelor supuse muncii forțate sau obligatorii.

#### **Articolul 25**

Faptul de a cere în mod ilegal prestarea muncii forțate sau obligatorii va fi pasibil de sancțiuni penale și orice membru care ratifică prezenta convenție va avea obligația să se asigure că sancțiunile impuse de lege au eficacitate reală și sunt strict aplicate.

#### **Articolul 26**

1. Orice membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să o aplice pe teritoriile supuse suveranității, jurisdicției, protecției, suveranității, tutelei sau autorității sale, în măsura în care el are dreptul să-și asume obligațiile în legătură cu problemele de jurisdicție internă. Totuși, dacă acest membru dorește să se prevaleze de dispozițiile art. 35 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, el va trebui să însoțească ratificarea sa de o declarație prin care să facă cunoscut :

- a) Teritoriile la care intenționează să aplice integral dispozițiile prezentei convenții;
- b) Teritoriile la care intenționează să aplice dispozițiile prezentei convenții cu modificări și în ce constau aceste modificări;
- c) Teritoriile pentru care își rezervă hotărârea.

2. Declarația sus-menționată este considerată ca făcând parte integrantă din ratificare și va produce efecte identice. Orice membru care va formula o astfel de declarație va avea facultatea de a renunța, printr-o nouă declarație, la toate sau la o parte din rezervele cuprinse, conform alineatelor 2 și 3 de mai sus, în declarația sa anterioară.

#### **Articolul 27**

Ratificări: dispoziție finală tip.

#### **Articolul 28**

Intrarea în vigoare: dispoziție finală tip.

#### **Articolul 29**

Notificarea ratificărilor către membri: dispoziție finală tip.

#### **Articolul 30**

Denunțare. Această dispoziție diferă de dispoziția finală tip. La paragraful 2, trebuie citit „cinci ani” în loc de „zece ani”; astfel, după ce convenția a fost în vigoare 10 ani, ea este deschisă denunțărilor la intervale de cinci ani.

## **Convenția nr. 47 cu privire la reducerea timpului de muncă pînă la patruzeci de ore pe săptămînă**

Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii, întrunită la Geneva, în cadrul Sesiunii a nouăsprezecea din 4 iunie 1935, Considerînd că problema reducerii orelor de muncă este al șaselea punct în ordinea de zi a Sesiunii; Considerînd că șomajul a devenit atît de răspîndit și persistent, încît în momentul de față multe milioane de lucrători din întreaga lume suportă dificultăți și privațiuni pentru care ei înșiși nu sunt responsabili și de care au dreptul să fie scutiți; Considerînd că este de dorit ca lucrătorii, în măsura posibilităților, să aibă dreptul de a profita de pe urma progresului tehnologic rapid, caracteristic industriei moderne; și Considerînd că, în conformitate cu Rezoluțiile adoptate în cadrul Sesiunilor a optsprezecea și a nouăsprezecea ale Conferinței Internaționale a Muncii, este necesar de a depune un efort continuu pentru a reduce, în măsura posibilităților, orele de lucru la orice loc de muncă, adoptă, la douăzeci și doi iunie, anul una mie nouă sute treizeci și cinci, următoarea Convenție, care se va numi Convenția Săptămînii de Patruzeci de Ore, 1935:

### **Articolul 1**

Fiecare Stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta Convenție își declară acordul în legătură cu:

- a) principiul săptămînii de patruzeci de ore aplicat astfel încît să nu reducă nivelul de trai; și
- b) luarea sau facilitarea măsurilor corespunzătoare în vederea realizării acestui scop; și se angajează să aplice acest principiu claselor de serviciu conform dispozițiilor detaliate prevăzute de Convenții separate de tipul celei ratificate de Statul membru respectiv.

### **Articolul 2**

Ratificările oficiale ale prezentei Convenții vor fi comunicate Directorului General al Biroului Internațional al Muncii care le va înregistra.

### **Articolul 3**

1. Prezenta Convenție va angaja numai acele State membre ale Organizației Internaționale a Muncii ratificările cărora au fost înregistrate de către Directorul General.
2. Aceasta va intra în vigoare la douăsprezece luni de la înregistrarea de către Directorul General a primelor două ratificări ale Statelor membre.
3. Drept urmare, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare Stat membru după expirarea a douăsprezece luni de la data înregistrării ratificării sale.

### **Articolul 4**

Din momentul înregistrării ratificărilor a două State membre ale Organizației Internaționale a Muncii, Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor Statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii acest fapt. El îi va informa de asemenea despre posibilitatea de a înregistra în continuare ratificările altor State membre ale Organizației.



## **Articolul 5**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării inițiale în vigoare a Convenției, printr-un Act comunicat Directorului General al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea menționată nu va avea efect decât după un an de la data înregistrării ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționată în paragraful precedent, nu va face uz de dreptul de denunțare prevăzut de prezentul Articol, se va obliga pentru o nouă perioadă de zece ani și, în consecință, va putea denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani, în condițiile prevăzute de prezentul Articol.

## **Articolul 6**

După intrarea în vigoare a prezentei Convenții, la expirarea fiecărei perioade de zece ani, Consiliul de administrație al Oficiului Internațional al Muncii va prezenta Adunării Generale un raport cu privire la aplicarea prezentei Convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a prezentei Convenții.

## **Articolul 7**

1. În cazul în care Adunarea va adopta o nouă Convenție care ar revizui în tot sau în parte prezenta Convenție și dacă noua Convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un Stat membru a noii Convenții de revizuire va antrena de plin drept, fără a se mai ține seama de articolul 5 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei Convenții, cu condiția ca noua Convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire, prezenta Convenție va înceta să mai fie deschisă spre ratificare de către Statele membre.

2. Prezenta Convenție va rămâne în vigoare în orice caz, în forma și conținutul actual, pentru Statele membre care au ratificat-o, dar care n-au ratificat Convenția de revizuire.

## **Articolul 8**

Textele în limbile engleză și franceză ale prezentei Convenții au valoare egală.

## **Convenția nr. 81 privind inspecția muncii în industrie și comerț**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care sa întrunit aici la 19 iunie 1947 în cea de-a treizecea sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri referitoare la inspecția muncii în industrie și comerț, problemă care constituie cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă, la 11 iulie 1947, convenția următoare, care se va numi "Convenție asupra inspecției muncii, 1947".

### **Partea I Inspecția muncii în industrie**

#### **Articolul 1**

Fiecare stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care aplică prezenta convenție trebuie să posede un sistem de inspecție a muncii în întreprinderile industriale.

#### **Articolul 2**

1. Sistemul de inspecție a muncii în întreprinderile industriale se va aplica tuturor întreprinderilor pentru care inspectorii de muncă au sarcina să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor.

2. Legislația națională va putea excepta întreprinderile miniere și de transport sau părți ale acestor întreprinderi de la aplicarea prezentei convenții.

#### **Articolul 3**

1. Sistemul de inspecție a muncii va avea următoarele sarcini:

a) să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, cum sunt dispozițiile privind durata muncii, salarizarea, securitatea și igiena muncii, condițiile de trai, folosirea copiilor și a tinerilor și altele conexe, în măsura în care inspectorii de muncă sunt însărcinați să asigure aplicarea acestor dispoziții;

b) să furnizeze celor care angajează și lucrătorilor informații și îndrumări tehnice asupra mijloacelor cele mai eficiente de respectare a dispozițiilor legale;

c) să aducă la cunoștința autorității competente deficiențele sau abuzurile care constituie încălcări ale dispozițiilor legale în vigoare.

2. Dacă inspectorilor de muncă le sunt încredințate și alte funcții, acestea nu trebuie să stânjenească exercitarea funcțiilor principale și nici să dăuneze, într-un mod oarecare, autorității sau imparțialității necesare inspectorilor în raporturile lor cu cei care angajează și cu lucrătorii.

#### **Articolul 4**

1. În măsura în care practica administrativă a statului membru permite, inspecția muncii va fi plasată sub supravegherea și controlul unei autorități centrale.

2. În cazul unui stat federal, expresia autoritate centrală înseamnă fie autoritatea federală, fie o autoritate centrală a unuia dintre membrii federației.

#### **Articolul 5**

Autoritatea competentă va trebui să ia măsurile corespunzătoare pentru a favoriza:

a) o cooperare efectivă între serviciile de inspecție, pe de o parte, și alte servicii guvernamentale și instituțiile publice și particulare care exercită activități asemănătoare, pe de altă parte;

b) colaborarea între funcționarii inspecției muncii, pe de o parte, și cei care angajează și lucrătorii sau organizațiile acestora, pe de altă parte.

## **Articolul 6**

Personalul inspecției va fi format din funcționari publici al căror statut și condiții de serviciu le asigură stabilitatea în funcție și independența față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară.

## **Articolul 7**

1. Sub rezerva condițiilor cerute de legislația națională pentru recrutarea angajaților serviciilor publice, inspectorii de muncă vor fi recrutați numai pe baza aptitudinii candidatului de a îndeplini sarcinile pe care urmează să și le asume.

2. Mijloacele de a verifica aceste aptitudini vor fi stabilite de către autoritatea competentă.

3. Inspectorii de muncă trebuie să primească o pregătire corespunzătoare exercitării funcțiilor lor.

## **Articolul 8**

Pentru funcția de inspector în cadrul serviciului de inspecție pot fi desemnați atât bărbați, cât și femei. Dacă este necesar, inspectorilor și inspectoarelor li se pot atribui sarcini speciale.

## **Articolul 9**

În vederea asigurării aplicării dispozițiilor legale privind igiena și securitatea lucrătorilor care își exercită profesia și pentru a se informa despre efectele pe care le au procedeele folosite, materiile utilizate și metodele de lucru asupra igienei și securității acestora, fiecare stat membru va lua măsurile necesare pentru ca la activitatea inspecției să asigure colaborarea unor experți și tehnicieni corespunzător calificați, inclusiv a unor tehnicieni în domeniul medicinei, mecanicii, electricității și chimiei, potrivit cu metodele corespunzătoare condițiilor naționale.

## **Articolul 10**

Numărul inspectorilor de muncă va trebui să fie suficient pentru a asigura exercitarea cu eficacitate a funcțiilor serviciului de inspecție și va fi fixat ținându-se seama de:

a) importanța sarcinilor pe care inspectorii le au de îndeplinit și în special de:

i) numărul, natura, importanța și situația întreprinderilor supuse controlului;

ii) numărul și diversitatea categoriilor de lucrători care muncesc în aceste întreprinderi;

iii) numărul și complexitatea dispozițiilor legale a căror aplicare trebuie să fie asigurată;

b) mijloacele materiale de executare a sarcinilor puse la dispoziția inspectorilor;

c) condițiile practice în care urmează să se efectueze controalele pentru a da rezultatele scontate.

## **Articolul 11**

1. Autoritatea competentă va lua măsurile necesare pentru a pune la dispoziția inspectorilor de muncă:

a) birouri locale amenajate corespunzător nevoilor serviciului și accesibile tuturor celor interesați;

b) înlesniri de transport, necesare exercitării funcțiilor acestora atunci când nu există posibilități de transport public corespunzător.

2. Autoritatea competentă va lua măsurile necesare pentru a rambursa inspectorilor de muncă toate cheltuielile de deplasare și cheltuielile accesorii necesare exercitării funcțiilor lor.

## **Articolul 12**

1. Inspectorii de muncă purtând asupra lor acte justificative ale funcțiilor pe care le îndeplinesc vor fi autorizați:

- a) să pătrundă liber, fără încunoștințare prealabilă, la orice oră din zi și din noapte, în orice întreprindere supusă inspecției;
- b) să pătrundă, ziua, în toate localurile pe care au motive temeinice să le controleze;
- c) să procedeze la orice cercetări, controale sau anchete considerate necesare pentru a se asigura că dispozițiile legale sunt efectiv respectate, și în special:
- i) să interogheze, singuri sau în prezența martorilor, pe cel care angajează sau personalul întreprinderii, asupra tuturor problemelor referitoare la aplicarea dispozițiilor legale;
- ii) să ceară să li se prezinte toate înscrisurile, registrele și documentele a căror deținere este prevăzută de legislația referitoare la condițiile de muncă, în scopul verificării conformității acestora cu dispozițiile legale și pentru a le copia sau scoate extrase;
- iii) să pretindă afișarea instrucțiunilor prevăzute de dispozițiile legale;
- iv) să ia pentru analiză mostre din materiile și substanțele utilizate sau manipulate, cu condiția ca cel care angajează sau reprezentantul acestuia să fie încunoștințat că materiile sau substanțele respective au fost luate în acest scop.

2. Cu ocazia inspecției, inspectorul va informa despre prezența sa în întreprindere pe cel care angajează sau pe reprezentantul acestuia, în afară de cazul în care apreciază că o astfel de înștiințare riscă să dăuneze eficacității controlului.

### **Articolul 13**

1. Inspectorii de muncă vor fi autorizați să determine luarea de măsuri în vederea eliminării defecțiunilor constatate la instalații, la amenajări sau în metodele de lucru, pe care le consideră dăunătoare sănătății sau securității lucrătorilor.

2. Pentru a putea determina luarea acestor măsuri, inspectorii vor avea dreptul, sub rezerva contestării măsurilor respective pe căile judiciare sau administrative prevăzute de legislația națională, de a dispune sau de a face să se dispună:

- a) să se aducă instalațiilor, într-un termen fixat, modificările necesare pentru a se asigura aplicarea strictă a dispozițiilor legale privind sănătatea și securitatea lucrătorilor;
- b) să fie luate măsuri imediat executorii în cazurile de pericol iminent pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor.

3. Dacă procedura stabilită la paragraful 2 nu este compatibilă cu practica administrativă și judiciară a statului membru, inspectorii vor avea dreptul să sesizeze autoritatea competentă pentru ca aceasta să dea ordine precise sau să determine luarea de măsuri imediat executorii.

### **Articolul 14**

Inspecția muncii va trebui să fie informată despre accidente de muncă și cazurile de îmbolnăviri profesionale, în situațiile și potrivit procedurii prescrise de legislația națională.

### **Articolul 15**

Sub rezerva eventualelor excepții prevăzute de legislația națională, inspectorii de muncă:

- a) nu vor avea dreptul să aibă un interes oarecare, direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub controlul lor;
- b) vor fi obligați, prin măsuri penale sau disciplinare corespunzătoare, să nu dezvăluie, chiar după părăsirea funcției, secretele de fabricație sau de comerț ori procedeele de exploatare cunoscute cu ocazia exercitării funcțiilor lor;
- c) vor considera absolut confidențială sursa oricărei plângeri care semnalează defecțiuni de instalații sau încălcarea dispozițiilor legale și nu vor face cunoscut celui care angajează sau reprezentantului acestuia că s-a procedat la efectuarea inspecției ca urmare a unei plângeri.

## **Articolul 16**

Numărul și natura inspecțiilor efectuate în întreprinderi vor fi determinate de necesitatea de a se asigura aplicarea efectivă a dispozițiilor legale respective.

## **Articolul 17**

1. Persoanele care vor încălca sau neglija respectarea dispozițiilor legale a căror executare incumbă inspectorilor de muncă vor fi pasibile de urmărire legală imediată, fără avertisment prealabil. Legislația națională va putea să prevadă însă exceptarea cazurilor în care pentru remedierea situației sau pentru luarea de măsuri preventive, este necesar un avertisment prealabil.

2. Inspectorii de muncă pot să decidă ca, în locul intentării acțiunii sau recomandării efectuării urmăririi, să dea avertismente sau îndrumări.

## **Articolul 18**

Pentru încălcarea dispozițiilor legale a căror aplicare este supusă controlului inspectorilor de muncă, precum și pentru împiedicarea inspectorilor de muncă în exercitarea funcțiilor lor, în legislația națională vor fi prevăzute sancțiuni corespunzătoare, care vor fi efectiv aplicate.

## **Articolul 19**

1. Inspectorii de muncă sau birourile de inspecție locală, după caz, sunt obligați să prezinte autorității centrale de inspecție rapoarte periodice, cu caracter general, asupra rezultatelor activității lor.

2. Aceste rapoarte vor fi întocmite potrivit indicațiilor autorității centrale și vor trata obiective indicate din timp în timp de către aceasta; ele vor fi prezentate cel puțin la perioadele fixate de autoritatea centrală însă, în toate cazurile, cel puțin o dată pe an.

## **Articolul 20**

1. Autoritatea centrală de inspecție va publica anual un raport cu caracter general asupra activității serviciilor de inspecție aflate sub controlul său.

2. Aceste rapoarte vor fi publicate într-un termen convenabil, care să nu depășească însă 12 luni de la sfârșitul anului la care ele se referă.

3. Copii de pe rapoartele anuale vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, într-un termen convenabil de la publicarea lor, dar care să nu depășească 3 luni.

## **Articolul 21**

Raportul anual publicat de către autoritatea centrală de inspecție se va referi la următoarele:

- a) legi și reglementări de competența inspecției muncii;
- b) personalul de inspecție a muncii;
- c) statistici ale întreprinderilor supuse inspecției și numărul de lucrători care muncesc în aceste întreprinderi;
- d) statistici ale inspecțiilor efectuate;
- e) statistici ale infracțiunilor comise și ale sancțiunilor aplicate;
- f) statistici ale accidentelor de muncă;
- g) statistici ale îmbolnăvirilor profesionale, precum și la orice alte probleme referitoare la acest domeniu, în măsura în care acestea sunt de competența autorității centrale.

## **Partea a II-a** **Inspecția muncii în comerț**

## **Articolul 22**

Fiecare stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care aplică prezenta parte a convenției trebuie să posede un sistem de inspecție a muncii în întreprinderile comerciale.

## **Articolul 23**

Sistemul de inspecție a muncii în întreprinderile comerciale se aplică întreprinderilor pentru care inspectorii de muncă sunt însărcinați să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor.

## **Articolul 24**

Sistemul de inspecție a muncii în întreprinderile comerciale va trebui să satisfacă dispozițiile articolelor 3 - 21 ale prezentei convenții, în măsura în care acestea sunt aplicabile.

## **Partea a III-a Diverse măsuri**

### **Articolul 25**

1. Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție poate, printr-o declarație anexată ratificării sale, să excludă din acceptarea convenției partea a II-a a acesteia.

2. Orice stat membru care a făcut o asemenea declarație poate să o anuleze oricând, printr-o declarație ulterioară.

3. Orice stat membru care aplică o declarație făcută conform paragrafului 1 al prezentului articol va indica în fiecare an, în raportul său anual asupra aplicării prezentei convenții, starea legislației sale și a practicii referitoare la dispozițiile părții a doua a prezentei convenții, precizând în ce măsură s-a dat urmare sau s-a propus să se dea urmare acelor dispoziții.

### **Articolul 26**

În cazurile în care nu reiese în mod sigur că o întreprindere sau o parte ori un serviciu dintr-o întreprindere sunt supuse prezentei convenții, sarcina rezolvării acestei probleme revine autorității competente.

### **Articolul 27**

Termenul dispoziții legale folosit în prezenta convenție cuprinde, pe lângă legislație, și hotărârile arbitrale și contractele colective cu putere de lege a căror aplicare inspectorii de muncă au sarcina de a o efectua.

### **Articolul 28**

Informații amănunțite privind întreaga legislație națională care corespunde dispozițiilor prezentei convenții vor fi incluse în rapoartele anuale care se prezintă în conformitate cu Articolul 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

### **Articolul 29**

1. Când teritoriul unui stat membru cuprinde regiuni foarte întinse sau când, datorită caracterului răzleț al populației sau stadiului de dezvoltare al acesteia, autoritatea competentă consideră că dispozițiile prezentei convenții nu pot fi aplicate, ea poate excepta acele regiuni de la aplicarea convenției, fie în totalitatea ei, fie cu excepțiile pe care le consideră corespunzătoare anumitor întreprinderi sau anumitor lucrări.

2. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, prezentat în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii,

orice regiune pentru care își propune să recurgă la dispozițiile prezentului articol, precum și motivele respective.

Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să recurgă la dispozițiile prezentului articol decât pentru regiunile pe care le va indica în mod expres.

3. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să indice în rapoartele sale anuale ulterioare regiunile pentru care renunță la dreptul de a recurge la aceste dispoziții.

### **Articolul 30**

1. În ceea ce privește teritoriile menționate de Articolul 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, astfel cum ea a fost modificată prin instrumentul de amendament la Constituția Organizației Internaționale a Muncii, 1946, cu excepția teritoriilor prevăzute de paragrafele 4 și 5 ale citatului articol 35 astfel modificat, orice stat membru al organizației care ratifică prezenta convenție trebuie să comunice directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în termenul cel mai scurt posibil după ratificarea sa, o declarație prin care să facă cunoscut:

- a) teritoriile pentru care se angajează să aplice fără modificări dispozițiile convenției;
- b) teritoriile pentru care se angajează să aplice dispozițiile convenției cu modificări și în ce constau acele modificări;
- c) teritoriile cărora nu li se aplică convenția și, în aceste cazuri, motivele neaplicării acesteia;
- d) teritoriile asupra cărora își rezervă dreptul de a hotărî.

2. Angajamentele menționate în alineatele a) și b) ale primului paragraf al prezentului articol vor fi considerate parte integrantă a ratificării și vor avea efecte identice.

3. Orice stat membru va putea, printr-o nouă declarație, să renunțe, în întregime sau în parte, la rezervele cuprinse în declarația sa anterioară, în virtutea alineatelor b), c) și d) ale paragrafului 1 din prezentul articol.

4. Orice stat membru va putea, în cursul perioadelor în care prezenta convenție poate fi denunțată potrivit dispozițiilor articolului 34, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația din teritoriile determinate.

### **Articolul 31**

1. Atunci când problemele tratate în prezenta convenție intră în competența proprie a autorităților unui teritoriu nemetropolitan, statul membru responsabil cu relațiile internaționale ale aceluia teritoriu, de acord cu guvernul aceluia teritoriu, va putea să comunice directorului general al Biroului Internațional al Muncii o declarație de acceptare a obligațiilor prezentei convenții în numele aceluia teritoriu.

2. O declarație de acceptare a obligațiilor prezentei convenții poate fi comunicată directorului general al Biroului Internațional al Muncii:

- a) de către două sau mai multe state membre ale organizației, pentru un teritoriu sub autoritatea lor comună;
- b) de către orice autoritate internațională care răspunde de administrarea unui teritoriu în virtutea dispozițiilor Cartei Națiunilor Unite sau a oricăror alte dispoziții în vigoare referitoare la acest teritoriu.

3. Declarațiile comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în conformitate cu dispozițiile paragrafelor precedente ale prezentului articol, trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate pe teritoriu cu sau fără modificări: dacă declarația menționează că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau acele modificări.

4. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională în cauză vor putea să renunțe, total sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

5. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională în cauză vor putea, în cursul perioadelor în care convenția poate fi denunțată conform dispozițiilor articolului 34, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația referitoare la aplicarea acestei convenții.

## **Partea a IV-a Dispoziții finale**

### **Articolul 32**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

### **Articolul 33**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre.

3. Drept urmare, pentru fiecare stat membru această convenție va intra în vigoare după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

### **Articolul 34**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, într-un termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, prin urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 35**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția acestora asupra datei la care prezenta convenție urmează să intre în vigoare.

### **Articolul 36**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, potrivit articolului 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, toate declarațiile și toate actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.



### **Articolul 37**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### **Articolul 38**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 34 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) începând de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 39**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical**

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la San Francisco de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și care s-a întrunit aici, la 17 iunie 1948, în cea de « treizeci și una sesiune a sa, După ce a hotărât să adopte, sub forma unei convenții, diferite propuneri privitoare la libertatea sindicală și la apărarea dreptului sindical, problema care constituie punctul 7 de pe ordinea de zi a sesiunii Considerând că Preambulul Constituției Organizației Internaționale a Muncii cauta, printre mijloacele susceptibile de a îmbunătăți situația minoritarilor și de a asigura pacea, „afirmarea principiului libertății sindicale”, Considerând că Declarația de la Philadelphia a proclamat din nou că „libertatea de exprimare și de întrunire este o condiție indispensabilă a unui progres susținut”, Considerând că Conferința Internațională a Muncii, la cea de a 30-a sesiune a sa, a adoptat, în unanimitate, principiile care trebuie să stea la baza reglementării internaționale, Considerând că Adunarea Generală a Națiunilor Unite, la cea de a doua sesiune a sa, și-a însușit aceste principii și a invitat Organizația Internațională a Muncii să-și continue eforturile pentru a se putea adopta una sau mai multe convenții internaționale, adoptă, astăzi, nouă iulie una mie nouă sute patruzeci și opt, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948”.

### **Partea 1 Libertatea sindicală**

#### **Articolul 1**

Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii, pentru care prezenta convenție este în vigoare, se angajează să aplice dispozițiile următoare;

#### **Articolul 2**

Muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze acestor organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.

#### **Articolul 3**

1. Organizațiile de muncitori și patroni au dreptul să-și elaboreze statutele și regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune.

2. Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală.

#### **Articolul 4**

Organizațiile de muncitori și patroni nu sunt supuse dizolvării sau suspendării pe cale administrativă.

#### **Articolul 5**

Organizațiile de muncitori și patroni au dreptul să constituie federații și confederații precum și să se afilieze acestora, și oricărei organizații, federație sau confederație are dreptul să se afilieze la organizații internaționale de muncitori și patroni.

#### **Articolul 6**

Dispozițiile articolelor 2,3 și 4, de mai sus, se aplică federațiilor și confederațiilor organizațiilor de muncitori și patroni.

### **Articolul 7**

Dobândirea personalității juridice de către organizațiile de muncitori și patroni, federațiile și confederațiile IOT, nu poate fi subordonată unor condiții care ar pune în discuție aplicarea dispozițiilor articolelor 2, 3 și 4 de mai sus.

### **Articolul 8**

1. În exercitarea drepturilor care le sunt recunoscute de prezenta convenție, muncitorii, patronii și organizațiile lor respective sunt obligați ca, după exemplul celeilalte personae sau colectivități organizate, să respecte legalitatea.

2. Legislația națională nu va trebui să prejudicieze și nici să fie aplicată în așa fel încât să prejudicieze garanțiile prevăzute de prezenta convenție.

### **Articolul 9**

1. Măsura în care garanțiile prevăzute în prezenta convenție se vor aplica forțelor armate și poliției va fi determinată de legislația națională.

2. Conform principiilor stabilite la paragraful 8 al articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, ratificarea acestei convenții de către un Membru nu va trebui considerată ca afectând orice lege, orice sentință, orice obicei, sau orice acord, deja existente, care acordă membrilor forțelor armate și poliției garanții prevăzute în prezenta convenție.

### **Articolul 10**

În prezenta convenție, termenul „organizație” înseamnă orice organizație de muncitori și patroni având drept scop să promoveze și să apere interesele muncitorilor sau patronilor.

## **Partea a II-a Apărarea dreptului sindical**

### **Articolul 11**

Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii, pentru care prezenta convenție este în vigoare, se angajează să ia toate măsurile necesare și corespunzătoare pentru a asigura muncitorilor și patronilor libera exercitare a dreptului sindical.

## **Partea a III-a. Diferite măsuri**

### **Articolele 12 și 13**

Declarații de aplicare în teritoriile nemetropolitane<sup>1</sup>.

## **Partea a IV-a. Dispoziții finale**

### **Articolele 14-21**

Dispoziții finale tip<sup>2</sup>.

## **Convenția nr. 88 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la San Francisco de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit aici la 17 iunie 1948 în cea de-a treizeci și una sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri referitoare la organizarea activității de folosire a forței de muncă, problemă care este cuprinsă în cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă, la 9 iulie 1948, convenția următoare, care se va numi "Convenție asupra organizării activității de folosire a forței de muncă, 1948".

### **Articolul 1**

1. Fiecare stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care aplică prezenta convenție trebuie să desfășoare sau să vegheze la modul în care se desfășoară activitatea publică și gratuită de folosire a forței de muncă.

2. Sarcina esențială a activității de folosire a forței de muncă este să realizeze, în cooperare, dacă este cazul, cu alte organisme publice și private interesate, cea mai bună organizare posibilă a pieței forței de muncă, ca parte integrantă a programului național tinzând la menținerea și asigurarea ocupării depline a forței de muncă, precum și la dezvoltarea și folosirea resurselor productive.

### **Articolul 2**

Activitatea de folosire a forței de muncă trebuie să fie organizată sub forma unui sistem național de birouri de folosire a forței de muncă, aflate sub controlul unei autorități naționale.

### **Articolul 3**

1. Sistemul trebuie să cuprindă o rețea de birouri locale și, dacă este cazul, de birouri regionale, suficiente ca număr, pentru a satisface fiecare regiune geografică a țării și situate la îndemâna celor care angajează și a lucrătorilor.

2. Organizarea rețelei:

a) trebuie să facă obiectul unei analize generale:

i) când s-au produs schimbări importante în repartizarea activității economice și a populației active;

ii) când autoritatea competentă consideră că este cazul să se facă o analiză generală pentru a aprecia experiența dobândită în cursul unei perioade de încercare;

b) trebuie să fie revizuită când dintr-o asemenea analiză rezultă necesitatea unei revizuii.

### **Articolul 4**

1. Măsurile corespunzătoare trebuie să fie luate, pe cale de comisii consultative, în scopul de a asigura cooperarea reprezentanților celor care angajează și a reprezentanților lucrătorilor la organizarea și funcționarea activității de folosire a forței de muncă, precum și la desfășurarea politicii privind această activitate.

2. Aceste măsuri trebuie să prevadă instituirea uneia sau mai multor comisii consultative naționale și, dacă este cazul, comisii regionale și locale.

3. Reprezentanții celor care angajează și reprezentanții lucrătorilor în aceste comisii trebuie să fie desemnați în număr egal, după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, acolo unde asemenea organizații există.

### **Articolul 5**

Politica generală a activității de folosire a forței de muncă, atunci când este vorba de îndrumarea lucrătorilor către locurile de muncă disponibile, trebuie să fie stabilită după consultarea

reprezentanților celor care angajează și a reprezentanților lucrătorilor, prin intermediul comisiilor consultative prevăzute la Articolul 4.

### **Articolul 6**

Sistemul de folosire a forței de muncă trebuie să fie organizat astfel încât să asigure eficacitatea recrutării și plasării lucrătorilor. În acest scop, el trebuie:

a) să sprijine pe lucrători să găsească un loc de muncă convenabil, iar pe cei care angajează, să recruteze lucrători care să corespundă nevoilor întreprinderilor; în mod special, el trebuie, în conformitate cu reglementările emise pe plan național:

i) să înregistreze pe cei care solicită angajarea în muncă, să ia notă de calificările profesionale, experiența și preferințele acestora, să-i chestioneze în vederea angajării, să le controleze, dacă este nevoie, aptitudinile fizice și profesionale și să-i sprijine să obțină, atunci când este cazul, o orientare, o pregătire sau o readaptare profesională;

ii) să obțină de la cei care angajează informații precise asupra locurilor de muncă vacante comunicate de către aceștia organelor care fac parte din sistemul de folosire a forței de muncă și asupra condițiilor pe care trebuie să le îndeplinească lucrătorii de care ei au nevoie pentru ocuparea acelor locuri de muncă;

iii) să îndrume către locurile de muncă vacante pe candidații care posedă aptitudinile profesionale și fizice cerute;

iv) să organizeze compensarea ofertelor și cererilor de angajare în muncă de la un birou la altul, dacă primul birou solicitat nu este în măsură să plaseze în mod convenabil candidații, sau să-i îndrume către locuri de muncă vacante corespunzătoare, sau dacă alte situații justifică această măsură;

b) să ia măsuri corespunzătoare pentru:

i) a înlesni mobilitatea profesională, în scopul de a adapta oferta de forță de muncă la posibilitățile de folosire a acesteia în diferitele profesii;

ii) a înlesni mobilitatea geografică în vederea sprijinirii deplasării, lucrătorilor către regiunile care oferă posibilități convenabile de folosire a acestora;

iii) a înlesni transferările temporare ale lucrătorilor dintr-o regiune în alta, în scopul de a atenua un dezechilibru local și momentan între oferta și cererea de forță de muncă;

iv) a înlesni deplasările de lucrători dintr-o țară în alta încuviințate de guvernele interesate;

c) să strângă și să analizeze, în colaborare, dacă este cazul, cu alte autorități, precum și cu cei care angajează și cu sindicatele, toate informațiile disponibile asupra situației pieței forței de muncă și evoluției probabile a acesteia, atât pe ansamblul țării, cât și în diferitele industrii, profesii sau regiuni, și să pună sistematic și rapid aceste informații la dispoziția autorităților publice, a organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, precum și la dispoziția publicului;

d) să colaboreze la administrarea asigurărilor de șomaj și a ajutoarelor de șomaj, precum și la aplicarea altor măsuri destinate să vină în ajutorul șomerilor;

e) să sprijine, pe cât este necesar, alte organisme publice sau private, la elaborarea planurilor sociale și economice menite să influențeze în mod favorabil situația folosirii forței de muncă.

### **Articolul 7**

Trebuie luate măsuri pentru:

a) a înlesni, în cadrul diferitelor birouri de folosire a forței de muncă, specializarea pe profesii și pe industrii, cum este agricultura sau oricare altă ramură de activitate în care această specializare poate fi utilă;

b) a răspunde în mod satisfăcător la nevoile categoriilor speciale de solicitanți de locuri de muncă, cum sunt invalizii.

### **Articolul 8**

În ce privește tinerii, în cadrul activității de folosire a forței de muncă și de orientare profesională se vor lua măsuri cu caracter special.

### **Articolul 9**

1. Personalul organelor care desfășoară activitatea de folosire a forței de muncă trebuie să fie format din funcționari publici beneficiind de un statut și condiții de serviciu care să le asigure independența față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară și care, sub rezerva necesităților serviciului, să le asigure stabilitatea în funcție.

2. Sub rezerva condițiilor pe care legislația națională le fixează pentru recrutarea personalului serviciilor publice, personalul organelor care desfășoară activitatea de folosire a forței de muncă trebuie să fie recrutat numai pe baza aptitudinii candidatului de a îndeplini sarcinile pe care urmează să și le asume.

3. Mijloacele de a verifica aceste aptitudini trebuie să fie determinate de către autoritatea competentă.

4. Personalul organelor care desfășoară activitatea de folosire a forței de muncă trebuie să primească o pregătire corespunzătoare pentru exercitarea funcțiilor sale.

### **Articolul 10**

Organele care desfășoară activitatea de folosire a forței de muncă și, dacă este cazul, și alte autorități publice trebuie ca, în colaborare cu organizațiile celor care angajează și organizațiile lucrătorilor și cu alte organisme interesate, să ia toate măsurile posibile pentru ca cei care angajează și lucrătorii să încurajeze din plin activitatea de folosire a forței de muncă.

### **Articolul 11**

Autoritățile competente trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a asigura o cooperare rodnică între organele care desfășoară activitatea de folosire a forței de muncă și birourile de plasare private cu scopuri nelucrative.

### **Articolul 12**

1. Atunci când teritoriul unui stat membru cuprinde regiuni foarte întinse sau când, datorită caracterului răzleț al populației sau stadiului de dezvoltare a acesteia, autoritatea competent consideră că dispozițiile prezentei convenții nu pot fi aplicate, ea poate excepta acele regiuni de la aplicarea convenției, fie în totalitatea ei, fie cu excepțiile pe care le consideră corespunzătoare anumitor întreprinderi sau anumitor lucrări.

2. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, prezentat în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice regiune pentru care își propune să recurgă la dispozițiile prezentului articol, precum și motivele respective. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să recurgă la dispozițiile prezentului articol decât pentru regiunile pe care le va indica în mod expres.

3. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să indice în rapoartele sale anuale ulterioare regiunile pentru care renunță la dreptul de a recurge la aceste dispoziții.

### **Articolul 13**

1. În ceea ce privește teritoriile menționate la Articolul 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, astfel cum ea a fost modificată prin instrumentul de amendament la Constituția Organizației Internaționale a Muncii, 1946, cu excepția teritoriilor prevăzute de paragrafele 4 și 5 ale citatului articol 35 astfel modificat, orice stat membru al organizației care

ratifică prezenta convenție trebuie să comunice directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în termenul cel mai scurt posibil după ratificarea sa, o declarație prin care să facă cunoscut:

- a) teritoriile pentru care se angajează să aplice fără modificări dispozițiile convenției;
- b) teritoriile pentru care se angajează să aplice dispozițiile convenției cu modificări și în ce constau acele modificări;
- c) teritoriile cărora nu li se aplică convenția și, în acest caz, motivele neaplicării convenției;
- d) teritoriile pentru care își rezervă dreptul de a hotărî.

2. Angajamentele menționate în alineatele a) și b) ale prezentului paragraf al prezentului articol vor fi considerate parte integrantă a ratificării și vor avea efecte identice.

3. Orice stat membru va putea, printr-o nouă declarație, să renunțe, în întregime sau în parte, la rezervele cuprinse în declarația sa anterioară în virtutea alineatelor b), c) și d) ale paragrafului 1 din prezentul articol.

4. Orice stat membru va putea, în cursul perioadelor în care prezenta convenție poate fi denunțată potrivit dispozițiilor articolului 17, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația din teritoriile determinate.

#### **Articolul 14**

1. Atunci când problemele tratate în prezenta convenție intră în competența proprie a autorităților unui teritoriu nemetropolitan, statul membru responsabil cu relațiile internaționale ale aceluia teritoriu, de acord cu guvernul aceluia teritoriu, va putea să comunice directorului general al Biroului Internațional al Muncii o declarație de acceptare a obligațiilor prezentei convenții în numele aceluia teritoriu.

2. O declarație de acceptare a obligațiilor prezentei convenții poate fi comunicată directorului general al Biroului Internațional al Muncii:

- a) de către două sau mai multe state membre ale organizației, pentru un teritoriu aflat sub autoritatea lor comună;
- b) de către orice autoritate internațională care răspunde de administrarea unui teritoriu în virtutea dispozițiilor Cartei Națiunilor Unite sau a oricăror alte dispoziții în vigoare referitoare la acest teritoriu.

3. Declarațiile comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii în conformitate cu dispozițiile paragrafelor precedente ale prezentului articol trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate pe teritoriu cu sau fără modificări; dacă declarația menționează că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau acele modificări.

4. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională în cauză vor putea să renunțe, total sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

5. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională în cauză vor putea, în cursul perioadelor în care convenția poate fi denunțată conform dispozițiilor articolului 17, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația referitoare la aplicarea acestei convenții.

#### **Articolul 15**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

#### **Articolul 16**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre ale organizației.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

#### **Articolul 17**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța, la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după expirarea termenului de un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care în termen de un an după expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

#### **Articolul 18**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor, care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei de la care prezenta convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 19**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, potrivit articolului 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

#### **Articolul 20**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

#### **Articolul 21**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 17 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

#### **Articolul 22**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.



## **Convenția nr. 92 privind cazarea echipajelor (revizuită)**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită acolo la 8 iunie 1949 în cea de-a 32-a sesiune a sa, după ce a decis să adopte anumite propuneri referitoare la revizuirea parțială a Convenției privind cazarea echipajelor din 1946, adoptată de Conferință în cea de-a 28-a sesiune a sa, chestiune care este inclusă în cel de-al 12-lea punct pe ordinea de zi a sesiunii, considerând că aceste propuneri trebuie să ia forma unei convenții internaționale, adoptă la 18 iunie 1949 convenția ce urmează, care va fi denumită Convenția privind cazarea echipajelor (revizuită), 1949:

### **Partea I Prevederi generale**

#### **Articolul 1**

1. Această convenție se aplică fiecărei nave maritime, proprietate publică sau privată, care este angajată în transportul de mărfuri sau de pasageri în scop comercial și care este înmatriculată în teritoriul pentru care această convenție este în vigoare.

2. În legislația națională se vor stabili condițiile în care navele vor fi considerate nave maritime în sensul acestei convenții.

3. Această convenție nu se aplică:

- a) navelor cu o capacitate mai mică de 500 tone;
- b) navelor propulsate în principal cu vele, dar echipate cu motoare auxiliare;
- c) navelor de pescuit sau balenierelor ori altor nave utilizate în scopuri similare;
- d) remorcherelor,

4. Cu condiția ca această convenție să fie aplicată în limite rezonabile și practicabile la:

- a) nave cu capacitatea cuprinsă între 200 și 500 tone;
- b) cazarea persoanelor angajate în probleme curente de navigație pe baleniere sau pe nave utilizate în scopuri similare;

5. De asemenea, cu condiția ca oricare dintre cerințele aplicabile în conformitate cu prevederile conținute în partea a III-a din această convenție să poată fi schimbate în cazul oricărei nave, dacă autoritatea competentă este convinsă, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, că modificările pot fi făcute, cu condiția să rezulte avantaje evidente care să creeze condiții generale superioare celor care ar fi rezultat din aplicarea întocmai a prevederilor acestei convenții; caracteristicile tuturor acestor modificări vor fi comunicate de către membru directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care va informa membrii Organizației Internaționale a Muncii.

#### **Articolul 2**

În cadrul acestei convenții:

- a) termenul navă înseamnă o navă la care se aplică această convenție;
- b) termenul tone înseamnă tone registru brut;
- c) termenul navă de pasageri înseamnă o navă pentru care există și este în vigoare:
  - (i) fie un certificat de siguranță eliberat în conformitate cu prevederile Convenției internaționale privind ocrotirea vieții omenești pe mare;
  - ii) fie un certificat de pasager;
- d) termenul ofițer înseamnă o persoană, alta decât comandantul, brevetată ca ofițer în conformitate cu legislația națională sau, în lipsa unei legislații corespunzătoare, printr-un contract colectiv ori conform obiceiului;
- e) termenul nebrevetat înseamnă un membru al echipajului, altul decât ofițerul;

f) termenul subofițer înseamnă un nebrevetat care este pe o poziție de supraveghetor sau pe o poziție cu responsabilități speciale, certificat ca subofițer în conformitate cu legislația națională sau, în absența unei legislații corespunzătoare, printr-un contract colectiv ori conform obiceiului;

g) termenul cazarea echipajului include cabinele de dormit, sălile de mese, grupurile sanitare, infirmeria și careurile, așa cum sunt prevăzute pentru a fi utilizate de echipaj;

h) termenul prevăzut înseamnă prevăzut de legislația națională sau de autoritatea competentă;

i) termenul aprobat înseamnă aprobat de către autoritatea competentă;

j) termenul reînmatriculată înseamnă reînmatricularea cu ocazia schimbării simultane a teritoriului de înmatriculare și a armatorului navei.

### **Articolul 3**

1. Fiecare membru pentru care această convenție este în vigoare se angajează să mențină în vigoare o legislație care să asigure aplicarea prevederilor părților a II-a, a III-a și a IV-a din această convenție.

2. În legislație trebuie:

a) să se solicite autorității competente să înștiințeze toate persoanele interesate;

b) să se definească persoanele responsabile cu îndeplinirea acesteia;

c) să se prevadă măsuri de penalizare adecvate pentru orice încălcare a acesteia;

d) să se prevadă menținerea unui sistem de inspecție adecvat care să asigure respectarea efectivă a acesteia;

e) să se impună autorității competente să consulte organizațiile armatorilor și/sau armatorii și sindicatele navigatorilor, în scopul creării de regulamente-cadru, și în măsura în care este practicabil să colaboreze cu aceste părți la realizarea lor.

### **Partea a II-a**

#### **Planificarea și controlul cazării echipajului**

### **Articolul 4**

1. Înainte de a începe construcția navei va fi înaintat spre aprobare autorității competente un plan al navei, care să arate la o scară prestabilită localizarea și aranjamentul general ale spațiilor pentru cazarea echipajului.

2. Înainte de a începe construcția spațiilor pentru cazarea echipajului și înainte de modificarea sau de reconstrucția spațiilor pentru cazarea echipajului la o navă deja existentă vor fi înaintate spre aprobare autorității competente planuri detaliate și informații cuprinzând cazarea echipajului, care să arate la o scară prestabilită și în detalii prestabilite localizarea fiecărui spațiu, dispunerea mobilei și a accesoriilor, tipul și aranjamentul sistemului de ventilație, de iluminare și de încălzire și aranjamentele grupurilor sanitare, cu condiția ca, în caz de urgență sau de modificare temporară ori de reconstrucție efectuată în afara teritoriului de înmatriculare, aceasta să fie făcută în conformitate cu această prevedere, dacă planurile sunt ulterior înaintate spre aprobare autorității competente.

### **Articolul 5**

Cu fiecare ocazie în care:

a) o navă este înmatriculată sau reînmatriculată;

b) cazarea echipajului pe o navă a fost substanțial modificată sau reconstruită; sau

c) o plângere a fost înaintată, într-o manieră prestabilită și în timp pentru a preveni orice întârziere a navei, de către sindicatul navigatorilor, care reprezintă total sau parțial echipajul, sau de un număr prestabilit ori proporțional cu numărul membrilor echipajului navei, în care se arată că modul în care s-a realizat cazarea echipajului nu este în conformitate cu termenii acestei convenții, autoritatea competentă va inspecta nava și se va asigura că modul în care s-a realizat cazarea echipajului este în conformitate cu cerințele legislației.

## **Partea a III-a**

### **Cerințe pentru cazarea echipajului**

#### **Articolul 6**

1. Localizarea, căile de acces, structura și aranjamentul în raport cu alte spații de cazare ale echipajului vor fi astfel încât să asigure siguranță adecvată, protecție împotriva condițiilor meteorologice și apei mării, să fie izolate împotriva frigului și căldurii, zgomotului sau emanațiilor excesive din alte spații.

2. Nu vor exista deschideri directe înspre cabinele de dormit dinspre spațiile destinate mărfii și compartimentului mașini sau bucătării, dinspre lampisterie și magaziiile de vopsele ori dinspre mașini, punte și alte magazine de marfă în vrac, uscătorii, dinspre spațiile destinate dușurilor comune sau grupurilor sanitare. Acea parte a pereților despărțitori care separă astfel de spații de cabinele de dormit și pereții exteriori vor fi construiți din oțel sau din alte materiale aprobate, care vor fi etanșe la apă și la gaz.

3. Pereții exteriori ai cabinelor de dormit și ai sălilor de mese vor fi corespunzător izolați. Toate cadrele și toate marginile pereților despărțitori ai compartimentului mașini, ale bucătăriilor și ale altor spații în care se produce căldură vor fi corespunzător izolate acolo unde există posibilitatea apariției unor efecte de căldură în vecinătatea spațiilor de cazare sau ale culoarelor. De asemenea, se va asigura protecție împotriva căldurii provenite de la țevile de aburi și/sau de la țevile de apă caldă.

4. Pereții interiori vor fi dintr-un material aprobat, care să asigure protecția împotriva insectelor.

5. Cabinele de dormit, sălile de mese, careurile și culoarele de acces în spațiul de cazare al echipajului vor fi corespunzător izolate pentru a preveni producerea condensului sau supraîncălzirea.

6. Tubulatura de aburi și țevile de purjare ale vinciurilor și ale echipamentelor similare nu vor trece prin spațiile de cazare ale echipajului și nici, atunci când este posibil din punct de vedere tehnic, prin culoarele de acces spre spațiile de cazare ale echipajului; dacă totuși acestea trec prin asemenea culoare, vor fi corespunzător izolate și acoperite.

7. Panourile sau tapetele interioare vor fi dintr-un material ușor de întreținut. La căptușelile bordajelor nu vor fi folosite materiale de construcție cu forme ce permit dezvoltarea insectelor sau a altor dăunători.

8. Autoritatea competentă va decide cât se vor extinde măsurile de prevenire și protecție împotriva incendiului, care se vor aplica la construcția spațiilor de cazare.

9. Suprafețele pereților și ale tavanelor din cabinele de dormit și din sălile de mese trebuie să fie ușor de întreținut, iar dacă sunt vopsite, vor fi vopsite în culori deschise; nu se va folosi varul.

10. Suprafața pereților va fi reînnoită sau reparată când va fi necesar.

11. Podeaua în toate spațiile de cazare ale echipajului va fi dintr-un material aprobat, care va îngreuna depunerea prafului și va fi ușor de întreținut.

12. În locul unde podeaua se unește cu pereții laterali aceasta va fi rotunjită pentru a se evita formarea de crăpături.

13. Se va asigura un sistem de scurgeri corespunzător.

#### **Articolul 7**

1. Cabinele de dormit și sălile de mese vor fi corespunzător ventilate.

2. Sistemul de ventilație va fi controlat astfel încât să mențină aerul în condiții satisfăcătoare și să asigure o suficientă ventilație în toate condițiile meteorologice sau climatice.

3. Navele angajate regulat în voiaje în zona tropicelor și a Golfului Persic vor fi echipate cu mijloace mecanice de ventilație și cu ventilatoare electrice, cu condiția ca numai unul dintre aceste sisteme să fie utilizat în spațiile unde să asigure o ventilație satisfăcătoare.

4. Navele angajate în voiaje în afara zonei tropicelor vor fi echipate cu mijloace mecanice de ventilație sau cu ventilatoare electrice. Autoritatea competentă poate excepta navele angajate în apele reci din emisfera nordică sau sudică de la obligativitatea dotării cu acestea.

5. Energia necesară pentru funcționarea mijloacelor de ventilație cerute de paragrafele 3 și 4, când sunt realizabile, va fi asigurată tot timpul în care echipajul se află sau muncește la bord în condițiile arătate.

### **Articolul 8**

1. Va fi prevăzut un sistem corespunzător de încălzire a spațiilor de cazare ale echipajului, cu excepția navelor angajate exclusiv în voiaje în zona tropicelor și a Golfului Persic.

2. Sistemul de încălzire, când este realizabil, va fi în funcțiune în toate ocaziile în care echipajul se află sau muncește la bord și dacă condițiile impun folosirea lui.

3. La toate navele la care este cerut un sistem de încălzire acesta va fi pe bază de abur, apă caldă, aer cald sau electricitate.

4. La orice navă la care sistemul de încălzire se realizează prin sobe se vor lua măsuri ca soba să fie de dimensiuni corespunzătoare, corespunzător instalată și protejată, astfel încât aerul să nu fie viciat.

5. Sistemul de încălzire trebuie să poată menține în spațiile de cazare ale echipajului o temperatură la un nivel satisfăcător în condiții normale de vreme și climă. Autoritatea competentă va stabili standardele necesare.

6. Radiatoarele și orice alte aparate de încălzire vor fi plasate și, acolo unde este necesar, vor fi ecranate pentru a evita riscul incendiului sau al pericolului ori disconfortul ocupanților.

### **Articolul 9**

1. În condițiile unor aranjamente speciale pot fi permise pe navele de pasageri cabine de dormit și săli de mese care să fie luminate natural și care trebuie prevăzute cu iluminare artificială adecvată.

2. Toate spațiile destinate echipajului vor fi corespunzător iluminate. Standardul minim pentru un iluminat natural în încăperi va fi astfel încât să permită unei persoane cu o vedere normală să citească într-o zi senină un ziar obișnuit, în orice parte a încăperii disponibilă mișcării libere. Când nu este posibilă asigurarea unui iluminat natural corespunzător, încăperile vor fi prevăzute cu un iluminat artificial la standardele minime de mai sus.

3. La toate navele, în spațiile de cazare ale echipajului va fi prevăzut iluminatul electric. Dacă nu există două surse independente de energie electrică pentru iluminat, se vor prevedea instalații suplimentare de iluminat, dotate cu lămpi de construcție corespunzătoare, sau aparate de iluminat pentru utilizare în evenimente neprevăzute.

4. Lumina artificială va fi astfel dispusă încât ocupanții încăperii să beneficieze la maximum de acesta.

5. În cabinele de dormit se va instala o lampă electrică pentru citit, la capul fiecărui pat.

### **Articolul 10**

1. Cabinele de dormit vor fi dispuse deasupra liniei de încărcare, la mijlocul sau la pupa navei.

2. În cazuri excepționale, dacă mărimea, tipul și destinația navei presupun unele localizări impracticabile sau nerezonabile, autoritatea competentă poate permite localizarea cabinelor de dormit la prora navei, dar în nici un caz în fața peretelui de coliziune prora.

3. La navele de pasageri, cu condiția existenței aranjamentului satisfăcător al iluminatului și al ventilației, autoritatea competentă poate permite localizarea cabinelor de dormit sub linia de încărcare, dar în nici un caz imediat dedesubtul culoarelor de lucru.

4. Suprafața de podea per persoană în cabinele de dormit destinate nebrevețatilor va fi cel puțin de:

a) 20 picioare pătrate sau 1,85 m., la navele mai mici de 800 tone;

- b) 25 picioare pătrate sau 2,35 m., la navele de 800 tone sau mai mari, dar mai mici de 3.000 tone;
- c) 30 picioare pătrate sau 2,78 m, la navele de 3.000 tone sau mai mari, cu condiția ca, în cazul în care la navele de pasageri stau mai mult de 4 nebrevetați într-o cabină, minimum per persoană poate fi de 24 picioare pătrate sau de 2,22 m.,
5. La navele la care din necesitate sunt angajate grupuri mai mari de nebrevetați decât în mod normal, autoritatea competentă poate, în funcție de aceste grupuri, să reducă suprafața minimă de podea din cabinele de dormit per persoană, cu condiția ca:
- a) totalul spațiului de dormit alocat grupului sau grupurilor să nu fie mai mic decât spațiul care ar fi fost alocat dacă numărul lor nu ar fi fost mărit; sau
- b) suprafața minimă de podea din cabinele de dormit va fi cel puțin de:
- (i) 18 picioare pătrate (1,78 m.) per persoană, la navele mai mici de 3.000 tone;
- (ii) 20 picioare pătrate (1,85 m.) per persoană, la navele de 3.000 tone sau mai mari.
6. Spațiul ocupat de paturi și dulapuri, comode și scaune va fi inclus în măsurarea suprafeței podelei. Spațiile cu forme mici sau neregulate, care nu se adaugă efectiv la spațiul pentru mișcarea liberă și care nu pot fi utilizate pentru instalarea mobilei, vor fi excluse.
7. Înălțimea tavanului în cabinele de dormit ale echipajului nu va fi mai mică de 6 picioare și 3 închis (190 cm).
8. Va fi un număr suficient de cabine de dormit care vor asigura cabină separată sau cabine separate pentru fiecare secție. Autoritatea competentă ar putea accepta abateri de la aceste cerințe în cazul navelor mici.
9. Numărul aprobat al persoanelor care pot să ocupe cabine de dormit nu va depăși numărul maxim de:
- a) pentru ofițerii șefi de secție, ofițerii de punte și de mașini, care au funcții de cart, și ofițerul senior radio sau operatorii radio - o persoană în cabină;
- b) pentru ceilalți ofițeri - o persoană în cabină, unde este posibil, dar în nici un caz mai mult de două;
- c) pentru subofițeri - una sau două persoane în cabină, dar în nici un caz mai mult de două;
- d) pentru alți nebrevetați - două sau 3 persoane în cabină, unde este posibil, dar în nici un caz mai mult de 4.
10. În vederea asigurării unei cazări adecvate și mai confortabile, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor, și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să acorde permisiunea cazării unui număr de până la 10 persoane nebrevetate în cabina de dormit, în cazul unor anumite nave de pasageri.
11. Numărul maxim de persoane care pot fi cazate în orice cabină de dormit va fi clar și vizibil marcat într-un loc în cabină unde să poată fi ușor de văzut.
12. Membrilor echipajului li se vor asigura paturi individuale.
13. Paturile nu vor fi dispuse alăturat, dacă accesul la unul dintre ele se poate face numai peste celălalt.
14. Paturile nu vor fi suprapuse mai mult de două; în cazul paturilor dispuse de-a lungul peretelui navei, acestea vor fi numai pe un singur rând acolo unde hubloul se află deasupra patului.
15. Patul de jos, în cazul a două paturi suprapuse, nu va fi la mai puțin de 12 închis (30 cm) deasupra podelei; patul de deasupra va fi plasat aproximativ la jumătatea distanței dintre partea inferioară a patului de jos și partea inferioară a traversei tavanului.
16. Dimensiunile interioare minime ale unui pat vor fi de 6 picioare și 3 închis x 2 picioare și 3 închis (190 cm x 68 cm).
17. Cadrul și structura patului vor fi dintr-un material aprobat, rezistent și fără asperități, care să asigure rezistența la coroziune sau protecția împotriva insectelor.
18. Dacă la construcția paturilor se folosesc rame tubulare, acestea vor fi complet etanșe, fără perforații care ar putea permite accesul insectelor.

19. Fiecare pat va fi prevăzut cu saltele elastice sau cu somiere și cu saltele dintr-un material aprobat. Umplutura din paie sau din alte materiale a saltelelor, care ar permite infestarea cu insecte, nu se va folosi.

20. Când paturile sunt suprapuse, sub salteaua patului de deasupra va fi prevăzut un panou din lemn, canava sau din alt material care să împiedice căderea prafului în patul de jos.

21. Cabinele de dormit vor fi astfel proiectate și echipate încât să asigure un confort rezonabil ocupanților și să permită întreținerea ordinii.

22. Mobila va include câte un dulap de haine pentru fiecare ocupant. Dulapurile de haine nu vor avea mai puțin de 5 picioare (152 cm) înălțime și, în secțiune, o suprafață de 300 picioare pătrate (19,30 dm,) și vor fi prevăzute cu câte un raft și cu câte un zăvor pentru un lacăt. Lacătul va fi asigurat de către ocupant.

23. Fiecare cabină de dormit va fi prevăzută cu masă sau cu birou, care poate fi fix, rabatabil sau culisant și, dacă este necesar, va avea un scaun confortabil.

24. Mobila va fi dintr-un material neted, dur, rezistent la încovoiere și la coroziune.

25. Sertarul sau spațiul echivalent al fiecărui ocupant nu va fi mai mic de 2 picioare cubice (0,056 mp).

26. Cabinele de dormit vor fi prevăzute cu draperii la hublouri.

27. Cabinele de dormit vor fi prevăzute cu o oglindă, un dulăpior pentru obiecte de toaletă, un raft pentru cărți și cu un număr suficient de cuiere pentru haine.

28. În ceea ce privește cazarea practică a membrilor de echipaj, aceasta va fi făcută astfel încât să fie în concordanță cu carturile; un membru al echipajului care face serviciu de zi nu va împărți cabina cu unul care face serviciu de cart.

## Articolul 11

1. La toate navele va fi prevăzut un spațiu suficient pentru sălile de mese.

2. La navele mai mici de 1.000 tone vor fi prevăzute săli de mese separate pentru:

- a) comandant și ofițeri;
- b) subofițeri și ceilalți nebrevețați.

3. La navele de 1.000 tone și mai mari vor fi prevăzute săli de mese separate pentru:

- a) comandant și ofițeri;
- b) secția punte - pentru subofițeri și alți nebrevețați;
- c) secția mașini - pentru subofițeri și alți nebrevețați, cu mențiunea că:

(i) una dintre cele două săli de mese pentru subofițeri și alți nebrevețați poate fi alocată subofițerilor, iar cealaltă, celorlalți nebrevețați;

(ii) o singură sală de mese pentru secțiile punte și mașini, pentru subofițeri și ceilalți nebrevețați, poate fi prevăzută în cazul în care organizațiile armatorilor și/sau armatorii și sindicatele navigatorilor și-au exprimat expres acordul lor pentru un astfel de aranjament.

4. O sală de mese adecvată va fi prevăzută pentru personalul secției care asigură servirea mesei la bord, fie prin prevederea unei săli de mese separate, fie prin acordarea dreptului de a folosi în acest scop o sală de mese destinată altor grupe; în cazul navelor de 5.000 tone sau mai mari, care au mai mult de 5 persoane în secția care asigură servirea mesei la bord, se va studia posibilitatea asigurării unei săli de mese separate.

5. Dimensiunile și echipamentul fiecărei săli de mese vor fi suficiente pentru a primi numărul de persoane care se presupune că le-ar folosi în același timp.

6. Sălile de mese vor fi prevăzute cu mese și cu scaune, aprobate, suficiente pentru un număr de persoane care se presupune că le-ar folosi în același timp.

7. Autoritatea competentă poate permite excepții de la regulile precedente referitoare la sălile de mese, după cum este necesar pentru îndeplinirea unor condiții speciale la navele de pasageri.

8. Sălile de mese vor fi localizate la distanță de cabinele de dormit și, pe cât posibil, cât mai aproape de bucătăria.

9. Când nu sunt prevăzute camere de depozitare accesibile sălilor de mese, acestea vor fi prevăzute cu dulapuri adecvate pentru depozitarea veselei și cu facilități corespunzătoare pentru spălarea acestora.

10. Partea superioară a meselor și a scaunelor va fi dintr-un material rezistent la umezeală, fără crăpături și ușor de curățat.

### **Articolul 12**

1. La toate navele va fi prevăzut un spațiu sau spații pentru personalul care este în afara serviciului; spațiul sau spațiile vor avea o suprafață adecvată, avându-se în vedere mărimea navei și a echipajului.

2. Careurile pentru ofițeri și nebrevețați vor fi situate convenabil și vor fi mobilate corespunzător. Acolo unde acestea nu sunt prevăzute separat de sălile de mese, acestea din urmă vor fi proiectate, mobilate și echipate pentru a crea condiții de recreere.

### **Articolul 13**

1. Toate navele vor fi prevăzute cu grupuri sanitare suficiente, care să includă chiuvete, căzi și/sau dușuri.

2. Numărul minim de W.C.-uri separate ce vor fi prevăzute va fi de:

a) 3 - la navele mai mici de 800 tone;

b) 4 - la navele de 800 tone sau mai mari, dar mai mic de 3.000 tone;

c) 6 - la navele de 3.000 tone sau mai mari;

d) la navele la care ofițerii sau operatorii radio sunt cazați în locuri izolate vor fi prevăzute facilități sanitare în apropiere sau adiacente acestora.

3. În legislația națională se va prevedea alocarea de W.C.-uri pentru diferite grupuri, în conformitate cu prevederile paragrafului 4 al acestui articol.

4. Facilitățile sanitare pentru toți membrii echipajului care nu ocupă cabine de locuit cu grupuri sanitare atașate vor fi prevăzute, pentru fiecare grup al echipajului, după următoarea scală:

a) o cadă și/sau un duș la câte 8 persoane sau mai puține;

b) un W.C. la câte 8 persoane sau mai puține;

c) o chiuvetă la câte 6 persoane sau mai puține, cu condiția ca atunci când numărul persoanelor dintr-un grup depășește cu mai puțin de jumătate numărul specificat, acest surplus poate fi ignorat în interpretarea acestui paragraf.

5. Când totalul membrilor de echipaj este mai mare de 100 și la navele de pasageri angajate în mod curent în voiaje pe o durată nu mai mare de 4 ore, pot fi acordate considerații de autoritatea competentă pentru amenajări speciale sau pentru reducerea numărului de facilități cerute.

6. Toate grupurile sanitare comune vor fi prevăzute cu instalații de apă rece și caldă sau cu instalații de încălzire. Autoritatea competentă, după consultări cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, poate hotărî cantitatea de apă rece pe care armatorul navei ar putea fi obligat să o asigure pentru fiecare om pe zi.

7. Chiuvetele și căzile vor fi de mărime adecvată și vor fi construite dintr-un material aprobat, cu suprafața netedă, rezistent la fisurare, exfoliere sau corodare.

8. Toate W.C.-urile vor avea ventilație către exterior, independent de orice alt spațiu destinat acomodării.

9. Toate W.C.-urile vor fi după model aprobat, prevăzute cu jet de apă abundent, disponibil tot timpul și independent controlabile.

10. Conductele de scurgere și conductele colectoare vor fi dimensionate corespunzător și vor fi astfel construite încât să fie ușor de curățat și riscurile de înfundare să fie reduse la minimum.

11. Grupul sanitar folosit de mai mult de o persoană va fi în concordanță cu următoarele cerințe:

- a) podeaua va fi dintr-un material durabil aprobat, ușor de curățat, impermeabil și cu canalizare corespunzătoare;
- b) pereții despărțitori vor fi din oțel sau din alt material aprobat și vor fi etanși de la cel puțin 9 închis (23 cm) deasupra nivelului podelei;
- c) încăperea va fi suficient luminată, încălzită și ventilată;
- d) W.C.-urile vor fi situate la distanță convenabilă, dar separate de cabinele de dormit și de băi, fără acces direct din cabinele de dormit sau din culoarele dintre cabinele de dormit și W.C.-uri, acolo unde nu există alt acces, cu condiția că această cerință nu se aplică dacă W.C.-ul este situat într-un compartiment situat între două încăperi de dormit, având în total nu mai mult de 4 persoane;
- e) acolo unde există mai mult de un W.C. în același compartiment, acestea vor fi suficient izolate ca să asigure intimitatea.

12. Toate navele vor fi dotate cu facilități de spălare și uscare a rufelor, într-un număr proporțional cu mărimea echipajului și cu durata normală a voiajului.

13. Facilitățile de spălare a rufelor vor include și chiuvete corespunzătoare, care pot fi situate în băi, dacă nu există spălătorii separate, cu posibilitatea furnizării apei reci și calde sau cu instalații de încălzire a apei.

14. Facilitățile de uscare a rufelor vor fi prevăzute într-un compartiment separat de cabinele de dormit și de sălile de mese, corespunzător ventilate și uscate și echipate cu sârme de rufe sau cu alte amenajări pentru agățatul rufelor.

#### **Articolul 14**

1. La orice navă cu un echipaj de 15 persoane sau mai mare și angajată într-un voiaj cu o durată mai mare de 3 zile, va fi prevăzută o cabină specială pentru infirmeria navei. Autoritatea competentă poate să reducă aceste cerințe pentru navele angajate în navigație costieră.

2. Infirmeria navei va fi corespunzător situată, astfel încât să asigure un acces ușor, ocupații să fie confortabil cazați și să poată primi îngrijiri corespunzătoare tot timpul.

3. Aranjamentul intrării, al paturilor, iluminatul, ventilația, încălzirea și aprovizionarea cu apă vor fi proiectate să asigure confortul și să ușureze tratamentul ocupanților.

4. Numărul paturilor din infirmerie va fi stabilit de către autoritatea competentă.

5. W.C.-urile vor fi prevăzute pentru uzul exclusiv al ocupanților infirmeriei, fie ca parte a încăperii, fie în imediata apropiere a acesteia.

6. Cabinele destinate infirmeriei navei nu vor fi folosite pentru alte scopuri decât cele medicale.

7. Fiecare navă care nu are la bord un doctor va fi prevăzută cu un dulap medical pe care să fie afișate instrucțiuni clare și lizibile.

#### **Articolul 15**

1. O încăpere suficient și adecvat ventilată va fi prevăzută pentru depozitarea hainelor de ploaie impregnate cu substanțe uleioase, în afară, dar aproape de cabinele de dormit.

2. La navele mai mari de 3.000 tone o încăpere pentru secția punte și o încăpere pentru secția mașini vor fi prevăzute și echipate pentru a fi folosite ca birou.

3. La navele care de obicei navighează în zonele infestate cu țânțari vor fi luate măsuri de protecție a echipajului împotriva țânțarilor prin apărători corespunzătoare la ventilatoare și la ieșirile spre punți deschise.

4. Toate navele care navighează regulat către sau în zonele tropicale și în zona Golfului Persic vor fi echipate cu acoperișuri de pânză deasupra punților expuse, deasupra cabinelor de locuit și deasupra spațiului sau spațiilor de pe puntea de promenadă.

#### **Articolul 16**

1. În cazul navelor menționate la paragraful 5 al art. 10, autoritatea competentă poate, în cazul membrilor de echipaj la care se referă, să modifice cerințele din paragrafele precedente atât cât este



necesar, pentru a ține seama de deprinderile și de obiceiurile naționale distinctive și, în particular, poate face aranjamente speciale referitoare la un grup de persoane care ocupă cabinele de dormit și la sălile de mese și la facilitățile sanitare.

2. La modificarea cerințelor menționate autoritatea competentă va trebui să țină seama de prevederile paragrafelor 1 și 2 ale art. 10 și de cerința asigurării unui spațiu minim de dormit pentru astfel de grupuri de nebrevețati, prevăzută la paragraful 5 al art. 10.

3. La navele la care echipajul din orice secție este compus din persoane cu deprinderi și cu obiceiuri naționale total diferite vor fi prevăzute condiții de viață și de dormit separate și specifice, astfel încât să îndeplinească cerințele diferitelor grupuri.

4. În cazul navelor menționate la paragraful 5 al art. 10, infirmeria, sălile de mese și grupurile sanitare vor fi prevăzute și menținute la standard în ceea ce privește numărul și folosința practică, egală sau comparabilă cu cea obținută la bordul altor nave similare ca tip și având aceeași naționalitate.

5. Autoritatea competentă, când va stabili regulamente speciale în conformitate cu acest articol, va consulta sindicatele navigatorilor interesați și organizațiile armatorilor și/sau armatorii care îi angajează pe aceștia.

### **Articolul 17**

1. Spațiile de cazare ale echipajului vor fi menținute în condiții de igienă corespunzătoare și în condiții decente de trai, nepermițându-se păstrarea în acestea de bunuri sau de materiale care nu aparțin ocupanților.

2. Comandantul sau un ofițer desemnat de el pentru aceasta, însoțit de unul sau de mai mulți membri de echipaj, va inspecta toate spațiile de cazare ale echipajului la intervale nu mai mari de o săptămână. Rezultatele fiecărei inspecții vor fi consemnate.

### **Partea a IV-a**

#### **Aplicarea convenției la navele existente**

### **Articolul 18**

1. Cu condiția respectării prevederilor paragrafelor 2, 3 și 4 ale acestui articol, această convenție se aplică navelor a căror chilă a fost pusă ulterior intrării în vigoare a convenției pentru teritoriul în care se înmatriculează nava.

2. În cazul unei nave care este finalizată la data intrării în vigoare a acestei convenții pentru respectivul teritoriu de înmatriculare și care este sub standardul prevăzut în partea a III-a din această convenție, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră posibil, având în vedere problemele practice apărute atunci când:

a) nava este reînmatriculată;

b) la navă se fac modificări structurale substanțiale sau reparații majore, pe baza rezultatului unei planificări pe termen lung și nu drept o consecință a unui accident sau a unui caz de urgență.

3. În cazul unei nave aflate în proces de construcție și/sau de reconversie la data intrării în vigoare a acestei convenții pentru teritoriul ei de înmatriculare, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră posibil, având în vedere în mod deosebit problemele practice apărute; astfel de modificări se vor conforma în totalitate prevederilor acestei convenții, numai dacă nava nu este reînmatriculată.

4. În cazul unei nave, alta decât cea la care se face referire în paragrafele 2 și 3 ale acestui articol, sau al unei nave pentru care prevederile acestei convenții erau aplicabile în timp ce ea se afla în construcție, fiind reînmatriculată într-un teritoriu după data intrării în vigoare a acestei convenții

pentru acel teritoriu, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră posibil, având în vedere problemele practice apărute; astfel de modificări se vor conforma în totalitate prevederilor acestei convenții, numai dacă nava nu este din nou reînmatriculată.

## **Partea a V-a Prevederi finale**

### **Articolul 19**

Nici o prevedere a acestei convenții nu va afecta vreo lege, sentință judecătorească, înțelegere sau vreun acord între armatori și navigatori, care asigură condiții mai favorabile decât cele prevăzute de aceasta.

### **Articolul 20**

Ratificările formale ale acestei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii și vor fi înregistrate de acesta.

### **Articolul 21**

1. Prezenta convenție nu va lega decât pe membrii Organizației Internaționale a Muncii, ale căror ratificări vor fi fost înregistrate de către directorul general al Biroului Internațional al Muncii.

2. Prezenta convenție va intra în vigoare după 6 luni de la înregistrarea ratificărilor a 7 state dintre următoarele: Statele Unite ale Americii, Republica Argentina, Australia, Belgia, Brazilia, Canada, Chile, China, Danemarca, Finlanda, Franța, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, Grecia, India, Irlanda, Italia, Olanda, Norvegia, Polonia, Portugalia, Suedia, Turcia și Iugoslavia, dintre care cel puțin 4 state trebuie să aibă flote comerciale atingând fiecare un tonaj brut de cel puțin un milion. Această clauză este inclusă în scopul facilitării și al încurajării ratificării cât mai repede a convenției de către statele membre.

3. În continuare această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare membru, la 6 luni de la data la care ratificarea sa va fi fost înregistrată.

### **Articolul 22**

1. Orice membru care a ratificat această convenție poate să o denunțe după expirarea termenului de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a acesteia, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. O astfel de denunțare nu va avea efect decât după un an de la data înregistrării.

2. Orice membru care a ratificat această convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani, prevăzută la paragraful anterior, nu și-a exercitat dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articol, va fi legat pentru o nouă perioadă de 10 ani și ca urmare va putea să denunțe această convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 23**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii îi va înștiința pe toți membrii Organizației Internaționale a Muncii cu privire la înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care i-au fost comunicate de către membrii organizației.

2. Atunci când condițiile enunțate la art. 21 paragraful 2 vor fi fost îndeplinite, directorul general al Biroului Internațional al Muncii va atrage atenția membrilor organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 24**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, spre înregistrare, în conformitate cu art. 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete privind toate ratificările și toate actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

#### **Articolul 25**

Oricând va considera necesar Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta un raport Conferinței generale cu privire la aplicarea prezentei convenții și va examina dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a convenției.

#### **Articolul 26**

1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție având ca obiect revizuirea totală sau parțială a prezentei convenții și numai dacă noua convenție nu prevede altfel, atunci:

a) ratificarea de către un membru a noii convenții de revizuire va antrena de plin drept, independent de prevederile art. 22 de mai sus, denunțarea imediată a acestei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) de la data la care noua convenție de revizuire va intra în vigoare prezenta convenție nu va mai fi deschisă ratificării de către membri.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare în forma și în conținutul actuale pentru membrii care au ratificat-o, dar care nu au ratificat convenția de revizuire.

#### **Articolul 27**

Versiunile în limbile engleză și franceză ale textului acestei convenții sunt egal autentice.

## **Convenția nr. 95 asupra protecției salariului**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit aici la 8 iunie 1949 în cea de-a treizeci și două sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri referitoare la protecția salariului, problemă care constituie cel de-al șaptelea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă, la 1 iulie 1949, convenția următoare, care se va numi Convenție asupra protecției salariului, 1949.

### **Articolul 1**

În sensul prezentei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

### **Articolul 2**

1. Prezenta convenție se aplică tuturor persoanelor cărora li se plătește sau trebuie să li se plătească un salariu.

2. Autoritatea competentă, după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, acolo unde asemenea organizații există și sunt direct interesate, va putea excepta de la aplicarea totalității sau a unora dintre dispozițiile prezentei convenții categoriile de persoane care muncesc în astfel de împrejurări și condiții de angajare încât aplicarea totală sau parțială a amintitelor dispoziții nu s-ar putea face în mod convenabil și care nu sunt folosite la munci manuale sau care sunt folosite la servicii casnice sau alte ocupații asemănătoare.

3. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, expedit în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice categorie de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreunea dintre dispozițiile convenției, în conformitate cu prevederile paragrafului precedent. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să procedeze la aplicarea de excepții decât pentru categoriile de persoane astfel indicate.

4. Orice stat membru care a indicat în primul său raport anual categoriile de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreunea dintre dispozițiile prezentei convenții va trebui ca în rapoartele ulterioare să indice categoriile de persoane pentru care renunță la dreptul de a recurge la dispozițiile paragrafului 2 al prezentului articol, precum și orice progres realizat în scopul aplicării prezentei convenții la aceste categorii de persoane.

### **Articolul 3**

1. Salariile platibile în bani vor fi achitate exclusiv în moneda avînd curs legal, iar plata sub formă de bilete la ordin, bonuri, cupoane sau sub orice altă formă considerată că prezenta monedă avînd curs legal va fi interzisă.

2. Autoritatea competentă va putea să permită sau să prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin cec ori mandat poștal, atunci cînd acest mod curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, cînd este prevăzut de un contract colectiv ori o hotărîre arbitrală, sau cînd, în lipsa unor astfel de dispoziții, lucrătorul consimte.

### **Articolul 4**

1. Legislația națională, contractele colective sau hotărîrile arbitrale pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în

mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză. Plata salariului sub formă de băuturi alcoolice sau de droguri vătămătoare nu va fi admisă în nici un caz.

2. În cazurile în care este permisă plata parțială în natură a salariului vor fi luate măsuri corespunzătoare pentru ca:

a) prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale și să fie conforme cu interesele acestora;

b) valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă.

### **Articolul 5**

Salariul va fi plătit direct lucrătorului în cauză, cu excepția cazurilor când legislația națională, un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală dispune altfel, sau când lucrătorul în cauză acceptă un alt procedeu.

### **Articolul 6**

Se interzice celui care angajează să restrângă în orice fel libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu.

### **Articolul 7**

1. Atunci când în cadrul unei întreprinderi există economate pentru vânzarea de mărfuri către lucrători sau servicii destinate să furnizeze acestora diferite prestații, asupra lucrătorilor în cauză nu va putea fi exercitată nici o constrângere pentru a folosi aceste economate sau servicii.

2. Atunci când nu este posibil accesul la alte magazine sau servicii, autoritatea competentă va lua măsuri corespunzătoare pentru a obține ca mărfurile și serviciile să fie vândute și, respectiv, furnizate la prețuri juste și rezonabile, sau pentru ca economatele sau serviciile înființate de către cel care angajează să nu fie exploatate în scopul obținerii de beneficii, ci în interesul lucrătorilor interesați.

### **Articolul 8**

1. Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală.

2. Lucrătorii vor trebui să fie informați, în modul pe care autoritatea competentă îl va considera cel mai corespunzător, asupra condițiilor și limitelor în care asemenea rețineri vor putea fi efectuate.

### **Articolul 9**

Este interzisă orice reținere din salariu al cărei scop este să asigure o plată directă sau indirectă de un lucrător către cel care angajează, către reprezentantul acestuia sau către un intermediar (cum ar fi un agent însărcinat să recruteze forța de muncă), în vederea obținerii sau păstrării unui serviciu.

### **Articolul 10**

1. Salariul nu va putea fi reținut sau cesionat decât în limitele și modalitățile prevăzute de către legislația națională.

2. Salariul trebuie să fie protejat contra reținerii sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreținerii lucrătorului și a familiei sale.

### **Articolul 11**

1. În caz de faliment sau de lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii folosiți în cadrul acesteia vor avea rang de creditori privilegiați, fie pentru salariile care le sunt datorate cu

titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării și care va fi prevăzută de către legislația națională, fie pentru salariile care nu depășesc un nivel stabilit de către legislația națională.

2. Salariul constituind o creanță privilegiată va fi plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine.

3. Ordinea de prioritate a creanței privilegiate constituită de salariu, față de celelalte creanțe privilegiate, trebuie să fie determinată de către legislația națională.

### **Articolul 12**

1. Salariul va fi plătit la intervale regulate. Dacă nu există alte angajamente satisfăcătoare care să asigure plata salariului la intervale regulate, intervalele la care salariul trebuie să fie plătit vor fi stabilite de către legislația națională sau fixate printr-un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală.

2. La desfacerea contractelor de muncă lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în conformitate cu legislația națională, cu prevederile unui contract colectiv ori cu cele ale unei hotărâri arbitrale sau, în lipsa acestora, într-un termen rezonabil, ținându-se seama de dispozițiile contractului individual de muncă.

### **Articolul 13**

1. Plata salariului, atunci când este făcută în bani, va fi efectuată numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia, afară de cazurile când legislația națională, un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală nu dispun altfel sau dacă alte aranjamente, de care lucrătorii interesați au cunoștință, par mai potrivite.

2. Plata salariului este interzisă în localurile în care se consumă băuturi alcoolice sau în alte localuri asemănătoare și, dacă prevenirea abuzurilor o impune, în magazinele de vânzare cu amănuntul sau în locurile de distracție, cu excepția cazurilor în care persoanele, cărora li se plătește salariul, fac serviciul chiar în aceste localuri.

### **Articolul 14**

Dacă este cazul, vor fi luate măsuri eficiente în vederea informării lucrătorilor într-un mod corespunzător și ușor de înțeles:

a) asupra condițiilor de salarizare care li se vor aplica, și aceasta înainte de a fi angajați sau cu prilejul oricăror modificări ale condițiilor de angajare;

b) cu ocazia fiecărei plăți de salariu, asupra elementelor componente ale salariului, pe perioada de plată considerată, în măsura în care aceste elemente sunt susceptibile de modificări.

### **Articolul 15**

Legislația care aplică dispozițiile prezentei convenții trebuie:

a) să fie adusă la cunoștința celor interesați;

b) să precizeze persoanele însărcinate cu asigurarea aplicării acestei legislații;

c) să prevadă sancțiuni corespunzătoare în caz de infrațiune;

d) să prevadă, în toate cazurile în care este necesar, ținerea de state de salarii într-o formă și potrivit unei metodici corespunzătoare.

### **Articolul 16**

Rapoartele anuale care trebuie prezentate potrivit articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii vor conține informații complete asupra măsurilor luate în vederea aplicării dispozițiilor prezentei convenții.

### **Articolul 17**

1. Atunci cînd teritoriul unui stat membru cuprinde regiuni foarte întinse sau cînd, datorită dispersării populației sau gradului de dezvoltare a acesteia, autoritatea competentă consideră că dispozițiile prezentei convenții nu sunt aplicabile, ea poate, după consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor interesați, acolo unde asemenea organizații există, să excludă regiunile respective de la aplicarea convenției, fie în totalitatea ei, fie cu excepțiile pe care le consideră necesare pentru anumite întreprinderi sau anumite munci.

2. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, expedit în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice regiune pentru care își propune să recurgă la dispozițiile prezentului articol, precum și motivele respective. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea recurge la dispozițiile prezentului articol decît pentru regiunile pe care le va indica în acest mod.

3. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să reconsidere, la intervalele care nu depășesc 3 ani și consultîndu-se cu organizațiile celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, acolo unde asemenea organizații există, posibilitatea de a extinde aplicarea prezentei convenții asupra regiunilor exceptate în virtutea paragrafului 1.

4. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să indice, în rapoartele sale anuale, regiunile pentru care renunță la aplicarea amintitelor dispoziții și progresele pe care le-a realizat în vederea aplicării treptate a prezentei convenții în acele regiuni.

### **Articolul 18**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

### **Articolul 19**

1. Prezenta convenție nu va obliga decît statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării actului ratificării sale.

### **Articolul 20**

1. Declarațiile care vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în conformitate cu paragraful 2 al articolului 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, vor trebui să facă cunoscute:

a) teritoriile pentru care statul membru interesat se angajează ca dispozițiile convenției să fie aplicate fără modificări;

b) teritoriile pentru care el se angajează ca dispozițiile să fie aplicate cu modificări, și în ce constau acele modificări;

c) teritoriile cărora nu li se aplică convenția și motivele neaplicării acesteia;

d) teritoriile pentru care el își rezervă dreptul de a hotărî în așteptarea unei analize mai aprofundate a situației privitoare la acele teritorii.

2. Angajamentele menționate la alineatele a) și b) ale primului paragraf din prezentul articol vor fi considerate parte integrantă a ratificării și vor avea efecte identice.

3. Orice stat membru va putea, printr-o nouă declarație, să renunțe în întregime sau în parte la rezervele cuprinse în declarația sa anterioară în virtutea alineatelor b), c), și d) ale primului paragraf din prezentul articol.

4. Orice stat membru va putea, în cursul perioadelor în care prezenta convenție poate fi denunțată în conformitate cu dispozițiile articolului 22, să comunice directorului general o nouă

declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația din teritoriile determinate.

### **Articolul 21**

1. Declarațiile comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii în conformitate cu paragrafele 4 și 5 ale articolului 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate în teritoriu cu sau fără modificări; atunci când declarația menționează că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau acele modificări.

2. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională interesată vor putea să renunțe total sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

3. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională vor putea, în cursul perioadelor în care convenția poate fi denunțată în conformitate cu dispozițiile articolului 22, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii unei declarații și să facă cunoscută situația referitoare la aplicarea acestei convenții.

### **Articolul 22**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după expirarea termenului de un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care într-un termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 23**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

### **Articolul 24**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, potrivit articolului 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 25**

Ori de câte ori se va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.



### **Articolul 26**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 22 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o, dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 27**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Convenția nr. 97 privind migrația în scop de angajare**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și care s-a întrunit la 8 iunie 1949 în cea de-a treizeci și doua Sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte unele propuneri referitoare la revederea Convenției privind Migrațiunea în scop de Angajare, 1939, adoptată de Conferință la cea de-a douăzeci și cincina Sesiune, care este inclusă în punctul unsprezece al agendei sesiunii, și după ce a hotărât că aceste propuneri trebuie să ia forma unei convenții internaționale, adoptă la 1 iulie 1949, următoarea convenție, care se va numi Convenția privind Migrațiunea în scop de Angajare (Revăzută), 1949:

### **Articolul 1**

Fiecare stat membru al Organizației Internaționale a Muncii, care aplică prezenta convenție, se angajează să prezinte la cererea Biroului Internațional al Muncii și altor membri ai Organizației:

- a) informații referitoare la politicile naționale, legi și regulamente privind emigrația și imigrația;
- b) informații referitoare la prevederi speciale ce țin de migrațiunea în scop de angajare și condițiile de lucru și trai ale lucrătorilor migranți.
- c) informații referitoare la acordurile generale și speciale privitor la aceste probleme, încheiate de către Membrul Organizației.

### **Articolul 2**

Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se angajează să creeze un serviciu de asistență competent și gratuit pentru lucrătorii migranți, și în mod deosebit să le asigure informații exacte sau să se certifice că în țară există deja un asemenea serviciu.

### **Articolul 3**

1. Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se angajează să întreprindă în măsura limitelor permise de legislația națională, pași în vederea prevenirii propagandei greșite privind emigrațiunea și imigrațiunea.

2. În acest scop, după caz, va acționa în cooperare cu alți membri cointeresați;

### **Articolul 4**

Măsuri adecvate vor fi luate conform legislației de fiecare stat membru al Organizației, privitor la facilitarea plecării, călătoriei și primirii lucrătorilor migranți.

### **Articolul 5**

Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se angajează să asigure în limita normelor prevăzute de legislației servicii medicale adecvate:

(a) să stabilească în caz de necesitate, căci atât la momentul plecării cât și la sosire, lucrătorii migranți și membrii lor de familie, autorizați să-i însoțească și să li se alătore, sunt în condiții bune de sănătate;

(b) să asigure lucrătorilor migranți și membrilor lor de familie asistența medicală necesară și condiții igienice bune la momentul plecării, în timpul călătoriei și la sosirea la destinație.

### **Articolul 6**

1. Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se obligă să asigure fără discriminare în bază de naționalitate, sex, rasă, și religie lucrătorilor migranți autorizați în teritoriu un tratament nu mai puțin favorabil decât cel de care beneficiază lucrătorii naționali, referitor la următoarele probleme:

a) dat fiind faptul că asemenea probleme sunt reglementate de legislație, sau sunt supuse controlului autorităților administrative:

i) retribuirea muncii, inclusiv și indemnizațiile de familie, în cazul când acestea constituie o parte a remunerării, orele de muncă, munca suplimentară, concediul plătit, restricții la munca casnică, vârsta minimă de angajare, ucenicia și formarea profesională, munca femeilor și a minorilor;

ii) posibilitatea de a fi membru al organelor sindicale și de a face uz de beneficiile convențiilor colective;

iii) problema locativă;

b) asigurarea socială ( prevederi legale referitoare la accidente de muncă, concediul de maternitate, boală, invaliditate, bătrânețe, deces, șomaj, responsabilități de familie și alte cazuri, care conform legislației sunt cuprinse în schema de asigurării sociale, cu respectarea următoarelor condiții:

i) pot exista acorduri speciale pentru menținerea drepturilor deja existente și drepturile în proces de dobândire;

ii) legile și regulamentele naționale ale țărilor de imigrare vor prescrie acorduri speciale, referitoare la alocațiile sau părți ale alocațiilor care sunt plătite complet din fondurile publice, și alocațiile plătite persoanelor, care nu corespund condițiilor necesare pentru a beneficia de o pensie normală.

c) taxe de angajare, impozite sau contribuții plătite pentru persoana angajată,

d) proceduri juridice referitoare la problemele menționate în Convenție.

2. În cazul unui stat federal prevederile acestui articol sunt aplicate în măsura în care problemele menționate sunt reglementate de legislația federală sau sunt supuse controlului autorităților administrației federale. Modul și limita de aplicare a acestor prevederi referitoare la problemele reglementate de legislația statelor membre ale federației, provinciilor sau cantoanelor sau care sunt supuse controlului autorităților administrației federale, sunt determinate de fiecare membru al organizației în parte. Fiecare stat membru al Organizației în raportul său anual referitor la aplicarea prezentei Convenții indică în ce măsură problemele ce țin de prezentul Articol sunt reglementate de legislația federală sau sunt supuse controlului autorităților administrației federale. Referitor la problemele reglementate de legislația statelor membre ale federației, provinciilor sau cantoanelor sau cele care sunt supuse controlului autorităților administrației federale, fiecare membru al Organizației întreprinde măsuri stipulate în paragraful 7 (b) al Articolului 19, Constituția Organizației Internaționale a Muncii.

### **Articolul 7**

1. Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se obligă ca agențiile sale de ocupare a forței de muncă și alte instituții legate de migrațiune, vor coopera după caz, cu instituțiile corespunzătoare ale altor state membre ale Organizației.

2. Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se obligă să asigure că serviciile prestate lucrătorilor migranți de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă, sunt gratuite.

### **Articolul 8**

1. Lucrătorul migrant, care a fost admis în țară cu viză de reședință permanentă și membrii familiei sale, autorizați să-l însoțească și să i se alăture, nu vor fi expulzati din țară și trimiși în țara de origine, sau în teritoriul de unde au emigrat, deoarece lucrătorul migrant nu mai este în stare să exercite în continuare activitatea sa de muncă, pe motiv de boală sau vătămare corporală, lucruri care s-au întâmplat după sosirea sa în țară, cu excepția cazurilor, când lucrătorul migrant își dorește acest lucru, sau acordul internațional la care membrul dat este parte, stipulează acest lucru.

2. Atunci când lucrătorul migrant, primește autorizare de ședere permanentă, la sosirea în țara de imigrare, autoritățile competente ale țării date pot decide că prevederile stipulate în paragraful 1 al

acestui Articol, vor intra în vigoare după o perioadă de timp rezonabilă, care în nici un caz nu trebuie să depășească perioada de cinci ani, de la data de admitere a acestor migranți în țară.

### **Articolul 9**

Fiecare stat membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, se obligă să permită luînd în considerație limitele stabilite de legislație, importul și exportul de valută, transferul oricărei părți al salariului sau economiilor lucrătorului migrant, la propria dorință.

### **Articolul 10**

Atunci cînd numărul migranților, care pleacă de pe teritoriul unui stat membru în altul este destul de mare, autoritățile competente din teritoriile respective, ori de cîte ori va fi necesar sau de dorit, încheie acorduri în scopul reglementării problemelor care prezintă interes comun și apar în legătură cu punerea în aplicare prevederilor prezentei Convenții.

### **Articolul 11**

1. În scopul aplicării Convenției date, termenul " lucrător migrant" este persoana care migrează dintr-o țară în alta, cu intenția de a fi angajat, altfel decît din cont propriu, și include orice persoană, care este admisă regulamentar în țară ca lucrător migrant.

2. Această Convenție nu se va aplica:

- a) lucrătorilor frontaliери;
- b) persoanelor ce exercită profesii liberale și artiștilor, intrați în țară pe un termen scurt; și
- c) marinarilor.

### **Articolul 12**

1. Ratificările formale ale prezentei Convenții vor fi comunicate Directorului General Biroului Internațional al Muncii, pentru a fi înregistrate.

### **Articolul 13**

1. Prezenta Convenție nu va obliga, decît membrii Organizației Internaționale a Muncii, a căror ratificare va fi înregistrată de către Directorul General.

2. Prezenta Convenție va intra în vigoare după 12 luni de la data înregistrării de către Directorul General a ratificărilor a două state membre.

3. Drept urmare, această Convenție va intra în vigoare pentru fiecare Membru la expirarea termenului de 12 luni de la data de înregistrare a ratificării.

### **Articolul 14**

1. Fiecare stat membru al Organizației, care a ratificat prezenta Convenție, poate printr-o declarație anexată la ratificare, să excludă toate sau doar unele Anexe ale Convenției.

2. Ca urmare a declarației făcute, prevederile Anexelor au același efect ca și prevederile Convenției.

3. Fiecare stat membru al Organizației, care a făcut o asemenea declarație, poate ulterior printr-o nouă declarație să notifice Directorul General despre acceptarea tuturor sau doar a unor Anexe menționate în declarație; de la data înregistrării a unei asemenea notificări de către Directorul General, prevederile stipulate în Anexe intră în vigoare pentru statul membru.

4. Atît timp cît o declarație făcută la aliniatul 1 al acestui articol rămîne în vigoare referitor la oricare Anexă, statul membru, care a făcut o asemenea declarație, poate declara intenția de a accepta această Anexă drept Recomandare.

## **Articolul 15**

1. Declarațiile comunicate Directorului General al Biroului Internațional al Muncii, în conformitate cu paragraful 2, Articolul 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii vor indica:

a) teritoriile, în care statul membru se obligă să aplice prevederile prezentei Convenției și unele sau toate Anexele fără nici o modificare;

b) teritoriile, în care statul membru se obligă să aplice prevederile prezentei Convenții și unele sau toate Anexele cu modificările făcute și detaliile acestor modificări.

c) teritoriile, în care Convenția și unele sau toate Anexele sunt inaplicabile și în acest caz motivele în baza cărora aceste prevederi nu sunt aplicabile;

d) teritoriile, în care statul membru se abține de la o decizie, pînă la o următoare revedere a situației.

2. Obligațiile, menționate în subpunctele (a) și (b) al paragrafului 1 al acestui Articol, sunt părți componente a ratificării și au același efect.

3. Oricare stat membru printr-o declarație ulterioară poate oricînd contramanda în întregime sau parțial oricare rezerve făcute în declarația originală referitor la subpunctele (b), (c) sau (d) al paragrafului 1 al acestui Articol.

4. Oricare stat membru poate oricînd, atît timp cît prezenta Convenție poate fi denunțată în conformitate cu Articolul 17, să trimită Directorului General o declarație care modifică într-un fel sau altul condițiile oricărei declarații făcute anterior și informează despre situația la moment în anumite teritorii.

## **Articolul 16**

1. Declarațiile comunicate Directorului General al Biroului Internațional al Muncii în conformitate cu aliniatele 4 și 5 ale Articolului 35, Constituția Organizației Internaționale a Muncii vor indica dacă prevederile Convenției și unele sau toate Anexele vor fi aplicate în unele teritorii cu sau fără modificări; și dacă declarația indică că prevederile Convenției și unele sau toate Anexele vor fi aplicate cu modificările făcute, se indică detaliile modificărilor.

2. Membrul sau membrii Organizației sau autoritățile internaționale pot oricînd, printr-o declarație ulterioară, să renunțe total sau parțial la dreptul de a recurge la modificările făcute în declarațiile anterioare.

3. Membrul sau membrii Organizației sau autoritățile internaționale pot oricînd, atît timp cît prezenta Convenție și unele sau toate Anexele pot fi denunțate în conformitate cu Articolul 17, să comunice Directorului General printr-o declarație modificările făcute referitor la condițiile oricărei declarații anterioare și să informeze despre situația la moment cu privire la aplicarea prezentei convenții.

## **Articolul 17**

1. Statul membru, care a ratificat prezenta Convenție o poate denunța la expirarea termenului de 10 ani de la data inițială a intrării în vigoare a Convenției, printr-un act comunicat Directorului General al Biroului Internațional al Muncii pentru a fi înregistrat. Denunțarea va intra în vigoare un an mai tîrziu după înregistrare.

2. Fiecare stat membru al Organizației, care a ratificat prezenta convenție, și care în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționată în paragraful precedent, nu va face uz de dreptul la denunțare, prevăzută de prezentul Articol, va fi aplicabilă pentru o perioadă de zece ani, și drept urmare, va putea denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani în condițiile prevăzute de acest Articol.

3. Oricînd, atît timp cît prezenta Convenție poate fi denunțată în conformitate cu paragraful precedent, oricare stat membru, care nu face denunțarea în acest mod, poate comunica Directorului

General printr-o declarație denunțând separat oricare anexă la convenție, care este în vigoare pentru acel stat membru al Organizației.

4. Denunțarea prezentei Convenții și a tuturor sau unor Anexe nu vor afecta drepturile garantate lucrătorului migrant sau membrilor săi de familie, dacă acesta a imigrat în timp ce Convenția sau Anexele relevante erau în vigoare în acel teritoriul, referitor la care apare întrebarea de menținere în vigoare a acestor drepturi.

### **Articolul 18**

1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica toate statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii despre înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțărilor comunicate de către statele membre.

2. Notificând statele membre ale organizației despre înregistrarea celei de-a doua ratificări, comunicate Directorului General, D-lui va atenționa statele membre referitor la data când Convenția va intra în vigoare.

### **Articolul 19**

Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului General al Națiunilor Unite spre înregistrare conform articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite informații detaliate referitor la toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare înregistrate de către D-lui în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

### **Articolul 20**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței Generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina oportunitatea de a înscrie în agenda conferinței problema revizuirii ei totale sau parțiale.

### **Articolul 21**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care va revizui total sau parțial prezenta Convenție și dacă noua convenție nu prevede altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de prevederile articolului 17 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția că noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă pentru ratificare de către statele membre.

2. Prezenta convenție va rămâne în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o, dar care n-au ratificat convenția de revizuire.

### **Articolul 22**

1. Conferința Internațională a Muncii poate, la orice sesiune la care această întrebare este inclusă în agendă, să adopte cu o majoritate de două-treimi din voturi textul revăzut al unei sau a mai multor anexe ale prezentei Convenții.

2. Fiecare membru al Organizației, care aplică prezenta convenție, prezintă în termen de un an de zile, sau în circumstanțe excepționale într-un termen de optsprezece luni, de la data încheierii sesiunii conferinței, oricare text revăzut de autoritatea sau autoritățile de a cui competență ține această problemă, pentru adoptarea legislației sau al altor acțiuni.

3. Oricare text revăzut în acest mod devine efectiv pentru fiecare stat membru care aplică prezenta Convenție, din momentul comunicării Directorului General al Biroului Internațional al Muncii declarația care notifică acceptarea textului revăzut.

4. De la data adoptării de către Conferință a textului revăzut al anexei, doar textul revăzut va rămâne deschis pentru a fi accept de către statele membre.

## Articolul 23

Versiunile engleză și franceză ale textului prezentei Convenții au aceeași valabilitate.

## Anexa I

### **Recrutarea, angajarea și condițiile de muncă ale lucrătorilor migranți, recrutați altfel decât în conformitate cu acordul pentru transferul de grup, încheiat 'sub controlul guvernului.**

#### Articolul 1

Această anexă se aplică lucrătorilor migranți, recrutați altfel decât după acordul pentru transferul de grup, încheiat sub controlul Guvernului.

#### Articolul 2

În scopul prezentei anexe:

(a) termenul "*recrutare*" înseamnă:

(i) ngajarea unei persoane într-un teritoriu din numele angajatorului, care se află în alt teritoriu, sau (ii) obligațiunea, făcută persoanei într-un teritoriu, de a asigura cu o slujbă într-un alt teritoriu, concomitent cu măsurile luate în legătură cu activitățile menționate în subpunctele (i) și (ii), inclusiv căutarea și selectarea persoanelor ce doresc să emigreze și pregătirea emigranților pentru plecare;

(b) termenul "*intrare în teritoriu.*" înseamnă toate acțiunile întreprinse în vederea asigurării sau facilitării sosirii și admiterii în teritoriu a persoanei, care a fost recrutată în conformitate cu prevederile aliniatului (a) al acestui articol; și

(c) termenul "*plasarea la locul de muncă*" înseamnă toate acțiunile întreprinse cu scopul de a asigura și facilita angajarea persoanelor, care au intrat și au fost admiși în teritoriu conform aliniatului (b) al acestui articol.

#### Articolul 3

1. Fiecare stat membru, care aplică această Anexă și legislația cărui permite desfășurarea unor asemenea acțiuni de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă a lucrătorilor migranți conform articolului 2, va întreprinde acele acțiuni menționate mai sus, care sunt admise de legislație, în conformitate cu prevederile prezentului Articol.

2. Conform aliniatului care urmează, dreptul de a se angaja în operațiuni de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă aparține în exclusivitate:

(a) serviciilor publice de ocupare a forței de muncă sau altor organe publice în teritoriul în care aceste operațiuni se desfășoară;

(b) organe publice din alt teritoriu, decât acel unde aceste operațiuni se desfășoară, care sunt autorizate de a activa în acel teritoriu prin intermediul acordului încheiat de guvernele cointeresate;

(c) oricare organ întemeiat în conformitate cu condițiile unui instrument internațional.

3. În limita în care legislația națională și acordurile bilaterale permit desfășurarea operațiuni de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă a lucrătorilor migranți vor fi întreprinse de:

(a) potențialul angajatorului sau o persoană, angajată de dînsul și autorizată să activeze din numele lui, subiect, dacă este necesar în interesul migrantului, al autorităților competente de aprobare și supraveghere;

(b) o agenție privată, autorizată anterior de către autoritățile competente în teritoriul în care sus numitele activități se desfășoară, în acele cazuri și cu respectarea acelor condiții, care pot fi prevăzute de:

(i) legile și regulamentele din acel teritoriu, sau

(ii) acordul încheiat dintre autoritățile competente din teritoriul de emigrare sau oricare organ întemeiat în conformitate cu condițiile unui instrument internațional și autoritățile competente din teritoriul de imigrare.

4. Autoritățile competente din teritoriul unde se desfășoară aceste operațiuni vor supraveghea activitățile instituțiilor și persoanelor, autorizate în baza aliniatului 3 (b), în afară de instituțiile fondate în conformitate cu condițiile unui instrument internațional, care continuă să fie reglementat de condițiile instrumentului dat sau de oricare acord încheiat între instituțiile menționate mai sus și autoritățile competente respective.

5. Dispozițiile acestui articol în nici un caz nu prevăd acceptarea lucrătorului migrant și admiterea lui pe teritoriul unui stat membru de către orice persoană sau instituție, în afară de autoritățile competente din teritoriul de imigrare.

#### **Articolul 4**

Fiecare stat membru al Organizației, pentru care această anexă este în vigoare se obligă să asigure servicii prestate în mod gratuit de instituțiile de ocupare a forței de muncă în vederea recrutării, intrării în țară și plasarea la locul de muncă a lucrătorilor migranți.

#### **Articolul 5**

1. Fiecare stat membru, pentru care această Anexă este în vigoare, care menține un sistem de supraveghere asupra contractelor de muncă semnate pe de o parte de angajator sau o persoană care îl reprezintă și lucrătorul migrant de altă parte, se obligă să ceară următoarele:

(a) o copie a contractului de muncă să fie predată lucrătorului migrant înainte de plecare sau, dacă organele cointeresate acceptă, la momentul sosirii în teritoriul de imigrare la un punct de primire;

(b) contractul trebuie să conțină prevederi ce indică condițiile de muncă și m special retribuirea muncii lucrătorului migrant;

(c) lucrătorul migrant a fost informat pînă la plecare printr-un document în scris, care este adresat lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranți la care el este membru, informații referitoare la condițiile generale de muncă și trai care îl așteaptă în teritoriul țării de imigrare.

2. Atunci cînd o copie a contractului individual de muncă este predată lucrătorului migrant la momentul sosirii în teritoriul țării de imigrare, el trebuie să fie informat în scris înainte de plecare, printr-un document care se adresează lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranți la care el este membru, despre categoria ocupațională pentru care este angajat și deasemeni despre alte condiții de muncă, în special salariul mediu garantat.

3. Organele competente vor asigura respectarea prevederilor stipulate în paragrafele precedente și prevăd aplicarea sancțiunilor corespunzătoare pentru încălcarea lor.

#### **Articolul 6**

Măsurile întreprinse conform articolului 4 al prezentei Convenții, includ:

a) simplificarea formalităților administrative;

b) asigurarea serviciilor de interpret;

c) oricare asistență în timpul perioadei inițiale de stabilire cu traiul al lucrătorului migrant și al membrilor săi de familie, autorizați să-1 însoțească sau să i se alăture; și

d) asigurarea asistenței în timpul călătoriei și în mod special pe corabie, lucrătorilor migranți și membrilor familiilor acestora autorizați sa-1 însoțească și să li se alăture.

#### **Articolul 7**

1. În cazul cînd numărul lucrătorilor migranți, care pleacă dintr-un stat membru al Organizației în altul este suficient de mare, autoritățile competente din teritoriile cointeresate vor încheia ori de cîte ori va fi necesar și oportun acorduri privitor la reglementarea problemelor care prezintă interes comun, apărute în legătură cu aplicarea prevederilor prezentei Anexe.



2. Atunci cînd, statele membre mențin un sistem de control asupra contractelor individuale de muncă, asemenea acorduri vor indica metodele prin care angajatorul se obligă să respecte obligațiunile sale contractuale.

### **Articolul 8**

Oricare persoană, care promovează imigrațiunea ilegală sau clandestină va fi supus penalizărilor respective.

## **Anexa II**

### **Recrutarea, angajarea și condițiile de muncă ale lucrătorilor migranți, recrutați în conformitate cu acordul pentru transferului de grup, încheiat sub controlul guvernului.**

#### **Articolul 1**

Această anexă se aplică lucrătorilor migranți, recrutați în conformitate cu acordul pentru transferul de grup, încheiat sub controlul Guvernului.

#### **Articolul 2**

În scopul prezentei anexe:

(a) termenul *recrutare* înseamnă

(i) angajarea unei persoane într-un teritoriu din numele angajatorului, care se află în alt teritoriu, în conformitate cu acordul pentru transfer de grup, încheiat sub controlul Guvernului, sau

(ii) obligațiunea, făcută persoanei într-un teritoriu, de al asigura cu o slujbă într-un alt teritoriu, în conformitate cu acordul pentru transfer de grup, încheiat sub controlul Guvernului, sau concomitent cu măsurile luate în legătură cu activitățile menționate în subpunctele (i) și (ii), incluzînd căutarea și selectarea persoanelor ce doresc să emigreze și pregătirea emigranților pentru plecare;

(b) termenul "*intrare în țară*." înseamnă toate acțiunile întreprinse în vederea asigurării sau facilitării sosirii și admiterii în teritoriu a persoanei, care a fost recrutată în conformitate cu acordul pentru transfer de grup, încheiat sub controlul Guvernului, conform prevederilor aliniatului (a) al acestui articol; și

(c) termenul "*plasarea la locul de muncă*" înseamnă toate acțiunile întreprinse cu scopul de a asigura și facilita angajarea persoanelor, care au fost admise în țară în conformitate cu acordul pentru transfer de grup, încheiat sub controlul Guvernului conform aliniatului (b) al acestui articol.

#### **Articolul 3**

1. Fiecare stat membru pentru care această anexă este în vigoare, legislația cui permit desfășurarea unor asemenea operațiuni de recrutare, intrare în țară și plasarea la locul de muncă a lucrătorilor migranți conform articolului 2, va întreprinde acele operațiuni menționate mai sus, care sunt admise de legislație, în conformitate cu prevederile prezentului Articol.

2. Conform paragrafului ce urmează, dreptul de a se angaja în operațiuni de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă aparține în exclusivitate:

(a) serviciilor publice de ocupare a forței de muncă sau alte organe publice în teritoriul în care aceste operațiuni se desfășoară;

(b) organe publice ale altui teritoriu, decît acel unde aceste operațiuni se desfășoară, care sunt autorizate de a activa în acel teritoriu în baza acordului încheiat de guvernele cointeresate;

(c) oricare organ întemeiat în conformitate cu condițiile unui instrument internațional. 3; în limita în care legislația națională și acordurile bilaterale permit, și dacă este necesar în interesul lucrătorului migrant, cu condiția aprobării și controlului autorităților competente, desfășurarea operațiunilor de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă a lucrătorilor migranți să fie întreprinse de:

(a) potențialul angajatorului sau o persoană, care este angajată de dînsul și autorizat să activeze din numele lui,

(b) agenției private.

4. Dreptul la desfășurarea activităților de recrutare, introducere în țară și plasare la locul de muncă, trebuie să fie autorizat din timp de către organele competente din teritoriul unde aceste activități se vor desfășura, în acele cazuri și cu respectarea condițiilor prescrise de:

(a) legile și regulamentele aceluia teritoriu;

(b) acordul încheiat pe de o parte de autoritățile competente din teritoriul de emigrare sau alt organ instituit în conformitate cu condițiile unui instrument internațional și autoritățile competente din teritoriul de imigrare pe de altă parte.

5. Autoritățile competente din teritoriul, unde se desfășoară aceste activități, în conformitate cu acordurile încheiate între autoritățile cointeresate, vor exercisa controlul asupra activităților instituțiilor și persoanelor autorizate în baza prevederilor paragrafului precedent, altele decît organele instituite în conformitate cu condițiile unui instrument internațional, care va continua să fie reglementat de condițiile acestui instrument sau de un acord încheiat între organul menționat și autoritățile competente respective.

6. Înainte de a autoriza lucrătorilor migranți intrarea în teritoriu, autoritățile competente din teritoriul de imigrare se asigură dacă nu este deja un număr suficient de persoane, capabile să îndeplinească această muncă.

7. Dispozițiile acestui articol în nici un caz nu prevăd acceptarea lucrătorului migrant și admiterea lui pe teritoriul unui stat membru de către orice persoană sau instituție, în afară de autoritățile competente din teritoriul de imigrare.

#### **Articolul 4**

1. Fiecare stat membru, pentru care această Anexă este în vigoare se obligă să asigure serviciile prestate gratuit de instituțiile de ocupare a forței de muncă în vederea recrutării, intrării în țară și plasarea la locul de muncă a lucrătorilor migranți.

2. Cheltuielile administrative ce țin de recrutare, intrare în țară și plasare la locul de muncă nu sunt suportate de lucrătorul migrant.

#### **Articolul 5**

În cazul cînd transportarea colectivă a lucrătorilor migranți dintr-o țară în alta necesită tranzitarea celei de-a treia țări, autoritățile competente din țara de tranzit vor lua măsuri pentru urgentarea trecerii, evitarea întârzierilor și dificultăților administrative.

#### **Articolul 6**

1. Fiecare stat membru, pentru care această Anexă este în vigoare, care menține un sistem de supraveghere asupra contractelor de muncă semnate pe de o parte de angajator sau o persoană care îl reprezintă și lucrătorul migrant pe de altă parte, se obligă să ceară următoarele:

(a) o copie a contractului individual de muncă să fie predată lucrătorului migrant înainte de plecare sau, dacă Guvernele cointeresate acceptă, la momentul sosirii în teritoriul de imigrare la un punct de primire;

(b) contractul să conțină prevederi ce indică condițiile de muncă și în special retribuirea muncii lucrătorului migrant;

(c) lucrătorul migrant a fost informat pînă la plecare printr-un document în scris, care este adresat lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranți la care el este membru, informații referitoare la condițiile generale de muncă și trai care îl așteaptă în teritoriul țării de imigrare.

2. Atunci cînd o copie a contractului individual de muncă este predată lucrătorului migrant la momentul sosirii în teritoriul țării de imigrare, el trebuie să fie informat în scris înainte de plecare, printr-un document care se adresează lucrătorului migrant în particular sau unui grup de migranți la

care el este membru, despre categoria ocupațională pentru care este angajat și deasemeni despre alte condiții de muncă, în special salariul mediu garantat.

3. Organele competente vor asigura respectarea prevederilor stipulate în paragrafele precedente și prevăd aplicarea sancțiuni corespunzătoare pentru încălcarea lor.

#### **Articolul 7**

Măsurile întreprinse conform articolului 4 al prezentei Convenții, includ:

- (a) simplificarea formalităților administrative;
- (b) asigurarea serviciilor de interpret;
- (c) oricare asistență în timpul perioadei inițiale de stabilire cu traiul al lucrătorului migrant și al membrilor săi de familie, autorizați să-l însoțească sau să i se alăture; și
- (d) asigurarea asistenței în timpul călătoriei și în mod special pe corabie, lucrătorilor migranți și membrilor familiilor acestora autorizați să-i însoțească și să li se alăture.

#### **Articolul 8**

Autoritățile competente vor lua măsuri în vederea asigurării asistenței lucrătorilor migranți în timpul perioadei inițiale de aflare în țara de imigrare referitor la problemele ce țin de condițiile de angajare, atunci când este cazul, asemenea măsuri pot fi luate în cooperare cu organizațiile voluntare abilitate.

#### **Articolul 9**

Dacă lucrătorul migrant, a intrat pe teritoriul unui stat membru al Organizației în conformitate cu prevederile Articolului 3 a prezentei Anexe, și din motive care nu-i pot fi imputate nu reușește să primească slujba pentru care a fost recrutat sau altă slujbă potrivită, cheltuielilor întoarcerii sale și a membrilor săi de familie autorizați să-l însoțească și să i se alăture, inclusiv și taxele administrative, de transportare către statul de destinație, și cheltuielile pentru transportarea bunurilor sale nu vor fi suportate de către lucrătorul migrant.

#### **Articolul 10**

Dacă autoritățile competente din teritoriul de imigrare vor găsi de cuvîință că munca pentru care a fost recrutat lucrătorul migrant conform articolului 3 al prezentei anexe nu i se potrivește, acest organ va întreprinde măsurile potrivite pentru a ajuta lucrătorul migrant să-și găsească o slujbă potrivită, cu condiția că aceasta nu va aduce prejudicii lucrătorilor naționali și va întreprinde măsuri pentru asigurarea întreținerii lucrătorului migrant pîna nu-și găsește o asemenea slujbă sau se întoarce la locul unde a fost recrutat, dacă lucrătorul migrant este predispus să se întoarcă sau a admis așa ceva în timpul recrutării, sau este de acord să fie transferat în alt loc.

#### **Articolul 11**

Dacă lucrătorul migrant, care este un refugiat sau o persoană strămutată și care a intrat în teritoriul de imigrare în conformitate cu Articolul 3 al prezentei anexe, este concediat în acel teritoriu, autoritățile competente din acest teritoriu vor depune toate eforturile pentru al ajuta pe lucrătorul migrant să găsească o slujbă potrivită, cu condiția că aceasta nu va aduce prejudicii lucrătorilor naționali, și va întreprinde măsuri pentru asigurarea întreținerii lucrătorului migrant pîna acesta nu-și găsește o asemenea slujbă sau este de acord să fie transferat în alt loc.

#### **Articolul 12**

1. Autoritățile competente din teritoriile cointeresate vor semna acorduri bilaterale cu scopul de a reglementa situațiile de interes comun apărute în legătură cu aplicarea prevederilor prezentei Anexe.

2. Atunci când, statele membre mențin un sistem de control asupra contractelor individuale de

muncă, asemenea acorduri vor indica metodele prin care angajatorul se obligă să respecte obligațiunile sale contractuale.

3. Asemenea acorduri prevăd cooperarea dintre autoritățile competente din teritoriul de emigrare sau un organ instituit în conformitate cu condițiile unui instrument internațional pe de o parte și autoritățile competente din teritoriul de imigrare pe de altă parte referitor la asistența oferită lucrătorului migrant în vederea condițiilor de angajare în baza prevederilor articolului 8.

### **Articolul 13**

Oricare persoană, care promovează imigrațiunea ilegală sau clandestină va fi supus penalizărilor respective.

## **Anexa III**

### **Importarea bunurilor personale, uneltelor și echipamentului lucrătorilor migranți**

#### **Articolul 1**

1. Bunurile personale, aparținând lucrătorilor migranți și membrilor lor de familie, care au fost autorizați sa-i însoțească și să li se alătore vor fi scutite de taxele de import la intrarea în teritoriul de imigrare.

2. Uneltele manuale și echipamentul portabil de tot felul, necesar lucrătorilor migranți pentru exercitarea meseriei lor, aparținând lucrătorilor migranți recrutați și membrilor lor de familie, care au fost autorizați sa-i însoțească și să li se alătore, se scutesc de taxele de import la intrarea în teritoriul de imigrare, în cazul când la momentul intrării în teritoriu uneltele și echipamentul menționat pot fi arătate ca fiind proprietatea lor sau în posesia lor pentru o perioadă considerabilă de timp și sunt prevăzute pentru a fi folosite de lucrătorii migranți la exercitarea meseriei lor.

#### **Articolul 2**

1. Bunurile personale, aparținând lucrătorilor migranți recrutați și membrilor lor de familie, care au fost autorizați sa-i însoțească și să li se alătore, se scutesc de taxele vamale la întoarcerea persoanelor menționate mai sus în țara de origine, dacă aceste persoane au păstrat cetățenia țării date la momentul reîntoarcerii.

2. Uneltele manuale și echipamentul portabil de tot felul, necesar lucrătorilor migranți pentru exercitarea meseriei lor, aparținând lucrătorilor migranți recrutați și membrilor lor de familie, care au fost autorizați sa-i însoțească și să li se alătore, se scutesc de taxele vamale la întoarcerea în țara de origine, dacă aceste persoane au păstrat cetățenia țării date la momentul reîntoarcerii și dacă aceste unelte și echipamente pot fi arătate la momentul importării ca fiind proprietatea lor sau în posesia lor pentru o perioadă considerabilă de timp și sunt prevăzute pentru a fi folosite de lucrătorii migranți la exercitarea meseriei lor.

## **Conventia nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare si negociere colectiva**

Conferinta generala a Organizatiei Internationale a Muncii, Convocata la Geneva de Consiliul de Administratie al Biroului International al Muncii, si care s-a intrunit la 8 iunie 1949, in cea de a treizeci si doua sesiune a sa, Dupa ce a hotarat sa adopte diferite propuneri relative la aplicarea principiilor dreptului de organizare si de negociere colectiva, problema care constituie al 4-lea punct la ordinea de zi a sesiunii, Dupa ce a hotarat ca aceste propuneri vor lua forma unei conventii internationale, adopta, azi, intai iulie una mie noua sute patru zeci si noua, conventia de mai jos, care va fi denumita "Conventia asupra dreptului de organizare si de negociere colectiva, 1949".

### **Articolul 1**

1. Muncitorii trebuie sa beneficieze de o protectie adecvata impotriva oricaror acte de discriminare care tind sa prejudicieze libertatea sindicala in materie de angajare.

2. O asemenea protectie trebuie sa se aplice mai ales in ceea ce priveste actele care au ca scop:

a. sa subordoneze angajarea unui muncitor conditiei de a nu se afilia unui sindicat sau de a inceta sa faca parte dintr-un sindicat;

b. sa concedieze un muncitor sau sa i se aduca prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierei sale sindicale sau participarii sale la activitati sindicale in afara orelor de munca sau cu consimtamantul patronului, in timpul orelor de munca.

### **Articolul 2**

1. Organizatiile de muncitori si de patroni trebuie sa beneficieze de o protectie adecvata impotriva oricaror acte de ingerinta ale unora fata de celelalte, fie direct, fie prin agentii sau membrii lor in formarea, functionarea si administrarea lor.

2. Sunt, cu deosebire, asimilate actele de ingerinta in sensul prezentului articol, masurile tinzand sa provoace crearea unor organizatii de muncitori, dominate de un patron sau o organizatie de patroni sau sa sprijine organizatii de muncitori prin mijloace financiare sau in alt mod, in scopul de a pune aceste organizatii sub controlul unui patron sau al unei organizatii de patroni.

### **Articolul 3**

Daca este necesar, trebuie sa fie instituite organisme corespunzatoare conditiilor nationale pentru a se asigura respectarea dreptului de organizare, definit prin articolele precedente.

### **Articolul 4**

Daca este necesar, trebuie luate masuri corespunzatoare conditiilor nationale pentru a incuraja si a promova dezvoltarea si folosirea cea mai larga a procedurilor de negociere voluntara a contractelor colective intre patroni si organizatiile de patroni, pe de o parte, si organizatiile de muncitori, pe de alta parte. in vederea reglementarii, prin acest mijloc, a conditiilor de angajare.

### **Articolul 5**

1. Masura in care garantiile prevazute prin prezenta conventie se vor aplica fortelor armate sau politiei va fi determinata de legislatia nationala.

2. Conform principiilor stabilite de paragraful 8 din art. 19 din Constitutia Organizatiei Internationale a Muncii, ratificarea acestei conventii de catre un Membru nu va trebuie sa fie considerata ca afecteaza orice lege, orice sentinta, orice obicei, sau acord existent, care acorda membrilor fortei armate si politiei garantiile prevazute de prezenta conventie.

### **Articolul 6**

Prezenta conventie nu se ocupa de situatia functionarilor publici si nu va putea, in nici un fel, sa fie interpretata ca aducand prejudicii drepturilor sau statutului lor.

**Articolele 7, 8 si 11-16**

Dispozitii finale tip1.

**Articolele 9 si 10**

Declaratii de aplicare in teritoriile ne metropolitane.

## **Конвенция № 99 о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1951 года на свою тридцать четвертую сессию, постановив принять ряд предложений о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве, что является восьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать восьмого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве:

### **Статья 1**

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, учреждает или обязуется сохранять соответствующую процедуру, позволяющую устанавливать минимальные ставки заработной платы для работников, работающих по найму на сельскохозяйственных предприятиях, а также в смежных профессиях.

2. Каждый Член Организации; ратифицирующий настоящую Конвенцию, может— после консультаций с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют,— по своему усмотрению определить те предприятия, виды деятельности и категории лиц, на которые распространяется процедура установления минимальной заработной платы, упомянутая в предыдущем пункте.

3. Компетентный орган власти может исключить из сферы применения всех или части положений настоящей Конвенции такие категории лиц, к которым эти положения не применимы в силу условий их занятости, как, например, члены семьи фермера, работающие у последнего.

### **Статья 2**

1. Законодательство страны, коллективные договоры или арбитражные решения могут допускать частичную выплату минимальной заработной платы натурой в тех случаях, когда такой способ выплаты является желательным или обычным.

2. В тех случаях, когда допускается частичная выплата минимальной заработной платы натурой, принимаются соответствующие меры с тем чтобы:

а) часть, получаемая натурой, соответствовала личным нуждам и интересам работника и его семьи;

б) стоимость этой части была справедливой и разумной.

### **Статья 3**

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, с соблюдением условий, предусмотренных в последующих пунктах, по своему усмотрению устанавливает характер, форму и методы работы процедуры установления минимальной заработной платы.

2. До принятия какого-либо решения проводится тщательная предварительная консультация с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с любыми другими лицами, обладающими специальной квалификацией в силу своей профессии или функций, к которым компетентный орган власти сочтет целесообразным обратиться.

3. Соответствующие работодатели и работники принимают участие в применении процедуры установления минимальной заработной платы или привлекаются к консультациям, или имеют право изложить свое мнение по этому вопросу в такой форме и в

такой степени, как это может быть определено законодательством страны, но во всяком случае на основе полного равенства.

4. Установленные минимальные ставки заработной платы считаются обязательными для соответствующих работодателей и работников и не могут быть понижены.

5. Компетентный орган власти может там, где это необходимо, допустить отдельные отступления от минимальных ставок заработной платы, с тем чтобы избежать сокращения возможностей найма работников с ограниченными физическими или умственными способностями.

#### **Статья 4**

1. Каждый Член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию, принимает необходимые меры, с тем чтобы, с одной стороны, соответствующие работодатели и работники извещались о действующих минимальных ставках заработной платы и, с другой стороны, действительно выплачиваемая заработная плата не была ниже этих ставок там, где они применимы; эти меры будут включать такие положения о контроле, инспекции и санкциях, которые могут явиться необходимыми и подходящими в условиях сельского хозяйства данной страны.

2. Каждый работник, к которому применимы минимальные ставки и который получил заработную плату ниже этих ставок, имеет право взыскать—судебным или иным соответствующим путем—сумму, которая ему причитается в течение срока, устанавливаемого законодательством страны.

#### **Статья 5**

Каждый Член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию, ежегодно направляет Международному Бюро Труда общий отчет о методах и результатах применения процедуры установления минимальной заработной платы, содержащий краткие сводные данные о видах деятельности и приблизительном числе работников, на которых распространяется эта регламентация, а также об установленных минимальных ставках заработной платы и в надлежащем случае о любых других наиболее важных мероприятиях, относящихся к минимальной заработной плате.

#### **Статья 6**

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

#### **Статья 7**

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

#### **Статья 8**

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:



- а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять положения настоящей Конвенции без изменений;
- б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- с) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае - причин, по которым она не будет применяться;
- д) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 10, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

### **Статья 9**

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 10, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о положении в отношении применения этой Конвенции.

### **Статья 10**

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

### **Статья 11**

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

### **Статья 12**

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

### **Статья 13**

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

### **Статья 14**

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 10, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

### **Статья 15**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Convenția nr. 100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și care s-a susținut aici, la 6 iunie 1951, în cea de-a treizeci și patra sesiune a sa, După ce a hotărât să adopte diferite propuneri în legătură cu principiul egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală, problema care constituie al șaptelea punct de pe ordinea de zi a sesiunii, După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptă, astăzi, douăzeci și nouă iunie una mie nouă sute cincizeci și unu, convenția de mai jos, care va fi denumită „Convenție privind egalitatea de remunerare, 1951”:

### **Articolul 1**

În sensul prezentei convenții:

a) termenul „remunerație” cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă.

b) expresia „egalitate de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală” se referă la cuantumul remunerației fixat, fără discriminare în ceea ce privește sexul.

### **Articolul 2**

1. Fiecare Membru va trebui, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remunerație, să încurajeze și, în măsura în care acesta este compatibil cu metodele amintite, să asigure aplicarea pentru toți muncitorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.

2. Acest principiu va putea fi aplicat:

a) fie pe calea legislației naționale;

b) fie prin orice sistem de fixare a remunerației, stabilit sau recunoscut de legislație;

c) fie prin contracte colective încheiate între patroni și muncitori;

d) fie prin îmbinarea acestor diferite mijloace.

### **Articolul 3**

1. Atunci când asemenea măsuri sunt de natură să înlesnească aplicarea prezentei convenții, se vor lua măsuri pentru a încuraja aprecierea obiectivă a muncilor pe baza lucrărilor pe care acestea le necesită.

2. Metodele ce vor fi folosite pentru această apreciere vor putea face obiectul unor hotărâri, fie ale autorităților competente în ceea ce privește fixarea cuantumului remunerației, fie – dacă cuantumul remunerației este fixat pe bază de contracte colective – ale părților care au încheiat aceste contracte.

3. Diferențele de quantum al remunerației, care corespund, fără a ține seama de sex, unor diferențe ce rezultă dintr-o astfel de apreciere obiectivă a lucrărilor care trebuie să fie efectuate vor trebui să fie considerate contrarii principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.

### **Articolul 4**

Fiecare Membru va colabora în modul cel mai potrivit cu organizațiile de patroni și lucrători interesate, pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei convenții.

**Articolele 5,6 și 9-14**

Dispoziții finale tip1.

**Articolele 7 și 8**

Declarații de aplicare la teritoriile nemetropolitane2.

## **Convenția nr. 105 privind abolirea muncii forțate**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită, la 5 iunie 1957, în cea de-a 40-a sesiune a sa, după ce a examinat problema muncii forțate, care constituie al 4-lea punct pe ordinea de zi a sesiunii, după ce a luat notă de dispozițiile Convenției asupra muncii forțate, 1930, după ce a luat notă de Convenția din 1926 referitoare la sclavaj, care prevede că trebuie luate toate măsurile necesare pentru a evita ca munca forțată sau obligatorie să nu conducă la condiții analoage sclaviei, și de Convenția suplimentară din 1956 privind abolirea sclavajului, a traficului de sclavi și a instituțiilor și practicilor similare sclavajului, care are ca obiect abolirea completă a servituții și robiei pentru datorii, după ce a luat notă de Convenția asupra protecției salariului, 1949, care prevede că salariile vor fi plătite în mod regulat și care interzice modalitățile de plată ce privează lucrătorul de posibilitatea reală de a înceta raportul de muncă, după ce a decis adoptarea altor propuneri referitoare la abolirea anumitor forme de muncă forțată sau obligatorie, care constituie o violare a drepturilor omului, prevăzute de Carta Națiunilor Unite și enunțate în Declarația Universală a Drepturilor Omului, după ce a decis ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă astăzi, 25 iunie 1957, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957.

### **Articolul 1**

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nici o formă:

- a) ca măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
- b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- c) ca măsură de disciplină a muncii;
- d) ca pedeapsă pentru participarea la greve;
- e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

### **Articolul 2**

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii, care ratifică prezenta convenție, se angajează să ia măsuri eficiente în vederea abolirii imediate și complete a muncii forțate sau obligatorii, așa cum este descrisă aceasta la art. 1 din prezenta convenție.

### **Articolul 3**

Ratificările oficiale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii și vor fi înregistrate de către acesta.

### **Articolul 4**

1. Prezenta convenție nu îi va obliga decât pe membrii Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare va fi înregistrată de către directorul general al Biroului Internațional al Muncii.
2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la data la care ratificările a doi membri vor fi fost înregistrate de directorul general.
3. În continuare, această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare membru, după 12 luni de la data la care ratificarea sa va fi fost înregistrată.

### **Articolul 5**

1. Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii, care a ratificat prezenta convenție, poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a acesteia,

printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea actului.

2. Fiecare membru care a ratificat prezenta convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționate la paragraful precedent, nu va face uz de dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articol va fi obligat pentru o nouă perioadă de 10 ani și, în continuare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute în prezentul articol.

#### **Articolul 6**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către membrii Organizației Internaționale a Muncii.

2. Notificând membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea celei de-a doua ratificări care îi va fi fost comunicată, directorul general va atrage atenția membrilor acesteia asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 7**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, în scopul înregistrării, în conformitate cu art. 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu articolele precedente.

#### **Articolul 8**

La expirarea fiecărei perioade de 10 ani, începând cu data intrării în vigoare a prezentei convenții, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a convenției.

#### **Articolul 9**

1. În cazul în care Conferința generală va adopta o nouă convenție având ca obiect revizuirea totală sau parțială a prezentei convenții și dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un membru a noii convenții având ca obiect revizuirea va antrena, de plin drept și independent de prevederile art. 5, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție asupra revizuirii să fi intrat în vigoare;

b) începând de la data intrării în vigoare a noii convenții având ca obiect revizuirea, prezenta convenție va înceta să fie deschisă ratificării de către membri.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru membrii care vor fi ratificat-o și care nu vor ratifica convenția având ca obiect revizuirea.

#### **Articolul 10**

Versiunile în limbile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valoare.

## **Convenția nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit aici la 4 iunie 1958 în cea de-a patruzeci și doua sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri privitoare la discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, problemă care constituie cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, având în vedere că Declarația de la Philadelphia afirmă că toți oamenii, indiferent de rasa, credința sau sexul lor, au dreptul să urmărească realizarea progresului lor material și dezvoltarea lor spirituală în libertate și demnitate, în condiții de securitate economică și cu posibilități egale, considerând, de asemenea, că discriminarea constituie o violare a drepturilor enunțate în Declarația universală a drepturilor omului, adoptată, la 25 iunie 1958, convenția următoare, care se va numi "Convenție privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei), 1958".

### **Articolul 1**

1. În înțelesul prezentei convenții prin termenul discriminare se înțelege:

a) 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;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având 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.

2. Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

3. În înțelesul prezentei convenții, termenii ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei includ accesul la pregătirea profesională, accesul la ocuparea forței de muncă și la exercitarea diferitelor profesii, precum și condițiile de ocupare a forței de muncă.

### **Articolul 2**

Orice stat membru care aplică prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

### **Articolul 3**

Orice stat membru care aplică prezenta convenție trebuie, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale:

a) să se străduiască să obțină colaborarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, precum și a altor organisme competente, pentru a favoriza acceptarea și aplicarea acestei politici;

b) să adopte legi și să încurajeze programe de educare capabile să asigure acceptarea și aplicarea acestei politici;

c) să abroge orice dispoziție legislativă și să modifice orice dispoziție sau practică administrativă care este incompatibilă cu politica menționată;

- d) să urmeze această politică în ceea ce privește ocupațiile supuse controlului direct al unei autorități naționale;
- e) să asigure aplicarea acestei politici în activitatea serviciilor de orientare profesională, de pregătire profesională și de plasare, supuse controlului unei autorități naționale;
- f) să indice, în rapoartele sale anuale asupra aplicării convenției, măsurile luate în conformitate cu această politică și rezultatele obținute.

#### **Articolul 4**

Nu sunt considerate discriminări măsurile ce afectează individual o persoană bănuită 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 ca persoana în cauză să aibă dreptul să apeleze la o instanță competentă stabilită conform practicii naționale.

#### **Articolul 5**

1. Măsurile speciale de protecție sau de asistență prevăzute de alte convenții sau recomandări adoptate de către Conferința Internațională a Muncii nu sunt considerate discriminări.

2. Orice stat membru poate, după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, acolo unde ele există, să definească ca nediscriminatorii orice alte 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.

#### **Articolul 8**

Orice stat membru care ratifică prezenta convenție se angajează să o aplice în teritoriile nemetropolitane, conform dispozițiilor Constituției Organizației Internaționale a Muncii.

#### **Articolul 7**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

#### **Articolul 8**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre ale organizației.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

#### **Articolul 9**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a acesteia, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, într-un termen de un an de zile de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.



### **Articolul 10**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări comunicate, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

### **Articolul 11**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, potrivit articolului 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 12**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### **Articolul 13**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 9 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) începând de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 14**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Convenția nr. 117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit aici la 6 iunie 1962 în cea de-a patruzeci și șasea sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri privind revizuirea Convenției asupra politicii sociale (teritorii nemetropolitane), 1947 - problemă care constituie cel de-al zecelea punct al ordinii de zi a sesiunii -, mai ales în scopul de a permite statelor independente să o aplice și să o ratifice în continuare, considerând că aceste propuneri ar trebui să ia forma unei convenții internaționale, considerând că dezvoltarea economică trebuie să servească ca bază a progresului social, considerând că ar trebui să fie făcute toate eforturile pe plan internațional, regional sau național, pentru a se asigura o asistență financiară și tehnică care să ocrotească interesele populațiilor, considerând că, atunci când este cazul, trebuie luate măsuri internaționale, regionale sau naționale în vederea stabilirii unor condiții comerciale care ar încuraja o producție cu randament ridicat și ar permite să se asigure un nivel de trai rezonabil, considerând că ar trebui luate toate inițiativele posibile prin măsuri adecvate pe plan internațional, regional sau național, pentru încurajarea îmbunătățirilor în domenii cum sunt: igiena publică, locuințele, alimentația, învățământul public, bunăstarea copiilor, statutul femeilor, condițiile de muncă, remunerarea salariaților și a producătorilor independenți, protecția lucrătorilor migranți, securitatea socială, funcționarea serviciilor publice, precum și producția în general, considerând că ar trebui luate toate inițiativele posibile pentru interesarea și asocierea efectivă a populației la elaborarea și aplicarea măsurilor de progres social, adoptă, la 22 iunie 1962, convenția următoare, care se va numi "Convenție asupra politicii sociale (obiective și norme de bază), 1962".

### **Partea I Principii generale**

#### **Articolul 1**

1. Orice politică trebuie să urmărească în primul rând bunăstarea și dezvoltarea populației, precum și încurajarea aspirațiilor acesteia către progresul social.
2. În definirea oricărei politici de importanță generală va trebui să se țină seamă de repercusiunile acestei politici asupra bunăstării populației.

### **Partea a II-a Îmbunătățirea nivelului de trai**

#### **Articolul 2**

Îmbunătățirea nivelului de trai va fi considerată ca obiectivul principal al planurilor de dezvoltare economică.

#### **Articolul 3**

1. La elaborarea planurilor de dezvoltare economică se vor lua toate măsurile practice și posibile pentru a pune în concordanță această dezvoltare cu evoluția în bune condiții a colectivităților interesate.
2. Se va urmări, în mod special, să se evite dislocarea vieții familiale și a oricărei cellule sociale tradiționale, mai ales prin:
  - a) studierea atentă a cauzelor și efectelor mișcărilor migratorii și eventuala adoptare de măsuri corespunzătoare;
  - b) încurajarea urbanizării în regiunile în care necesitățile economice antrenează o concentrare a populației;
  - c) prevenirea și eliminarea aglomerării în zonele urbane;

d) îmbunătățirea condițiilor de viață în regiunile rurale și amplasarea unor industrii specifice în regiunile în care există forță de muncă suficientă.

#### **Articolul 4**

Următoarele măsuri vor figura printre cele pe care autoritățile competente vor trebui să le ia în considerare în vederea creșterii capacității de producție și îmbunătățirii nivelului de trai al producătorilor agricoli:

a) eliminarea, cât mai mult posibil, a cauzelor care determină contractarea de datorii în mod obișnuit;

b) controlarea cesiunilor de terenuri cultivabile persoanelor care nu sunt cultivatori, cu scopul ca această cesiune să se facă pe cât posibil numai în interesul țării;

c) controlarea, prin aplicarea unei legislații corespunzătoare, a proprietății și a folosirii pământului, precum și a altor resurse naturale, pentru a se asigura că acestea sunt cât mai bine folosite în interesul populației țării, ținându-se seama de drepturile tradiționale;

d) controlarea condițiilor de concedare a pământului pentru cultivare și a condițiilor de muncă, în scopul de a se asigura fermierilor și lucrătorilor agricoli cel mai ridicat nivel de trai posibil și o parte echitabilă din avantajele care pot rezulta din îmbunătățirea randamentului sau a prețurilor;

e) reducerea costurilor de producție și de distribuție prin toate mijloacele posibile, în special prin înființarea, favorizarea și ajutorarea cooperativelor de producători și de consumatori.

#### **Articolul 5**

1. Se vor lua măsuri pentru a se asigura producătorilor independenți și salariaților condiții de viață care să le permită îmbunătățirea nivelului lor de trai prin eforturi proprii și care să le garanteze menținerea unui nivel minim de trai stabilit pe baza anchetelor oficiale asupra condițiilor de viață, efectuate de acord cu organizațiile reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor.

2. La stabilirea nivelului minim de trai va trebui să se țină seama de nevoile familiale esențiale ale lucrătorilor, inclusiv alimentația și valoarea sa nutritivă, locuința, îmbrăcămintea, îngrijirile medicale și educația.

### **Partea a III-a**

#### **Dispoziții referitoare la lucrătorii migranți**

#### **Articolul 6**

Când împrejurările în care sunt folosiți în muncă lucrătorii cer ca ei să locuiască în afara căminelor proprii, condițiile în care aceștia sunt folosiți vor trebui să țină seama de nevoile lor familiale normale.

#### **Articolul 7**

Atunci când într-o regiune se va face apel, în mod temporar, la resursele de forță de muncă ale unei alte regiuni, se vor lua măsuri pentru favorizarea transferului parțial de salarii și de economii ale lucrătorilor din regiunea unde sunt folosiți în muncă în regiunea de unde provin.

#### **Articolul 8**

1. Atunci când într-o regiune se va face apel la resursele de forță de muncă ale unei țări supuse unei administrații diferite, autoritățile competente ale țărilor interesate vor trebui, de fiecare dată când va fi necesar sau de dorit să o facă, să încheie acorduri pentru reglementarea problemelor de interes comun care s-ar putea pune prin aplicarea dispozițiilor prezentei convenții.

2. Aceste acorduri vor trebui să prevadă că lucrătorul migrant se va bucura de protecție și de avantaje care să nu fie inferioare celor de care beneficiază lucrătorii care locuiesc în regiunea în care sunt folosiți migranți.

3. Aceste acorduri vor trebui să prevadă înlesniri acordate lucrătorilor, pentru a le permite să transfere către căminele lor o parte din salariile și economiile realizate.

### **Articolul 9**

Atunci când lucrătorii și familiile lor se deplasează dintr-o regiune unde costul vieții este scăzut într-o regiune unde costul vieții este mai ridicat, trebuie să se țină seama de creșterea costului vieții pe care o antrenează această schimbare de reședință.

## **Partea a IV-a Remunerarea lucrătorilor și probleme conexe**

### **Articolul 10**

1. Va trebui încurajată stabilirea nivelurilor salariilor minime pe cale de acorduri colective, liber negociate, între sindicatele reprezentând pe lucrătorii interesați, pe de o parte, și cei care angajează sau organizațiile celor care angajează, pe de altă parte.

2. Atunci când nu există metode potrivite pentru stabilirea nivelurilor salariilor minime pe cale de acorduri colective, vor fi luate măsurile necesare pentru a permite stabilirea acestor niveluri prin consultare cu reprezentanții celor care angajează și ai lucrătorilor, printre care vor figura reprezentanți ai organizațiilor lor respective, dacă acestea există.

3. Se vor lua măsurile necesare pentru ca, pe de o parte, cei care angajează și lucrătorii interesați să aibă cunoștința de nivelurile salariilor minime în vigoare, iar pe de altă parte, salariile efectiv plătite să nu fie inferioare nivelurilor minime aplicabile.

4. Orice lucrător cărui i se aplică nivelul salariului minim și care după intrarea acestuia în vigoare a primit salarii inferioare acestui nivel trebuie să aibă dreptul să recupereze pe cale judiciară sau pe alte căi autorizate de lege suma ce i se datorează, într-un termen care va putea fi fixat de legislație.

### **Articolul 11**

1. Se vor lua măsurile necesare pentru a se asigura că toate salariile câștigate sunt legal plătite, iar cei care angajează vor fi obligați să țină registre care să specifice plățile salariilor, să elibereze lucrătorilor dovezi cu privire la plata salariilor lor și să ia alte măsuri pentru înlesnirea controlului necesar.

2. Salariile vor fi plătite, de regulă, în monedă având curs legal.

3. Salariile vor fi plătite, de regulă, direct lucrătorului.

4. Va fi interzisă înlocuirea parțială sau totală a salariilor datorate lucrătorilor pentru munca pe care au prestat-o, prin alcool sau băuturi alcoolice.

5. Plata salariilor nu va putea să fie făcută în localuri în care se consumă băuturi sau în magazine, excepție făcând numai lucrătorii care lucrează în astfel de unități.

6. Salariile vor fi plătite cu regularitate la intervale care să permită reducerea posibilității de contractare de datorii în rândul salariaților, afară de cazul când există un obicei local contrar, iar autoritatea competentă se va convinge de dorința lucrătorilor de a se menține acest obicei.

7. Dacă hrana, locuința, îmbrăcămintea și alte furnituri și servicii esențiale constituie un element al remunerării, autoritatea competentă va lua toate măsurile practice și posibile pentru a se asigura că ele sunt corespunzătoare și că valoarea lor în bani a fost calculată exact.

8. Se vor lua toate măsurile practice și posibile în scopul:

a) de a informa pe lucrători asupra drepturilor pe care le au în materie de salarizare;

b) de a împiedica orice reținere neautorizată din salarii;

c) de a limita sumele reținute cu titlu de furnituri și servicii, care constituie un element al remunerării, la justa valoare în bani a acestor furnituri și servicii.

## **Articolul 12**

1. Nivelul maxim și modul de restituire a avansurilor din salarii vor fi reglementate de către autoritatea competentă.

2. Autoritatea competentă va limita nivelul avansurilor care pot fi acordate unui lucrător pentru a-l determina să accepte o ocupație; nivelul autorizat va fi indicat în mod clar lucrătorului.

3. Orice avans acordat peste nivelul stabilit de către autoritatea competentă va fi în mod legal nerestituibil și nu va putea să fie recuperat prin compensare asupra plăților datorate lucrătorilor la o dată ulterioară.

## **Articolul 13**

1. În rândul salariaților și producătorilor independenți vor fi încurajate formele de economii rezultate dintr-un act spontan al celui care economisește.

2. Se vor lua toate măsurile practice și posibile în vederea protejării salariaților și a producătorilor independenți contra cametei, în special prin măsuri urmărind reducerea dobânzilor asupra împrumuturilor, prin controlul operațiunilor de acordare a fondurilor bănești de către cei care le finanțează și prin încurajarea sistemelor de împrumuturi în scopuri determinate cu ajutorul organizațiilor cooperatiste de credit sau cu ajutorul instituțiilor plasate sub controlul autorității competente.

## **Partea a V-a**

### **Nediscriminarea în materie de rasă, culoare, sex, credință, apartenență la o grupare tradițională sau de afiliere sindicală**

## **Articolul 14**

1. Unul dintre scopurile politicii sociale va trebui să fie desființarea oricărei discriminări între lucrători întemeiată pe rasă, culoare, sex, credință, apartenență la o grupare tradițională sau afiliere sindicală, în materie de:

a) legislație și contracte de muncă, care vor trebui să ofere un tratament economic echitabil tuturor celor care locuiesc sau muncesc în mod legal în țară;

b) admitere la ocupațiile atât publice, cât și private;

c) condiții de angajare și avansare;

d) înlesniri de pregătire profesională;

e) condiții de muncă;

f) măsuri referitoare la igienă, protecție și bunăstare;

g) disciplină;

h) participare la negocierea contractelor colective;

i) niveluri de salarii, acestea trebuind să fie stabilite în conformitate cu principiul "la muncă egală salariu egal", pentru același proces de muncă și aceeași întreprindere.

2. Se vor lua toate măsurile practice și posibile în scopul reducerii oricăror diferențe între nivelurile salariilor rezultând din discriminări întemeiate pe rasă, culoare, sex, credință, apartenență la o grupare tradițională sau afiliere sindicală, prin ridicarea nivelurilor aplicabile lucrătorilor plătiți mai puțin.

3. Lucrătorii care provin dintr-o țară și sunt angajați să muncească într-o altă țară vor putea obține, pe lângă salariul lor, avantaje în bani sau în natură, pentru a face față tuturor sarcinilor personale sau familiale rezonabile care rezultă din folosirea în muncă a acestora în afara căminului lor.

4. Dispozițiile precedente ale prezentului articol nu vor putea să prejudicieze măsurile pe care autoritatea competentă va considera necesar sau oportun să le ia în scopul ocrotirii maternității și asigurării sănătății, securității și bunăstării lucrătoarelor.

## **Partea a VI-a**

### **Educarea și pregătirea profesională**

#### **Articolul 15**

1. În măsura în care condițiile locale permit, se vor da dispoziții corespunzătoare pentru dezvoltarea progresivă a unui larg program de educare, de pregătire profesională și de ucenicie, în scopul de a pregăti în mod eficace copiii și tinerii de ambele sexe pentru o ocupație utilă.

2. Legile sau reglementările naționale vor stabili vârsta la care școlarizarea ia sfârșit, precum și vârsta minimă și condițiile de folosire în muncă.

3. Pentru ca copiii să poată beneficia de posibilitățile de instruire existente și, totodată, pentru ca extinderea acestor posibilități să nu fie împiedicată de cererea de forță de muncă din această categorie, în regiunile unde există posibilități de instruire suficiente pentru majoritatea copiilor de vârstă școlară va fi interzisă folosirea în timpul orelor de școală a copiilor care nu au atins vârsta la care se termină școlarizarea.

#### **Articolul 16**

1. În scopul de a se asigura o productivitate ridicată prin dezvoltarea muncii specializate, va trebui să se organizeze, atunci când este cazul, însușirea noilor tehnici de producție.

2. Autoritățile competente se vor ocupa de organizarea sau de controlul acestei pregătiri profesionale, după consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor din țara de unde provin candidații și din țara unde are loc pregătirea.

## **Partea a VII-a**

### **Dispoziții finale**

#### **Articolul 17**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

#### **Articolul 18**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre ale organizației.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

#### **Articolul 19**

Intrarea în vigoare a prezentei convenții nu implică denunțarea de plin drept a Convenției asupra politicii sociale (teritorii nemetropolitane), 1947, de către un stat membru față de care ea continuă să fie în vigoare și nici nu împiedică ratificarea ei ulterioară.

#### **Articolul 20**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a acesteia, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta.

Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare,

va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 21**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări comunicate, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

### **Articolul 22**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, în vederea înregistrării potrivit articolului 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 23**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### **Articolul 24**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 20 de mai sus, denunțarea prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) începând de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă pentru ratificare de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 25**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Конвенция № 119 о снабжении машин защитными приспособлениями**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 5 июня 1963 года на свою сорок седьмую сессию, постановив принять ряд предложений о запрещении продажи, сдачи в аренду и использования машин, не снабженных надлежащими защитными приспособлениями, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот шестьдесят третьего года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями:

### **Раздел I. Общие положения**

#### **Статья 1**

1. Для целей применения настоящей Конвенции машинами считаются все машины, новые и подержанные, приводимые в действие любой силой, кроме человеческой.

2. Компетентные органы власти каждой страны определяют, представляют ли, а если да, то в какой степени, новые или подержанные машины, приводимые в действие человеческой силой, опасность причинения работнику телесных повреждений, и считаются ли они, следовательно, машинами для целей применения настоящей Конвенции. Это решение принимается по консультации с соответствующими наиболее представительными организациями работодателей и работников. Инициатива такой консультации может быть проявлена со стороны любой такой организации.

3. Положения настоящей Конвенции:

а) применяются к шоссейным и рельсовым перевозочным средствам во время движения лишь постольку, поскольку эти положения относятся к безопасности оператора или операторов;

б) применяются к подвижным сельскохозяйственным машинам лишь постольку, поскольку эти положения относятся к безопасности рабочих, занятых на работе с такими машинами.

### **Раздел II Продажа, сдача в аренду, передача любым другим образом и экспонирование**

#### **Статья 2**

1. Продажа и сдача в аренду машин, опасные части которых, перечисленные в пунктах 3 и 4 настоящей статьи, не снабжены соответствующими защитными приспособлениями, запрещаются национальным законодательством или предотвращаются другими одинаково эффективными мерами.

2. Передача любым другим образом и экспонирование машин, опасные части которых, перечисленные в пунктах 3 и 4 настоящей статьи, не снабжены соответствующими защитными приспособлениями, запрещаются законодательством страны или предотвращаются другими одинаково эффективными мерами в той мере, в какой это может быть определено компетентными органами власти. Однако во время экспонирования машин временное снятие защитных приспособлений в целях показа машин не рассматривается как нарушение настоящего положения, если приняты соответствующие меры предосторожности для защиты людей от опасности.



3. Все болты, стопорные винты и шпонки и в той мере, в какой это определено компетентными органами власти, другие подобные выступающие части движущихся частей машин, которые также могут представить опасность для людей при соприкосновении с ними, когда они находятся в движении, конструируются, утопляются в гнездах, или защищаются таким образом, чтобы предотвратить опасность.

4. Все маховые колеса, сцепления, конические и цилиндрические фрикционные передачи, эксцентрики, шкивы, приводные ремни, цепи, шестерни, червяки, шатуны, кулисы, а также в той мере, в какой это определено компетентными органами власти, приводные валы (включая шейки валов) и другие трансмиссии, которые могут представить опасность для людей при соприкосновении с ними, когда они находятся в движении, конструируются или защищаются таким образом, чтобы предотвратить опасность.

### **Статья 3**

1. Положения статьи 2 не распространяются на машины или на их опасные части, определенные в указанной статье, которые:

a) обеспечивают в силу своей конструкции такую же безопасность, какая создавалась бы соответствующими защитными приспособлениями;

b) предназначены для установки или размещения таким образом, что в силу своей установки или размещения, они обеспечивают такую же безопасность, какая создавалась бы соответствующими защитными приспособлениями.

2. Сам факт конструирования машин таким образом, что во время операций по уходу за ними, смазке, замене рабочих частей или регулировке они не полностью удовлетворяют требованиям пунктов 3 и 4 статьи 2, не является основанием для запрещения продажи, сдачи в аренду, передачи любым другим образом или экспонирования, предусматриваемых в пунктах 1 и 2 указанной статьи, если эти операции могут выполняться при соблюдении принятых норм техники безопасности.

3. Положения статьи 2 не запрещают продажу или передачу любым другим образом машин для хранения их на складе, на скрап или модернизацию. Однако такие машины не могут продаваться, сдаваться в аренду, передаваться любым другим образом или экспонироваться после хранения на складе или модернизации, если они не удовлетворяют условиям статьи 2.

### **Статья 4**

Ответственность за соблюдение положений статьи 2 возлагается на лиц, продающих, сдающих в аренду, передающих любым другим образом или экспонирующих машины и, в соответствующих случаях, согласно законодательству страны, на их соответствующих агентов. Эта ответственность распространяется на изготовителя машин, когда он продает, сдает в аренду, передает любым другим образом или экспонирует машины.

### **Статья 5**

1. Любой Член Организации может предусмотреть временное исключение из положений статьи 2.

2. Условия такого временного исключения и его продолжительность, которая ни в коем случае не может быть более трех лет с момента вступления в силу настоящей Конвенции в отношении данного Члена, устанавливаются законодательством страны или любыми другими одинаково эффективными мерами.

3. При применении настоящей статьи компетентные органы власти консультируются с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников и, в соответствующих случаях, с организациями изготовителей машин.

## **Раздел III. Использование**

### **Статья 6**

1. Использование машин, любая опасная часть которых, включая и рабочие части (рабочую зону), не снабжена надлежащими защитными приспособлениями, запрещается законодательством страны или предотвращается посредством других одинаково эффективных мер. Однако, когда это запрещение не может быть соблюдено полностью, не создавая препятствий для использования машины, оно соблюдается в той мере, в какой это допускает использование машины.

2. Машины защищаются таким образом, чтобы соблюдались национальные нормы и правила техники безопасности и гигиены труда.

### **Статья 7**

Ответственность за применение положений статьи 6 возлагается на работодателя.

### **Статья 8**

1. Положения статьи 6 не применяются к машинам или к частям машин, которые в силу своей конструкции, установки или размещения обеспечивают такую же безопасность, какая создавалась бы соответствующими защитными приспособлениями.

2. Положения статьи 6 и статьи 11 не препятствуют уходу, смазке, замене рабочих частей и регулировке машины или ее частей, если эти операции выполняются в соответствии с принятыми нормами техники безопасности.

### **Статья 9**

1. Любой Член Организации может предусмотреть временное исключение из положений статьи 6.

2. Условия такого временного исключения и его продолжительность, которая ни в коем случае не может превышать трех лет с момента вступления в силу настоящей Конвенции в отношении данного Члена, устанавливаются законодательством страны или другими одинаково эффективными мерами.

3. При применении настоящей статьи компетентные органы власти консультируются с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников.

### **Статья 10**

1. Работодатель принимает меры для доведения до сведения работников законодательства страны относительно обеспечения машин защитными приспособлениями и соответствующим образом информирует их об опасностях, возникающих при использовании машин, а также о необходимых мерах предосторожности.

2. Работодатель создает и поддерживает такие окружающие условия, чтобы работники, имеющие дело с машинами, предусмотренными в данной Конвенции, не подвергались никакой опасности.

### **Статья 11**

1. Ни один работник не использует машину без наличия на месте защитных приспособлений, которыми она снабжена. Не разрешается требовать от работника, чтобы он использовал машину без наличия на месте защитных приспособлений, которыми она снабжена.

2. Ни одному работнику, использующему машину, не разрешается отсоединять защитные приспособления, которыми она снабжена. Защитные приспособления, которыми

снабжена машина, предназначенная для использования работником, не могут быть отсоединены.

### **Статья 12**

Ратификация настоящей Конвенции не затрагивает прав работников, вытекающих из законодательства страны по вопросам социального обеспечения и социального страхования.

### **Статья 13**

Положения этой части настоящей Конвенции, которые касаются обязательств и ответственности работодателей и работников, применяются к работникам, работающим на свой счет, если так будет решено компетентными органами власти и в той мере, в какой эти органы установят.

### **Статья 14**

В целях применения данного раздела Конвенции, термин «работодатель» означает также, в соответствующих случаях, агента работодателя в том смысле, в каком он определяется законодательством страны.

## **Раздел IV. Меры по применению**

### **Статья 15**

1. Принимаются все необходимые меры, включая соответствующие санкции, для обеспечения эффективного применения положений настоящей Конвенции.

2. Каждый Член Организации, который ратифицирует настоящую Конвенцию, берет на себя обязательство обеспечить соответствующие службы инспекции для контроля за применением положений настоящей Конвенции, или следить за тем, чтобы была обеспечена соответствующая инспекция.

### **Статья 16**

Любые акты национального законодательства, вводящие в действие положения настоящей Конвенции, разрабатываются компетентными органами власти после консультаций с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников, а также, в соответствующих случаях, с организациями изготовителей машин.

## **Раздел V. Сфера применения**

### **Статья 17**

1. Положения настоящей Конвенции применяются во всех секторах экономики, за исключением тех случаев, когда Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, ограничивает сферу ее применения путем заявления, приложенного к документу о ратификации.

2. В случае наличия заявления, ограничивающего таким образом применение положений Конвенции:

а) положения Конвенции применяются по крайней мере к тем предприятиям и секторам экономической деятельности, в отношении которых компетентные органы власти, после консультации со службой инспекции труда и с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников, устанавливают, что в них широко используются машины; инициатива в отношении подобной консультации может быть проявлена любой такой организацией;

б) в докладах, представляемых в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда, Член Организации указывает, какой прогресс достигнут на пути более широкого применения положений этой Конвенции.

3. Каждый Член Организации, сделавший заявление согласно пункту 1 данной статьи, может в любое время аннулировать его полностью или частично путем последующего заявления.

## **Раздел VI. Заключительные положения**

### **Статья 18**

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

### **Статья 19**

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

### **Статья 20**

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

### **Статья 21**

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

### **Статья 22**

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

### **Статья 23**

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном ли частичном пересмотре.

### **Статья 24**

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 20, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

### **Статья 25**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Conventia nr. 122 privind politica de ocupare a fortei de munca**

Conferinta generala a Organizatiei Internationale a Muncii, convocata la Geneva de catre Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii si care s-a intrunit aici la 17 iunie 1964 in cea de-a patruzeci si opta sesiune a sa, avind in vedere ca Declaratia de la Philadelphia recunoaste obligatia solemnă a Organizatiei Internationale a Muncii de a sprijini punerea in aplicare de catre diferitele natiuni ale lumii a programelor capabile sa realizeze ocuparea deplina a fortei de munca si ridicarea nivelului de trai si ca preambulul constitutiei organizatiei prevede lupta impotriva somajului si garantarea unui salariu care sa asigure conditii de existenta convenabile, avind de asemenea in vedere ca, in sensul Declaratiei de la Philadelphia, Organizatiei Internationale a Muncii ii revine sarcina sa cerceteze si sa aprecieze repercusiunile politicilor economice si financiare asupra politicii de ocupare a fortei de munca, in lumina obiectivului fundamental potrivit caruia "toti oamenii, indiferent de rasa, credinta sau sexul lor, au dreptul sa urmareasca realizarea progresului lor material si dezvoltarea lor spirituala in libertate si demnitate, in conditii de securitate economica si cu posibilitati egale", avind in vedere ca Declaratia universala a drepturilor omului prevede ca "orice persoana are dreptul la munca, la libera alegere a muncii sale, la conditii echitabile si satisfacatoare de munca si la protectie impotriva somajului", luind nota de termenii conventiilor si recomandarilor internationale asupra muncii, existente, care sint in raport direct cu politica de ocupare a fortei de munca si in special Conventia si Recomandarea asupra activitatii de ocupare a fortei de munca, 1948, Recomandarea asupra orientarii profesionale, 1949, Recomandarea asupra pregatirii profesionale, 1962, precum si Conventia si Recomandarea privind discriminarea in domeniul ocuparii fortei de munca si exercitarii profesiei, 1958, considerind ca aceste instrumente ar trebui plasate in contextul mai larg al unui program international urmarind asigurarea expansiunii economice bazate pe ocuparea deplina a fortei de munca in scop productiv si in conditii de libera alegere a muncii, dupa ce a hotarit sa adopte diferite propuneri referitoare la politica de ocupare a fortei de munca, care sint cuprinse in cea de-a opta problema inscrisa pe ordinea de zi a sesiunii, dupa ce a hotarit ca aceste propuneri sa ia forma unei conventii internationale, adopta, la 9 iulie 1964, conventia urmatoare, care se va numi "Conventie asupra politicii de ocupare a fortei de munca, 1964".

### **Articolul 1**

1. In vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, a satisfacerii necesităților de forță de muncă și a rezolvării problemei somajului și subocupării forței de muncă, orice stat membru va formula și aplica, ca un obiectiv esențial, o politică activă urmarind promovarea ocupării depline a forței de muncă, in scop productiv și in conditii de libera alegere a muncii.

2. Politică menționată va trebui să tindă a garanta:

a) ca va fi de lucru pentru toate persoanele disponibile și in cautare de muncă;

b) ca această muncă va fi pe cit posibil productivă;

c) ca va exista libera alegere a muncii și ca fiecare lucrător va avea toate posibilitățile de a dobîndi calificările necesare pentru a ocupa un serviciu care să-i convină și de a folosi in această muncă calificările, precum și aptitudinile sale, fara deosebire de rasa, culoare, sex, religie, opinii politice, ascendență națională sau origine socială.

3. Politică menționată va trebui să țină seama de stadiul și de nivelul de dezvoltare economică, precum și de raporturile care există între obiectivele ocupării forței de muncă și celelalte obiective economice și sociale și va fi aplicată prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale.

### **Articolul 2**

Orice stat membru va trebui, prin metode adaptate condițiilor țării și in măsura in care acestea permit:

a) sa determine si sa reexamineze cu regularitate, in cadrul unei politici economice si sociale coordonate, masurile care trebuie adoptate in vederea atingerii obiectivelor enuntate in articolul 1;

b) sa ia hotaririle necesitate de aplicarea acestor masuri, inclusiv elaborarea de programe, daca este cazul.

### **Articolul 3**

In aplicarea prezentei conventii, reprezentantii grupurilor interesate in masurile ce trebuie luate si, in special, reprezentantii celor care angajeaza si reprezentantii lucratorilor vor trebui sa fie consultati cu privire la politica de ocupare a fortei de munca, in scopul de a se tine pe deplin seama de experienta si parerile lor, vor colabora din plin la elaborarea acestei politici si vor participa la actiunile de sprijinire a lucratorilor.

### **Articolul 4**

Ratificarile formale ale prezentei conventii vor fi comunicate directorului general al Biroului International al Muncii, care le va inregistra. 2

### **Articolul 5**

1. Prezenta conventie nu va obliga decit statele membre ale Organizatiei Internationale a Muncii ale caror ratificari au fost inregistrate de catre directorul general.

2. Ea va intra in vigoare dupa 12 luni de la inregistrarea de catre directorul general a cel putin doua ratificari din partea statelor membre ale organizatiei.

3. Drept urmare, pentru fiecare stat membru aceasta conventie va intra in vigoare dupa 12 luni de la data inregistrarii ratificarii sale.

### **Articolul 6**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta conventie poate sa o denunte la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrarii initiale in vigoare a acesteia, printr-un act comunicat directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrat de acesta. Denuntarea nu va avea efect decit dupa un an de la inregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta conventie si care, in termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani mentionata la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denuntare prevazuta de prezentul articol, va fi tinut pentru o noua perioada de 10 ani si, drept urmare, va putea sa denunte prezenta conventie la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, in conditiile prevazute de prezentul articol.

### **Articolul 7**

1. Directorul general al Biroului International al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizatiei Internationale a Muncii inregistrarea tuturor ratificarilor si denuntarilor care ii vor fi comunicate de catre statele membre ale organizatiei.

2. Notificind statelor membre ale organizatiei inregistrarea celei de-a doua ratificari care i-a fost comunicata, directorul general le va atrage atentia asupra datei la care prezenta conventie va intra in vigoare.

### **Articolul 8**

Directorul general al Biroului International al Muncii va comunica secretarului general al Organizatiei Natiunilor Unite, in vederea inregistrarii, potrivit articolului 102 din Carta Organizatiei Natiunilor Unite, informatii complete cu privire la toate ratificarile si toate actele de denuntare inregistrate in conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 9**

Ori de cite ori va considera necesar, Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii va prezenta conferintei generale un raport asupra aplicarii prezentei conventii si va examina daca este cazul sa inscrie pe ordinea de zi a conferintei problema revizuirii totale sau partiale a acesteia.

### **Articolul 10**

1. In cazul in care conferinta va adopta o noua conventie care va revizui total sau partial prezenta conventie si daca noua conventie nu va dispune altfel:

a) ratificarea de catre un stat membru a noii conventii de revizuire va determina, de plin drept, fara a se mai tine seama de dispozitiile articolului 6 de mai sus, denuntarea imediata a prezentei conventii, cu conditia ca noua conventie de revizuire sa fi intrat in vigoare:

b) incepind de la data intrarii in vigoare a noii conventii de revizuire prezenta conventie va inceta sa mai fie deschisa ratificarii de catre statele membre ale organizatiei.

2. Prezenta conventie va ramine in orice caz in vigoare, in forma si continutul sau, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica conventia de revizuire.

### **Articolul 11**

Versiunile franceza si engleza ale textului prezentei conventii au aceeasi valabilitate.



## **Convenția nr. 127 cu privire la greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită aici la 7 iunie 1967 în cea de a cincizeci și una sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri privind greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător, problemă care constituie cel de-al șaselea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă, la 28 iunie 1967, următoarea convenție care se va numi Convenție asupra greutăților maxime, 1967:

### **Articolul 1**

În sensul prezentei convenții:

- a) expresia transport manual de încărcături indică orice transport a cărui greutate a încărcăturii este suportată în întregime de către un singur lucrător; ea include ridicarea și așezarea încărcăturii;
- b) expresia transport manual regulat de încărcături indică orice activitate consacrată în mod continuu sau esențial transportului manual de încărcături sau care comportă în mod normal, chiar cu discontinuitate, transportul manual de încărcături;
- c) expresia lucrător tânăr se referă la orice lucrător a cărui vîrstă este sub 18 ani.

### **Articolul 2**

1. Prezenta convenție se aplică transportului manual regulat de încărcături.
2. Prezenta convenție se aplică tuturor sectoarelor de activitate economică pentru care statul membru interesat posedă un sistem de inspecție a muncii.

### **Articolul 3**

Este interzis ca unui lucrător să i se pretindă sau să i se admită să transporte manual încărcături a căror greutate riscă să-i pericliteze sănătatea sau securitatea.

### **Articolul 4**

În scopul aplicării principiului enunțat în art. 3 de mai sus, statele membre vor ține seama de toate condițiile în care trebuie executată munca.

### **Articolul 5**

Fiecare stat membru va lua măsurile necesare pentru ca orice lucrător repartizat la transportul manual de încărcături mai grele să primească în prealabil o instruire cu privire la metodele de lucru pe care urmează să le folosească, în vederea ocrotirii sănătății și a evitării accidentelor.

### **Articolul 6**

În vederea limitării sau înlesnirii transportului manual de încărcături se vor folosi, pe cît posibil, mijloacele tehnice adecvate.

### **Articolul 7**

1. Repartizarea femeilor și a lucrătorilor tineri la transportul manual de încărcături grele va fi limitată.
2. Atunci cînd la transportul manual de încărcături sunt repartizate femei sau lucrători tineri, greutatea maximă a încărcăturilor respective va trebui să fie în mod categoric inferioară celei admise pentru bărbați.

### **Articolul 8**

Fiecare stat membru va lua, pe calea legislației naționale sau prin orice altă metodă conformă cu practica și condițiile naționale și consultându-se cu organizațiile cele mai reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, măsurile necesare pentru punerea în aplicare a dispozițiilor prezentei convenții.

### **Articolul 9**

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

### **Articolul 10**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare va fi înregistrată de directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a primelor două ratificări din partea statelor membre.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare stat membru, la 12 luni după data la care va fi înregistrată ratificarea sa.

### **Articolul 11**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării în vigoare inițiale a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, timp de un an după expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 12**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

### **Articolul 13**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Organizației Internaționale a Muncii, în vederea înregistrării, în conformitate cu art. 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate potrivit articolelor precedente.

### **Articolul 14**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### **Articolul 15**

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție de revizuire, totală sau parțială, a prezentei convenții și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile art. 11 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o, dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 16**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Convenția nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și reunită aici, la 4 iunie 1969, în cea de-a cincizeci și treia sesiune a sa, luând notă de convențiile internaționale ale muncii existente privind inspecția muncii, cum sunt Convenția asupra inspecției muncii, 1947, care se aplică în industrie și comerț, și Convenția asupra plantațiilor, 1958, care se aplică anumitor întreprinderi agricole, luând în considerare că este de dorit ca, în prezent, să fie adoptate norme internaționale asupra inspecției muncii în agricultură, în general, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri privind inspecția muncii în agricultură, problemă care constituie cel de al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să capete forma unei convenții internaționale, adoptă, la 25 iunie 1969, următoarea convenție, care se va numi „Convenția asupra inspecției muncii agricultură), 1969”:

### **Articolul 1**

1. În sensul prezentei convenții, termenul întreprindere agricolă cuprinde întreprinderi sau părți ale întreprinderilor care au ca obiect agricultura, creșterea animalelor, silvicultura, horticultura, transformarea primară a produselor agricole de către cel care le exploatează sau orice altă formă de activitate agricolă.

2. Dacă este necesar, autoritatea competentă va determina, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, linia de demarcare între agricultură, pe de o parte, și industrie și comerț, pe de altă parte, în așa fel încât nici o întreprindere agricolă să nu rămână în afara sistemului național de inspecție a muncii.

3. În cazurile de neclaritate, dacă convenția se aplică sau nu unei întreprinderi sau unei părți dintr-o întreprindere, problema va fi soluționată de autoritatea competentă.

### **Articolul 2**

În prezenta convenție, termenul „dispoziții legale” cuprinde, în afară de legislație, hotărârile arbitrale și contractele colective care au putere de lege, și a căror aplicare cade în sarcina inspectorilor muncii.

### **Articolul 3**

Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii, care aplică prezenta convenție, trebuie să aibă un sistem de inspecție a muncii în agricultură.

### **Articolul 4**

Sistemul de inspecție a muncii în agricultură se va aplica întreprinderilor agricole în care lucrează lucrători salariați sau ucenici, oricare le-ar fi modul de remunerare, natura, forma sau durata contractului lor de muncă.

### **Articolul 5**

1. Orice stat membru care ratifică prezenta convenție poate ca, printr-o declarație anexată la ratificarea sa, să-și ia obligația să extindă sistemul său de inspecție a muncii din agricultură la una sau mai multe dintre categoriile următoare de persoane care lucrează în întreprinderile agricole:

a) fermieri care nu folosesc mâna de lucru din afară, dijmași și alte categorii asemănătoare de lucrători agricoli;

b) persoane asociate la administrarea unei întreprinderi colective, cum sunt membrii unei cooperative;

c) membrii familiei celui care exploatează pământul, așa cum sunt definiți de legislația națională.

2. Drept urmare, orice stat membru care a ratificat prezenta convenție va putea să facă cunoscut directorului general al Biroului Internațional al Muncii o declarație prin care se angajează să extindă sistemul său de inspecție a muncii din agricultură la una sau mai multe dintre categoriile de persoane enumerate la paragraful precedent, care n-au fost încă menționate într-o declarație anterioară.

3. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție va indica, în rapoartele pe care este obligat să le prezinte, în baza art. 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, în ce măsură a dat urmare sau își propune să dea urmare dispozițiilor convenției în ce privește acele categorii de persoane enumerate la paragraful 1 de mai sus, care nu au făcut obiectul unor astfel de declarații.

### **Articolul 6**

1. Sistemul de inspecție a muncii în agricultură va avea următoarele sarcini:

a) să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, cum sunt dispozițiile privind durata muncii, salariile, repausul săptămânal și concediile, securitatea, igiena și bunăstarea, munca femeilor, a copiilor și a adolescenților și alte meserii conexe, în măsura în care inspectorii de muncă au ca sarcină asigurarea aplicării amintitelor dispoziții;

b) să furnizeze, celor care angajează și lucrătorilor, informații și sfaturi tehnice asupra mijloacelor celor mai eficiente de respectare a dispozițiilor legale;

c) să atragă atenția autorității competente asupra defectuoșităților sau abuzurilor care nu-și găsesc o acoperire corespunzătoare în dispozițiile legale în vigoare și să facă acesteia propuneri privind îmbunătățirea legislației.

2. Legislația națională poate încredința inspectorilor muncii din agricultură funcții de asistență sau de control în ce privește aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de viață ale lucrătorilor și familiilor lor.

3. Dacă inspectorilor muncii din agricultură li se încredințează și alte funcții, acestea nu trebuie să împiedice exercitarea funcțiilor lor principale și nici să aducă, în vreun fel oarecare, prejudicii autorității sau imparțialității necesare inspectorilor în relațiile lor cu cei care angajează și cu lucrătorii.

### **Articolul 7**

1. Inspecția muncii în agricultură va fi plasată sub supravegherea și controlul unui organ central, dacă această subordonare este compatibilă cu practica administrativă a statului membru.

2. În cazul unui stat federativ, expresia „organ central” poate indica un organ central stabilit, fie la nivel federal, fie la nivelul uneia dintre entitățile componente ale federației.

3. Inspecția muncii în agricultură va putea fi asigurată, de exemplu:

a) printr-un organ unic de inspecție a muncii, competent pentru toate ramurile activității economice;

b) printr-un organ unic de inspecție a muncii care să aibă o specializare funcțională asigurată prin pregătirea adecvată a inspectorilor însărcinați cu exercitarea funcției lor în agricultură;

c) printr-un organ unic de inspecția muncii care să aibă o specializare instituțională asigurată prin crearea unui serviciu calificat tehnic al cărui agenți își vor exercita funcțiile lor în agricultură;

d) printr-o inspecție specializată, însărcinată cu exercitarea funcțiilor sale în agricultură, dar a cărei activitate va fi plasată sub supravegherea unui organ central având aceleași prerogative în materie de inspecție a muncii în alte ramuri ale activității economice ca industrie, transporturi și comerț.

### **Articolul 8**

1. Personalul inspecției din agricultură trebuie să fie format din funcționari publici al căror statut și condiții de serviciu să le asigure stabilitatea în funcție și să-i facă independenți față de orice schimbări de guvern și orice influență dăunătoare din afară.

2. Atunci când legislația sau practica națională permit, statele membre au facultatea ca, în sistemul lor de protecție a muncii în agricultură, să includă delegați sau reprezentanți ai organizațiilor profesionale a căror activitate o va completa pe aceea a funcționarilor publici; acești delegați sau reprezentanți vor beneficia de garanții în ce privește stabilitatea funcțiilor lor și vor fi feriți de orice influență dăunătoare din afară.

#### **Articolul 9**

1. Sub rezerva condițiilor stabilite de legislația națională pentru recrutarea funcționarilor publici, inspectorii muncii din agricultură vor fi recrutați numai pe baza capacității candidaților de a îndeplini sarcinile ce urmează să si le asume.

2. Mijloacele de verificare a acestei capacități vor fi determinate de către autoritatea competentă.

3. Inspectorii muncii din agricultură trebuie să primească o pregătire profesională adecvată exercitării funcției lor și vor fi luate măsuri pentru a li se asigura, în mod corespunzător perfecționarea pe parcursul serviciului.

#### **Articolul 10**

Femeile, la fel ca bărbații, pot face parte din personalul serviciilor de inspecție a muncii din agricultură; dacă este necesar, se vor putea stabili sarcini distincte pentru inspectorii bărbați și inspectorii femei.

#### **Articolul 11**

Orice stat membru este obligat să ia măsurile necesare pentru a asigura ca experții și tehnicienii calificați corespunzător, și care pot să-și aducă contribuția la soluționarea problemelor care necesită cunoștințe tehnice, să colaboreze cu inspecția muncii din agricultură i potrivit metodelor socotite ca fiind cele mai adecvate condiții internaționale.

#### **Articolul 12**

1. Autoritatea competentă trebuie să ia măsurile necesare pentru a favoriza o cooperare efectivă între serviciile de inspecție a muncii din agricultură și serviciile guvernamentale sau instituțiile publice și alte instituții care pot fi chemate să desfășoare activități asemănătoare.

2. Dacă împrejurările o cer, autoritatea competentă poate încredința, ca măsură ajutătoare, unele funcții de inspecție, la nivel regional sau local, serviciilor guvernamentale corespunzătoare sau instituțiilor publice, sau poate face ca astfel de servicii sau instituții să participe la respective activitate de inspecție, în așa fel încât aplicarea principiilor prezentei convenții să nu aibă de suferit.

#### **Articolul 13**

Autoritatea competentă va lua măsurile convenite pentru a favoriza colaborarea dintre funcționarii inspecției muncii în agricultură, cei care angajează și lucrătorii sau organizațiile acestora, dacă ele există.

#### **Articolul 14**

Se vor lua măsuri pentru ca numărul inspectorilor muncii din agricultură să fie suficient spre a putea să asigure exercitarea eficace a funcțiilor serviciului de inspecție. La stabilirea numărului acestor inspectori se va ține seama de:

a) importanța sarcinilor ce urmează a se îndeplini și, în special:

i. numărul, natura, importanța și situația întreprinderilor agricole supuse controlului inspecției;

ii. numărul și diversitatea categoriilor de persoane care lucrează în aceste întreprinderi;

iii. numărul și complexitatea dispozițiilor legale a căror aplicare urmează a fi asigurată;

b) mijloacele materiale de executare puse la dispoziția inspectorilor;

c) condițiile practice în care trebuie efectuate inspecțiile pentru a fi eficace.

### **Articolul 15**

1. Autoritatea competentă trebuie să ia măsurile necesare pentru a pune la dispoziția inspectorilor muncii din agricultură:

a) birouri locale de inspecție care să corespundă nevoilor serviciului, accesibile, pe cât posibil, tuturor celor interesați, și amplasate în funcție de situația geografică a întreprinderilor agricole și de existența de căi de comunicare la îndemână;

b) înlesniri de transport necesare exercitării funcției lor, dacă nu există mijloace de transport public corespunzătoare.

2. Autoritatea competentă trebuie să ia măsurile necesare pentru ca inspectorilor de protecție a muncii din agricultură să li se restituie toate cheltuielile de deplasare și toate cheltuielile accesorii necesare exercitării funcției lor.

### **Articolul 16**

1. Inspectorii muncii din agricultură, purtând asupra lor actele care le atesta funcția, vor fi autorizați:

a) să pătrundă liber, fără avertisment prealabil, la orice oră din zi sau noapte, în locurile de muncă supuse controlului inspecției;

b) să pătrundă, în timpul zilei, în orice local în care consideră că există motive întemeiate pentru efectuarea controlului;

c) să procedeze la orice investigații, controale sau cercetări apreciate ca necesare, pentru a se asigura că dispozițiile legale sunt respectate în mod efectiv și, în special:

i. să pună întrebări, singuri sau în prezența martorilor, conducătorului întreprinderii, personalului acestuia sau oricărei alte persoane din cadrul întreprinderii, asupra tuturor problemelor privind aplicarea dispozițiilor legale;

ii. să ceară, potrivit modalităților stabilite de legislația națională, să li se prezinte toate înscrisurile, registrele și alte documente a căror deținere este prevăzută de legislația referitoare la condițiile de muncă și de viață, în scopul verificării conformității acestora cu dispozițiile legale și pentru a le copia sau scoate extrase;

iii. să ia pentru analiză mostre din produsele, materiile sau substanțele utilizate sau manipulate, cu condiția ca cel care angajează sau reprezentantul acestuia să fie încunoștințat că materiile sau substanțele respective au fost luate în acest scop.

2. Inspectorii nu pot pătrunde, în virtutea alineatelor a) sau b) ale paragrafului precedent, în locuința particulară a conducătorului unei întreprinderi agricole, în afară de cazul în care au acordul acestuia sau sunt în posesia unei autorizații speciale eliberate de autoritatea competentă.

3. Cu ocazia inspecției, inspectorii vor informa despre prezența lor în întreprindere pe cel care angajează sau pe reprezentantul acestuia, precum și pe lucrători sau reprezentanții lor, în afară de cazul în care apreciază că o astfel de înștiințare riscă să dăuneze eficacității controlului.

### **Articolul 17**

Serviciile de inspecție a muncii din agricultură vor fi chemate să participe, în cazurile și condițiile prevăzute de autoritatea competentă, la controlul preventiv al noilor instalații, noilor substanțe și al noilor procedee de manipulare sau de transformare a produselor, susceptibile de a constitui un pericol pentru sănătate sau securitate.

### **Articolul 18**

1. Inspectorii muncii din agricultură vor fi autorizați să ia măsurile destinate eliminării defecțiunilor constatate la instalație, la o amenajare sau în metodele de lucru din întreprinderile

agricole, inclusiv utilizarea substanțelor periculoase, pe care le consideră că amenință sănătatea sau securitatea.

2. Pentru a putea lua astfel de măsuri, inspectorii vor avea dreptul, dacă măsurile lor nu au fost contestate pe căile juridice sau administrative prevăzute de legea națională, să dispună sau să facă să se dispună:

a) să se aducă instalațiilor, localurilor, utilajelor, echipamentului sau altor aparate, într-un termen fixat, modificările necesare pentru asigurarea aplicării stricte a dispozițiilor legale privind sănătatea și securitatea;

b) să fie luate măsuri imediate executorii, putându-se merge până la încetarea lucrului, în cazurile de pericol iminent pentru sănătate și securitate.

3. Dacă procedura prevăzută la paragraful 2 de mai sus nu este compatibilă cu practica administrativă și judiciară a statului membru, inspectorii vor avea dreptul să sesizeze autoritatea competentă pentru ca aceasta să dea ordine precise sau să determine luarea de măsuri imediat executorii.

4. Defecțiunile constatate de către inspector cu ocazia inspectării unei întreprinderi, precum și măsurile luate în aplicarea paragrafului 2 sau cerute în aplicarea paragrafului 3, trebuie aduse imediat la cunoștința celui care angajează și a reprezentanților lucrătorilor.

### **Articolul 19**

1. Inspecția muncii din agricultură trebuie să fie informată despre accidentele de muncă și cazurile de boli profesionale din sectorul agricol în cazurile și potrivit procedurii prevăzute de legislația națională.

2. Dacă este posibil, inspectorii muncii vor fi chemați să participe la orice anchetă la fata locului asupra cauzelor accidentelor de muncă sau ale bolilor profesionale cele mai grave, în special cele care privesc accidente sau boli provocatoare de moarte sau soldate cu un număr oarecare de victime.

### **Articolul 20**

Dacă legislația națională nu prevede altfel, inspectorii muncii din agricultură:

a) nu vor avea dreptul să aibă vreun interes, direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub controlul lor;

b) vor fi obligați, prin măsuri penale sau disciplinare corespunzătoare, să nu dezvăluie, chiar după părăsirea funcției, secretele de fabricație sau de comerț ori procedeele de exploatare pe care le-au cunoscut cu ocazia exercitării funcțiilor lor;

c) vor considera ca absolut confidențială sursa oricărei plângeri care semnalează o defecțiune, un pericol în procedeele de muncă sau o încălcare a dispozițiilor legale, și nu vor divulga celui care angajează sau reprezentantului acestuia că s-a procedat la efectuarea inspecției ca urmare a unei plângeri.

### **Articolul 21**

Numărul și natura inspecțiilor efectuate în întreprinderile agricole vor fi determinate de necesitatea de a se asigura aplicarea efectivă a dispozițiilor legale respective.

### **Articolul 22**

1. Persoanele care încalcă sau neglijează respectarea prevederilor legale a căror aplicare face obiectul controlului inspectorilor muncii din agricultură sunt pasibile de urmărire judiciară sau administrativă imediată, fără avertisment prealabil. Totodată, legislația națională poate să prevadă excepții pentru cazurile în care este necesar un avertisment prealabil dat în vederea remedierii situației sau pentru a determina luarea măsurilor preventive.



2. Inspectorii de muncă pot decide ca, în locul intentării acțiunii sau recomandării efectuării urmăririi, să dea avertismente sau îndrumări.

### **Articolul 23**

Dacă inspectorii muncii din agricultură nu au competența de a intenta acțiuni de urmărire, ei au dreptul de a sesiza direct autoritatea învestită să efectueze astfel de urmăriri, prin procese-verbale constatatoare ale încălcărilor dispozițiilor legale.

### **Articolul 24**

Pentru cazurile de încălcare a dispozițiilor legale a căror aplicare face obiectul controlului inspectorilor muncii din agricultură și pentru cazurile de împiedicare a acestor inspectori în exercitarea funcției lor, în legislația națională vor fi prevăzute sancțiuni corespunzătoare a căror aplicare trebuie să fie efectivă.

### **Articolul 25**

1. Inspectorii muncii sau birourile locale de inspecție, după caz, au obligația de a prezenta autoritățile centrale a inspecției rapoarte periodice asupra rezultatelor activității lor în agricultură.

2. Aceste rapoarte vor fi întocmite potrivit indicațiilor autorității centrale a inspecției și vor trata subiecte indicate de această autoritate; ele vor fi prezentate cel puțin la termenele indicate de numita autoritate și, în orice caz, cel puțin o dată pe an.

### **Articolul 26**

1. Autoritatea centrală a inspecției va publica un raport anual asupra activității serviciilor de inspecție din agricultură, fie în forma unui raport separat, fie ca parte componentă a raportului său anual general.

2. Aceste rapoarte anuale vor fi publicate într-un termen convenabil, care să nu depășească, în nici un caz, 12 luni de la sfârșitul anului la care ele se referă.

3. Copii ale rapoartelor anuale vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii în termen de 3 luni de la publicarea lor.

### **Articolul 27**

Rapoartele anuale publicate de către autoritatea centrală de inspecție se vor referi, în special, la următoarele subiecte, în măsura în care aceste subiecte reies din controlul acestei autorități:

- a) legi și regulamente care relevă competența inspecției muncii din agricultură;
- b) personalul inspecției muncii din agricultură;
- c) statistici ale întreprinderilor agricole supuse controlului inspecției și numărul persoanelor care lucrează în aceste întreprinderi;
- d) statistici ale inspecțiilor efectuate;
- e) statistici ale infracțiunilor comise și ale sancțiunilor aplicate;
- f) statistici ale accidentelor de muncă și ale cauzelor acestora;
- g) statistici ale îmbolnăvirilor profesionale și cauzelor acestora.

### **Articolele 28-35**

Dispoziții finale tip1

## **Convenția nr. 131 privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și reunită aici, la 3 iunie 1970, în cea de-a cincizeci și patra sesiune a sa, luând notă de termenii Convenției asupra metodelor de fixare a salariilor minime, 1928, și ai Convenției asupra egalității de remunerare, 1951, care au fost ratificate pe scară largă, precum și de Convenția asupra metodelor de fixare a salariilor minime (agricultură), 1951, considerând că aceste convenții au adus o prețioasă contribuție la protejarea grupurilor de salariați defavorizați, considerând că, în prezent, este de dorit să se adopte un nou instrument care să completeze aceste convenții și să asigure salariaților o protecție împotriva salariilor excesiv de scăzute, și care, deși este de aplicare generală, ține seama în special de nevoile țărilor în curs de dezvoltare, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri relative la mecanismele de fixare a salariului minim și problemelor conexe, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, problemă care constituie cel de-al cincilea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să capete forma unei convenții internaționale, adoptă, la 24 iunie 1970, următoarea convenție care se va numi „Convenție asupra fixării salariilor minime, 1970”:

### **Articolul 1**

1. Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să stabilească un sistem de salarii minime care să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură, încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare.

2. Autoritatea competentă din fiecare țară, de acord cu organizațiile reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, sau după deplina consultare a acestora, va stabili grupurile de salariați care trebuie protejați.

3. Orice stat membru care ratifică prezenta convenție este obligat ca, în primul său raport asupra aplicării convenției pe care urmează a-i prezenta în baza art. 22 a) Constituției Organizației Internaționale a Muncii, să facă cunoscut grupurile de salariați care nu vor fi protejați în virtutea prezentului articol, indicând motivele. În rapoartele ulterioare se va arăta situația legislației și practicii proprii privitoare la grupurile neprotejate, precizându-se în ce măsură s-a dat urmare sau ce urmare se propune a se da convenției privitoare la aceste grupuri.

### **Articolul 2**

1. Salariile minime vor avea putere de lege și nu vor putea fi scăzute; neaplicarea lor va duce la aplicarea de sancțiuni corespunzătoare, penale sau de altă natură, persoanei sau persoanelor responsabile.

2. Sub rezerva dispozițiilor paragrafului 1 de mai sus, libertatea de negociere colectivă va trebui să fie pe deplin respectată.

### **Articolul 3**

Elementele care se iau în considerare pentru a determina nivelul salariilor minime vor cuprinde, pe măsura posibilităților, și ținându-se seama de practica și condițiile naționale, următoarele:

a) nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelurile de trai ale altor grupuri sociale;

b) factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă.

#### **Articolul 4**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție trebuie să instituie și să mențină metode adaptate condițiilor și nevoilor țării, permițând fixarea și corectarea din timp în timp a salariilor minime care se plătesc grupurilor de salariați protejați, în virtutea articolului 1 de mai sus.

2. Se vor lua măsuri pentru consultarea deplină a organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, sau, în absența unor astfel de organizații, a reprezentanților celor care angajează și a lucrătorilor interesați, asupra stabilirii și aplicării metodelor arătate mai sus sau asupra modificărilor ce ar urma să fie aduse acestora.

3. În anumite cazuri, ținându-se seama de natura metodelor existente de fixare a salariilor minime, se vor lua, totodată, măsuri care să permită ca, la aplicarea directă a respectivelor metode, să participe:

a) reprezentanții organizațiilor interesate ale celor care angajează și ale lucrătorilor sau, în absența unor astfel de organizații, reprezentanții interesați ai celor care angajează și ai lucrătorilor, această participare trebuind să se efectueze pe bază de egalitate;

b) persoane cărora le este recunoscuta. competența de a reprezenta interesele generale ale țării și care vor fi numite după consultarea deplină a organizațiilor reprezentative interesate ale celor care angajează și ale lucrătorilor, acolo unde aceste organizații există, și unde o astfel de consultare este confirmă cu legislația sau practica națională.

#### **Articolul 5**

Pentru a asigura aplicarea efectivă a tuturor dispozițiilor relative la salariile minime, se vor lua măsuri corespunzătoare, cum ar fi un sistem adecvat de inspecție completat prin orice alte măsuri necesare.

#### **Articolul 6**

Prezenta convenție nu trebuie considerată ca fiind o convenție de revizuire a vreuneia dintre convențiile existente.

#### **Articolele 7-14**

Dispoziții finale tip1

### **Convenția nr.132 privind concediile anuale plătite (revizuită)**

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și reunindu-se la 3 iunie 1970, în cea de-a 54 sesiune a sa, adoptând decizia asupra diverselor propuneri cu privire la concediile plătite, care au fost incluse în cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a Sesiunii, stabilind că aceste propuneri urmează să ia forma unei Convenții Internaționale, adoptă, în cea de-a douăzeci și patra zi a lunii iunie una mie nouă sute șaptezeci următoarea Convenție denumită Convenție privind Concediile Plătite (Revizuită), 1970.

#### **Articolul 1**

În măsura în care prevederile prezentei Convenții nu pot fi puse în aplicare prin intermediul contractelor colective de muncă, al deciziilor arbitrale, al hotărârilor judecătorești, al mecanismelor de determinare a mărimii salariilor, sau prin alte mijloace conform practicii naționale proprii condițiilor interne, ele urmează a fi puse în aplicare prin intermediul legilor și actelor normative naționale.

#### **Articolul 2**

1) Prezenta Convenție se aplică tuturor salariaților, cu excepția marinarilor.

2) După necesitate, se poate face excepție de la aplicarea prezentei Convenții vis-a-vis de o categorie limitată de salariați, angajarea cărora implică probleme legislative, constituționale sau de aplicare specifice. Asemenea acțiuni se pot întreprinde de către autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare doar după consultarea organizațiilor muncitorilor vizați, acolo unde acestea există.

3) În conformitate cu prevederile articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, fiecare stat-membru, care ratifică prezenta Convenție, urmează să enumere, în primul Raport privind aplicarea Convenției, toate categoriile care sunt exceptate de la aplicarea paragrafului 2) al prezentului articol, invocând motivele excepției, iar în următoarele rapoarte se vor prezenta prevederile legislației naționale și practicii interne, care reglementează situația categoriilor de salariați exceptate, precum și asupra căror grupuri de salariați din aceste categorii s-a produs sau se propune extinderea efectelor Convenției.

#### **Articolul 3**

1) Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită.

2) Fiecare stat-membru, care ratifică prezenta Convenție, va specifica durata concediului într-o declarație anexată la instrumentul de ratificare.

3) Concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă.

4) Fiecare stat-membru, care a ratificat prezenta Convenție, va notifica suplimentar, printr-o declarație ulterioară adresată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, despre stabilirea unui concediu mai îndelungat decât cel specificat la momentul ratificării.

#### **Articolul 4**

1) Orice persoană, care a acumulat în cursul unui an un stagiul, dar care este mai mic decât cel stabilit pentru a beneficia de un concediu plătit în conformitate cu prevederile articolului precedent, are dreptul la un concediu plătit pentru acest an în mărime proporțională cu durata muncii în anul respectiv.

2) Expresia an în paragraful 1) al prezentului articol înseamnă un an calendaristic sau orice altă perioadă de aceeași durată stabilită de autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor corespunzătoare ale țării.

### **Articolul 5**

- 1) Pentru acordarea oricărui concediu plătit se poate cere un stagiul minim.
- 2) Durata oricărei astfel de perioade calificative se va stabili de o autoritate competentă sau conform mecanismelor stabilite ale țării, dar nu poate depăși șase luni.
- 3) Metoda, prin care se calculează stagiul necesar pentru acordarea concediului, se va determina de către autoritatea competentă sau conform mecanismelor interne din fiecare țară.
- 4) În condițiile stabilite de autoritatea competentă sau prin mecanismele stabilite ale fiecărei țări, perioadele de absență de la serviciu pentru motive care nu depind de voința salariatului interesat, cum ar fi boala, un accident de muncă sau concediu de maternitate, se vor lua în cont la calcularea stagiului pentru acordarea concediului.

### **Articolul 6**

- 1) De sărbătorile oficiale și cutumiare, care survin sau nu în perioada concediilor plătite, nu se ține cont la calcularea concediului minim anual plătit stabilit de paragraful 3) al articolului 3 din prezenta Convenție.
- 2) În condițiile stabilite de autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare, de perioadele de incapacitate de muncă rezultate din boli sau accidente de muncă nu se ține cont la calcularea concediului minim plătit în condițiile prescrise de paragraful 3) al articolului 3 al prezentei Convenții.

### **Articolul 7**

- 1) Fiecare persoană, care își ia concediul stabilit de prezenta Convenție, urmează să primească pentru toată perioada acestui concediu cel puțin un salariu lunar sau un salariu mediu (inclusiv echivalentul în numerar al oricărei părți a acestei remunerări, care este achitată în natură și care nu este un venit permanent și continuu, chiar dacă persoana vizată este sau nu în concediu) calculat conform metodei stabilite de autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare.
- 2) Suma, care i se cuvine salariatului în conformitate cu prevederile paragrafului 1) al prezentului articol, urmează a-i fi plătită persoanei în avans, dacă în acordul dintre salariat și patron nu se stabilește altfel.

### **Articolul 8**

- 1) Divizarea concediului anual plătit în părți poate fi autorizată de autoritatea competentă sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare.
- 2) Dacă în acordul dintre patron și salariat nu se stabilește altfel și cu condiția că stagiul îi permite salariatului acest lucru, o parte din concediu va constitui cel puțin două săptămâni lucrătoare neîntrerupte.

### **Articolul 9**

- 1) Partea neîntreruptă a concediului anual plătit stabilită de paragraful 2) al articolului 8 al prezentei Convenții va fi acordată și folosită timp de un an, iar restul concediului anual plătit pe parcursul a optsprezece luni calculate de la sfârșitul anului în care a apărut dreptul la concediu.
- 2) Oricare parte a concediului anual, care depășește minimul stabilit, poate fi amânată cu consimțământul salariatului pentru perioade mai mari decât cea stabilită de paragraful 1) al prezentului articol, dar care să nu depășească o perioadă de timp stabilită.
- 3) Minimul și perioada de timp limită stipulate în paragraful 2) al prezentului articol va fi determinată de autoritatea competentă după consultarea patronatului și sindicatelor, sau prin negocieri colective, sau prin orice altă metodă conform practicii naționale sau corespunzătoare condițiilor interne.

### **Articolul 10**

1) Timpul, care urmează a fi folosit pentru concediu, dacă nu este stabilit de lege, contract colectiv de muncă, arbitraj sau alte metode care corespund practicii naționale, se va determina de către patron în urma consultării salariatului vizat sau reprezentanților acestuia.

2) Fixînd perioada concediului se va ține cont de condițiile de muncă și posibilitățile de odihnă existente.

### **Articolul 11**

Salariatul, care a acumulat stagiul minim de muncă cerut de paragraful 1) al articolului 5 al prezentei Convenții, va primi la sfîrșit un concediu plătit proporționat cu durata muncii pentru care n-a folosit acest concediu sau va primi o compensare în locul acestuia sau un credit de concediu echivalent.

### **Articolul 12**

Acordurile, care limitează dreptul la concediul minim anual plătit stabilit de paragraful 3) al articolului 3 al prezentei Convenții, sau care obligă salariații să renunțe de la asemenea concedii în schimbul compensării sau altor beneficii, vor fi considerate nule și neavenite sau vor fi interzise în conformitate cu practica internă.

### **Articolul 13**

Autoritățile competente sau prin intermediul mecanismelor naționale corespunzătoare pot stabili reguli speciale, care să reglementeze cazurile, în care salariații se angajează pentru perioada aflării în concediu în activități profitabile, care nu corespund scopului concediului.

### **Articolul 14**

Se vor lua măsuri eficiente corespunzătoare pentru punerea în aplicare și executarea prevederilor prezentei Convenții, iar pentru supravegherea și asigurarea aplicării corespunzătoare a regulilor și dispozițiilor cu privire la concediile plătite se vor utiliza inspecții sau alte metode.

### **Articolul 15**

1) Fiecare stat-membru poate accepta obligațiunile, ce reies din prezenta Convenție în mod separat:

- a) în privința persoanelor ocupate în alte sectoare ale economiei, decît în agricultură;
- b) în privința persoanelor ocupate în sectorul agricol.

2) Fiecare stat-membru urmează să specifice, la momentul ratificării, dacă acceptă aplicarea prevederilor Convenției față de persoanele specificate în subparagraful a) al paragrafului 1) al prezentului articol față de persoanele stabilite de subparagraful b) al paragrafului 1) al prezentului articol sau față de ambele categorii.

3) Fiecare stat-membru, care la momentul ratificării a acceptat obligațiunile ce reies din Convenție doar față de persoanele specificate în subparagraful a) al paragrafului 1) al prezentului articol sau față de persoanele specificate în subparagraful b) al paragrafului 1) al prezentului articol poate notifica ulterior Directorului general al Biroului Internațional al Muncii că acceptă obligațiunile ce reies din Convenție față de toate persoanele, cărora li se aplică prezenta Convenție.

### **Articolul 16**

Prezenta Convenție revizuieste Convenția cu privire la concediile anuale plătite din 1936 și Convenția cu privire la concediile remunerate în agricultură din 1952 la următoarele capitole:

a) acceptarea obligațiilor ce reies din prezenta Convenție față de persoanele ocupate în alte sectoare decât în agricultură de către un stat-parte la Convenția din 1936 cu privire la concediile anuale plătite va implica ipso jure denunțarea celei din urmă;

b) acceptarea obligațiilor ce reies din prezenta Convenție și aplicarea acesteia persoanelor ocupate în agricultură de către un stat-parte la Convenția cu privire la concediile plătite în agricultură din 1952, va implica ipso jure denunțarea celei din urmă;

c) intrarea în vigoare a prezentei Convenții nu va închide posibilitatea de ratificare a Convenției cu privire la concediile plătite în agricultură din 1952.

#### **Articolul 17**

Ratificarea oficială a prezentei Convenții se va notifica Directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

#### **Articolul 18**

1) Prezenta Convenție va lega doar statele-membre ale Organizației Internaționale a Muncii, ale căror instrumente de ratificare au fost înregistrate de Directorul general.

2) Ea va intra în vigoare la 12 luni după înregistrarea de către Directorul general a ratificării Convenției de către două state-membre.

3) În continuare prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat-membru la douăsprezece luni după înregistrarea ratificării.

#### **Articolul 19**

1) Oricare stat-membru, care a ratificat prezenta Convenție poate să o denunțe după expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării în vigoare inițiale a Convenției, printr-un act comunicat Directorului General al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect, decât la un an după ce a fost înregistrată.

2) Oricare stat-membru, care a ratificat prezenta Convenție și care în termen de un an după expirarea perioadei de zece ani menționată în paragraful precedent nu și-a exercitat dreptul de a o denunța prevăzut în prezentul articol, va fi legat de prevederile acesteia pentru o nouă perioadă de zece ani și în continuare o va putea denunța la expirarea fiecărei perioade de zece ani în condițiile stabilite de prezentul articol.

#### **Articolul 20**

1) Directorul general al Organizației Internaționale a Muncii va notifica tuturor statelor-membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea oricărei ratificări și denunțări comunicate lui de către membrii Organizației.

2) Notificând membrilor Organizației despre înregistrarea celei de-a doua ratificări, care i-a fost comunicată, Directorul general va atrage atenția membrilor Organizației asupra datei, la care prezenta Convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 21**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Organizației Națiunilor Unite pentru înregistrare, în conformitate cu prevederile articolului 102 al Cartei ONU, informații complementare în legătură cu toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

#### **Articolul 22**

De fiecare dată când va considera necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale un raport asupra aplicării Convenției și

va examina, dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii sale totale sau parțiale.

### **Articolul 23**

1) În cazul în care Conferința adoptă o nouă Convenție, care revizuieste Convenția în întregime sau în parte, și cel puțin dacă noua Convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat-membru a noii Convenții revizuite va implica ipso jure denunțarea imediată a prezentei Convenții, indiferent de prevederile articolului 19 de mai sus, sub rezerva că noua Convenție revizuită să fi intrat în vigoare;

b) începând cu data intrării în vigoare a noii Convenții revizuite, prezenta Convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele-membre.

2) Prezenta Convenție va rămâne în vigoare în forma și conținutul actual pentru acele state-membre, care au ratificat-o și care nu vor ratifica Convenția revizuită.

### **Articolul 24**

Versiunile în limbile engleză și franceză ale textului prezentei Convenții sunt egal autentice.



## **Convenția nr. 133 din privind cazarea echipajelor (dispoziții complementare)**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită acolo la 14 octombrie 1970 în cea de-a 55-a sesiune a sa, văzând că prevederile Convenției privind cazarea echipajelor (revizuită), 1949, stabilesc o descriere detaliată referitoare la astfel de chestiuni precum: cabinele de dormit, sălile de mese și careurile, ventilația, încălzirea, iluminatul și facilitățile sanitare la bordul navei, considerând că în lumina schimbării rapide atât a caracteristicilor de construcție, cât și a celor de operare a navelor moderne pot fi prevăzute mai multe îmbunătățiri privind cazarea echipajului, după ce a decis să adopte anumite propuneri referitoare la cazarea echipajelor, chestiune care este al doilea punct pe ordinea de zi a sesiunii, după ce a stabilit că aceste propuneri ar trebui să ia forma unei convenții internaționale care să completeze Convenția privind cazarea echipajelor (revizuită), 1949, adoptă la 30 octombrie 1970 convenția ce urmează, care va fi denumită Convenția privind cazarea echipajelor (dispoziții complementare), 1970:

### **Partea I Prevederi generale**

#### **Articolul 1**

1. Această convenție se aplică fiecărei nave maritime, proprietate publică sau privată, care este angajată în transportul de mărfuri sau de pasageri în scop comercial sau care este angajată în orice alt scop comercial, care este înmatriculată în teritoriul pentru care această convenție este în vigoare și a cărei chilă este pusă sau se află într-un stadiu similar de construcție la data sau după data la care convenția intră în vigoare în acel teritoriu.

2. În legislația națională se vor stabili condițiile în care navele vor fi considerate nave maritime în sensul acestei convenții.

3. Această convenție se aplică remorcherelor în limite rezonabile și practicabile.

4. Această convenție nu se aplică:

a) navelor cu o capacitate mai mică de 1.000 tone;

b) navelor propulsate în principal cu vele, indiferent dacă sunt echipate sau nu sunt echipate cu motoare auxiliare;

c) navelor de pescuit sau balenierelor ori altor nave utilizate în scopuri similare;

d) navelor cu aripi portante și navelor pe pernă de aer.

5. Cu condiția ca această convenție să fie aplicată în limite rezonabile și practicabile la:

a) nave cu capacitatea cuprinsă între 200 și 1.000 tone;

b) cazarea persoanelor angajate în probleme curente de navigație pe baleniere sau pe nave utilizate în scopuri similare;

6. De asemenea, cu condiția ca oricare dintre cerințele aplicabile în conformitate cu prevederile art. 3 din această convenție să poată fi schimbate în cazul oricărei nave, dacă autoritatea competentă este convinsă, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, că modificările pot fi făcute, cu condiția să rezulte avantaje evidente care să creeze condiții generale superioare celor care ar fi rezultat din aplicarea întocmai a prevederilor acestei convenții; caracteristicile tuturor acestor modificări vor fi comunicate de către membru directorului general al Biroului Internațional al Muncii.

7. Cu condiția că autoritatea competentă va determina, după consultări cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, măsura în care este corespunzător să se ia în considerare necesitatea de a organiza condiții pentru timpul liber și se va abate de la prevederile acestei convenții în cazul:

a) navelor feribot maritime, navelor de alimentare și navelor similare, care nu sunt dotate continuu cu un echipaj permanent;

b) navelor maritime, când, suplimentar față de echipajul navei, au la bord, temporar, personal pentru reparații;

c) navelor maritime angajate în voiaje scurte care permit membrilor echipajului să meargă acasă sau să le pună la dispoziție facilități comparabile pentru o perioadă de timp din fiecare zi.

## Articolul 2

În cadrul acestei convenții:

a) termenul navă înseamnă o navă la care se aplică această convenție;

b) termenul tone înseamnă tone registru brut;

c) termenul navă de pasageri înseamnă o navă pentru care există și este în vigoare:

(i) fie un certificat de siguranță pentru nava de pasageri, eliberat în conformitate cu prevederile Convenției internaționale privind ocrotirea vieții omenești pe mare;

(ii) fie un certificat de pasager;

d) termenul ofițer înseamnă o persoană, alta decât comandantul, brevetată ca ofițer în conformitate cu legislația națională sau, în lipsa unei legislații corespunzătoare, printr-un contract colectiv ori conform obiceiului;

e) termenul nebrevetat înseamnă un membru al echipajului, altul decât ofițerul;

f) termenul subofițer înseamnă un nebrevetat care este pe o poziție de supraveghetor sau pe o poziție cu responsabilități speciale, certificat ca subofițer în conformitate cu legislația națională sau, în absența unei legislații corespunzătoare, printr-un contract colectiv ori conform obiceiului;

g) termenul adult înseamnă o persoană care are cel puțin 18 ani;

h) termenul cazarea echipajului include cabinele de dormit, sălile de mese, grupurile sanitare, infirmeria și careurile, așa cum sunt prevăzute pentru a fi utilizate de echipaj;

i) termenul prevăzut înseamnă prevăzut de legislația națională sau de autoritatea competentă;

j) termenul aprobat înseamnă aprobat de autoritatea competentă;

k) termenul reînmatriculată înseamnă reînmatricularea cu ocazia schimbării simultane a teritoriului de înmatriculare și a armatorului navei.

## Articolul 3

Fiecare membru pentru care această convenție este în vigoare se angajează ca pentru navele la care se aplică această convenție să respecte:

a) prevederile părților a II-a și a III-a ale Convenției privind cazarea echipajelor (revizuită), 1949; și

b) prevederile părții a II-a din această convenție.

## Articolul 4

1. Fiecare membru pentru care această convenție este în vigoare se angajează să mențină în vigoare o legislație care să îi asigure aplicarea.

2. În legislație trebuie:

a) să se solicite autorității competente să înștiințeze toate persoanele interesate;

b) să se definească persoanele responsabile cu îndeplinirea acesteia;

c) să se prevadă măsuri de penalizare adecvate pentru orice încălcare a acesteia;

d) să se prevadă menținerea unui sistem de inspecție adecvat care să asigure respectarea efectivă a acesteia;

e) să se impună autorității competente să consulte organizațiile armatorilor și/sau armatorii și sindicatele navigatorilor, în scopul creării de regulamente-cadru, și, în măsura în care este practicabil, să colaboreze cu aceste părți la realizarea lor.

## Partea a II-a

### Cerințe pentru cazarea echipajului

## Articolul 5

1. Suprafața de podea per persoană în cabinele de dormit destinate nebrevețailor va fi cel puțin de:

a) 3,75 m, (40,36 picioare pătrate) la navele de 1.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 3.000 tone;

b) 4,25 m, (45,75 picioare pătrate) la navele de 3.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 10.000 tone;

c) 4,75 m, (51,13 picioare pătrate) la navele de 10.000 tone sau mai mari,

2. Cu condiția ca suprafața de podea per persoană din cabinele de dormit destinate pentru 2 nebrevețai să fie cel puțin de:

a) 2,75 m, (29,60 picioare pătrate) la navele de 1.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 3.000 tone;

b) 3,25 m, (34,98 picioare pătrate) la navele de 3.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 10.000 tone;

c) 3,75 m, (40,36 picioare pătrate) la navele de 10.000 tone sau mai mari.

3. De asemenea, cu condiția ca suprafața de podea în cabinele de dormit destinate nebrevețailor pe o navă de pasageri să fie cel puțin de:

a) 2,35 m, (25,30 picioare pătrate) la navele de 1.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 3.000 tone;

b) la navele de 3.000 tone sau mai mari:

(i) 3,75 m, (40,36 picioare pătrate) în cabinele destinate unei singure persoane;

(ii) 6,00 m, (64,58 picioare pătrate) în cabinele pentru două persoane;

(iii) 9,00 m, (96,88 picioare pătrate) în cabinele pentru 3 persoane;

(iv) 12,00 m, (129,17 picioare pătrate) în cabinele pentru 4 persoane.

4. Numărul de nebrevețai care ocupă cabinele de dormit nu va depăși două persoane per încăpere, cu excepția navelor de pasageri la care numărul acestora nu va fi mai mare de 4.

5. Numărul subofițerilor care ocupă cabinele de dormit nu va depăși una sau două persoane per încăpere.

6. În cabinele de dormit destinate ofițerilor, în care nu sunt prevăzute saloane sau camera de zi, suprafața de podea per persoană nu va fi mai mică de 6,50 m, (69,96 picioare pătrate) la navele mai mici de 3.000 tone și nu va fi mai mică de 7,50 m, (80,73 picioare pătrate) la navele de 3.000 tone sau mai mari.

7. La navele, altele decât navele de pasageri, pentru fiecare adult membru al echipajului va fi prevăzută o cabină individuală de dormit, acolo unde mărimea navei, activitatea în care este ea angajată și construcția sa fac ca aceasta să fie rezonabilă și practicabilă.

8. La navele de 3.000 tone sau mai mari, acolo unde este practicabil, șeful mecanic și căpitanul secund al navei vor avea în plus față de cabina de dormit și în vecinătatea acesteia un salon sau o cameră de zi.

9. Spațiul ocupat de paturi și dulapuri, comode și scaune va fi inclus în măsurarea suprafeței podelei. Spațiile cu forme mici sau neregulate, care nu se adaugă efectiv la spațiul pentru mișcarea liberă și care nu pot fi utilizate pentru instalarea mobilei, vor fi excluse. 10. Dimensiunile interioare minime ale unui pat vor fi de 198 cm x 80 cm (6 picioare și 6 închis x 2 picioare și 7,50 închis).

## Articolul 6

1. Suprafața podelei sălilor de mese pentru ofițeri și pentru nebrevețai nu va fi mai mică de 1 m, (10,76 picioare pătrate) per persoană pentru numărul de locuri planificate.

2. Sălile de mese vor fi echipate cu mese și cu scaune de un tip aprobat, fixe sau mobile, suficiente pentru cazarea celui mai mare număr de membri ai echipajului care ar putea să le folosească în același timp.

3. În orice moment în care membrii echipajului sunt la bord trebuie să fie disponibile:
  - a) un frigider, care va fi situat în mod convenabil și a cărui capacitate să fie suficientă pentru numărul de persoane care folosesc sălile de mese;
  - b) facilități pentru băuturi calde; și
  - c) facilități pentru apă rece.
4. Autoritatea competentă poate permite excepții de la prevederile paragrafelor 1 și 2 ale acestui articol, referitoare la condițiile din sala de mese, atât cât poate fi necesar pentru a se ajunge la condițiile speciale, existente la navele de pasageri.

#### **Articolul 7**

1. Careurile ofițerilor și ale nebrevețaților vor fi situate convenabil și vor fi mobilate corespunzător. Acolo unde acestea nu sunt prevăzute separat de sălile de mese, acestea din urmă vor fi proiectate, mobilate și echipate pentru a crea condiții de recreere.
2. Careurile vor fi dotate cel puțin cu un dulap pentru cărți, condiții pentru citit și pentru scris și, acolo unde este posibil, condiții pentru practicarea jocurilor.
3. La navele de 8.000 tone sau mai mari vor fi prevăzute un fumoar sau o bibliotecă în care să se poată viziona programe la televizor sau filme și o încăpere pentru hobby și practicarea jocurilor; trebuie să se aibă în vedere prevederea unui bazin de înot.
4. În legătură cu proiectarea careurilor autoritățile competente trebuie să acorde atenție prevederii unei cantine.

#### **Articolul 8**

1. La toate navele se va prevedea într-o localizare convenabilă, pentru ofițeri și pentru nebrevețați, minimum un W.C., o cadă și/sau un duș pentru fiecare 6 persoane sau mai puține, care nu dispun de facilitățile prevăzute la paragrafele 2-4 ale acestui articol. Atunci când sunt angajate femei la bordul navei, se vor prevedea pentru acestea grupuri sanitare separate.
2. La navele de 5.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 15.000 tone, cabinele individuale de dormit pentru cel puțin 5 ofițeri vor fi prevăzute cu câte o baie proprie, dotată cu W.C., precum și cu o cadă și/sau un duș și o chiuvetă racordată la apă curentă, caldă și rece; chiuveta poate fi situată în cabina de dormit. Suplimentar, la navele de 10.000 tone sau mai mari, dar mai mici de 15.000 tone, cabinele de dormit ale tuturor celorlalți ofițeri trebuie să aibă băi proprii sau cu intercomunicare, dotate similar.
3. La navele de 15.000 tone sau mai mari cabinele individuale de dormit ale ofițerilor vor avea prevăzute băi proprii dotate cu un W.C., precum și cu o cadă și/sau un duș și o chiuvetă racordată la apă curentă caldă și rece; chiuveta poate fi situată și în cabina de dormit.
4. La navele de 25.000 tone sau mai mari, altele decât navele de pasageri, va fi prevăzută câte o baie la fiecare 2 nebrevețați, fie plasată într-un compartiment de comunicare între cabine de dormit alăturate, fie opusă intrării în fiecare cabină, care vor fi dotate cu un W.C., precum și cu o cadă și/sau un duș și chiuvetă racordată la apă curentă caldă și rece.
5. La navele de 5.000 tone sau mai mari, altele decât navele de pasageri, fiecare cabină de dormit pentru ofițeri sau pentru nebrevețați va fi prevăzută cu o chiuvetă racordată la apă curentă caldă și rece, cu excepția cazului în care o astfel de chiuvetă este situată într-o baie prevăzută în conformitate cu paragrafele 2, 3 sau 4 ale acestui articol.
6. La toate navele trebuie să fie prevăzute facilități pentru spălarea, uscarea și călcarea rufelor pentru ofițeri și nebrevețați, într-un număr proporțional cu mărimea echipajului și cu durata normal a voiajului. Aceste facilități trebuie, pe cât posibil, să fie localizate astfel încât să fie ușor accesibile.
7. Trebuie prevăzute următoarele facilități:
  - a) mașini de spălat;
  - b) mașini de uscat sau camere de uscare încălzite și ventilate adecvat; și
  - c) mașini de călcat și panouri de călcat sau dispozitive similare acestora.

### **Articolul 9**

1. La navele de 1.600 tone sau mai mari vor fi prevăzute:

a) un compartiment separat conținând un W.C. și o chiuvetă racordată la apă curentă rece și caldă, care să fie ușor accesibil pentru cei care își desfășoară în mod curent atribuțiile în zona punții de navigație; și

b) un W.C. și o chiuvetă racordată la apă curentă rece și caldă, care să fie ușor accesibile dinspre compartimentul mașini, dacă nu sunt montate în vecinătatea camerei de comandă din compartimentul mașini.

2. La navele de 1.600 tone sau mai mari, altele decât navele la care sunt prevăzute cabine individuale de dormit și băi individuale sau semi-individuale pentru întregul personal al secției mașini, se vor prevedea vestiare pentru schimbarea îmbrăcămintei, care vor fi:

a) localizate în afara compartimentului mașini, dar cu acces ușor la acesta; și

b) dotate cu dulapuri individuale de îmbrăcăminte, precum și cu căzi și/sau cu dușuri și chiuvete racordate la apă curentă rece și caldă.

### **Articolul 10**

În toate spațiile de cazare ale echipajului unde este necesară o deplasare continuă și liberă tavanele se vor situa la o înălțime de cel puțin 198 cm (6 picioare și 6 închis), cu condiția că autoritatea competentă poate să prevadă reducerea înălțimii tavanului în orice spațiu sau parte a oricărui spațiu de cazare în care se consideră că este necesar să se procedeze astfel și, de asemenea, că astfel de reduceri nu vor conduce la disconfortul echipajului.

### **Articolul 11**

1. Spațiile de cazare ale echipajului vor fi iluminate corespunzător.

2. În condițiile unor aranjamente speciale se poate permite ca la navele de pasageri cabinele de dormit și sălile de mese să fie luminate natural și să fie prevăzute cu iluminare artificială adecvată.

3. La toate navele, în spațiile de cazare ale echipajului va fi prevăzut iluminatul electric. Dacă nu există două surse independente de energie electrică pentru iluminat, se vor prevedea instalații suplimentare de iluminat, dotate cu lămpi de construcție corespunzătoare, sau aparate de iluminat pentru utilizare în evenimente neprevăzute.

4. În cabinele de dormit se va instala o lampă electrică pentru citit, la capul fiecărui pat.

5. Autoritatea competentă va stabili standarde corespunzătoare pentru iluminatul natural și artificial.

### **Articolul 12**

În cazul navelor al căror echipaj impune să se ia în considerare fără discriminare interesele diferite ale membrilor acestora cu religii și practici sociale diferite și distincte, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor interesați și cu condiția ca aceste două părți să fi ajuns la înțelegere, să permită modificări față de prevederile paragrafelor 1-4 și 7 ale art. 5 și ale paragrafelor 1-4 ale art. 8 din această convenție, cu condiția ca astfel de modificări să aibă ca rezultat facilități generale cel puțin la fel de favorabile ca cele care ar fi rezultat din aplicarea tuturor prevederilor acestei convenții. Caracteristicile tuturor acestor modificări vor fi comunicate de către membrul interesat directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care va înștiința toți membrii Organizației Internaționale a Muncii.

## **Partea a III-a**

### **Aplicarea convenției la navele existente**

### **Articolul 13**

1. În cazul unei nave care este finalizată la data intrării în vigoare a acestei convenții pentru respectivul teritoriu de înmatriculare și care este sub standardul prevăzut de această convenție, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră rezonabil și practicabil, având în vedere în mod deosebit problemele tehnice, economice și de altă natură apărute prin aplicarea prevederilor art. 5, 8 și 10, atunci când:

a) nava este reînmatriculată;

b) la navă se fac modificări structurale substanțiale sau reparații majore, pe baza rezultatului unei planificări pe termen lung și nu drept o consecință a unui accident sau a unui caz de urgență.

2. În cazul unei nave aflate în proces de construcție și/sau de conversie la data intrării în vigoare a acestei convenții pentru teritoriul ei de înmatriculare, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră rezonabil și practicabil, având în vedere în mod deosebit problemele tehnice, economice și de altă natură apărute prin aplicarea prevederilor art. 5, 8 și 10; astfel de modificări se vor conforma în totalitate prevederilor acestei convenții.

3. În cazul unei nave, alta decât cea la care se face referire în paragrafele 1 și 2 ale acestui articol, sau al unei nave pentru care prevederile acestei convenții erau aplicabile în timp ce ea se afla în construcție, fiind reînmatriculată într-un teritoriu după data intrării în vigoare a acestei convenții pentru acel teritoriu, autoritatea competentă poate, după consultarea cu organizațiile armatorilor și/sau cu armatorii și cu sindicatele navigatorilor, să ceară anumite modificări în scopul de a aduce nava în conformitate cu cerințele convenției, dacă se consideră rezonabil și practicabil, având în vedere în mod deosebit problemele tehnice, economice și de altă natură apărute prin aplicarea prevederilor art. 5, 8 și 10; astfel de modificări se vor conforma în totalitate prevederilor acestei convenții.

## **Partea a IV-a Prevederi**

### **Articolul 14**

Ratificările formale ale acestei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii și vor fi înregistrate de către acesta.

### **Articolul 15**

1. Prezenta convenție nu va lega decât pe membrii Organizației Internaționale a Muncii, ale căror ratificări vor fi fost înregistrate de directorul general al Biroului Internațional la Muncii.

2. Această convenție va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea ratificărilor a 12 membri, fiecare dintre ei având flote comerciale cu o capacitate de peste un milion tone, incluzând cel puțin 4 membri care să aibă fiecare flote comerciale cu o capacitate de cel puțin 2 milioane tone.

3. În continuare această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare membru, la 6 luni de la data la care ratificarea sa va fi fost înregistrată.

### **Articolul 16**

1. Orice membru care a ratificat această convenție poate să o denunțe după expirarea termenului de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. O astfel de denunțare nu va avea efect decât după un an de la data înregistrării.

2. Orice membru care a ratificat această convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani, prevăzută la paragraful anterior, nu și-a exercitat dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articol, va fi legat pentru o nouă perioadă de 10 ani și ca urmare va putea să denunțe această convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

#### **Articolul 17**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii îi va înștiința pe toți membrii Organizației Internaționale a Muncii cu privire la înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care i-au fost comunicate de către membrii organizației.

2. Atunci când condițiile enunțate la art. 15 paragraful 2 vor fi fost îndeplinite, directorul general al Biroului Internațional al Muncii va atrage atenția membrilor organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 18**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, spre înregistrare, în conformitate cu art. 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete privind toate ratificările și toate actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

#### **Articolul 19**

Oricând va considera necesar Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta un raport Conferinței generale cu privire la aplicarea prezentei convenții și va examina dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a convenției.

#### **Articolul 20**

1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție având ca obiect revizuirea, totală sau parțială, a prezentei convenții și numai dacă noua convenție nu prevede altfel, atunci:

a) ratificarea de către un membru a noii convenții de revizuire va antrena de plin drept, independent de prevederile art. 16 de mai sus, denunțarea imediată a acestei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) de la data la care noua convenție de revizuire va intra în vigoare prezenta convenție nu va mai fi deschisă ratificării de către membri.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare în forma și în conținutul actuale pentru membrii care au ratificat-o, dar care nu au ratificat convenția.

#### **Articolul 21**

Versiunile în limbile engleză și franceză ale textului acestei convenții sunt egal autentice.

## **Convenția nr. 135 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, și întrunită la 2 iunie 1971, în cea de a cincizeci și șasea sesiune a sa, luând notă de dispozițiile Convenției asupra dreptului, de organizare și negociere colectivă, 1949, care acordă protecție lucrătorilor împotriva tuturor actelor de discriminare ce aduc atingere libertății sindicale în materie de angajare, considerând că este de dorit să se adopte dispoziții complementare privind reprezentanții lucrătorilor, după ce a hotărât să adopte diverse propuneri în legătură cu protejarea reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și cu înlesnirile ce trebuie să li se acorde acestora, problem care constituie al cincilea punct al ordinii de zi a sesiunii, după ce a hotărât ca aceste propuneri să capete forma unei convenții internaționale, adoptă, la 23 iunie 1971, următoarea convenție, care se va numi „Convenția privind reprezentanții lucrătorilor 1971”:

### **Articolul 1**

Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare.

### **Articolul 2**

1. În întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor, pentru a putea să-și îndeplinească repede și eficace funcțiile lor.
2. Din acest punct de vedere, trebuie să se țină seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale aplicate în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.
3. Acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate.

### **Articolul 3**

Sunt reprezentanți ai lucrătorilor, în înțelesul prezentei convenții, următoarele persoane, recunoscute ca atare de legislația sau practica națională:

- a) reprezentanții sindicali, care sunt numiți sau aleși de sindicate sau de membrii sindicatelor;
- b) reprezentanții aleși, care sunt liber aleși de lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind la activități care, în țările interesate, sunt recunoscute ca aparținând prerogativelor exclusive ale sindicatelor.

### **Articolul 4**

Legislația națională, convențiile colective, hotărârile arbitrale sau judecătorești vor putea determina categoria sau categoriile de reprezentanți ai lucrătorilor care urmează a avea dreptul la protecția și înlesnirile prevăzute de prezenta convenție.

### **Articolul 5**

Când, într-o întreprindere, există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora, și pentru încurajarea cooperării, în toate problemele care îi privesc, între reprezentanții aleși, pe de o parte, și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.



### **Articolul 6**

Aplicarea dispozițiilor convenției va fi asigurată pe calea legislației naționale, a convențiilor colective sau pe orice altă cale conformă cu practica națională.

### **Articolele 7-14**

Dispoziții finale tip1

## **Convenția nr. 138 privind vârsta minima de încadrare in munca**

Conferința generala a Organizației Internaționale a Muncii, convocata la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunita aici la 6 iunie 1973 în cea de-a cincizeci și opta sesiune a sa, după ce a hotărât să adopte diferite propuneri relative la vârsta minima de încadrare în munca, problema care constituie cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, luând nota de termenii Convenției asupra vârstei minime (industrie), 1919; ai Convenției asupra vârstei minime (munca maritimă), 1920; ai Convenției asupra vârstei minime (agricultura), 1921; ai Convenției asupra vârstei minime (cărbunari și fochiști), 1921; ai Convenției asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1932; ai Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (munca maritimă), 1936; ai Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (industrie), 1937; ai Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1937; ai Convenției asupra vârstei minime (pescari), 1959 și ai Convenției asupra vârstei minime (munci subterane), 1965, considerând ca a sosit momentul să se adopte un instrument general asupra acestui subiect care va trebui să înlocuiască treptat instrumentele existente ce se aplica unor sectoare economice limitate, în vederea abolirii totale a muncii copiilor, după ce a hotărât ca acest instrument va lua forma unei convenții internaționale, adopta, la 26 iunie 1973, următoarea convenție, care se va numi Convenția asupra vârstei minime, 1973:

### **Articolul 1**

Orice stat membru care aplica prezenta convenție se angajează să urmărească o politica națională care să asigure abolirea efectivă a muncii copiilor și să ridice în mod progresiv vârsta minima de încadrare în funcție sau de folosire la munca la un nivel care să permit adolescenților cea mai completa dezvoltare fizică și mintală.

### **Articolul 2**

1. Orice stat membru care ratifica prezenta convenție va specifica, printr-o declarație anexată ratificării sale, o vârstă minima de încadrare în funcție sau folosire la munca pe teritoriul sau pe mijloacele de transport înmatriculate pe teritoriul său; cu excepția dispozițiilor art. 4 și 8 ale prezentei convenții, nici o persoană de vârstă inferioară acestei limite minime nu va putea fi încadrată într-o funcție sau folosită la munca în vreo profesie oarecare.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție va putea, în consecință, să informeze, prin noi declarații, pe directorul general al Biroului Internațional al Muncii ca ridică vârsta minima stabilită anterior.

3. Vârsta minima stabilită conform paragrafului 1 al prezentului articol nu va putea fi inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie și, în nici un caz, vârstei de 15 ani.

4. Deosebit de dispozițiile paragrafului 3 al prezentului articol, orice stat membru a cărei economie și instituții școlare nu sunt suficient de dezvoltate va putea, după consultarea organizațiilor celor ce angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, să stabilească, într-o primă etapă o vârstă minima de 14 ani.

5. Orice stat membru care va stabili o vârstă minima de 14 ani, în virtutea paragrafului precedent, trebuie să declare în rapoartele pe care este obligat să le prezinte în baza art. 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii:

- a) fie ca motivul hotărârii sale persista;
- b) fie ca renunța de a se prevala de paragraful 4 de mai sus cu începere de la o anumită dată.

### **Articolul 3**

1. Vârsta minima de încadrare în orice fel de funcție de folosire în orice fel de munca ce prin natura sa sau prin condițiile în care se exercită este susceptibilă de a dauna sănătății, securității sau moralității adolescenților nu trebuie să fie sub 18 ani.

2. Funcțiile sau muncile prevăzute la paragraful 1 de mai sus vor fi determinate de către legislația națională sau autoritatea competentă, după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, dacă astfel de organizații există.

3. Fără a mai ține seama de dispozițiile paragrafului 1 de mai sus, legislația națională sau autoritatea competentă poate, după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, dacă ele există, să permită încadrarea în funcție sau folosirea în munca a adolescenților începând cu vârsta de 16 ani, cu condiția ca sănătatea, securitatea și moralitatea lor să fie pe deplin garantate și să primească, pentru ramura respectivă de activitate, o instruire corespunzătoare sau o școlarizare profesională.

#### **Articolul 4**

1. În măsura în care este necesar și după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, interesate, dacă ele există, autoritatea competentă poate excepta de la aplicarea prezentei convenții anumite categorii de funcții sau de munci dacă aplicarea dispozițiilor convenției la aceste categorii ridică dificultăți de executare deosebite și importante.

2. Orice stat membru care ratifică prezenta convenție trebuie ca în primul sau raport asupra aplicării acesteia, pe care este obligat să-l prezinte conform art. 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, să indice motivat categoriile de funcții sau munci care au fost exceptate în baza paragrafului 1 al prezentului articol; în rapoartele ulterioare să arate starea legislației și practicii proprii în ce privește aceste categorii, precizându-se în ce măsură s-a aplicat sau s-a propus să se aplice prezenta convenție în ce privește numitele categorii.

3. Prezentul articol nu exceptează de la aplicarea prevederilor prezentei convenții funcțiile sau muncile arătate la art. 3.

#### **Articolul 5**

1. Orice stat membru a cărui economie și servicii administrative nu sunt suficient de dezvoltate să poată, după consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, dacă ele există, să limiteze, într-o primă etapă, câmpul de aplicare a prezentei convenții.

2. Statul membru care se prevalează de paragraful 1 al prezentului articol trebuie să arate, printr-o declarație anexată ratificării sale, ramurile de activitate economică sau tipurile de întreprinderi cărora urmează să li se aplice dispozițiile prezentei convenții.

3. Câmpul de aplicare a prezentei convenții trebuie să cuprindă cel puțin: industriile extractive; industriile de manufactură; de construcții și lucrări publice; electricitatea, gazele, apa; serviciile sanitare; transporturile, antrepozitele și comunicațiile; plantațiile și alte întreprinderi agricole exploatate în principal în scopuri comerciale, cu excepția întreprinderilor familiale sau de mici proporții care produc pentru consumul local și nu folosesc în mod regulat lucrători salariați.

4. Orice stat membru care a limitat câmpul de aplicare a convenției în virtutea prezentului articol:

a) trebuie să arate, în rapoartele pe care este obligat să le prezinte în baza art. 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, situația generală a folosirii muncii adolescenților și copiilor în ramurile de activitate exceptate de la aplicarea prezentei convenții, precum și orice progres realizat în vederea lărgirii aplicării dispozițiilor convenției;

b) poate oricând să extindă câmpul de aplicare a convenției printr-o declarație adresată directorului general al Biroului Internațional al Muncii.

#### **Articolul 6**

Prezenta convenție nu se aplică muncii efectuate de copii sau adolescenți în institutele de învățământ general, în școlile profesionale sau tehnice ori în alte institute de formare profesională și nici muncii efectuate de persoane sub 14 ani în întreprinderi, dacă aceasta munca se îndeplinește în

conformitate cu condițiile stabilite de autoritatea competent după consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, dacă astfel de organizații există, și dacă face parte integrantă:

- a) fie dintr-o școală sau dintr-un curs de formare profesională a cărui responsabilitate revine conducătorului unei școli sau unei instituții de formare profesională;
- b) fie dintr-un program de formare profesională aprobat de autoritatea competentă și executat în principal sau în întregime într-o întreprindere;
- c) fie dintr-un program de orientare destinat să faciliteze alegerea unei profesii sau a unui tip de formare profesională.

#### **Articolul 7**

1. Legislația națională poate autoriza încadrarea în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau executarea de către aceste persoane a astfel de munci cu condiția ca muncile respective:

- a) să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea;
- b) să nu fie de natură să le prejudicie: interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.

2. Legislația națională poate, de asemenea, cu excepția condițiilor prevăzute de alin. a) și b) ale paragrafului 1 de mai sus, să permită încadrarea în funcție sau folosirea la muncă a persoanelor în vârstă de cel puțin 15 ani care nu și-au terminat încă școlaritatea obligatorie.

3. Autoritatea competentă va determina activitățile în care încadrarea în funcție sau folosirea la muncă poate fi permisă în conformitate cu paragrafele 1 și 2 ale prezentului articol și va fixa durata în ore și condițiile funcției sau muncii respective.

4. Fără a mai ține seama de prevederile paragrafelor 1 și 2 ale prezentului articol, un stat membru care s-a folosit de dispozițiile paragrafului 4 al art. 2 poate, atât timp cât înțelege să se prevaleze de aceste dispoziții, să înlocuiască vârstele de 12 și 14 ani cu vârstele de 13 și 15 ani indicate la paragraful 1 și vârsta de 14 ani cu vârsta de 15 ani indicată la paragraful 2 al prezentului articol.

#### **Articolul 8**

1. După consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor, dacă acestea există, autoritatea competentă poate autoriza, de la caz la caz, prin derogare de la interdicția de încadrare în funcție sau folosire la muncă prevăzută de art. 2 al prezentei convenții, participarea la activități de genul spectacolelor artistice.

2. Autorizările astfel acordate trebuie să limiteze durata în ore a serviciului sau muncii autorizate și să-i fixeze condițiile.

#### **Articolul 9**

1. Autoritatea competentă va lua toate măsurile necesare, inclusiv prevederea de sancțiuni corespunzătoare, în vederea asigurării aplicării efective a prezentei convenții.

2. Legislația națională sau autoritatea competentă va stabili persoanele cărora le revine sarcina respectării dispozițiilor de aplicare ale prezentei convenții.

3. Legislația națională sau autoritatea competentă va stabili registrele sau alte documente pe care cel care angajează este obligat să le țină și să le păstreze la dispoziția sa; aceste registre sau documente vor indica numele și vârsta sau data nașterii, certificate, pe cât posibil, în modul convenit, a persoanelor încadrate în munca de el sau care muncesc pentru el și a căror vârstă este sub 18 ani.

#### **Articolul 10**

1. Prezenta convenție revizuieste Convenția asupra vârstei minime (industrie), 1919, Convenția asupra vârstei minime (munca maritimă), 1920, Convenția asupra vârstei minime (agricultura), 1921, Convenția asupra vârstei minime (cărbunari și fochiști), 1921, Convenția asupra vârstei minime

(munci neindustriale), 1932, Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (munca maritima), 1936, Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (industrie), 1937, Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1937, Convenția asupra vârstei minime (pescari), 1959 si Convenția asupra vârstei minime (munci subterane), 1965.

2. Intrarea in vigoare a prezentei convenții nu închide calea ratificării ulterioare a Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (munca maritima), 1936, Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (industrie), 1937, Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1937, Convenției asupra vârstei minime (pescari), 1959 si Convenției asupra vârstei minime (munci subterane), 1965.

3. Convenția asupra vârstei minime (industrie), 1919, Convenția asupra vârstei minime (munca maritima), 1920, Convenția asupra vârstei minime (agricultura), 1921 si Convenția asupra vârstei minime (cărbunari si fochiști), 1921 vor înceta sa mai fie deschise ratificării ulterioare din momentul in care toate statele membre părți ale acestei convenții vor consimți la aceasta închidere, fie ratificând prezenta convenție, fie printr-o declarație comunicata directorului general al Biroului Internațional al Muncii.

4. Cu începere de la intrarea in vigoare a prezentei convenții:

a) faptul ca un stat parte la Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (industrie), 1937, accepta obligațiile prezentei convenții si fixează, conform art. 2 al acesteia, o vârsta minima de cel puțin 15 ani, atrage de plin drept denunțarea imediata a Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (industrie) 1937;

b) faptul ca un stat membru parte la Convenția asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1932, accepta obligațiile prezentei convenții pentru muncile neindustriale in sensul numitei convenții, atrage de plin drept denunțarea imediata a Convenției asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1932;

c) faptul ca un stat membru parte la Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1937, accepta obligațiile prezentei convenții pentru muncile neindustriale in sensul numitei convenții si fixează, conform art. 2 al prezentei convenții, o vârsta minima de cel puțin 15 ani, antrenează de plin drept denunțarea imediata a Convenției (revizuite) asupra vârstei minime (munci neindustriale), 1937;

d) faptul ca un stat membru parte la Convenția (revizuita) asupra vârstei minime (munca maritima), 1936, accepta obligațiile prezentei convenții pentru munca maritima si, fie ca fixează, conform art. 2 al prezentei convenții, o vârsta minima de cel puțin 15 ani, fie ca precizează ca art. 3 al prezentei convenții se aplica muncii maritime, atrage de plin drept denunțarea imediata a Convenției (revizuita) asupra vârstei minime (munca maritima), 1936;

e) faptul ca un stat membru parte la Convenția asupra vârstei minime (pescari), 1959, accepta obligațiile prezentei convenții pentru pescuitul maritim si, fie ca fixează, conform art. 2 al prezentei convenții, o vârsta minima de cel puțin 15 ani, fie ca precizează ca art. 3 al prezentei convenții se aplica la pescuitul maritim, atrage de plin drept denunțarea imediata a Convenției asupra vârstei minime (pescari), 1959;

f) faptul ca un stat membru parte la Convenția asupra vârstei minime (munci subterane), 1965, accepta obligațiile prezentei convenții si, fie ca fixează, conform art. 2 al prezentei convenții, o vârsta minima cel puțin egala cu cea pe care a indicat-o in executarea convenției din 1965, fie ca precizează ca o astfel de vârsta se aplica conform art. 3 al prezentei convenții la muncile subterane, atrage de plin drept denunțarea imediata a Convenției asupra vârstei minime (munci subterane), 1965.

5. Cu începere de la intrarea in vigoarea a prezentei convenții:

a) acceptarea obligațiilor prezentei convenții atrage denunțarea Convenției asupra vârstei minime (industrie), 1919, in ce privește aplicarea art. 12 al acesteia;

b) acceptarea obligațiilor prezentei convenții pentru agricultura atrage denunțarea Convenției asupra vârstei minime (agricultura), 1921 in ce privește aplicarea art. 9 al acesteia;

c) acceptarea obligațiilor prezentei convenții pentru munca maritimă atrage denunțarea Convenției asupra vârstei minime (munca maritimă), 1920, în ce privește aplicarea art. 10 al acesteia și a Convenției asupra vârstei minime (cărbunari și fochiști), 1921 cu privire la aplicarea art. 12 al acesteia.

#### **Articolul 11**

Ratificările formale ale prezentei convenții se vor comunica directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

#### **Articolul 12**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii, a căror ratificare va fi înregistrată de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a primelor două ratificări din partea statelor membre.

3. Drept urmare, aceasta convenție va intra în vigoare, pentru fiecare stat membru, după 12 luni de la data la care a fost înregistrată ratificarea sa.

#### **Articolul 13**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani după data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care îl va înregistra. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, timp de un an după expirarea perioadei de 10 ani menționată în paragraful precedent, nu va uza de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o perioadă de 10 ani și, în consecință, va putea denunța prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

#### **Articolul 14**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor comunicate lui de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

#### **Articolul 15**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, spre înregistrare, în conformitate cu art. 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete asupra tuturor ratificărilor și tuturor actelor de denunțare înregistrate conform articolelor precedente.

#### **Articolul 16**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va constata dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

### **Articolul 17**

1. In cazul in care conferința va adopta o noua convenție de revizuire, totala sau parțiala, a prezentei convenții si daca noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va atrage de plin drept, fără a se mai tine seama de art. 13 de mai sus, denunțarea imediata a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire sa fi intrat in vigoare;

b) cu începere de la data intrării in vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta de a mai fi deschisa ratificării de către statele membre.

2. Prezenta convenție va ramâne in orice caz in vigoare, in forma si conținutul sau, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

### **Articolul 18**

Versiunile franceza si engleza ale textului prezentei convenții au egala valoare.

## **Конвенция №141 об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1975 года на свою 60-ю сессию, признавая, что исходя из значения сельских трудящихся в мире необходимо срочно привлекать их к осуществлению задач по экономическому и социальному развитию с целью обеспечения постоянного и эффективного улучшения их условий труда и жизни, отмечая, что во многих странах мира и особенно в развивающихся странах земля используется весьма неудовлетворительно, а рабочая сила в основном не имеет постоянной работы, и что эти обстоятельства вызывают необходимость поощрения сельских трудящихся к развитию свободных и жизнедеятельных организаций, способных защищать и отстаивать интересы своих членов таким образом, чтобы обеспечить их эффективное участие в экономическом и социальном развитии, считая, что такие организации могут и должны способствовать сокращению постоянной нехватки продовольствия в различных районах мира, признавая, что аграрная реформа в большинстве развивающихся стран является одним из важнейших условий в улучшении условий труда и жизни сельских трудящихся, и что вследствие этого организации сельских трудящихся должны активно сотрудничать и участвовать в проведении такой реформы, напоминая о существующих международных конвенциях и рекомендациях по труду, в частности Конвенции 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве, Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенцию 1949 года о праве на организацию и ведение коллективных переговоров, которые подтверждают право всех трудящихся, включая сельских трудящихся, создавать свободные и независимые организации, а также положения многих международных конвенций и рекомендаций по труду, применимых к сельским трудящимся и требующих, в частности, чтобы организации трудящихся принимали участие в их применении, отмечая, что Организация Объединенных Наций и специализированные учреждения, в частности Международная организация труда и Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, проявляют общий интерес к аграрной реформе и сельскому развитию, отмечая, что нижеследующие нормы были сформулированы в сотрудничестве с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций и что, с целью избежать дублирования, будет осуществляться постоянное сотрудничество с этой организацией и с Организацией Объединенных Наций в деле поощрения и обеспечения применения данных норм, постановив принять ряд предложений об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят пятого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1975 года об организациях сельских трудящихся:

### **Статья 1**

Настоящая Конвенция применяется ко всем типам организаций сельских трудящихся, включая организации, которые не ограничивают свой состав сельскими трудящимися, но представляют их интересы.

### **Статья 2**

1. В целях настоящей Конвенции выражение «сельские трудящиеся» означает любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах, в ремеслах или в смежных профессиях, независимо от того, является ли оно лицом, работающим по найму, или,



в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, лицом, работающим за свой собственный счет, таким, как арендатор, издольщик, или мелкий землевладелец.

2. Настоящая Конвенция применяется только к тем арендаторам, издольщикам или мелким землевладельцам, которые получают свой основной доход от сельского хозяйства и которые обрабатывают землю сами или с помощью только своих семей или используют время от времени помощь третьих лиц и которые:

- а) не используют трудящихся на постоянной основе; или
- б) не используют значительного числа сезонных трудящихся; или
- с) не имеют участков земли, обрабатываемых арендаторами или издольщиками.

### **Статья 3**

1. Все категории сельских трудящихся, идет ли речь о лицах, работающих по найму, или о лицах, работающих за свой собственный счет, имеют право создавать свои собственные организации, а также вступать в организации по своему собственному выбору, в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения.

2. Принципы свободы объединения соблюдаются полностью; организации сельских трудящихся по своему характеру являются независимыми, добровольными и свободными от какого-либо вмешательства, принуждения или репрессий.

3. Приобретение правосубъективности организациями сельских трудящихся не зависит от условий такого характера, который ограничивает применение положений предыдущих пунктов данной статьи.

4. При осуществлении прав, предусмотренных данной статьей, сельские трудящиеся и их соответствующие организации, так же как и другие лица или организованные коллективы соблюдают национальное законодательство.

5. Национальное законодательство не нарушает, а также не применяется таким образом, чтобы нарушать гарантии, предусмотренные в настоящей статье.

### **Статья 4**

Одной из целей национальной политики развития сельских районов является содействие созданию и развитию, на добровольной основе, сильных и независимых организаций сельских трудящихся, как эффективного средства обеспечения участия, без дискриминации, в духе Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, сельских трудящихся в экономическом и социальном развитии и в пользовании плодами такого развития.

### **Статья 5**

1. Для предоставления организациям сельских трудящихся возможности играть свою роль в экономическом и социальном развитии, каждое государство-член, которое ратифицирует настоящую Конвенцию, принимает и осуществляет политику активного поощрения этих организаций, в частности с целью устранения препятствий, стоящих на пути их создания, их роста и осуществления ими законной деятельности, а также прекращения законодательной и административной дискриминации, объектом которой могут быть организации сельских трудящихся и их члены.

2. Каждое государство-член, которое ратифицирует настоящую Конвенцию, обеспечивает, чтобы национальное законодательство или правила не препятствовали, с учетом особых условий сельского сектора, созданию и развитию организаций сельских трудящихся.

### **Статья 6**

Принимаются меры для обеспечения по возможности самого широкого понимания необходимости дальнейшего развития организаций сельских трудящихся и того вклада,

который они могут внести в улучшение возможностей занятости и общих условий труда и жизни в сельских районах, а также в дело увеличения и лучшего распределения национального дохода.

### **Статья 7**

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

### **Статья 8**

1. Настоящая Конвенция связывает только тех членов Международной организации труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после того, как Генеральный директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

### **Статья 9**

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному директору Международного бюро труда и зарегистрированного им. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

### **Статья 10**

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от членов Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

### **Статья 11**

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

### **Статья 12**

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

### **Статья 13**

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

### **Статья 14**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1975 года на свою шестидесятую сессию, постановив принять ряд предложений о развитии людских ресурсов: профессиональная ориентация и профессиональная подготовка, что является шестым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят пятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1975 года о развитии людских ресурсов:

### **Статья 1**

1. Каждый Член Организации принимает и совершенствует всесторонние и координированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости.

2. Эти политика и программы должным образом учитывают: потребности, возможности и проблемы занятости как на региональном, так и на национальном уровне;

стадию и уровень экономического, социального и культурного развития; взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями.

3. Эти политика и программы осуществляются при помощи методов, соответствующих национальным условиям.

4. Эти политика и программы предназначены для повышения способности отдельного лица сознавать и, индивидуально или коллективно, оказывать влияние на производственную и социальную среду.

5. Эти политика и программы стимулируют и позволяют всем лицам, на основе равенства и без какой-либо дискриминации, развивать и применять свои способности к труду в своих собственных интересах и в соответствии со своими стремлениями, учитывая потребности общества.

### **Статья 2**

В вышеуказанных целях каждый Член Организации разрабатывает и совершенствует открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее.

### **Статья 3**

1. Каждый Член Организации постепенно расширяет свои системы профессиональной ориентации и системы постоянной информации относительно занятости, с целью обеспечения того, чтобы всесторонняя информация и наиболее широкая ориентация являлись доступными детям, молодым людям и взрослым, включая соответствующие программы для лиц с физическими и умственными недостатками.

2. Такие информация и ориентация охватывают выбор профессии, профессиональную подготовку и связанные с ней возможности образования, положение и перспективы в области занятости, перспективы продвижения по работе, условия труда, безопасность и гигиену труда,

а также другие аспекты трудовой жизни в различных областях экономической, социальной и культурной деятельности и на всех уровнях ответственности.

3. Эта информация и ориентация дополняются информацией по общим аспектам коллективных соглашений и прав и обязанностей всех заинтересованных сторон в соответствии с трудовым законодательством; эта информация предоставляется в соответствии с национальным законодательством и практики, учитывая соответствующие функции и задачи заинтересованных организаций работников и работодателей.

#### **Статья 4**

Каждый Член Организации постепенно расширяет, приспособливает и гармонизирует свои системы профессиональной подготовки с тем, чтобы они отвечали потребностям молодых людей и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни, во всех секторах экономики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности.

#### **Статья 5**

Политика и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки подготавливаются и осуществляются в сотрудничестве с организациями работодателей и работников, и, — когда необходимо и в соответствии с национальным законодательством и практикой — с другими заинтересованными органами.

#### **Статья 6**

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

#### **Статья 7**

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

#### **Статья 8**

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

#### **Статья 9**

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

#### **Статья 10**

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

#### **Статья 11**

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

#### **Статья 12**

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то: ратификация каким-либо Членом Организации новой пересматриваемой конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 8, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматриваемая конвенция вступила в силу; начиная с даты вступления в силу новой, пересматриваемой конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается, во всяком случае, в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматриваемую конвенцию.

#### **Статья 13**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Convenția Nr. 144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii**

Conferința generală a O.I.M., convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al O.I.M. și fiind reunită în a 61-a sesiune a sa, pe data de 2 iunie 1976, reamintind dispozițiile convențiilor și recomandărilor internaționale existente - în special Convenția asupra libertății sindicale și protecția dreptului sindical, 1948, Convenția asupra dreptului de organizare și de negociere colectivă, 1949, și recomandarea asupra consultării eșaloanelor industrial și național, 1960 - care afirmă dreptul celor ce angajează și al muncitorilor de a stabili organizații libere și independente și cer să fie luate măsuri de promovare a unor consultări eficiente la nivel național între autoritățile publice și organizațiile celor ce angajează și ale muncitorilor, precum și dispozițiile numeroaselor convenții și recomandări internaționale ale muncii, care prevăd consultarea organizațiilor celor ce angajează și ale muncitorilor asupra măsurilor ce trebuie luate pentru punerea lor în aplicare, după examinarea celei de-a 4-a probleme pe ordinea de zi a sesiunii, intitulată "Crearea mecanismelor tripartite însărcinate să promoveze punerea în practică a normelor internaționale ale muncii" și după luarea deciziei de a adopta anumite propuneri relative la consultările tripartite destinate să impulsioneze punerea în practică a normelor internaționale ale muncii, după luarea deciziei ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale, adoptă, la data de 21 iunie 1976, convenția următoare, care va fi denumită Convenția asupra consultărilor tripartite relative la normele internaționale ale muncii, 1976.

### **Articolul 1**

În prezenta convenție, termenul organizații reprezentative semnifică organizațiile cele mai reprezentative ale celor ce angajează și ale muncitorilor, bucurându-se de dreptul la libertatea sindicală.

### **Articolul 2**

1. Orice stat membru al O.I.M., care ratifică prezenta convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficiente între reprezentanții guvernului, al celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile O.I.M., enunțate la art. 5 paragraful 1, menționat mai jos.

2. Natura și forma procedurilor prevăzute la paragraful 1 al prezentului articol vor fi determinate în fiecare țară, conform practicii naționale, după consultarea organizațiilor reprezentative, dacă acestea există, și dacă astfel de proceduri nu au fost încă stabilite.

### **Articolul 3**

1. În scopul procedurilor vizate prin prezenta convenție, reprezentanții celor ce angajează și ai muncitorilor vor fi aleși în mod liber de organizațiile lor reprezentative, dacă acestea există.

2. Cei ce angajează și muncitorii vor fi reprezentați, în mod egal, în orice organism unde pot avea loc consultări.

### **Articolul 4**

1. Autoritatea competentă își va asuma responsabilitatea sprijinului administrativ al procedurilor vizate prin prezenta convenție.

2. Se vor pune de acord corespunzător autoritatea competentă și organizațiile reprezentative, dacă acestea există, pentru finanțarea oricărei pregătiri necesare persoanelor participante la aceste proceduri.

### **Articolul 5**

1. Procedurile vizate prin prezenta convenție vor avea ca obiect consultări asupra:

a) răspunsurilor guvernelor la chestionare referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii și comentariile guvernelor asupra proiectelor textelor care trebuie să fie discutate în conferință;

b) propunerilor ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să le fie supuse, conform art. 19 al Constituției O.I.M.;

c) reexaminării, la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate și a recomandărilor care încă nu s-au pus în aplicare, pentru a înfățișa măsurile care ar putea fi luate pentru a promova aplicarea și ratificarea lor, dacă este cazul;

d) problemelor pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate B.I.T.-ului, conform art. 22 al Constituției O.I.M.;

e) propunerilor referitoare la denunțarea convențiilor ratificate.

2. Pentru a asigura o examinare adecvată a problemelor vizate la paragraful 1 al prezentului articol, consultările vor avea loc la intervale rezonabile, fixate de comun acord, dar cel puțin o dată pe an.

### **Articolul 6**

Dacă este necesar, după consultarea organizațiilor reprezentative, dacă acestea există, autoritatea competentă va face un raport anual asupra funcționării procedurilor vizate prin prezenta convenție.

### **Articolul 7**

Ratificările oficiale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrate de către acesta.

### **Articolul 8**

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii, a căror ratificare a fost înregistrată de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare la 12 luni după ce ratificările a două state membre au fost înregistrate de către directorul general.

3. În continuare, această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare stat membru, la 12 luni după data înregistrării ratificării sale.

### **Articolul 9**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât la un an de la data înregistrării sale.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție, care în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani, menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută prin prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de 10 ani și, ca urmare, va putea denunța prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

### **Articolul 10**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statele membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost adusă la cunoștință, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.



### **Articolul 11**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite, în scopul înregistrării, în conformitate cu art. 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete în legătură cu toate ratificările și toate actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 12**

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii sale totale sau parțiale.

### **Articolul 13**

1. În cazul în care conferința ar adopta o nouă convenție care revizuieste total sau parțial prezenta convenție și numai dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va antrena, de plin drept, fără a se ține seama de art. 9 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție care revizuieste să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții care revizuieste, prezenta convenție va înceta de a mai fi deschisă ratificării statelor membre.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare în forma și conținutul său pentru statele membre care au ratificat-o și care nu vor ratifica convenția care revizuieste.

### **Articolul 14**

Textele francez și englez ale prezentei convenții au aceeași valabilitate.

## **Conventie nr. 150 privind administratia muncii: rol, functii si organizare**

Conferinta generala a Organizatiei Internationale a Muncii, convocata la Geneva de catre Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii, unde s-a reunit la 7 iunie 1978 in cea de-a 64-a sesiune a sa, reamintind termenii conventiilor si recomandarii internationale ale muncii existente - indeosebi ai Conventiei privind inspectia muncii, 1947, ai Conventiei privind inspectia muncii (agricultura), 1969, ai Conventiei privind serviciul de ocupare, 1948 -, care prevad exercitarea unor activitati specifice de administratie a muncii, considerand ca este oportun sa adopte instrumente care stabilesc orientari cu privire la sistemul de administratie a muncii in general, reamintind termenii Conventiei privind politica de ocupare, 1964, si ai Conventiei privind dezvoltarea resurselor umane, 1975; reamintind, de asemenea, obiectivul ocuparii depline si adecvat remunerate si afirmand necesitatea elaborarii de programe privind administratia muncii, care sa se desfasoare in vederea atingerii acestui obiectiv si care sa aiba ca efect realizarea obiectivelor conventiilor mentionate, recunoscand necesitatea respectarii depline a autonomiei organizatiilor angajatorilor si lucratorilor; reamintind, in acest sens, termenii conventiilor si recomandarii internationale ale muncii existente, care garanteaza drepturile de asociere, organizare si negociere colectiva - in special Conventia privind libertatea de asociere si protectia dreptului de organizare, 1948, si Conventia privind dreptul de organizare si negociere colectiva, 1949 - si care interzic orice act de ingerinta din partea autoritatilor publice, care ar putea sa limiteze aceste drepturi sau sa impiedice exercitarea legala a acestora; considerand, de asemenea, ca organizatiile angajatorilor si lucratorilor joaca un rol esential in atingerea progresului economic, social si cultural, dupa ce a decis sa adopte anumite propuneri cu privire la administratia muncii: rol, functii si organizare, tema care constituie cel de-al patrulea punct pe ordinea de zi a sesiunii, dupa ce a decis ca aceste propuneri vor lua forma unei conventii internationale, adopta la 26 iunie 1978 prezenta conventie, care va fi denumita Conventia privind administratia muncii, 1978.

### **Articolul 1**

In scopul aplicarii prezentei conventii:

- a) termenul administratia muncii desemneaza activitatile de administratie publica in domeniul politicii nationale a muncii;
- b) termenul sistemul de administratie a muncii vizeaza toate organismele administratiei publice responsabile si/sau angajate in administrarea muncii - fie ca sunt departamente ministeriale sau agentii publice, inclusiv agentii parastatale si regionale sau locale, organismele sau orice alta forma descentralizata de administratie -, precum si orice cadru institutional pentru coordonarea activitatilor acestor organisme si pentru asigurarea consultarii si participarii angajatorilor, lucratorilor si organizatiilor acestora.

### **Articolul 2**

Orice stat membru care ratifica prezenta conventie poate, potrivit legislatiei, reglementarilor sau practicii nationale, sa delege ori sa increditeze anumite activitati de administratie a muncii unor organizatii neguvernamentale, in special unor organizatii ale angajatorilor si lucratorilor sau, acolo unde este cazul, unor reprezentanti ai angajatorilor si lucratorilor.

### **Articolul 3**

Un stat membru care ratifica prezenta conventie poate considera anumite activitati din domeniul politicii sale nationale a muncii ca fiind aspecte care, in conformitate cu legislatia, reglementarile, practicile nationale, sunt reglementate prin recurs la negocierile directe dintre organizatiile angajatorilor si lucratorilor.

#### **Articolul 4**

Orice stat membru care ratifica prezenta conventie va trebui sa asigure, in mod adecvat conditiilor nationale, organizarea si functionarea eficienta pe teritoriul sau a unui sistem de administratie a muncii, ale carui functii si responsabilitati sunt coordonate corespunzator.

#### **Articolul 5**

1. Orice stat membru care ratifica prezenta conventie va trebui sa asigure mecanismele corespunzatoare conditiilor nationale in vederea asigurarii, in cadrul sistemului de administratie a muncii, a consultarilor, cooperarii si negocierilor dintre autoritatile publice si organizatiile angajatorilor si lucratorilor cele mai reprezentative sau, acolo unde este cazul, reprezentantii angajatorilor si lucratorilor.

2. In masura compatibilitatii cu legislatia, reglementarile si practicile nationale, aceste mecanisme se vor realiza la nivel national, regional si local, precum si la nivelul diferitelor sectoare de activitate economica.

#### **Articolul 6**

1. Organismele competente din cadrul sistemului de administratie a muncii trebuie, dupa caz, sa fie responsabile sau sa contribuie la pregatirea, administrarea, coordonarea, controlul si evaluarea politicii nationale a muncii si sa fie instrumentul din sfera administratiei publice pentru pregatirea si aplicarea legislatiei si reglementarilor in domeniu.

2. In mod special, tinand cont de normele internationale ale muncii, aceste organisme vor trebui:

a) sa participe la pregatirea, administrarea, coordonarea, controlul si evaluarea politicii nationale de ocupare, in conformitate cu legislatia, reglementarile si practicile nationale;

b) sa analizeze si sa urmareasca situatia persoanelor angajate, a persoanelor care nu au un loc de munca si a celor subocupate, tinand cont de legislatia, reglementarile si practicile nationale cu privire la conditiile de munca, viata profesionala si conditiile de angajare, sa atraga atentia asupra deficientelor si abuzurilor constatate in aceste domenii si sa faca propuneri privind mijloacele pentru depasirea acestora;

c) sa isi ofere serviciile angajatorilor si lucratorilor, precum si organizatiilor acestora, in conditiile permise de legislatia, reglementarile sau practicile nationale, in vederea promovarii - la nivel national, regional si local, precum si la nivelul diferitelor sectoare de activitate economica -, a consultarii si cooperarii eficiente dintre autoritatile si organismele publice si organizatiile angajatorilor si lucratorilor, precum si intre aceste organizatii;

d) sa ofere, la cerere, consiliere tehnica angajatorilor si lucratorilor, precum si organizatiilor acestora.

#### **Articolul 7**

In cazul in care conditiile nationale impun satisfacerea nevoilor unui numar cat mai mare de lucratori si in masura in care astfel de activitati nu sunt inca asigurate, orice stat membru care ratifica prezenta conventie va promova extinderea in etape progresive, daca este necesar, a functiilor sistemului de administratie a muncii pentru a include activitati ce vor fi exercitate in colaborare cu alte organisme competente, referitoare la conditiile de munca si de viata profesionala ale unor categorii de lucratori care, prin lege, nu sunt salariati, precum:

a) fermierii care nu angajeaza forta de munca externa, arendasii si categorii similare de lucratori agricoli;

b) lucratorii independenti care nu angajeaza forta de munca externa, ocupati in sectorul informal, astfel cum este definit de practica nationala;

c) membrii cooperativelor si intreprinderilor gestionate de angajati;

d) persoanele care lucreaza in cadrul unor sisteme stabilite prin cutuma sau traditii comunitare.

### **Articolul 8**

In masura in care legislatia, reglementarile si practicile nationale permit, organismele competente din cadrul sistemului de administratie a muncii vor trebui sa participe la pregatirea politicii nationale in domeniul relatiilor internationale ale muncii si la reprezentarea statului in acest domeniu, precum si la pregatirea masurilor ce vor fi luate la nivel national in acest scop.

### **Articolul 9**

In vederea asigurarii unei coordonari adecvate a functiilor si responsabilitatilor sistemului de administratie a muncii intr-un mod determinat, prin legislatia, reglementarile sau practicile nationale, ministerul muncii sau orice alt organism asemanator trebuie sa aiba mijloacele de a verifica daca organismele parastatale responsabile de anumite activitati in domeniul administratiei muncii si orice organisme regionale sau locale carora le-au fost delegate astfel de activitati actioneaza conform legislatiei nationale si sustin obiectivele care le-au fost stabilite.

### **Articolul 10**

1. Personalul din sistemul de administratie a muncii va fi alcatuit din persoane calificate corespunzator pentru a exercita functiile incredintate, care au acces la formarea profesionala necesara desfasurarii acestor activitati si care sunt independente fata de orice influenta exterioara.

2. Acest personal beneficiaza de statutul, mijloacele materiale si resursele financiare necesare exercitarii eficiente a functiilor sale.

### **Articolul 11**

Ratificarea oficiala a prezentei conventii va fi comunicata pentru inregistrare directorului general al Biroului International al Muncii.

### **Articolul 12**

1. Prezenta conventie se aplica doar statelor membre ale Organizatiei Internationale a Muncii, ale caror ratificari au fost inregistrate de catre directorul general al Biroului International al Muncii.

2. Conventia va intra in vigoare dupa 12 luni de la data la care ratificarile a doua state membre au fost inregistrate de catre directorul general al Biroului International al Muncii.

3. In continuare, pentru orice stat membru, prezenta conventie va intra in vigoare dupa 12 luni de la data la care ratificarea sa a fost inregistrata.

### **Articolul 13**

1. Oricare stat membru care a ratificat prezenta conventie o poate denunta la expirarea a 10 ani de la data la care aceasta a intrat in vigoare pentru prima data, printr-un act comunicat spre inregistrare directorului general al Biroului International al Muncii. Aceasta denuntare nu va avea efect mai devreme de un an de la data la care a fost inregistrata.

2. Fiecare stat membru care a ratificat prezenta conventie si care, in decurs de un an de la expirarea perioadei de 10 ani mentionate in paragraful precedent, nu isi exercita dreptul de denuntare prevazut in prezentul articol va fi angajat fata de prevederile prezentei conventii pentru inca o perioada de 10 ani, iar in continuare poate denunta prezenta conventie la fiecare 10 ani, in conditiile prevazute in prezentul articol.

### **Articolul 14**

1. Directorul general al Biroului International al Muncii va notifica statele membre ale Organizatiei Internationale a Muncii cu privire la inregistrarea tuturor ratificarilor si denuntarilor ce i-au fost comunicate de catre acestea.

2. In notificarile catre statele membre ale Organizatiei Internationale a Muncii cu privire la inregistrarea celei de-a doua ratificari care i-a fost comunicata, directorul general al Biroului

International al Muncii va atrage atentia statelor membre ale Organizatiei asupra datei la care prezenta conventie va intra in vigoare.

#### **Articolul 15**

Directorul general al Biroului International al Muncii va comunica secretarului general al Natiunilor Unite, pentru inregistrare, in conformitate cu prevederile art. 102 din Carta Natiunilor Unite, informatii detaliate cu privire la toate actele de ratificare sau denuntare inregistrate de el, in concordanta cu prevederile articolelor precedente.

#### **Articolul 16**

Oricand considera necesar, Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii va prezenta Conferintei generale un raport cu privire la functionarea prezentei conventii si va examina oportunitatea introducerii pe agenda Conferintei generale a temelor privind revizuirea partiala sau totala a acesteia.

#### **Articolul 17**

In cazul in care Conferinta generala a Organizatiei Internationale a Muncii va adopta o noua conventie care revizuieste prezenta conventie partial sau total, atunci, cu exceptia situatiei in care noua conventie prevede altfel:

a) ratificarea de catre un stat membru a noii conventii de revizuire va implica ipso jure denuntarea imediata a prezentei conventii, in pofida prevederilor art. 13 din prezenta conventie, sub rezerva ca noua conventie de revizuire va intra in vigoare;

b) de la data la care noua conventie de revizuire intra in vigoare, prezenta conventie inceteaza sa mai fie deschisa ratificarii de catre statele membre.

#### **Articolul 18**

Versiunile in limbile engleza si franceza ale textului prezentei conventii au aceeasi valabilitate.

## **Convenția nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în funcția publică**

Conferința generală a Organizației internaționale a Muncii, Convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului internațional al Muncii, și întrunită aici la 7 iunie 1978, în cea de-a șizeci și patra sa sesiune;

Luând notă de dispozițiile Convenției privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, 1948, ale Convenției privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949, și ale convenției și recomandării privind reprezentanții lucrătorilor, 1971;

Reamintind că Convenția privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949 nu vizează anumite categorii de agenți publici și că Convenția și Recomandarea privind reprezentanții lucrătorilor, 1971, se aplică reprezentanților lucrătorilor din întreprindere;

Luând notă de expansiunea considerabilă a activităților din funcția publică în multe țări și de necesitatea unor raporturi de muncă sănătoase între autoritățile publice și organizațiile agenților publici;

Constatănd marea diversitate de sisteme politice, sociale și economice ale statelor membre precum și aceea a practicilor acestora (de exemplu în ceea ce privește funcțiile respective ale autorităților centrale și locale, acelea ale autorităților federale, ale statelor federale și ale provinciilor, și acelea ale întreprinderilor care sunt proprietate publică și ale diferitelor tipuri de organisme publice autonome sau semiautonomie, sau în ceea ce privește natura raporturilor de muncă);

Ținând cont de problemele speciale pe care le pun delimitarea câmpului de aplicare a unui instrument internațional și adoptarea definițiilor în înțelesul acestui instrument, în virtutea diferențelor existente în numeroase țări între angajarea în sectorul public și sectorul privat, precum și de dificultățile de interpretare care au apărut cu privire la aplicarea pentru funcționarii publici a dispozițiilor pertinente ale Convenției privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949, și de observațiile pe care organele de control ale OIM le-au făcut în diverse ocazii precum că anumite guverne au aplicat aceste dispoziții de o manieră care exclude grupuri largi de agenți publici din câmpul de aplicare al acestei Convenții;

După ce a decis să adopte diversele propuneri relative la libertatea sindicală și la procedurile de determinare a condițiilor de angajare în funcția publică, problemă care constituie al cincilea punct al ordinii de zi a sesiunii;

După ce a decis că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptă, în această a douăzeci și șaptea zi de iunie 1978 convenția ce urmează, care va fi denumită Convenția privind raporturile de muncă în funcția publică, 1978.

### **Partea I. Câmp de aplicare și definiții**

#### **Articolul 1**

1. Prezenta Convenție se aplică tuturor persoanelor angajate de autoritățile publice, în măsura în care dispoziții mai favorabile ale altor convenții internaționale ale muncii nu le sunt aplicabile.

2. Măsura în care garanțiile prevăzute de prezenta Convenție se vor aplica agenților de nivel ridicat ale căror funcții sunt în mod normal considerate ca având legătură cu formularea politicilor de urmărit sau cu responsabilități de conducere sau agenților ale căror responsabilități au un caracter foarte confidențial este determinată de legislația națională.

3. Măsura în care garanțiile prevăzute prin prezenta Convenție se aplică forțelor armate și poliției este determinată de legislația națională.

## **Articolul 2**

În înțelesul prezentei Convenții, expresia "agent public" desemnează orice persoană căreia i se aplică această Convenție conform articolului său 1.

## **Articolul 3**

În înțelesul prezentei Convenții, expresia "organizație a agenților publici" desemnează orice organizație, oricare ar fi componența sa, avînd drept scop promovarea și apărarea intereselor agenților publici.

## **Partea II. Protecția dreptului de organizare**

### **Articolul 4**

1. Agenții publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de ocupare.

2. O astfel de protecție trebuie îndeosebi să se aplice în ceea ce privește actele avînd drept scop:

a) subordonarea angajării unui agent public condiției de a nu se afilia la o organizație a agenților publici sau de a înceta să facă parte dintr-o astfel de organizație;

b) concedierea unui agent public sau prejudicierea acestuia prin orice alte mijloace, ca urmare a afilierei acestuia la o organizație a agenților publici sau a participării acestuia la activitățile normale ale unei astfel de organizații.

### **Articolul 5**

1. Organizațiile agenților publici trebuie să se bucure de o completă independență față de autoritățile publice.

2. Organizațiile agenților publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință a autorităților publice în formarea, funcționarea și administrarea acestora.

3. Sunt asimilate îndeosebi actelor de ingerință, în sensul prezentului articol, măsuri care tind să promoveze crearea de organizații ale agenților publici dominate de o autoritate publică, sau să susțină organizații ale agenților publici prin mijloace financiare sau altfel, cu intenția de a plasa aceste organizații sub controlul unei autorități publice.

## **Partea III. Facilități care trebuie acordate organizațiilor agenților publici**

### **Articolul 6**

1. Trebuie acordate facilități reprezentanților organizațiilor agenților publici recunoscuți, de manieră a le permite îndeplinirea rapidă și eficientă a funcțiilor acestora atît în timpul orelor de lucru cît și în afara acestora.

2. Acordarea unor astfel de facilități nu trebuie să împiedice funcționarea eficientă a administrației sau a serviciului interesat.

3. Natura și întinderea acestor facilități trebuie determinate conform metodelor menționate în articolul 7 al prezentei Convenții sau prin orice alte mijloace adecvate.

## **Partea IV. Proceduri de determinare a condițiilor de angajare**

### **Articolul 7**

Trebuie luate, dacă este necesar, măsuri adecvate condițiilor naționale pentru încurajarea și promovarea dezvoltării și utilizării pe cît de larg posibil a procedurilor care permit negocierea condițiilor de ocupare între autoritățile publice interesate și organizațiile agenților publici, sau a

oricărei alte metode care permite reprezentanților agenților publici să participe la determinarea condițiilor respective.

## **Partea V. Reglementarea diferendelor**

### **Articolul 8**

Reglementarea diferendelor care apar cu privire la determinarea condițiilor de ocupare va fi căutată, de o manieră adecvată condițiilor naționale, pe care de negociere între părți sua printr-o procedură care dă garanții de independență și imparțialitate, așa cum este medierea, concilierea sau arbitrajul, instituită astfel încât să inspire încredere părților interesate.

## **Partea VI. Drepturile civile și politice**

### **Articolul 9**

Agenții publici trebuie să beneficieze, ca și ceilalți lucrători, de drepturile civile și politice care sunt esențiale exercitării normale a libertății sindicale, sub singura rezervă a obligațiilor care țin de statutul acestora și de natura funcțiilor pe care le exercită.

### **Articolul 10**

Instrumentele de ratificare a prezentei Convenții se vor expedia Directorului General al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

### **Articolul 11**

1. Prezenta Convenție va întruni numai acei Membri ai Organizației Internaționale a Muncii, ale căror instrumente de ratificare au fost înregistrate de Directorul General.
2. Prezenta Convenție va intra în vigoare la 12 luni de la data înregistrării de către Directorul General a instrumentelor de ratificare a doi Membri ai Organizației.
3. Ulterior, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare Membru al Organizației după 12 luni de la data înregistrării instrumentelor sale de ratificare.

### **Articolul 12**

1. Fiecare Membru al Organizației, parte la prezenta Convenție, poate, după expirarea termenului de 10 ani din momentul inițial al intrării acesteia în vigoare, să o denunțe printr-o declarație expediată pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii. Denunțarea va intra în vigoare peste un an după înregistrare.
2. Fiecare Membru al Organizației, parte la prezenta Convenție, care timp de un an după expirarea termenului de 10 ani menționat în alineatul precedent, nu și-a exercitat dreptul la denunțare prevăzut de prezentul articol va fi obligat pentru următoarea perioadă de 10 ani, ulterior avînd posibilitatea de a denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani în modul prevăzut de prezentul articol.

### **Articolul 13**

1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica toți membrii Organizației Internaționale a Muncii despre înregistrarea tuturor instrumentelor de ratificare și declarațiilor de denunțare primite de la Membrii Organizației.
2. Notificînd Membrii Organizației despre înregistrarea celui de-al doilea instrument de ratificare primit, Directorul General va atenționa Membrii Organizației asupra datei intrării în vigoare a Convenției.



#### **Articolul 14**

Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va expedia pentru înregistrare Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, în conformitate cu art.102 al Statului Organizației Națiunilor Unite, date complete privind toate instrumentele de ratificare și declarațiile de denunțare înregistrate de el în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

#### **Articolul 15**

În cazul în care va considera necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței Generale un raport privind aplicarea prezentei Convenții și va examina oportunitatea includerii în agenda Conferinței a problemei privind revizuirea totală sau parțială a acesteia.

#### **Articolul 16**

1. În cazul în care Conferința va adopta o altă Convenție care va revizui integral sau în parțial prezenta Convenție și dacă noua Convenție nu va prevedea altfel, atunci:

a) ratificarea de către un Membru al Organizației a noii Convenții de revizuire va atrage implicit, indiferent de prevederile articolului 11, denunțarea imediată a prezentei Convenții, cu condiția că noua Convenție a intra în vigoare;

b) începând cu data intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire, prezenta Convenție va fi închisă pentru ratificare de către Membri.

2. Prezenta Convenție în orice eventualitate va rămâne în vigoare în varianta actuală pentru acei Membri ai Organizației care au ratificat-o, dar n-au ratificat noua Convenție de revizuire.

#### **Articolul 17**

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei Convenții sunt egal autentice.

## **Конвенция № 152 о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах**

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1979 года на свою шестьдесят пятую сессию, принимая во внимание положения соответствующих существующих международных конвенций и рекомендаций по труду, и, в частности, Конвенции 1929 года об указании веса грузов, перевозимых на судах, Конвенции 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями и Конвенции 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация), постановив принять ряд предложений относительно пересмотра Конвенции (пересмотренной) 1932 года о защите докеров от несчастных случаев (32), что является четвертым пунктом повестки дня сессии, считая, что эти предложения должны принять форму международной конвенции, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы):

### **РАЗДЕЛ I. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

#### **Статья 1**

В целях настоящей Конвенции понятие “портовые работы” охватывает всю или какую-либо часть работы по погрузке или разгрузке любого судна, а также любую связанную с этим работу; определение такой работы устанавливается национальным законодательством или практикой. При разработке и пересмотре этого определения проводятся консультации с организациями заинтересованных работодателей и работников или они иным образом участвуют в этом.

#### **Статья 2**

1. Каждый Член Организации может делать из положений настоящей Конвенции полные или частичные исключения в отношении портовых работ в любом месте, где перевозки носят нерегулярный характер и производятся лишь мелкими судами, а также в отношении портовых работ, связанных с рыболовными судами или с их определенными категориями. При условии, что: обеспечиваются безопасные условия труда; компетентные органы власти, после консультаций с организациями заинтересованных работодателей и работников, придут к убеждению, что с учетом всех сложившихся обстоятельств целесообразно предоставить исключения.

2. Особые требования раздела III настоящей Конвенции могут быть изменены, если компетентный орган власти убеждается, после консультаций с организациями заинтересованных работодателей и работников, что эти изменения дают соответствующие преимущества и что предоставляемая общая защита является не хуже той, которая обеспечивалась бы в результате полного применения положений настоящей Конвенции.

3. Любые полные или частичные исключения, предусмотренные пунктом 1 настоящей статьи, и любые значительные изменения, внесенные согласно пункту 2 настоящей статьи, а также причины, вызвавшие их, указываются в докладах, представляемых согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда относительно применения настоящей Конвенции.

#### **Статья 3**

В целях настоящей Конвенции: термин “работник” означает любое лицо, занятое на портовых работах;

термин “компетентное лицо” означает лицо, обладающее знаниями и опытом, необходимыми для выполнения одной или нескольких конкретных функций, и приемлемое как таковое для

компетентных органов власти; термин “ответственное лицо” означает лицо, назначаемое работодателем, капитаном судна или владельцем механизма, в зависимости от обстоятельств, в качестве ответственного за выполнение одной или нескольких конкретных функций и которое располагает достаточными знаниями, опытом и необходимым авторитетом для должного их выполнения; термин “уполномоченное лицо” означает лицо, уполномоченное работодателем, капитаном судна или ответственным лицом для выполнения определенной задачи или задач и обладающее необходимыми техническими знаниями и опытом; термин “подъемные механизмы” охватывает все неподвижные или подвижные погрузочно-разгрузочные устройства, включая расположенные на берегу механические платформы, которые используются на берегу или на борту судна для подвешивания, поднятия или опускания грузов или их переноса с одного места на другое в подвешенном или поддерживаемом состоянии; термин “подъемное приспособление” охватывает любое приспособление, посредством которого груз может крепиться к подъемному механизму, но который не является неотъемлемой частью этого механизма или груза; термин “доступ” означает также “выход”; термин “судно” охватывает любой тип судна, баржи, лихтера или судна на воздушной подушке, за исключением военных кораблей.

## **РАЗДЕЛ II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 4**

1. Национальное законодательство или правила предписывают проведение мер в соответствии с разделом III настоящей Конвенции в отношении портовых работ с целью: содержания в порядке рабочих мест и оборудования; использования методов работы, исключаящих риск нанесения ущерба для здоровья; предоставления и содержания в порядке безопасных средств доступа к любому рабочему месту; предоставления информации, обеспечения подготовки и контроля, необходимых для защиты работников от несчастных случаев или опасности для здоровья в связи с выполнением или при выполнении ими работы; обеспечения работников всеми средствами индивидуальной защиты и защитной одеждой, а также всеми спасательными средствами, которые могут обоснованно потребоваться, когда надлежащая защита от несчастных случаев или ущерба для здоровья не может быть обеспечена другими способами; предоставления и содержания в порядке соответствующих и надлежащих средств по оказанию первой помощи и спасанию; разработки и введения соответствующих процедур на случай любых аварийных ситуаций, которые могут возникнуть.

2. Меры, которые необходимо принимать во исполнение настоящей Конвенции, охватывают: общие требования, касающиеся конструирования, оборудования и содержания в порядке портовых сооружений и других мест, где выполняются портовые работы; защиту от пожаров и взрывов и их предупреждение; безопасные средства доступа к судам, трюмам, подмостям, подъемному оборудованию и механизмам; перевозку работников; открытие и закрытие люков, ограждение люков и работу в трюмах; строительство, содержание в порядке и использование подъемных механизмов и других погрузочно-разгрузочных устройств; строительство, содержание в порядке и использование подмостей; такелажные работы и использование грузовых стрел на судах; испытание, осмотр, проверку и сертификацию, в случае необходимости, подъемных механизмов и приспособлений (включая цепи и тросы), строп и других подъемных приспособлений, образующих неотъемлемую часть груза; обработку различных видов груза; штабелирование и хранение грузов; опасные вещества и другие опасности в производственной среде; индивидуальные средства защиты и защитную одежду; средства санитарии, личной гигиены и бытовое обслуживание; медицинский контроль; средства по оказанию первой помощи и спасанию; организацию техники безопасности и охраны здоровья; подготовку работников; уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их расследование.

3. Практическое выполнение требований, предусмотренных в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, обеспечивается или основывается на технических нормах или сводах практических правил, утвержденных компетентным органом власти, или путем применения других соответствующих методов, отвечающих национальным условиям и практике.

#### **Статья 5**

1. Национальное законодательство или правила возлагают на соответствующих лиц — работодателей, владельцев, капитанов или других лиц, в зависимости от обстоятельств — ответственность за соблюдение мер, упомянутых в пункте 1 статьи 4 настоящей Конвенции.

2. Если несколько работодателей одновременно осуществляют деятельность на одном рабочем месте, они обязаны сотрудничать с целью применения предписанных мер, не нанося ущерба ответственности каждого работодателя за безопасность и здоровье занятых у него работников. В соответствующих случаях компетентный орган власти предписывает общие процедуры для осуществления такого сотрудничества.

#### **Статья 6**

1. Принимаются меры, в соответствии с которыми работники: обязаны не мешать без уважительной причины действию любого устройства или приспособления по технике безопасности, предусмотренного для их собственной защиты или защиты других лиц, и не использовать их неправильно; проявляют разумную заботу в отношении собственной безопасности и безопасности других лиц, которых могут касаться их действия или упущений в процессе труда; немедленно докладывают своему непосредственному руководителю о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они сами не могут исправить, для принятия мер по исправлению.

2. На каждом рабочем месте работники имеют право участвовать в обеспечении безопасных условий труда в рамках их контроля над оборудованием и методами труда и высказываться относительно действующих трудовых операций, если они затрагивают безопасность. Данное право, в той мере, насколько это соответствует национальному законодательству и практике, осуществляется через комитеты по безопасности и гигиене труда, где такие комитеты были созданы согласно статье 37 настоящей Конвенции.

#### **Статья 7**

1. При применении положений настоящей Конвенции посредством национального законодательства или правил или каким-либо другим соответствующим путем, согласно национальной практике и условиям, компетентный орган власти консультируется с заинтересованными организациями работодателей и работников.

2. Для осуществления мер, упомянутых в пункте 1 статьи 4 настоящей Конвенции, предусматривается тесное сотрудничество между работодателями и работниками или их представителями.

### **РАЗДЕЛ III. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРЫ**

#### **Статья 8**

Если какое-либо рабочее место представляет угрозу безопасности или здоровью, принимаются эффективные меры (устройство ограждений, обозначение сигнальными флажками или другие соответствующие меры, включая, если необходимо, прекращение работы) для защиты работников, пока это место вновь не станет безопасным.

## **Статья 9**

1. Все места, где выполняются портовые работы, а также все подходы к ним соответственно и надлежащим образом освещаются.

2. Любое препятствие, которое может представлять опасность для передвижения подъемного механизма, транспортного средства или лиц, если по практическим причинам оно не может быть устранено, обеспечивается соответствующими и заметными обозначениями и, если необходимо, надлежащим образом освещается.

## **Статья 10**

1. Все поверхности, используемые для передвижения транспортных средств или штабелирования грузов или материалов, соответствуют назначению и содержатся надлежащим образом.

2. При штабелировании, укладке грузов или материалов, разборке штабелей или грузов работа выполняется в установленном порядке, с соблюдением мер безопасности, учитывая характер груза или материалов и их упаковки.

## **Статья 11**

1. Для обеспечения возможности безопасного использования транспортных средств и погрузочно-разгрузочных устройств оставляются проходы надлежащей ширины.

2. Там, где это необходимо и практически осуществимо, для пешеходов устраиваются отдельные проходы; такие проходы имеют достаточную ширину и, насколько это практически осуществимо, отделяются от проходов, используемых транспортными средствами,

## **Статья 12**

В местах, где проводятся портовые работы, обеспечиваются и содержатся в готовности для использования соответствующие и надлежащие противопожарные средства.

## **Статья 13**

1. Все опасные части оборудования надежно ограждаются, если только они не находятся в таком положении или не имеют такой конструкции, которые являются безопасными, как если бы они в действительности были ограждены.

2. Принимаются эффективные меры для быстрого отключения питания любого оборудования в непредвиденных случаях, если это необходимо.

3. В случае необходимости проведения уборки или работ по ремонту оборудования, когда возникает опасность для какого-либо лица, такое оборудование останавливается до начала этих работ и принимаются надлежащие меры для обеспечения того, чтобы упомянутое оборудование не было вновь пущено в ход до завершения таких работ. Однако ответственное лицо может вновь пустить в ход оборудование в целях испытания или регулировки, которые невозможно выполнить, пока оборудование не работает.

4. Только уполномоченному лицу разрешается: снимать любое ограждение, где это необходимо в целях выполнения работы; снимать предохранительные устройства или отключать их в целях уборки, регулирования или ремонта.

5. Если какое-либо ограждение снято, то принимаются соответствующие меры предосторожности и указанное ограждение вновь ставится на место, как только это станет практически возможно.

6. Если какое-либо предохранительное устройство снято или отключено, это приспособление вновь устанавливается или подключается, как только это станет практически возможно; принимаются меры по обеспечению того, чтобы соответствующее оборудование не могло быть пущено в ход без предупреждения или использовано до тех пор, пока предохранительное устройство не поставлено на место или не пущено вновь в действие.

7. В целях настоящей статьи термин “оборудование” включает любой подъемный механизм, механически действующую крышку люка или механическое оборудование.

#### **Статья 14**

Все электрооборудование и электроустановки конструируются, устанавливаются, эксплуатируются и содержатся таким образом, чтобы предотвратить любую опасность, и соответствуют нормам, признанным компетентным органом власти.

#### **Статья 15**

При разгрузке или погрузке судна у причала или у борта другого судна предусматриваются и содержатся в готовности надлежащие и должным образом установленные и закрепленные безопасные средства доступа на судно.

#### **Статья 16**

1. При перевозке работников водным путем на судно или с судна или в другое место и обратно принимаются надлежащие меры для обеспечения их безопасной посадки, перевозки и высадки; определяются условия, которым должны отвечать суда, используемые для этой цели.

2. При перевозке работников с места работы или на место работы на берегу, перевозочные средства, предоставляемые работодателем, должны быть безопасными.

#### **Статья 17**

1. Доступ к трюму или на грузовую палубу судна обеспечивается посредством: закрепленного трапового марша или, где это практически нецелесообразно, закрепленного трапа или крепительных реек или опор соответствующих размеров, достаточной прочности и надлежащей конструкции, или с помощью других средств, приемлемых для компетентного органа власти.

2. Средства доступа, указанные в настоящей статье, насколько это практически целесообразно, отделяются от отверстий люков.

3. Работники не используют или от них не требуется использовать любые другие средства доступа к трюму или на грузовые палубы судна, кроме тех, которые указаны в настоящей статье.

#### **Статья 18**

1. Никакая крышка люка или бимс не должны использоваться, если они не имеют надежной конструкции, достаточной прочности и не содержатся должным образом для используемых целей.

2. Если для операций с крышками люков используется подъемный механизм, они оснащаются легко доступными и соответствующими креплениями для фиксирования строп или других подъемных приспособлений.

3. Если крышки люков и бимсы не являются взаимозаменяемыми, на них наносятся ясные обозначения с указанием того люка, к которому они принадлежат, а также их положения при этом.

4. Лишь уполномоченному лицу (когда это практически возможно ----- члену экипажа судна) разрешается открывать или закрывать механически действующие крышки люков; крышки люков не открываются или не закрываются, если такое действие создает угрозу нанесения травмы тому или иному лицу.

5. Положения пункта 4 настоящей статьи применяются, с соответствующими изменениями, к оборудованию, такому, как механически действующие двери в корпусе судна, аппарели, убирающаяся автомобильная палуба и другие аналогичные устройства.

## **Статья 19**

1. Принимаются надлежащие меры для ограждения любого отверстия в палубе или на ней, где работники обязаны работать и которое может представить опасность падения для работников или транспортных средств.

2. Каждый люк, не оборудованный комингсом должной высоты и прочности, закрывается или его ограждение вновь ставится на место, когда люк больше не используется, за исключением рабочих перерывов короткой продолжительности, и на ответственное лицо возлагается обеспечение выполнения указанных мер.

## **Статья 20**

1. Принимаются все необходимые меры для обеспечения безопасности работников, которые должны находиться в трюме или на грузовой палубе судна при работе там механических средств или при выполнении погрузочно-разгрузочных операций с помощью механических приспособлений.

2. Крышки люков и бимсы не снимаются или не ставятся на место во время выполнения работы под люками в трюме. До погрузки или разгрузки любая крышка люка или бимс, не закрепленные надлежащим образом, чтобы противодействовать смещению, убираются.

3. В трюмах или на грузовой палубе судна обеспечивается должная вентиляция посредством подачи свежего воздуха с целью предотвращения опасности для здоровья в результате выделения газов двигателями внутреннего сгорания или другими источниками.

4. При погрузке или разгрузке сухогруза без тары в любом трюме или на любой промежуточной палубе или при выполнении работником работы в бункере судна принимаются надлежащие меры, включая определение надежных средств эвакуации, в целях обеспечения безопасности любого лица.

## **Статья 21**

Каждый подъемный механизм, каждое подъемное приспособление, каждый строп или подъемное устройство, составляющее неотъемлемую часть груза: имеет надежную конструкцию, надлежащую прочность для используемых целей, содержится в хорошем рабочем состоянии и, если речь идет о подъемном механизме, в отношении которого это необходимо, правильно установлено; используется должным образом и в соответствии с нормами безопасности и, в частности, не нагружается сверх предельно допустимой рабочей нагрузки или нагрузок, за исключением лишь установленных контрольных испытаний, осуществляемых под руководством компетентного лица.

## **Статья 22**

1. Каждый подъемный механизм и каждое подъемное приспособление испытываются согласно национальному законодательству или правилам компетентным лицом до первого применения и после любого существенного изменения или ремонта любой детали, могущей повлиять на их безопасность.

2. Подъемные механизмы, являющиеся частью оборудования судна, проходят очередные испытания не реже одного раза в пять лет.

3. Подъемные механизмы, работающие на берегу, подвергаются очередному испытанию через промежутки времени, предписанные компетентным органом власти.

4. После завершения каждого испытания подъемного механизма или подъемного приспособления, проведенного в соответствии с настоящей статьей, они тщательно проверяются и удостоверяются лицом, проводившим это испытание.

### **Статья 23**

1. В дополнение к требованиям статьи 22 каждый подъемный механизм и каждое подъемное приспособление периодически тщательно проверяются и удостоверяются компетентным лицом. Такие проверки проводятся по крайней мере один раз каждые 12 месяцев.

2. В целях пункта 4 статьи 22 и пункта 1 настоящей статьи тщательная проверка означает проведение компетентным лицом подробной визуальной проверки, дополненной, если необходимо, другими соответствующими средствами или мерами, чтобы удостовериться относительно безопасности осматриваемых механизмов или приспособлений.

### **Статья 24**

1. Каждое подъемное приспособление регулярно проверяется перед использованием. Тросы одноразового применения не используются вторично. Если перевозятся грузы, предварительно скрепленные тросами, последние проверяются так часто, как это целесообразно и практически осуществимо.

2. В целях пункта 1 настоящей статьи проверка означает визуальный осмотр ответственным лицом для определения, насколько это может быть установлено таким образом, надежны ли приспособления или стропы для дальнейшего использования.

### **Статья 25**

1. Надлежащим образом заверенные протоколы, являющиеся очевидным свидетельством надежности соответствующих подъемных механизмов и подъемных приспособлений, хранятся, в зависимости от обстоятельств, на берегу или на борту судна: в них указывается безопасная рабочая нагрузка, а также даты и результаты испытаний, тщательных осмотров и проверок, указанных в статьях 22, 23 и 24 настоящей Конвенции, однако, если проводятся проверки, указанные в пункте 1 статьи 24 настоящей Конвенции, протокол составляется только в том случае, когда при таких проверках обнаруживается дефект.

2. Ведется реестр подъемных механизмов и подъемных приспособлений в форме, предписанной компетентным органом власти, с учетом образца, рекомендованного Международным Бюро Труда.

3. В реестр включаются удостоверения, выдаваемые или признанные компетентным органом власти действительными, или удостоверенные копии упомянутых удостоверений в форме, предписанной компетентным органом власти, с учетом образцов, рекомендованных Международным Бюро Труда в отношении, в зависимости от обстоятельств, испытаний, тщательных осмотров и проверок подъемных механизмов и подъемных приспособлений.

### **Статья 26**

1. В целях обеспечения взаимного признания мероприятий, проводимых Членами Организации, ратифицировавшими настоящую Конвенцию, в отношении испытания, тщательного осмотра, проверки и сертификации подъемных механизмов и подъемных приспособлений, являющихся частью оборудования судна, а также связанных с ними протоколов: компетентный орган власти каждого Члена Организации, ратифицировавшего настоящую Конвенцию, назначает или иным образом признает компетентными лиц или национальные или международные организации для проведения испытаний и/или тщательных осмотров и другой аналогичной деятельности, обуславливая при этом, что эти лица или организации будут продолжать назначаться или признаваться лишь в случае удовлетворительного исполнения ими своих функций, Члены Организации, ратифицировавшие настоящую Конвенцию, принимают или признают лиц или организации, назначенные или каким-либо другим образом признанные в силу подпункта а) данного



пункта, или заключают взаимные соглашения относительно такого принятия или такого признания; в любом случае, принятие или признание зависит от удовлетворительного выполнения упомянутыми лицами или организациями своих обязанностей.

2. Ни один подъемный механизм, подъемное устройство или иное погрузочно-разгрузочное средство не используется, если: компетентный орган власти не убеждается, посредством сертификата об испытании или осмотре, или какой-либо удостоверенной записи, в зависимости от обстоятельств, что необходимое испытание, осмотр или проверка были проведены согласно положениям настоящей Конвенции; или по мнению компетентного органа власти, механизм или приспособление небезопасны для использования.'

3. Пункт 2 настоящей статьи применяется таким образом, чтобы не задерживать погрузку или разгрузку судна, если используемое на нем оборудование отвечает требованиям компетентного органа власти.

### **Статья 27**

1. На каждом подъемном механизме (помимо грузовой стрелы судна), имеющем единственную предельно допустимую рабочую нагрузку, и на каждом подъемном приспособлении ясно обозначается их предельно допустимая рабочая нагрузка путем проставления клейма или, когда это практически неосуществимо, другими подходящими способами.

2. Каждый подъемный механизм (помимо грузовой стрелы судна), имеющий более одной предельно допустимой рабочей нагрузки, оснащается эффективными средствами, позволяющими машинисту определять предельно допустимую рабочую нагрузку во всех условиях использования.

3. На каждой грузовой стреле судна (помимо деррик-крана) ясно обозначаются предельно допустимые рабочие нагрузки, действительные при использовании грузовой стрелы: в качестве подъемной гордения; с меньшим грузовым блоком; в качестве системы погрузки и выгрузки двумя стрелами со спаренными шкентелями, при всех возможных положениях блока.

### **Статья 28**

Каждое судно имеет чертежи такелажного оборудования и любую другую соответствующую документацию, необходимую для безопасной работы грузовых стрел и вспомогательных приспособлений.

### **Статья 29**

Подъемные площадки и другие аналогичные устройства, предназначенные для помещения в них или поддержки грузов, имеют надежную конструкцию, достаточную прочность и лишены видимых дефектов, могущих повлиять на их безопасное использование.

### **Статья 30**

Грузы не поднимаются и не опускаются до тех пор, пока не будут надежно подвешены или прикреплены иным способом к подъемному механизму, так чтобы обеспечить безопасность.

### **Статья 31**

1. Каждый причал грузовых контейнеров устроен и эксплуатируется таким образом, чтобы обеспечить, насколько это целесообразно и практически осуществимо, безопасность работников.

2. На судах, перевозящих контейнеры, предусматриваются средства, обеспечивающие безопасность работников, закрепляющих или открепляющих контейнеры.

### **Статья 32**

1. Любой опасный груз упаковывается, снабжается клеймом и маркируется, обрабатывается, складировается и укладывается согласно соответствующим требованиям международных правил, касающихся перевозок опасных грузов по воде, а также правил, специально касающихся обработки опасных грузов в портах.

2. Опасные вещества не обрабатываются, не складироваются или не укладываются, пока они не упакованы и не снабжены клеймом и не промаркированы в соответствии с международными правилами перевозки таких веществ.

3. Если тара или контейнеры с опасными веществами повреждены или разбиты в угрожающей степени, портовые работы в опасной зоне прекращаются, кроме принятия необходимых мер для устранения опасности, а работники переводятся в безопасное место до устранения угрозы.

4. Принимаются надлежащие меры, чтобы предупредить воздействие токсичных или опасных веществ на рабочих, а также предотвратить их нахождение в атмосфере, недостаточно насыщенной кислородом или огнеопасной.

5. Если работники вынуждены входить в какое-либо закрытое помещение, где могут находиться токсичные или вредные вещества или где не хватает кислорода, принимаются соответствующие меры для предотвращения несчастных случаев или ущерба для здоровья.

### **Статья 33**

Принимаются надлежащие меры для защиты работников от вредного воздействия чрезмерного шума на рабочем месте.

### **Статья 34**

1. Если надлежащая защита от угрозы несчастного случая или ущерба для здоровья не может быть обеспечена другими средствами, работники снабжаются и должным образом используют такие средства индивидуальной защиты и защитную одежду, которые могут обоснованно потребоваться для безопасного выполнения ими работы.

2. Работники должны заботиться о средствах индивидуальной защиты и защитной одежде.

3. Средства индивидуальной защиты и защитная одежда содержатся работодателем должным образом.

### **Статья 35**

При несчастном случае обеспечиваются должные средства, включая подготовленный персонал, для спасания любого человека, находящегося в опасности, для оказания первой помощи и для эвакуации пострадавших лиц, не подвергая их, насколько это практически осуществимо, новой опасности.

### **Статья 36**

1. Каждый Член Организации определяет посредством национального законодательства или правил или других соответствующих методов, отвечающих национальной практике и условиям, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников: в отношении каких видов профессионального риска проводится предварительное медицинское обследование или периодические медицинские осмотры, либо то и другое; максимальные интервалы для проведения периодических медицинских осмотров, устанавливаемые с надлежащим учетом характера и степени риска и особых условий; объем особых видов обследований, рассматриваемых как необходимые в случае воздействия на работников особых профессиональных рисков, угрожающих здоровью; соответствующие меры для обеспечения работников услугами гигиены труда.

2. Все медицинские осмотры и особые обследования, проводимые согласно пункту 1 настоящей статьи, бесплатны для работников.

3. Результаты медицинских осмотров и особых обследований носят конфиденциальный характер.

### **Статья 37**

1. В каждом порту, где имеется значительное число работников, создаются комитеты по технике безопасности и гигиене труда, включающие представителей работодателей и работников. Такие комитеты также создаются, по мере необходимости, в других портах.

2. Создание, состав и функции этих комитетов определяются национальным законодательством или правилами или другими соответствующими методами, согласно национальной практике и условиям, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и с учетом местных условий.

### **Статья 38**

1. Ни один работник не допускается к портовым работам, пока он не получит соответствующих инструкций или подготовки относительно возможных опасностей, связанных с его работой, и основных мер предосторожности, которые необходимо принимать.

2. Подъемные механизмы или другие погрузочно-разгрузочные устройства по обработке грузов могут управляться только лицом, возраст которого достиг не менее 18 лет и которое обладает необходимыми способностями и опытом, или лицом, которое проходит подготовку и находится под должным наблюдением.

### **Статья 39**

Для содействия предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний принимаются меры для обеспечения того, чтобы компетентному органу власти сообщалось о них и, при необходимости, проводилось их расследование.

### **Статья 40**

В соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой в каждом порту оборудуется и должным образом содержится достаточное число соответствующих санитарных узлов и душевых, расположенных, по мере возможности, на допустимом расстоянии от места работы.

## **РАЗДЕЛ IV. ПРИМЕНЕНИЕ**

### **Статья 41**

Каждый Член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию: определяет обязанности в отношении техники безопасности и гигиены труда лиц и органов, ведающих портовыми работами; принимает необходимые меры, в частности предусматривает соответствующие санкции, для обеспечения применения положений настоящей Конвенции; предусматривает соответствующие службы инспекции для контроля за применением мер, осуществляемых во исполнение настоящей Конвенции, или убеждается в том, что соответствующая инспекция проводится.

### **Статья 42**

1. Национальное законодательство или правила предписывают предельный срок, в рамках которого применяются положения настоящей Конвенции, касающиеся следующих вопросов: строительства или оборудования судна; производства или оборудования всех

находящихся на берегу подъемных механизмов или других погрузочно-разгрузочных устройств для обработки грузов; производства всех подъемных приспособлений.

2. Упомянутый в пункте 1 настоящей статьи предписанный срок не превышает четырех лет со времени ратификации настоящей Конвенции.

## **РАЗДЕЛ V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 43**

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1929 года о защите докеров от несчастных случаев и Конвенцию (пересмотренную) 1932 года о защите докеров от несчастных случаев.

### **Статья 44**

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

### **Статья 45**

1. Настоящая Конвенция связывает силу только для тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

### **Статья 46**

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

### **Статья 47**

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

### **Статья 48**

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о

ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

#### **Статья 49**

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

#### **Статья 50**

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то: ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 46, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу; начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

#### **Статья 51**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Conventia nr. 154 privind promovarea negocierii colective**

Conferinta generala a Organizatiei Internationale a Muncii, convocata la Geneva de catre Consiliul de Administratie al Biroului International al Muncii si care s-a reunit la 3 iunie 1981 in cea de-a 67-a sesiune a sa, reafirmand prevederea din Declaratia de la Philadelphia, care recunoaste "obligatia solemnă pentru Organizatia Internationala a Muncii de a sustine realizarea, in cadrul diferitelor natiuni ale lumii, a unor programe apte sa realizeze recunoasterea efectiva a dreptului la negociere colectiva", si notand ca acest principiu este "pe deplin aplicabil tuturor popoarelor lumii". tinand cont de importanta capitala a normelor internationale continute in: Conventia asupra libertatii sindicale si protectia dreptului sindical, 1948; Conventia asupra dreptului de organizare si negociere colectiva, 1949; Recomandarea asupra conventiilor colective, 1951; Recomandarea asupra concilierii si arbitrajului facultativ, 1951; Conventia si Recomandarea asupra relatiilor de munca in functiunea publica, 1978, precum si Conventia si Recomandarea asupra administratiei muncii, 1978, considerand ca este de dorit sa se faca cele mai mari eforturi pentru a realiza scopurile acestor norme si, in special, principiile generale continute in art. 4 al Conventiei asupra dreptului la organizare si negociere colectiva, 1949, si paragraful 1 al Recomandarii asupra conventiilor colective, 1951, considerand, in consecinta, ca aceste norme ar trebui sa fie completate prin masuri corespunzatoare, bazate pe respectivele norme si destinate promovarii negocierii colective libere si voluntare, dupa ce a hotarat sa adopte diferite propuneri referitoare la promovarea negocierii colective, problema care constituie cel de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii, dupa ce a hotarat ca aceste propuneri sa fie transpuse sub forma unei conventii internationale, adopta, la 1 iunie 1981, urmatoarea conventie care va fi denumita "Conventie asupra negocierii colective, 1981".

### **Partea I. Domenii de aplicare si definitii**

#### **Articolul 1**

1. Prezenta conventie se aplica tuturor ramurilor de activitate economica.
2. Masura in care garantiile prevazute de catre prezenta conventie se aplica fortelor armate si politiei poate fi stabilita prin legislatia sau practica nationala
3. In ce priveste functia publica, prin legislatie sau practica nationala pot fi fixate modalitati speciale de aplicare a prezentei conventii.

#### **Articolul 2**

In sensul prezentei conventii, termenul negociere colectiva se aplica tuturor negocierilor care au loc intre o persoana care angajeaza, un grup de persoane care angajeaza sau una ori mai multe organizatii ale celor care angajeaza, pe de o parte, si una sau mai multe organizatii ale lucratorilor, pe de alta parte, in vederea:

- a. fixarii conditiilor de munca si angajarii, si/sau
- b. reglementarii relatiilor intre cei care angajeaza lucratori, si/sau
- c. reglementarii relatiilor intre cei care angajeaza sau organizatiile lor si una sau mai multe organizatii ale lucratorilor.

#### **Articolul 3**

1. In cazul cand legea sau practica nationala recunosc existenta reprezentantilor lucratorilor, asa cum sunt ei definiti in art. 3 alin. b) din Conventia privind reprezentantii lucratorilor, 1971, legea sau practica nationala poate stabili in ce masura termenul negociere colectiva va trebui sa includa, de asemenea, in sensul prezentei conventii, negocierile cu acesti reprezentanti.

2. Atunci cand, in aplicarea paragrafului 1 de mai sus, termenul "negociere colectiva" include, de asemenea, negocierile cu reprezentantii lucratorilor vizati in acest paragraf, de fiecare data cand

este cazul vor trebui luate masuri corespunzatoare pentru a garanta ca prezenta acestora nu poate servi la slabirea situatiei organizatiilor lucratorilor interesati

## **Partea a II-a. Metode de aplicare**

### **Articolul 4**

In cazul cand aplicarea prezentei conventii nu este asigurata pe calea contractelor colective, a sentintelor arbitrale, sau in orice alta forma conforma cu practica nationala, ea va trebui facuta pe calea legislatiei nationale.

## **Partea a III-a. Promovarea negocierii colective**

### **Articolul 5**

1. Vor trebui luate masuri adaptate circumstantelor nationale, in vederea promovarii negocierii colective.

2. Masurile vizate la paragraful 1 de mai sus trebuie sa aiba urmatoarele obiective:

a. negocierea colectiva sa fie posibila pentru toti cei ce angajeaza si pentru toate categoriile de lucratori din ramurile de activitate vizate de prezenta conventie;

b. negocierea colectiva sa fie progresiv extinsa la toate domeniile acoperite de alin. a), b) si c) ale art. 2 al prezentei conventii;

c. sa se incurajeze dezvoltarea regulilor de procedura convenite intre organizatiile celor ce angajeaza si organizatiile lucratorilor;

d. negocierea colectiva sa nu fie impiedicata de inexistenta unor reguli care sa reglementeze desfasurarea sa sau de insuficienta sau de caracterul impropriu al acestor reguli;

e. organele si procedurile de reglementare a conflictelor de munca sa fie concepute de o asemenea maniera incat sa contribuie de promovarea negocierii colective.

### **Articolul 6**

Dispozitiile acestei conventii nu constituie un obstacol pentru functionarea sistemelor de relatii profesionale in care are loc negocierea colectiva in cadrul mecanismelor sau institutiilor de conciliere si/sau arbitraj, la care partile participa in mod voluntar la negocierea colectiva.

### **Articolul 7**

Masurile luate de autoritatile publice pentru a incuraja si promova dezvoltarea negocierii colective vor face obiectul consultarilor prealabile si, de fiecare data cand aceasta este posibila, al acordurilor intre puterea publica si organizatiile celor ce angajeaza si ale lucratorilor.

### **Articolul 8**

Masurile luate in vederea promovarii negocierii colective nu vor putea fi concepute si aplicate de o maniera care sa impiedice libertatea negocierii colective

## **Partea a IV-a. Dispozitii finale**

### **Articolul 9**

Prezenta conventie nu revizuieste nici una dintre conventiile sau recomandarile existente.

### **Articolul 10**

Ratificarile oficiale ale prezentei conventii vor fi comunicate directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrate de catre acesta.

### **Articolul 11**

1. Prezenta conventie nu va obliga decit statele membre ale Organizatiei Internationale a Muncii ale caror ratificari vor fi inregistrate de catre directorul general.

2. Ea va intra in vigoare dupa 12 luni de la inregistrarea de catre directorul general a cel putin doua ratificari din partea statelor membre.

3. In continuare, pentru fiecare stat membru, aceasta conventie va intra in vigoare dupa 12 luni de la data inregistrarii ratificarii sale.

### **Articolul 12**

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta conventie o poate denunta la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrarii initiale in vigoare a conventiei, printr-un act comunicat directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrat de acesta. Denuntarea nu va avea efect decit dupa expirarea termenului de un an de la inregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta conventie si care, in termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani mentionata la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de a o denunta, prevazuta de prezentul articol, va fi obligat pentru o noua perioada de 10 ani si, drept urmare, va putea sa denunte prezenta conventie la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, in conditiile prevazute de prezentul articol.

### **Articolul 13**

1. Directorul general al Biroului International al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizatiei Internationale a Muncii inregistrarea tuturor ratificarilor si denuntarilor care ii vor fi comunicate de catre statele membre ale organizatiei.

2. Notificind statelor membre ale organizatiei inregistrarea celei de-a doua ratificari care i-a fost comunicata, directorul general va atrage atentia statelor membre ale organizatiei asupra datei la care prezenta conventie va intra in vigoare.

### **Articolul 14**

Directorul general al Biroului International al Muncii va comunica secretarului general al Natiunilor Unite, in scopul inregistrarii, potrivit art. 102 din Carta Natiunilor Unite, informatii complete cu privire la toate ratificarile si toate actele de denuntare inregistrate in conformitate cu articolele precedente.

### **Articolul 15**

Ori de cite ori va considera necesar, Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii va prezenta conferintei generale un raport asupra aplicarii prezentei conventii si va examina, daca este cazul, sa inscrie pe ordinea de zi a conferintei problema revizuirii totale sau partiale a acesteia.

### **Articolul 16**

1. In cazul in care conferinta va adopta o noua conventie care sa revizuiasca total sau partial prezenta conventie si numai daca noua conventie nu va dispune altfel:

a) ratificarea de catre un stat membru a noii conventii de revizuire va antrena, de plin drept, fara a se tine seama de art. 12 de mai sus, denuntarea imediata a prezentei conventii, sub rezerva ca noua conventie de revizuire sa fi intrat in vigoare;

b) cu incepere de la data intrarii in vigoare a noii conventii de revizuire, prezenta conventie va inceta sa mai fie deschisa pentru ratificare de catre statele membre.

2. Prezenta conventie va ramine in orice caz in vigoare, in forma si continutul sau, pentru statele membre care au ratificat-o si care nu vor ratifica conventia de revizuire.

### **Articolul 17**

Textele francez si englez ale prezentei conventii au aceeasi valabilitate.



## **Convenția nr.155 referitoare la securitatea și igiena muncii și mediul de muncă**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva, de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii, și care s-a reunit în 3 iunie 1981, în cea de-a 67-a sa sesiune; După ce a decis să adopte diverse propuneri referitoare la securitate, igiena și mediul de muncă, problemă care constituie al 6-lea punct pe ordinea de zi a sesiunii sale; După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei Convenții internaționale, adoptă, în aceasta a 22-a zi din iunie 1981, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind securitatea și igiena muncii, 1981.

### **Partea I. Câmp de aplicare și definiții**

#### **Articolul 1**

1. Prezenta Convenție se aplică tuturor ramurilor de activitate economică.
2. Un Membru care ratifică prezenta Convenție poate, după consultarea, cât mai devreme posibil, a organizațiilor reprezentative ale patronilor și muncitorilor interesați, să excludă din aplicarea sa, fie în parte, fie în totalitate, ramuri speciale de activitate economică cum ar fi navigația maritimă sau pescuitul, atunci când această aplicare ridică probleme specifice care au o anumită importanță.
3. Orice Membru care ratifică prezenta Convenție va trebui, în primul raport privind aplicarea acesteia pe care este obligat să îl prezinte în virtutea articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, să indice, cu motivația necesară, ramurile de activitate care au făcut obiectul unei excluderi în aplicarea paragrafului 2 de mai sus, descriind măsurile luate pentru asigurarea unei protecții suficiente amuncitorilor în ramurile excluse, și să expună, în rapoartele ulterioare, orice progres îndeplinit pe calea unei mai largi aplicații.

#### **Articolul 2**

1. Prezenta Convenție se aplică tuturor muncitorilor în ramurile de activitate economică acoperite.
2. Un Membru care ratifică prezenta Convenție poate, după consultarea, cât mai devreme posibil, a organizațiilor reprezentative ale patronilor și muncitorilor interesați, să excludă din aplicarea sa, fie în parte, fie în totalitate, a categoriilor limitate de muncitori pentru care există probleme speciale de aplicare.
3. Orice Membru care ratifică prezenta Convenție va trebui, în primul raport privind aplicarea acesteia pe care este obligat să îl prezinte în virtutea articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, să indice, cu motivația necesară, categoriile limitate de muncitori care au făcut obiectul unei excluderi în aplicarea paragrafului 2 de mai sus și să expună, în rapoartele ulterioare, orice progres îndeplinit pe calea unei mai largi aplicări. c) reprezentanții muncitorilor în întreprindere vor primi informații suficiente privind măsurile luate de patron pentru garantarea securității și sănătății; ei vor putea consulta organizațiile lor reprezentative privind aceste informații, cu condiția de a nu divulga secrete comerciale; d) muncitorii și reprezentanții lor în întreprindere vor primi o formare corespunzătoare în domeniul securității și igienei muncii; e) muncitorii și reprezentanții lor și, dacă este cazul, organizațiile lor reprezentative în întreprindere vor fi abilitați, conform legislației și practiciilor naționale, să examineze toate aspectele securității și igienei legate de munca lor și vor fi consultați în acest sens de către patron; în acest scop, el va putea face apel, prin acord mutual, la consilieri tehnici din afara întreprinderii; f) muncitorul va semnala imediat superiorului sau ierarhic direct orice situație despre care el are un motiv rezonabil să creadă că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa și, până când patronul ia măsuri pentru remediere, în caz de nevoie, acesta nu va putea cere muncitorilor să reia lucrul într-o situație în care persistă un pericol iminent și grav pentru viață sau sănătate.

## **Articolul 20**

Cooperarea patronilor și muncitorilor și/sau reprezentanților lor în întreprindere va trebui să fie un element esențial al dispozițiilor luate în domeniul organizării și înalte domenii, în aplicarea articolelor 16-19 de mai sus.

## **Articolul 21**

Măsurile de securitate și de igienă a muncii nu trebuie să antreneze nici o cheltuială pentru muncitori.

## **Partea V. Dispoziții finale**

## **Articolul 22**

Prezenta Convenție nu revizuieste nici o convenție sau recomandare internațională de muncă existentă.

## **Articolul 23**

Instrumentele oficiale de ratificare a prezentei Convenții se înaintează Directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

## **Articolul 24**

1. Prezenta Convenție are forță obligatorie pentru membrii Organizației Internaționale a Muncii, instrumentele de ratificare a cărora sunt înregistrate de către Directorul general.

2. Convenția va intra în vigoare după 12 luni de la data înregistrării de către Directorul general a instrumentelor de ratificare a doi membri ai Organizației.

3. Ulterior prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare membru al Organizației după 12 luni de la data înregistrării instrumentului de ratificare al lui.

## **Articolul 25**

1. Fiecare membru al Organizației, care a ratificat prezenta Convenție, după expirarea a 10 ani din ziua intrării inițiale în vigoare a Convenției, o poate denunsa prin cerere de denunsa, înaintată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrată de către el.

2. Pentru fiecare membru al Organizației, care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la expirarea a 10 ani, prevăzuți în punctul precedent, nu s-a folosit de dreptul la denunsa, prevăzut în prezentul articol, Convenția va rămâne în vigoare în următorii 10 ani, și ulterior va putea denunsa Convenția după expirarea fiecărui deceniu, în ordinea prevăzută de prezentul articol.

## **Articolul 26**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii înștiințează membrii Organizației Internaționale a Muncii despre înregistrarea instrumentelor de ratificare și a cererilor de denunsa, înaintate de membrii Organizației.

2. Înștiințând membrii Organizației despre înregistrarea instrumentului de ratificare al doilea primit, Directorul general le atrage atenția la data intrării în vigoare prezentei Convenții.

## **Articolul 27**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii, în conformitate cu articolul 102 al Statutului Organizației Națiunilor Unite, trimite Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite spre înregistrare informațiile complete privind instrumentele de ratificare și cererile de denunsa, înregistrate în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

### **Articolul 28**

În cazurile când Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii consideră necesar, prezintă Conferinței Generale raportul referitor la aplicarea prezentei Convenții și examinează oportunitatea includerii chestiunii referitoare la revizuirea parțială sau integrală în ordinea de zi a Conferinței.

### **Articolul 29**

1. În caz dacă Conferința va adopta o convenție nouă, integral sau parțial revizuind prezenta Convenție, și dacă în noua convenție nu va fi prevăzut altceva, atunci: a) ratificarea de către membru al Organizației a noii Convenții atrage după sine automat, indiferent de prevederile articolului 25, imediata denonsare a prezentei Convenții, cu condiția intrării în vigoare a noii convenții; b) din ziua intrării în vigoare a noii convenții, prezenta Convenție se închide pentru ratificarea de către membrii Organizației.

2. Prezenta Convenție rămâne în orice caz în vigoare după formă și conținut pentru membrii Organizației care au ratificat prezenta Convenție, fără a ratifica noua convenție.

### **Articolul 30**

Textele englez și francez ale prezentei Convenții au putere egală.

## **Convenția nr.158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului**

Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Organizației Internaționale a Muncii și întrunită la cea de-a șaiszeci și opta sesiune la 2 iunie 1982, și luând în considerare standardele internaționale existente prevăzute de Recomandarea cu privire la încetarea raporturilor de muncă, 1963, și remarcând că din momentul adoptării Recomandării cu privire la încetarea raporturilor de muncă, 1963, au survenit dezvoltărisemnificative în legislația și practica multor state membre în problem vizate de această Recomandare, și luând în considerare faptul că aceste dezvoltări au făcut necesară adoptarea de noi standarde internaționale în acest domeniu, acordând atenție în special problemelor serioase din domeniu determinate de dificultățile economice și schimbările tehnologice care au survenit în multe state în ultimii ani, hotărînd asupra adoptării anumitor propuneri cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, acesta fiind cel de-al cincilea punct pe ordinea de zi, și stabilind că aceste acorduri vor lua forma unei Convenții internaționale; adoptă în cea de-a douăzecea zi a lunii iunie anul una mie nouă sute optzeci și doi următoarea Convenție care va fi numită Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă, 1982:

### **Partea I-a**

#### **Metode de implementare, domeniu și definiții**

##### **Articolul 1**

Dispozițiile prezentei Convenții, în măsura în care nu vor fi aplicate prin intermediul acordurilor colective, hotărîrilor arbitrale sau hotărîrilor instanțelor judecătorești sau prin alte moduri în conformitate cu practica națională, vor fi aplicate prin legi și alte reglementări.

##### **Articolul 2**

1. Prezenta Convenție se va aplica în toate domeniile activității economice și pentru toți angajații.

2. Un stat membru poate exclude toate sau unele categorii de angajați de sub incidența dispozițiilor prezentei Convenții:

a) muncitori angajați în baza unui contract de muncă cu durată determinată sau pentru o anumită activitate;

b) muncitori angajați pe o perioadă de probă sau o perioadă de calificare stabilite dinainte și avînd o durată rezonabilă;

c) muncitori angajați pentru munci ocazionale pe termen scurt.

3. Garanții adecvate vor fi acordate contra contestațiilor împotriva contractelor de muncă pentru o durată de timp determinată, scopul cărora este evitarea protecției acordate în temeiul prezentei Convenții.

4. În măsura necesară, autoritatea competentă sau mecanismul corespunzător al unui stat va lua măsuri după consultarea organizațiilor patronatului și lucratori vizați, în cazul în care există, pentru a exclude de la aplicarea prezentei Convenții sau a anumitor dispoziții ale acesteia a categoriilor de angajați ale căror termene și condiții de angajare în muncă sunt reglementate de acorduri speciale care, în ansamblu, asigură protecție cel puțin echivalentă cu protecția acordată în temeiul prezentei Convenții.

5. În măsura necesară, autoritatea competentă sau mecanismul corespunzător al unui stat va lua măsuri, după consultarea organizațiilor patronatului și lucratori vizați, în cazul în care există, pentru a exclude de la aplicarea prezentei Convenții sau a anumitor dispoziții ale acesteia alte categorii limitate de angajați în legătură cu care apar probleme speciale de natură substanțială, luând în considerare condițiile specifice de angajare a lucrătorilor vizați sau dimensiunile întreprinderii care îi angajează în muncă.

6. Fiecare stat membru care ratifică prezenta Convenție va arăta, în primul său raport despre aplicarea Convenției înaintat în temeiul articolului 22 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, toate categoriile care pot fi exceptate în temeiul paragrafelor 4 și 5 ale prezentului articol, arătând motivele acestei exceptări și va explica în următoarele rapoarte poziția legislației și practicii sale față de categoriile exceptate, precum și măsura în care sunt aplicate dispozițiile Convenției cu privire la aceste categorii.

### **Articolul 3**

În scopurile prezentei Convenții, termenii încetarea și încetarea raporturilor de muncă semnifică încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului.

## **Partea a II-a Standarde de aplicare generală**

### **Diviziunea A. Justificarea încetării**

#### **Articolul 4**

Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

#### **Articolul 5**

Nu vor constitui inter alia motive valabile pentru încetare următoarele:

- a) calitatea de membru al unui sindicat sau participarea la activități ale sindicatului în afara orelor de muncă sau în cadrul orelor de muncă dar cu consimțământul patronului;
- b) faptul de a îndeplini funcția de sau de a acționa ori de a fi acționat în calitate juridică de reprezentant al lucrătorilor;
- c) formularea unei plângeri sau participarea la proceduri împotriva unui patron implicând invocarea violării legilor și reglementărilor sau recursul la autoritățile administrative competente;
- d) rasă, culoare, sex, statut matrimonial, obligații de familie, religie, convingeri politice, origine națională sau socială;
- e) absență de la locul de muncă în timpul concediului de maternitate.

#### **Articolul 6**

1. Absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu va constitui motiv valabil pentru încetare.

2. Definiția a ceea ce constituie absență temporară de la serviciu, măsura în care va fi necesar un certificat medical și limitările posibile la aplicarea paragrafului 1 al prezentului articol vor fi determinate în conformitate cu metodele de implementare prevăzute în art. 1 al prezentei Convenții.

### **Diviziunea B. Procedura prealabilă și concomitența încetării**

#### **Articolul 7**

Raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta din motive legate de conduita sau manifestările lucrătorului înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării, cu excepția cazului când patronul nu poate în mod rezonabil oferi această posibilitate.

### **Diviziunea C. Procedura de apel împotriva încetării**

### **Articolul 8**

1. Un lucrător care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat va fi îndreptățit să declare apel împotriva acestei încetări la un organ imparțial cum sunt instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul.

2. În cazul în care încetarea a fost autorizată de o autoritate competentă, aplicarea paragrafului 1 al prezentului articol poate fi variată în funcție de legislația și practica națională.

3. Un lucrător poate fi considerat că a renunțat la dreptul său de apel împotriva încetării raporturilor de muncă dacă nu și-a exercitat dreptul în cadrul unei perioade rezonabile de timp de la momentul încetării.

### **Articolul 9**

1. Organele arătate în articolul 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să examineze motivele invocate pentru încetare, precum și alte circumstanțe ale cazului și să transmită o decizie prin care se pronunță cu privire la justificarea încetării.

2. Pentru ca lucrătorul să nu suporte de unul singur sarcina probei caracterului nejustificat al încetării, metodele de implementare prevăzute în art. 1 al prezentei Convenții vor asigura ambele sau una dintre următoarele posibilități:

a) sarcina probei existentei unui motiv valabil pentru încetare, așa cum aceasta este definită de art. 4 al prezentei Convenții, va fi în sarcina patronului;

b) organele prevăzute în art. 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să ajungă la o concluzie referitoare la motivul încetării ținând cont de probele furnizate de părți și în conformitate cu procedurile prevăzute în legislația și practica națională.

3. În cazul încetării declarate din motive bazate pe cerințe operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, organelle prevăzute în art. 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să stabilească dacă încetarea a intervenit în realitate din aceste motive, precum și măsura în care acestea vor fi împuternicite să decidă dacă aceste motive, sunt suficiente pentru a justifica încetarea prin metodele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții.

### **Articolul 10**

În cazul în care organele vizate în art. 8 al prezentei Convenții consideră că încetarea este nejustificată și în cazul când nu sunt împuternicite sau nu o găsesc realizabilă în conformitate cu legislația și practica națională să declare încetarea nevalabilă și/sau să dispună sau să propună repunerea în drepturi a lucrătorului, organele vor fi împuternicite să dispună plata unei compensații corespunzătoare sau acordarea unei alte asemenea prestații considerate potrivite.

## **Diviziunea D. Termen de preaviz**

### **Articolul 11**

Unui lucrător ale cărui raporturi de muncă vor înceta va fi îndreptățit să i se acorde un termen de preaviz sau o compensație în lieu, cu excepția cazului când lucrătorului i se poate imputa o conduită grav necorespunzătoare natura căreia face nerezonabilă cererea de a continua raporturile de muncă ale acestuia în perioada de preaviz.

## **Diviziunea E. Prestații de plecare și alte mijloace de protecție a veniturilor**

### **Articolul 12**

1. Lucrătorul ale cărui raporturi de muncă au încetat va fi în drept să obțină, în conformitate cu legislația și practica națională:

a) alocație de plecare sau alte prestații de plecare cuantumul cărora va fi determinat inter alia în baza duratei serviciului și a nivelului salariilor sau va fi plătit direct de către patron sau dintr-un fond constituit din contribuțiile patronului; sau

b) beneficiile din ajutorul sau prestațiile de șomaj ori alte tipuri de ocrotire socială cum sunt alocațiile de vîrstă sau de invaliditate, în condițiile obișnuite în care asemenea prestații sunt acordate; sau

c) o combinație a acestor alocații sau prestații.

2. Lucrătorului care nu întrunește condițiile de calificare pentru ajutorul său prestația de șomaj din planul cu caracter general, nu i se va acorda nici o alocație sau prestație dintre cele prevăzute în paragraful 1, subparagraful a) al prezentului articol doar pentru că nu beneficiază de o prestație de șomaj în temeiul paragrafului 1, subparagraful b).

3. În cazul încetării pentru conduită grav necorespunzătoare, în metodicele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții pot fi introduse clauze referitoare la decăderea lucrătorului din dreptul la alocații și prestații dintre cele prevăzute în paragraful 1 subparagraful a) al prezentului articol.

### **Partea III**

#### **Dispoziții suplimentare cu privire la încetarea raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare**

##### **Diviziunea A. Consultarea reprezentanților lucrătorilor**

###### **Articolul 13**

1. În cazul în care intenționează să înceteze raporturile de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, patronul:

a) va furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă, inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați precum și data la care urmează să înceteze în mod efectiv raporturile de muncă;

b) va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cât de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.

2. Aplicarea dispozițiilor paragrafului 1 al prezentului articol poate fi limitată de metodicele de implementare vizate în art. 1 al prezentei Convenții la cazurile în care numărul de lucrători față de care urmează să înceteze raporturile de muncă reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. În scopurile prezentului articol, termenul de reprezentanți ai lucrătorilor vizați semnifică reprezentanții lucrătorilor recunoscuți de către legislația și practica națională în conformitate cu Convenția cu privire la reprezentanții lucrătorilor.

##### **Diviziunea B. Notificarea către autoritatea competentă**

###### **Articolul 14**

1. În cazul în care patronul intenționează să înceteze, din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare, el va notifica, în conformitate cu legislația și practica națională, autorității competente, cât de repede posibil, furnizînd informație relevantă, inclusiv un raport o expunere în scris a motivelor încetării, numărul și categoria de lucrători care ar putea fi afectați, precum și la durata în care încetarea va avea loc.

2. Legile și reglementările naționale pot limita aplicabilitatea paragrafului 1 al prezentului articol la cazurile în care numărul lucrătorilor, a căror încetare a raporturilor de muncă este propusă, reprezintă cel puțin un număr sau procentaj specificat al forței de muncă.

3. Patronul va notifica autorității competente încetarea vizată în paragraful 1 al prezentului articol, cu o durată minimă de timp înainte de a avea loc încetarea, această durată fiind specificat de legile și reglementările naționale.

#### **Partea IV. Dispoziții**

##### **Articolul 15**

Ratificarea oficială a prezentei Convenții va fi comunicată pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii.

##### **Articolul 16**

1. Prezenta Convenție va angaja numai acele state membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror instrumente de ratificare au fost înregistrate de Directorul General.

2. Prezenta Convenție va intra în vigoare pentru orice alt stat membru la douăsprezece luni de la data când instrumentele de ratificare ale două state membre au fost înregistrate de Directorul General.

3. Drept urmare, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru orice alt stat membru la douăsprezece luni de la data înregistrării instrumentelor sale de ratificare.

##### **Articolul 17**

1. Statul membru care a ratificat prezenta Convenție o va putea denunța după expirarea a zece ani de la data la care Convenția a intrat în vigoare inițial, printr-un act comunicat pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii. Această denunțare nu va intra în vigoare decât după un an de la data înregistrării sale.

2. Fiecare Stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la data expirării termenului de zece ani menționat în paragraful precedent, nu-și va exercita dreptul de a denunța stipulate în prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de zece ani și după aceea poate denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărui termen de zece ani în condițiile prevăzute de prezentul articol.

##### **Articolul 18**

1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor comunicate lui de către statele membre ale Organizației.

2. Notificând statelor membre ale Organizației înregistrările celei de-a doua ratificări comunicate, Directorul General va atenționa statele membre ale Organizației asupra datei la care Convenția va intra în vigoare.

##### **Articolul 19**

Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretariatului General al Organizației Națiunilor Unite, pentru înregistrare în conformitate cu art. 102 al Cartei Organizației Națiunilor Unite, informații detaliate cu privire la toate ratificările și actele de denunțare înregistrate de către acesta, în conformitate cu dispozițiile articolelor precedente.



## **Articolul 20**

La momentul considerat necesar Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va înainta Adunării Generale un raport vizînd aplicarea Convenției și va examina oportunitatea includerii problemei revizuirii acesteia, în tot sau în parte, pe ordinea de zi a Consiliului.

## **Articolul 21**

1. În cazul în care Conferința va adopta o nouă Convenție de revizuire a prezentei Convenții, în tot sau în parte, atunci, cu excepția cazului cînd Convenția ar dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii Convenții de revizuire va implica ipso jure denunțarea imediată a prezentei Convenții, fără a se ține seama de dispozițiile art. 17 de mai sus, în cazul în care și atunci cînd noua Convenție de revizuire va intra în vigoare;

b) de la data cînd va intra în vigoare noua Convenție de revizuire, prezenta Convenție va înceta să fie deschisă spre ratificare de către statele membre.

2. Prezenta Convenție va rămîne în vigoare, în orice caz în forma și conținutul actual, pentru acele state membre care au ratificat Convenția de revizuire.

## **Articolul 22**

Versiunile textului în limbile franceză și engleză au valoare egală.

## Convenția nr.181 cu privire la agențiile private de ocupare

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul administrativ al Biroului Internațional al Muncii și reunită la 3 iunie 1997 în cea de-a 85-a sesiune, luând în considerare prevederile Convenției (revizuită) din anul 1949 cu privire la birourile de muncă contra plată, ținând seama de importanța pe care o are flexibilitatea în funcționarea piețelor forței de muncă, având în vedere că, Conferința internațională a muncii în cea de-a 81-a sesiune în anul 1994 s-a pronunțat, că OIM trebuie să introducă modificări în Convenția (revizuită) din anul 1949 cu privire la birourile de muncă contra plată, ținând cont de condițiile, în care activează agențiile private de ocupare, care s-au schimbat în comparație cu condițiile ce au existat la momentul aprobării Convenției sus-menționate, recunoscând rolul pe care-l pot juca agențiile private de ocupare în condițiile funcționării normale a pieței forței de muncă, reamintind despre necesitatea protejării lucrătorilor de abuzuri, recunoscând necesitatea asigurării respectării dreptului la libera asociere și a dreptului la negocieri colective și la dialog social, care constituie element integrant al sistemului de relații de muncă ce funcționează normal, luând în considerare prevederile Convenției anului 1948 cu privire la organizarea serviciului de ocupare, reamintind despre prevederile Convenției din anul 1930 cu privire la muncă forțată, ale Convenției din anul 1948 cu privire la libera asociere și protecția dreptului la organizare, ale Convenției din anul 1949 cu privire la dreptul la organizare și la competența negocierilor colective, ale Convenției din anul 1958 cu privire la discriminare în domeniul muncii și ocupațiilor, ale Convenției din anul 1964 cu privire la politica în domeniul angajării, ale Convenției din anul 1973 cu privire la vârsta minimă, ale Convenției din anul 1988 cu privire la contribuirea angajării și protecția împotriva șomajului, precum și condițiile ce se referă la utilizarea și plasarea în câmpul muncii, ale Convenției (revizuită) din anul 1949 cu privire la lucrătorii-emigranți și ale Convenției din anul 1975 cu privire la lucrătorii-emigranți (condiții suplimentare), hotărînd de a adopta un șir de propuneri, ce se referă la modificarea Convenției (revizuită) din anul 1949 cu privire la birourile de muncă contra plată, ceea ce constituie cea de-a 4 chestiune de pe ordinea de zi a sesiunii, și hotărînd de a conferi acestor propuneri o formă de convenție internațională, adoptă la nouăsprezece iunie anul una mie nouă sute nouăzeci și șapte convenția menționată mai jos care poate fi denumită Convenția din anul 1997 cu privire la agențiile private de ocupare.

### Articolul 1

1. În înțelesul prezentei Convenții "agenție privată de ocupare" înseamnă orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile de stat, care prestează pe piața forței de muncă unul sau mai multe dintre serviciile după cum urmează:

a) servicii, ce contribuie la coordonarea ofertei de locuri de muncă cu cererea, în așa mod, ca agenția privată de ocupare nu devine parte în relațiile de muncă, ce pot apărea;

b) serviciile, ce țin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care poate fi persoană fizică sau juridică (în continuare "întreprindere-terță utilizator"), stabilește sarcinile pentru aceștea și verifică executarea acestor sarcini.

c) alte servicii, legate de căutarea unui loc de muncă, determinate de organele competente în rezultatul consultațiilor cu organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, cum este punerea la dispoziție a informației, dar care nu are ca scop coordonarea propunerilor concrete despre locurile de muncă și a cererilor pentru acestea.

2. În înțelesul prezentei Convenții "lucrători" înseamnă și persoane în căutarea unui loc de muncă.

3. În înțelesul prezentei Convenții termenul "prelucrarea datelor personale ale lucrătorilor" înseamnă colectarea, păstrarea, selectarea, difuzarea sau orice altă utilizare a informației cu privire la lucrător, identitatea căruia este sau poate fi stabilită.

## **Articolul 2**

1. Prezenta Convenție se aplică pentru orice agenție privată de ocupare.
2. Prezenta Convenție se aplică pentru orice categorie de lucrători și pentru orice domeniu de activitate economică. Ea nu se aplică pentru recrutarea și plasarea în câmpul muncii a marinarilor.
3. Unul din obiectivele prezentei Convenții constă în permiterea funcționării agențiilor private de ocupare și în protejarea, în limitele dispozițiilor ei, a lucrătorilor ce beneficiază de serviciile acestora.
4. În urma consultațiilor cu organele reprezentative ale patronilor interesați și ale lucrătorilor statul-membru poate:
  - a) să interzică, în anumite condiții, prestarea de către agențiile private de ocupare a unuia sau a mai multor servicii indicate în paragraful 1 al articolului 1, pentru anumite categorii de lucrători sau în anumite domenii de activitate economică;
  - b) să excludă, în anumite condiții lucrătorii ce prestează munci în anumite domenii ale activității economice, integral sau parțial, din sfera de aplicare a prezentei Convenții sau a anumitor dispoziții din ea în cazul în care acești lucrători sînt asigurați cu o protecție adecvată în alt mod.
5. Statul-membru, care ratifică prezenta Convenție, indică în rapoartele sale prezentate, în conformitate cu articolul 22 al Regulamentului Organizației Internaționale a Muncii, toate interdicțiile sau excepțiile de care acesta s-a folosit în conformitate cu paragraful 4 al prezentului articol, precum și motivele.

## **Articolul 3**

1. Statutul juridic al agențiilor private de ocupare se determină în conformitate cu legislația și practica națională și în urma consultațiilor cu cele mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor.
2. Statul-membru determină condițiile ce reglementează activitatea agențiilor private de ocupare, prin intermediul sistemului de eliberare a licențelor sau certificatelor, numai dacă aceste condiții nu se reglementează sau nu se determină în alt mod conform legislației și practicii naționale.

## **Articolul 4**

Se iau măsuri ce ar asigura ca lucrătorii, recrutați de agențiile private de ocupare, ce prestează serviciile indicate în articolul 1, să nu fie lipsiți de dreptul la libera asociere și de dreptul la negocieri colective.

## **Articolul 5**

1. În scopul susținerii egalității posibilităților de acces la ocupare și la anumite tipuri de ocupații, statul-membru asigură ca agențiile private de ocupare să nu supună lucrătorii discriminării, indiferent de rasă, culoarea pielii, sex, religie, convingeri politice, origine națională, origine socială sau altă formă de discriminare prevăzută de legislația și practica națională, cum este discriminarea de vîrstă sau de invaliditate.
2. Paragraful 1 al prezentului articol nu trebuie aplicat în cazul în care ar putea lipsi agențiile private de ocupare de posibilitatea de a presta servicii speciale sau de a executa programe cu destinație specială, care au ca obiect acordarea de sprijin în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor aflați în situații defavorizate.

## **Articolul 6**

- Prelucrarea datelor personale ale lucrătorilor de către agențiile private de ocupare trebuie:
- a) realizată în așa mod, ca aceste date să fie protejate, să se asigure respectarea vieții personale a lucrătorilor în conformitate cu legislația și practica națională;

b) limitată la întrebări ce țin strict de calificarea și experiența profesională a lucrătorilor cointeresați și de orice informație, legată direct de acestea.

### **Articolul 7**

1. Agențiile private de ocupare nu încasează de la lucrători, direct sau indirect, total sau parțial, nici un fel de onorarii sau alte taxe.

2. În interesul lucrătorilor respectivi și după consultarea celor mai reprezentative organe ale patronilor și lucrătorilor, organul competent poate autoriza unele excepții la paragraful 1 al prezentului articol, ce țin de anumite categorii de lucrători precum și de unele tipuri de servicii, prestate de agențiile private de ocupare.

3. Statul-membru, care autorizează excepții în conformitate cu paragraful 2 al prezentului articol, prezintă în rapoartele sale, expediate în conformitate cu articolul 22 al Regulamentului Organizației Internaționale a Muncii, informația privind aceste excepții și indică motivele lor.

### **Articolul 8**

1. După consultarea celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor, statul-membru întreprinde toate măsurile necesare, atât în limitele jurisdicției sale, cât și în funcție de necesități, în colaborare cu alte țări-membre, pentru asigurarea unei protecții adecvate și neadmiterea abuzului față de lucrătorii-emigranți care au fost recrutați sau plasați în câmpul muncii pe teritoriul statului de către agențiile private de ocupare.

2. Dacă recrutarea lucrătorilor se efectuează într-o țară, pentru a munci în altă țară, atunci statele-membre respective trebuie să examineze problema privind încheierea acordurilor bilaterale pentru a nu permite abuzul și practica incorectă în recrutare, plasare în câmpul muncii și ocupare.

### **Articolul 9**

Statul-membru întreprinde măsuri ce asigură ca agențiile private de ocupare să nu utilizeze forța de muncă a copiilor și să nu se acorde locuri de muncă acestora.

### **Articolul 10**

Organul competent asigură existența mecanismelor și procedurilor corespunzătoare cu antrenarea, în funcție de circumstanțe, a celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor pentru cercetarea plîngerilor și a cererilor privind existența așa-ziselor abuzuri și practici incorecte, ce fac obiectul activității agențiilor private de ocupare.

### **Articolul 11**

Statul-membru întreprinde măsurile necesare în conformitate cu legislația și practica națională, în vederea asigurării unei protecții adecvate lucrătorilor ocupați de agențiile private de ocupare, specificate în paragraful 1 b) al articolului 1 cu privire la:

- a) libertatea asocierii;
- b) purtarea negocierilor colective;
- c) salariul minim;
- d) durata programului de lucru și alte condiții de muncă;
- e) indemnizațiile de asistență socială stabilite de lege;
- f) accesul la pregătirea profesională;
- g) securitatea și igiena muncii;
- h) recuperarea pagubei, pricinuite ca rezultat al unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale;
- i) despăgubirile în caz de faliment și protecția cerințelor lucrătorilor;
- j) ocrotirea mamei și indemnizațiile pentru concediu de maternitate și la naștere precum și cu privire la înlesnirile și indemnizațiile cuvenite părinților.

## **Articolul 12**

Statul-membru determină și distribuie între agențiile private de ocupare, ce prestează serviciile indicate la paragraful 1 b) al articolului 1 și întreprinderile utilizatoare, în conformitate cu legislația și practica națională, responsabilitățile corespunzătoare cu privire la:

- a) purtarea negocierilor colective;
- b) salariul minim;
- c) durata programului de lucru și a altor condiții de muncă;
- d) indemnizațiile de asistență socială stabilite de lege;
- e) accesul la pregătirea profesională;
- f) măsurile de protecție în domeniul securității și igienei muncii;
- g) recuperarea pagubei, pricinuită ca rezultat al unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale;
- h) despăgubirile în caz de faliment și protecția cererilor lucrătorilor;
- i) ocrotirea mamei și indemnizațiile pentru concediu de maternitate și la naștere precum și cu privire la înlesnirile și indemnizațiile cuvenite părinților.

## **Articolul 13**

1. În conformitate cu legislația și practica națională și după consultarea celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor, statul-membru formulează, stabilește și periodic reexaminează condițiile, ce contribuie la colaborarea serviciului de stat de ocupare cu agențiile private de ocupare.

2. Condițiile indicate în paragraful 1 al prezentului articol se bazează pe principiul conform căruia autoritățile de stat își rezervă dreptul de adoptare a deciziilor definitive cu privire la:

- a) elaborarea politicii în domeniul pieței muncii;
- b) folosirea sau efectuarea controlului asupra folosirii fondurilor de stat, destinate pentru realizarea acestei politici.

3. Agențiile private de ocupare prezintă autorităților competente la anumite intervale de timp, determinate de aceste autorități, informația pe care o solicită, ținând cont de caracterul confidențial al acestei informații:

- a) pentru ca organul competent să beneficieze de dreptul de a lua cunoștință de structura și activitatea agențiilor private de ocupare în conformitate cu condițiile și practica națională;
- b) în scopuri statistice.

4. Organul competent adună informația și la intervale de timp stabilite comunică această informație organelor obștești.

## **Articolul 14**

1. Prevederile prezentei Convenții se adoptă prin intermediul legislației sau în alt mod, corespunzător practicii naționale, de exemplu prin intermediul deciziilor judiciare, hotărârilor de arbitraj sau contractelor colective.

2. Monitorizarea asupra regulamentelor, care traduc în viață prezenta Convenție, este asigurată de autoritățile inspectoratului muncii sau de alte autorități de stat.

3. Referitor la cazurile de încălcare a prezentei Convenții, trebuie prevăzute și utilizate în mod efectiv, mijloace adecvate de protecție a dreptului, inclusiv, în caz de necesitate, sancțiuni.

## **Articolul 15**

Prezenta Convenție nu poate modifica cele mai favorabile prevederi, care urmează a fi aplicate, în conformitate cu alte convenții internaționale a muncii, pentru lucrătorii, recrutarea, plasarea în câmpul muncii și ocuparea cărora este asigurată de agențiile private de ocupare.

### **Articolul 16**

Prezenta Convenție modifică Convenția (revizuită) din anul 1949 cu privire la birourile de muncă contra plată și Convenția din anul 1983 cu privire la birourile de muncă contra plată.

### **Articolul 17**

Instrumentele oficiale cu privire la ratificarea prezentei Convenții se prezintă Directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

### **Articolul 18**

1. Prezenta Convenție are efecte obligatorii numai asupra acelor membri ai Organizației Internaționale a Muncii, ale căror instrumente oficiale de ratificare sînt înregistrate de Directorul general.

2. Aceasta va intra în vigoare la 12 luni de la data înregistrării, de către Directorul general a instrumentelor de ratificare a doi membri ai Organizației.

3. În continuare prezenta Convenție intră în vigoare, pentru fiecare stat-membru al Organizației la 12 luni după data înregistrării ei prin act de ratificare.

### **Articolul 19**

1. Orice membru al Organizației care a ratificat prezenta Convenție, la expirarea a zece ani din ziua primei intrări în vigoare, poate denunța Convenția cu o cerere de denunțare, prezentată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

2. Pentru orice membru al Organizației, care a ratificat prezenta Convenție și în termen de un an de la expirarea a zece ani indicați în paragraful anterior, nu și-a exercitat dreptul de denunțare prevăzut în prezentul articol, Convenția va rămîne în vigoare pentru următorii zece ani, și în continuare va putea fi denunțată la expirarea a fiecare zece ani în modul prevăzut de prezentul articol.

### **Articolul 20**

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii informează toți membrii Organizației Internaționale a Muncii despre înregistrarea tuturor instrumentelor de ratificare și a cererilor de denunțare prezentate de către membrii Organizației.

2. Informond membrii Organizației despre înregistrarea celui de-al doilea instrument de ratificare, Directorul general atrage atenția asupra datei de intrare în vigoare a prezentei Convenții.

### **Articolul 21**

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii prezintă Secretarului general al Organizației Națiunilor Unite, pentru înregistrare, în conformitate cu articolul 102 al Statutului Organizației Națiunilor Unite, informații detaliate despre instrumentele oficiale de ratificare și despre cererile de denunțare, înregistrare în conformitate cu condițiile articolelor anterioare.

### **Articolul 22**

În cazurile, cînd Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii consideră necesar, el prezintă Conferinței generale un raport despre aplicarea prezentei Convenții și examinează oportunitatea includerii pe ordinea de zi a Conferinței a chestiunii cu privire la revizuirea ei totală sau parțială.

### **Articolul 23**

1. Dacă Conferința va adopta o nouă convenție, care total sau parțial modifică prezenta Convenție, numai dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către oricare dintre membrii Organizației a noii Convenții revizuite, va antrena deplin drept, indiferent de prevederile articolului 19, denunțarea urgentă a prezentei Convenții cu condiția, că noua convenție revizuită a intrat în vigoare;

b) din ziua intrării în vigoare a noii convenții revizuite, prezenta Convenție este închisă pentru ratificare pentru membrii Organizației.

2. Prezenta Convenție rămâne în vigoare în orice caz după formă și conținut pentru acei membri ai Organizației, care au ratificat-o, dar care n-au ratificat convenția revizuită.

## **Articolul 24**

Textul englez și francez ale prezentei Convenții au aceeași putere juridică.

## **Conferința Internațională a Muncii Recomandări cu privire la agențiile private de ocupare**

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul Administrativ al Biroului Internațional al Muncii și reunită la 3 iunie 1997 în cea de-a 85-ea sesiune, hotărînd de a adopta un șir de propuneri privind modificarea Convenției (revizuite) în anul 1949 cu privire la birourile de muncă contra plată, ce constituie chestiunea a patra de pe ordinea de zi a sesiunii, și hotărînd de a conferi acestor propuneri formă de recomandări, ce completează Convenția din anul 1997 cu privire la agențiile de ocupare, adoptă la nouăsprezece iunie anul una mie nouă sute nouăzeci și șapte următoarele recomandări, care pot fi denumite Recomandări din anul 1997 cu privire la agențiile private de ocupare.

### **I. Dispoziții generale**

1. Prevederile prezentelor Recomandări completează prevederile Convenției anului 1997 cu privire la agențiile de ocupare (în continuare "Convenție") și trebuie să se utilizeze împreună.

2. 1) Organele tripartite sau organizațiile patronilor și ale lucrătorilor trebuie să se implice, la maximum posibil, în elaborarea și aprobarea dispozițiilor, ce vor traduce în viață prezenta Convenție.

2) În funcție de necesități, legislația națională, aplicată de agențiile private de ocupare, trebuie să se completeze cu normele tehnice, directivele, codurile de etică, mecanismele de autoreglementare sau alte mijloace confortabile cu practica națională.

3. Statele-membre trebuie, în funcție de necesități și de existența posibilităților practice, să facă schimb de informații și experiență, ce se referă la aportul agențiilor private de ocupare în funcționarea pieței forței de muncă și să comunice aceste informații Biroului Internațional al Muncii.

### **II. Protecția lucrătorilor**

4. Statele-membre trebuie să întreprindă toate măsurile necesare și cuvenite pentru interzicerea și reprimarea practicii neetice în activitatea agențiilor private de ocupare. Aceste măsuri pot include legi și acte normative, ce prevăd sancțiuni, inclusiv neautorizarea agențiilor private de ocupare care desfășoară activitate neetică.

5. Lucrătorii, angajați de agențiile private de ocupare, care sînt specificați în paragraful 1 b) al articolului 1 al Convenției, trebuie, în caz de necesitate, să dețină contract de muncă în scris, în care să se indice condițiile de angajare. Acești lucrători trebuie, cel puțin, să fie informați despre condițiile de angajare înainte de a-și începe exercitarea obligațiilor.

6. Agențiile private de ocupare nu trebuie să pună la dispoziția întreprinderii utilizatoare lucrători pentru a-i înlocui pe lucrătorii acestei întreprinderi aflați în grevă.

7. Organul competent trebuie să lupte contra practicii publicitare de rea-credință și a anunțurilor greșite, inclusiv a anunțurilor despre locurile de muncă inexistente.

8. Agențiile private de angajare:

a) nu trebuie să execute în mod conștient selectarea, recrutarea sau plasarea în câmpul muncii a lucrătorilor pentru munci ce constituie pericole sau riscuri inadmisibile sau pentru munci unde lucrătorii pot fi supuși abuzurilor sau oricărui tip de discriminări.

b) trebuie să informeze lucrătorii-emigranți, în măsura posibilităților, despre caracterul muncii recomandate și condițiile angajării în vigoare în limba lor maternă sau într-o limbă bine cunoscută de aceștea.

9. Agențiilor private de ocupare trebuie să li se interzică sau să li se pună piedici în elaborarea și publicarea anunțurilor despre locurile de muncă vacante sau a propunerilor de angajare la lucru, în modul în care, direct sau indirect, antrenează discriminarea de rasă, culoare a pielii, gen vîrstă, religie, convingeri politice, origine națională, origine socială, origine etnică, de invaliditate, situație familială sau statut familial, predispoziție sexuală sau apartenență la careva organizații ale lucrătorilor.

10. Trebuie încurajate agențiile private de ocupare care contribuie la egalitate în domeniul ocupării prin intermediul realizării programelor de combatere a discriminării.

11. Trebuie să li se interzică agențiilor private de ocupare includerea în dosarul personal sau registrul de evidență a datelor personale ce nu sînt necesare pentru stabilirea aptitudinilor potențenților pentru locul de muncă, pentru care este sau poate fi examinat cu titlu de candidat.

12. 1) Agențiile private de ocupare trebuie să păstreze datele personale ale lucrătorului nu mai mult decot acesta este justificată de scopuri concrete, pentru care ele au fost colectate sau nu mai mult decît lucrătorul a fi dorit să rămînă în lista candidaților potențiali la locurile de muncă.

2) Trebuie să se întreprindă măsuri ce ar asigura accesul lucrătorilor la toate datele personale prelucrate de sistemele automate sau electronice sau ce se conțin în mape. Aceste măsuri trebuie să includă dreptul lucrătorilor de a primi și lua cunoștință de copia tuturor acestor date, precum și dreptul de a pretinde la retragerea sau corectarea datelor incorecte sau incomplete.

3) Agențiile private de ocupare nu trebuie să pretindă la păstrarea sau folosirea informației despre starea sănătății lucrătorului sau folosirea acestei informații pentru stabilirea aptitudinii lui de muncă, dacă această informație nu este legată nemijlocit de cerințele profesiei concrete și dacă cu acest fapt nu este de acord lucrătorul.

13. Agențiile private de ocupare și organul competent al autorității trebuie să întreprindă măsuri ce contribuie la folosirea metodelor corespunzătoare, juste și efective la selecția lucrătorilor.

14. Agențiile private de ocupare trebuie să fie completate cu personal cu o calificare și pregătire profesională necesară.

15. În mod necesar luînd în considerare drepturile și obligațiunile, stabilite de legislația națională cu privire la încetarea valabilității contractului de muncă, agențiile private de ocupare, ce prestează servicii în conformitate cu paragraful 1 b) al articolului 1 al Convenției, nu trebuie:

a) să împiedice întreprinderii utilizatoare să angajeze lucrătorul transferat la dispoziția acesteia de agenție;

b) să limiteze mobilitatea profesională a lucrătorului;

c) să aplice sancțiuni lucrătorului, ce a dat acordul de angajare în altă întreprindere.

### **III. Relațiile dintre serviciul de stat de ocupare și agențiile private de ocupare**

16. Trebuie încurajată colaborarea dintre Serviciul de stat de ocupare și agențiile private de ocupare în vederea realizării politicii naționale de organizare a pieței forței de muncă, pentru aceasta pot fi create organe, în componența cărora intră reprezentanți ai Serviciului de stat de ocupare și ai agențiilor private de ocupare precum și reprezentanți ai organizațiilor reprezentative ale patronilor și lucrătorilor.



17. Măsurile, ce contribuie la colaborarea dintre Serviciul de stat de ocupare și agențiile private de ocupare pot include:

- a) unificarea informației și utilizarea terminologiei generale, în scopul ridicării nivelului de publicitate în procesul de funcționare a pieței forței de muncă;
- b) schimb de anunțuri cu privire la locurile vacante;
- c) realizarea proiectelor comune, de exemplu în domeniul pregătirii profesionale;
- d) încheierea acordurilor între Serviciul de stat de ocupare și agențiile private de ocupare, privind executarea anumitor măsuri, cum sînt, proiectele de integrare în cîmpul muncii a șomerilor de lungă durată;
- e) pregătirea profesională a personalului;
- f) consultarea regulată, în scopul perfecționării practicii profesionale.

### **Acorduri, Tratatate, Convenții**

#### **Convenția nr.181 din 19.06.97 cu privire la agențiile private de ocupare**

Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii, care s-a reunit la 1 iunie 1999 în cea de-a 87-a sesiune, considerînd necesitatea de a adopta noi instrumente în privința interzicerii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, ca prioritate majoră a acțiunii naționale și internaționale, mai ales a cooperării și asistenței internaționale, pentru a completa Convenția și Recomandarea privind vârsta minimă de angajare, 1973, care rămîn instrumente fundamentale în ceea ce privește munca copiilor, considerînd ca eliminarea efectivă a celor mai grave forme de munca a copiilor necesită o acțiune imediată de ansamblu, care să țină seama de importanța unei educații de bază gratuite și de necesitatea de a-i sustrage pe copiii în cauză de la toate aceste forme de munca și de a asigura readaptarea lor și integrarea lor socială, luînd în considerare și nevoile propriilor familii, reamintind Rezoluția privind eliminarea muncii copiilor, adoptată de Conferința Internațională a Muncii la cea de-a 46-a sesiune a sa, în 1996, recunoscînd ca munca copiilor este determinată într-o mare măsură de sărăcie și ca soluția pe termen lung rezidă într-o creștere economică susținută care să conducă la progres social și, în particular, la atenuarea sărăciei și la educație universală, amintind Convenția drepturilor copilului, adoptată la 20 noiembrie 1989 de Adunarea Generală a Națiunilor Unite, amintind Declarația Organizației Internaționale a Muncii referitoare la principiile și drepturile fundamentale în munca și mecanismul sau de aplicare, adoptată de Conferința Internațională a Muncii la cea de-a 86-a sesiune în 1998, amintind ca unele dintre cele mai grave forme ale muncii copiilor sunt acoperite de alte instrumente internaționale și, în particular, de Convenția asupra muncii forțate, 1930, și de Convenția suplimentară a Națiunilor Unite privind abolirea sclaviei, a comerțului cu sclavi și a instituțiilor și practicilor similare sclaviei, 1956, după ce a decis să adopte diverse propuneri referitoare la munca copiilor, problema care constituie punctul 4 al ordinii de zi a sesiunii, după ce a decis ca aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptată la 17 iunie 1999 convenția următoare, care va fi denumită "Convenția privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999".

#### **Articolul 1**

Orice membru care ratifică prezenta convenție trebuie să ia măsuri imediate și eficiente pentru a asigura interzicerea și eliminarea urgentă a celor mai grave forme ale muncii copiilor.

#### **Articolul 2**

În sensul prezentei convenții, termenul copil se aplică tuturor persoanelor în vîrstă de până la 18 ani.

### **Articolul 3**

În sensul prezentei convenții, expresia cele mai grave forme ale muncii copiilor include:

- a) toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea 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 dauneze sănătății, securității sau moralității copilului.

### **Articolul 4**

1. Tipurile de muncă vizate la art. 3 lit. d) trebuie să fie stabilite de legislația națională sau de autoritatea competentă, după consultări cu organizațiile patronilor și lucrătorilor interesate, luându-se în considerare normele internaționale pertinente și, în particular, paragrafele 3 și 4 ale Recomandării privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999.

2. Autoritatea competentă, după consultări cu organizațiile interesate ale patronilor și lucrătorilor, trebuie să localizeze tipurile de muncă astfel determinate.

3. Lista cuprinzând tipurile de muncă determinate conform paragrafului 1 al prezentului articol trebuie să fie periodic examinată și, la nevoie, revizuită după consultări cu organizațiile interesate ale patronilor și lucrătorilor.

### **Articolul 5**

Orice membru trebuie, după consultări cu organizațiile patronilor și lucrătorilor, să stabilească sau să desemneze mecanisme adecvate pentru monitorizarea aplicării dispozițiilor care dau efect prezentei convenții.

### **Articolul 6**

1. Orice membru trebuie să elaboreze și să pună în aplicare programe de acțiune în vederea eliminării cu prioritate a celor mai grave forme ale muncii copiilor.

2. Aceste programe de acțiune trebuie să fie elaborate și puse în practică după consultarea instituțiilor publice competente și a organizațiilor patronilor și lucrătorilor și, dacă este cazul, cu luarea în considerare a opiniilor altor grupuri interesate.

### **Articolul 7**

1. Orice membru trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a asigura punerea efectivă în practică și respectarea dispozițiilor care dau efect prezentei convenții, inclusiv prin stabilirea și aplicarea de sancțiuni penale sau, dacă este cazul, de alte sancțiuni.

2. Orice membru trebuie, ținând seama de importanța educației pentru eliminarea muncii copiilor, să ia măsuri eficiente într-o perioadă determinată, pentru:

- a) a preveni angajarea copiilor în cele mai grave forme ale muncii copiilor;
- b) a prevedea ajutorul direct necesar și adecvat pentru a-i sustrage pe copii de la cele mai grave forme ale muncii copiilor și a asigura readaptarea lor și integrarea lor socială;
- c) a asigura accesul lor la educația de bază gratuită și, ori de câte ori este posibil și potrivit, la formarea profesională a tuturor copiilor sustrași de la cele mai grave forme ale muncii copiilor;
- d) a identifica copiii expuși în mod particular riscurilor și a intra în contact direct cu ei;
- e) a ține seama de situația particulară a fetelor.

3. Orice membru trebuie să desemneze autoritatea competentă însărcinată cu punerea în practică a dispozițiilor prezentei convenții.

### **Articolul 8**

Membrii trebuie sa ia masurile corespunzatoare pentru a se sprijini reciproc in punerea in practica a dispozitiilor prezentei conventii printr-o cooperare si/sau o asistenta internationala consolidata, inclusiv prin masuri de sustinere a dezvoltarii economice si sociale, a programelor de eradicare a saraciei si educatiei universale.

### **Articolul 9**

Ratificarile prezentei conventii vor fi comunicate directorului general al Biroului International al Muncii si vor fi inregistrate de acesta.

### **Articolul 10**

1. Prezenta conventie nu ii va obliga decat pe membrii Organizatiei Internationale a Muncii ale caror ratificari vor fi fost inregistrate de directorul general al Biroului International al Muncii.
2. Conventia va intra in vigoare la 12 luni dupa ce ratificarile a 2 membri vor fi fost inregistrate de directorul general.
3. Ulterior aceasta conventie va intra in vigoare pentru fiecare membru la 12 luni dupa data la care ratificarea sa va fi fost inregistrata.

### **Articolul 11**

1. Orice membru care a ratificat prezenta conventie poate sa o denunte dupa expirarea unei perioade de 10 ani dupa data initiala de la intrarea in vigoare a conventiei, printr-un act comunicat directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrat de acesta. Denuntarea nu va avea efect decat dupa un an de la inregistrarea ei.
2. Orice membru care a ratificat prezenta conventie si care, in termen de un an dupa expirarea perioadei de 10 ani mentionate la paragraful precedent nu va folosi posibilitatea de denuntare prevazuta in prezentul articol, va fi legat pentru o noua perioada de 10 ani si, prin urmare, va putea sa denunte prezenta conventie la expirarea fiecărei perioade de 10 ani in conditiile prevazute in prezentul articol.

### **Articolul 12**

1. Directorul general al Biroului International al Muncii va notifica tuturor membrilor Organizatiei Internationale a Muncii inregistrarea tuturor ratificarilor si tuturor actelor de denuntare care ii vor fi comunicate de catre membrii acesteia.
2. Notificand membrilor organizatiei inregistrarea celei de-a doua ratificari care ii va fi fost comunicata, directorul general va atrage atentia membrilor Organizatiei Internationale a Muncii asupra datei la care prezenta conventie va intra in vigoare.

### **Articolul 13**

Directorul general al Biroului International al Muncii va comunica secretarului general al Natiunilor Unite, in scopul inregistrarii, informatii complete in privinta tuturor ratificarilor si tuturor actelor de denuntare pe care le va fi inregistrat conform articolelor precedente.

### **Articolul 14**

De fiecare data cand va considera necesar Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii va prezenta Conferintei Generale a Organizatiei Internationale a Muncii un raport asupra aplicarii prezentei conventii si va examina daca exista posibilitatea sa fie inscrisa pe ordinea de zi a Conferintei problema revizuirii sale totale sau partiale.

### **Articolul 15**

1. In cazul in care Conferinta va adopta o noua conventie care ar duce la revizuirea totala sau partiala a prezentei conventii si daca noua conventie nu dispune altfel:

a) ratificarea de catre un membru al noii conventii care implica revizuirea va atrage de drept, fara a tine seama de prevederile art. 11, denuntarea imediata a prezentei conventii, cu conditia ca noua conventie care atrage revizuirea sa intre in vigoare;

b) incepand cu data intrarii in vigoare a noii conventii care atrage revizuirea prezenta conventie va inceta sa mai fie deschisa ratificarii de catre membri.

2. In orice caz prezenta conventie va ramane in vigoare in continutul si forma sa actuala pentru acei membri care au ratificat-o, dar care nu au ratificat conventia de revizuire.

### **Articolul 16**

Versiunile in limbile franceza si engleza ale textului prezentei conventii au valoare egala.

## **Conventia nr. 183 privind revizuirea Conventiei asupra protectiei maternitatii din 1952**

Conferinta Generala a Organizatiei Internationale a Muncii, convocata la Geneva de Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii si reunindu-se aici la 30 mai 2000, in cea de-a 88-a sesiune a sa, luand nota de necesitatea revizuirii Conventiei (revizuita) asupra protectiei maternitatii din 1952, precum si a Recomandarii privind protectia maternitatii, 1952, cu scopul de a promova intr-o mai mare masura egalitatea tuturor femeilor care muncesc, precum si sanatatea si securitatea mamei si copilului si cu scopul de a recunoaste diversitatea dezvoltarii economice si sociale a membrilor, precum si diversitatea intreprinderilor si a evolutiei protectiei maternitatii in legislatiile si practicile nationale, luand nota de prevederile Declaratiei Universale a Drepturilor Omului (1948), Conventiei Natiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare fata de femei (1979), Conventiei Natiunilor Unite cu privire la drepturile copiilor (1989), Declaratiei si Programului de actiune de la Beijing (1995), Declaratiei Organizatiei Internationale a Muncii privind egalitatea de sanse si de tratament a lucratoarelor (1975), Declaratiei Organizatiei Internationale a Muncii cu privire la principiile si drepturile fundamentale la locul de munca si urmarirea aplicarii acestora (1998), precum si ale conventiilor si recomandarii internationale asupra muncii, care vizeaza garantarea egalitatii de sanse si de tratament a lucratorilor si lucratoarelor, in special Conventia privind lucratorii cu responsabilitati familiale (1981), tinand seama de situatia femeilor care muncesc si luand act de necesitatea de a asigura protectia graviditatii, care este o responsabilitate comuna a autoritatilor publice si a societatii, dupa ce a decis sa adopte diferitele propuneri cu privire la revizuirea Conventiei (revizuita) si a Recomandarii privind protectia maternitatii, 1952, chestiune ce constituie al patrulea punct de pe ordinea de zi a sesiunii, dupa ce a decis ca aceste propuneri vor lua forma unei conventii internationale, adopta in aceasta zi, 15 iunie 2000, urmatoarea conventie care va fi denumita "Conventia privind protectia maternitatii, 2000".

### **DOMENIUL DE APLICARE**

#### **Articolul 1**

In sensul prezentei conventii, termenul femeie desemneaza toate persoanele de sex feminin, fara nici o discriminare, iar termenul copil, orice copil, fara nici o discriminare.

#### **Articolul 2**

1. Prezenta conventie se aplica tuturor femeilor angajate, inclusiv femeilor care se afla in forme atipice de munca dependenta.

2. Totusi, dupa consultarea organizatiilor reprezentative patronale si sindicale interesate, fiecare membru care ratifica prezenta conventie poate sa excluda total sau partial din domeniul de aplicare a acesteia categorii limitate de lucratori, atunci cand aplicarea conventiei in cazul acestor categorii ar ridica probleme speciale de o importanta deosebita.

3. Orice membru care face uz de posibilitatea prevazuta la paragraful precedent trebuie sa indice in primul sau raport referitor la aplicarea prezentei conventii, intocmit in baza Articolul 22 din Constitutia Organizatiei Internationale a Muncii, categoriile de lucratori astfel excluse, precum si motivele excluderii lor. In rapoartele ulterioare fiecare membru trebuie sa descrie masurile luate pentru a extinde progresiv aplicarea prevederilor prezentei conventii la aceste categorii.

### **PROTECTIA SANATATII**

#### **Articolul 3**

Dupa consultarea organizatiilor reprezentative ale patronilor si lucratorilor fiecare membru trebuie sa adopte masurile necesare pentru ca femeile insarcinate sau care alapteaza sa nu fie constranse sa efectueze o munca ce a fost declarata de autoritatea competenta ca fiind daunatoare sanatatii lor sau a copilului ori despre care s-a stabilit printr-o evaluare ca prezinta un risc semnificativ pentru sanatatea mamei sau a copilului.

## **CONCEDIUL DE MATERNITATE**

### **Articolul 4**

1. La prezentarea unui certificat medical sau a unui alt certificat corespunzator care sa indice data probabila a nasterii, stabilit conform legislatiei si practicii nationale, orice femeie careia i se aplica prevederile prezentei conventii are dreptul la un concediu de maternitate cu durata de cel putin 14 saptamani.

2. Durata concediului mentionata mai sus trebuie sa fie specificata de fiecare membru intr-o declaratie care insoteste ratificarea prezentei conventii.

3. Ulterior orice membru poate sa depuna la directorul general al Biroului International al Muncii o noua declaratie care sa extinda durata concediului de maternitate.

4. Luand strict in calcul protectia sanatatii mamei si copilului, concediul de maternitate trebuie sa includa o perioada de 6 saptamani de concediu obligatoriu dupa nastere, exceptand cazul in care, la nivel national, guvernul si organizatiile reprezentative ale patronilor si lucratorilor au convenit altfel.

5. Durata concediului de maternitate prenatal trebuie sa fie prelungita cu un concediu echivalent cu durata cuprinsa intre data prezumata a nasterii si data efectiva a nasterii, fara reducerea duratei concediului postnatal obligatoriu.

## **CONCEDIUL IN CAZ DE BOALA SAU COMPLICATII**

### **Articolul 5**

In caz de boala, complicatii sau risc de complicatii rezultate ca urmare a sarcinii ori a nasterii, la prezentarea unui certificat medical trebuie sa se acorde un concediu, inainte sau dupa perioada concediului de maternitate. Forma si durata maxima ale acestui concediu pot fi stabilite conform legislatiei si practicii nationale.

## **PRESTATII**

### **Articolul 6**

1. Conform legislatiei nationale sau in orice alt mod conform practicii nationale, trebuie sa se asigure prestatii in bani femeilor care absenteaza de la munca, fiind in concediul prevazut la Articolul 4 sau 5.

2. Prestatiile in bani trebuie sa fie stabilite la un nivel care sa permita femeii sa poata sa se intretina singura si sa intretina copilul in conditii bune de sanatate si la un nivel de viata corespunzator.

3. In cazul in care legislatia sau practica nationala prevede ca prestatiile in bani, platite pentru concediul prevazut la Articolul 4, sa fie stabilite pe baza venitului anterior, suma acestor prestatii nu trebuie sa fie mai mica de doua treimi din venitul anterior al femeii sau al venitului luat in considerare pentru calculul prestatiilor.

4. In cazul in care legislatia sau practica nationala prevede ca prestatiile in bani, platite pentru concediul prevazut la Articolul 4, sa fie stabilite prin alte metode, suma acestor prestatii trebuie sa aiba acelasi ordin de valoare ca aceea care rezulta in medie prin aplicarea paragrafului precedent.

5. Orice membru trebuie sa garanteze faptul ca aceste conditii impuse pentru a beneficia de prestatii in bani pot fi indeplinite de marea majoritate a femeilor carora li se aplica prevederile prezentei conventii.

6. In cazul in care o femeie nu indeplineste conditiile prevazute de legislatia nationala sau prevazute in orice alt mod, conform practicii nationale, pentru a beneficia de prestatiile in bani, aceasta are dreptul la prestatii corespunzatoare finantate din fondurile de asistenta sociala, sub rezerva unui control al nivelului veniturilor impus pentru acordarea acestor prestatii.

7. In conformitate cu legislatia nationala sau cu orice alt mod, conform practicii nationale, mamei si copilului trebuie sa li se asigure prestatii medicale. Prestatiile medicale trebuie sa includa

ingrijirile prenatale, ingrijirile legate de nastere, ingrijirile postnatale si spitalizarea atunci cand aceasta este necesara.

8. Pentru a proteja situatia femeilor pe piata muncii, prestatiile aferente concediului prevazut la Articolul 4 si 5 trebuie sa fie asigurate printr-o asigurare sociala obligatorie sau prelevari din fondurile publice ori in alt mod stabilit de legislatia si practica nationale. Angajatorul nu este personal responsabil de costul direct al oricarei prestatii financiare de acest gen, datorata uneia dintre femeile angajate, fara a consimti expres la aceasta, cu exceptia cazului in care:

a) acest lucru a fost prevazut de practica sau de legislatia in vigoare in statul membru inainte de adoptarea prezentei conventii de catre Conferinta Internationala a Muncii; sau

b) a fost astfel convenit ulterior, la nivel national, de catre guvern si de organizatiile reprezentative ale patronilor si lucratorilor.

### **Articolul 7**

1. Orice membru ale carui economie si sistem de securitate sociala sunt insuficient dezvoltate este considerat ca respecta prevederile Articolul 6 paragrafele 3 si 4 daca prestatiile in bani au un nivel cel putin egal cu valoarea prestatiilor de boala sau de incapacitate temporara prevazuta de legislatia nationala.

2. Orice membru care face uz de posibilitatea prevazuta la paragraful precedent trebuie sa explice motivele si sa precizeze nivelul la care sunt platite prestatiile in bani, in cadrul primului raport referitor la aplicarea conventiei, intocmit in baza Articolul 22 din Constitutia Organizatiei Internationale a Muncii. In rapoartele sale ulterioare statul membru trebuie sa descrie masurile luate in vederea cresterii progresive a acestui nivel de prestatii.

## **PROTECTIA LOCULUI DE MUNCA SI NEDISCRIMINAREA**

### **Articolul 8**

1. Se interzice unui angajator sa concedieze o femeie pe perioada graviditatii, a concediului prevazut la Articolul 4 si 5 sau pe o perioada care va fi stabilita de legislatia nationala, urmatoare intoarcerii sale din concediu, cu exceptia cazurilor care nu au legatura cu graviditatea, nasterea copilului si consecintele acesteia si alaptarea. Responsabilitatea de a dovedi ca motivele concedierii nu au legatura cu graviditatea, nasterea copilului si consecintele acesteia si alaptarea revine angajatorului.

2. Femeia trebuie sa aiba garantia ca la sfarsitul concediului de maternitate, cand isi reia lucrul, se intoarce pe acelasi post sau pe un post echivalent, remunerat la acelasi nivel.

### **Articolul 9**

1. Orice membru trebuie sa adopte masurile corespunzatoare care sa garanteze ca maternitatea nu constituie o sursa de discriminare in materie de ocupare, implicit de acces la ocupare, inclusiv in ceea ce priveste prevederile paragrafului 1 al Articolul 2.

2. Masurile la care face referire paragraful precedent cuprind interdictia de a solicita unei femei care isi depune candidatura pentru un post de a se supune unui test de sarcina sau de a prezenta un certificat care sa ateste sau sa infirme starea de graviditate, cu exceptia cazului in care legislatia nationala prevede aceasta pentru munci care:

a) sunt interzise, total sau partial, femeilor insarcinate sau care alapteaza, in conformitate cu legislatia nationala; sau

b) comporta un risc recunoscut sau semnificativ pentru sanatatea femeii si a copilului.

## **MAME CARE ALAPTEAZA**

### **Articolul 10**

1. Femeia are dreptul la una sau mai multe pauze zilnice ori la reducerea duratei de lucru zilnice pentru a-si alapta copilul.

2. Perioada in timpul careia sunt permise pauzele de alaptare sau reducerea duratei de lucru zilnice, numarul si durata acestor pauze, precum si modalitatile de reducere a programului de lucru zilnic trebuie stabilite prin legislatia si practica nationale. Aceste pauze sau reducerea programului de lucru zilnic sunt considerate ca timp lucrat si remunerate in consecinta.

## **EXAMINARE PERIODICA**

### **Articolul 11**

Orice membru trebuie sa examineze periodic, in consultare cu organizatiile reprezentative ale patronilor si lucratorilor, oportunitatea extinderii duratei concediului prevazut la Articolul 4 si cresterea sumei sau nivelului prestatiilor in bani prevazute la Articolul 6.

## **PUNEREA IN APLICARE**

### **Articolul 12**

Prezenta conventie trebuie pusa in aplicare prin acte normative, cu exceptia cazului in care va produce efecte prin orice alt mijloc, precum contractele colective, sentintele arbitrale, hotararile judecatoresti sau orice alt mod conform practicii nationale.

## **DISPOZITII FINALE**

### **Articolul 13**

Prezenta conventie revizuieste Conventia (revizuita) asupra protectiei maternitatii din 1952.

### **Articolul 14**

Ratificarile prezentei conventii sunt comunicate directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrate de acesta.

### **Articolul 15**

1. Prezenta conventie nu produce efecte decat pentru membrii Organizatiei Internationale a Muncii ale caror ratificari au fost inregistrate de directorul general al Biroului International al Muncii.

2. Prezenta conventie intra in vigoare la 12 luni dupa ce ratificarile a doi membri au fost inregistrate de directorul general al Biroului International al Muncii.

3. Ulterior prezenta conventie intra in vigoare pentru fiecare membru la 12 luni de la data la care ratificarea sa a fost inregistrata.

### **Articolul 16**

1. Orice membru care a ratificat prezenta conventie poate sa o denunte la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrarii initiale in vigoare a acesteia, printr-o notificare comunicata directorului general al Biroului International al Muncii si inregistrata de acesta. Denuntarea nu are efect decat la un an dupa inregistrarea sa.

2. Orice membru care a ratificat prezenta conventie si care, in termen de un an dupa expirarea perioadei de 10 ani mentionata in paragraful precedent, nu se foloseste de posibilitatea denuntarii prevazute de prezentul articol este legat pe o noua perioada de 10 ani si, ca urmare, poate denunta prezenta conventie la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, in conditiile prevazute de acest articol.

### **Articolul 17**

1. Directorul general al Biroului International al Muncii notifica tuturor membrilor Organizatiei Internationale a Muncii inregistrarea tuturor ratificarilor si a tuturor actelor de denuntare care ii sunt comunicate de membrii Organizatiei Internationale a Muncii.



2. Notificand membrilor Organizatiei Internationale a Muncii inregistrarea celei de-a doua ratificari care i-a fost comunicata, directorul general atrage atentia membrilor acesteia asupra datei la care prezenta conventie intra in vigoare.

#### **Articolul 18**

Directorul general al Biroului International al Muncii va comunica secretarului general al Natiunilor Unite, in scopul inregistrarii, conform Articolul 102 din Carta Natiunilor Unite, informatii complete cu privire la toate ratificarile si toate actele de denuntare pe care le-a inregistrat in conformitate cu articolele precedente.

#### **Articolul 19**

De fiecare data cand va considera necesar, Consiliul de administratie al Biroului International al Muncii prezinta Conferintei Generale a Organizatiei Internationale a Muncii un raport privind aplicarea prezentei conventii si examineaza daca este cazul sa fie inscrisa pe ordinea de zi a Conferintei problema revizuirii totale sau partiale a acesteia.

#### **Articolul 20**

1. In cazul in care Conferinta Generala a Organizatiei Internationale a Muncii adopta o noua conventie care revizuieste total sau partial prezenta conventie si daca noua conventie nu dispune altfel: 4

a) ratificarea de catre un membru a noii conventii care revizuieste antreneaza de plin drept, inclusiv in ceea ce priveste prevederile Articolul 16, denuntarea imediata a prezentei conventii, sub rezerva ca noua conventie care modifica sa fi intrat in vigoare;

b) incepand cu data intrarii in vigoare a noii conventii care revizuieste, prezenta conventie inceteaza sa mai fie deschisa ratificarii de catre membri.

2. Prezenta conventie ramane in orice caz in vigoare, in forma si continutul actuale, pentru membrii care au ratificat-o si care nu ratifica conventia privind revizuirea.

#### **Articolul 21**

Versiunile in limbile franceza si engleza ale textului prezentei conventii au valoare egala.

## **Конвенция № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 89-ю сессию 5 июня 2001 года, отмечая принципы, воплощенные в соответствующих международных трудовых конвенциях и рекомендациях, в частности в Конвенции и Рекомендации 1958 года о плантациях, в Конвенции и Рекомендации 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма, в Конвенции и Рекомендации 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, в Конвенции и Рекомендации 1981 года о безопасности и гигиене труда, в Конвенции и Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда и в Конвенции и Рекомендации 1990 года о химических веществах, подчеркивая необходимость в согласованном подходе к сельскому хозяйству и принимая во внимание более широкие рамки принципов, содержащихся в других актах МОТ, подлежащих применению в этом секторе, в частности в Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, в Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, в Конвенции 1973 года о минимальном возрасте и в Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда, отмечая Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, а также соответствующие своды практических правил, в частности Свод практических правил 1996 года об уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации, а также Свод практических правил 1998 года о безопасности и гигиене труда в лесном секторе, постановив принять ряд предложений о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи первого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве.

### **I. Сфера действия**

#### **Статья 1**

Для целей настоящей Конвенции термин «сельское хозяйство» охватывает сельскохозяйственную и лесоводческую деятельность, осуществляемую на сельскохозяйственных предприятиях, включая растениеводство, лесоводство, животноводство, пчеловодство, первичную переработку продукции растительного и животного происхождения собственником предприятия или от его имени, а также использование и обслуживание машин, оборудования, приспособлений, инструментов и сельскохозяйственных агрегатов, включая любые процессы, хранение, операции или транспортировку на сельскохозяйственном предприятии, которые непосредственно связаны с сельскохозяйственным производством.

#### **Статья 2**

Для целей настоящей Конвенции термин «сельское хозяйство» не включает:

- а) натуральное хозяйство;
- б) промышленные процессы, использующие сельскохозяйственную продукцию в качестве сырья, и связанные с ними службы;
- в) промышленную эксплуатацию лесов.

#### **Статья 3**

1. Компетентный орган государства-члена, ратифицирующего настоящую Конвенцию, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся:

а) может исключать отдельные сельскохозяйственные предприятия или ограниченные категории работников из сферы действия настоящей Конвенции или некоторых ее положений в случае возникновения особых проблем существенного характера;

б) в случае таких исключений составляет планы для последующего охвата сферой ее действия всех предприятий и всех категорий работников.

2. Каждое государство-член указывает в первом докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, все исключения, сделанные в соответствии с положениями пункта 1 а) настоящей статьи, с обоснованием таких исключений. В последующих докладах оно сообщает о мерах, принятых с целью постепенного распространения положений Конвенции на соответствующие категории работников.

## **II. Общие положения**

### **Статья 4**

1. В свете национальных условий и практики и после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся государства-члены разрабатывают, проводят в жизнь и периодически пересматривают согласованную национальную политику в области безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве. Эта политика имеет своей целью профилактику несчастных случаев и вреда здоровью, которые возникают в связи с работой или происходят в процессе работы, путем устранения или сведения к минимуму производственных рисков или установления контроля за ними в сельском хозяйстве.

2. В этих целях в национальном законодательстве предусматривается:

а) назначение компетентного органа, ответственного за проведение политики и применение национального законодательства по вопросам безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве;

б) конкретное определение прав и обязанностей работодателей и трудящихся по соблюдению требований безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве.

с) формирование механизмов межотраслевой координации между соответствующими органами власти и учреждениями в интересах сельскохозяйственной отрасли, а также определение их функций и обязанностей с учетом их взаимодополняемости и национальных условий и практики;

3. Назначенный компетентный орган предусматривает меры для исправления ситуации и соответствующие санкции в рамках национального законодательства и практики, включая, в зависимости от обстоятельств, приостановление или ограничение сельскохозяйственных работ, создающих непосредственную угрозу безопасности и здоровью работников, до тех пор, пока не будут устранены причины, вызвавшие это приостановление или ограничение работ.

### **Статья 5**

1. Государства-члены образуют соответствующую и надлежащую систему инспекции рабочих мест на сельскохозяйственных предприятиях. Эта система должна быть оснащена всеми необходимыми для проведения инспекций средствами.

2. В соответствии с национальным законодательством компетентный орган может поручать определенные инспекционные функции, в качестве дополнительных и на региональном или местном уровне, соответствующим правительственным службам, общественным или частным учреждениям, действующим под контролем правительства, либо привлекать эти службы или учреждения к выполнению таких функций.

### **III. Меры профилактики и защиты общие положения**

#### **Статья 6**

1. В той мере, в какой это соответствует национальному законодательству, вопросы обеспечения безопасности и гигиены труда работников в отношении всех аспектов, связанных с производственной деятельностью, входят в обязанности работодателя.

2. Национальное законодательство или компетентный орган предусматривает, что если на сельскохозяйственном производстве осуществляют деятельность два или несколько работодателей или если такую деятельность осуществляют один или несколько работодателей и один или несколько самостоятельно занятых лиц, то они обеспечивают выполнение требований по вопросам безопасности и гигиены труда на основе сотрудничества. В надлежащих обстоятельствах компетентный орган предписывает общий порядок этого сотрудничества.

#### **Статья 7**

В целях реализации национальной политики, о которой идет речь в статье 4 настоящей Конвенции, национальное законодательство или компетентный орган предусматривает следующие обязанности работодателя, принимая во внимание размер предприятия и характер его деятельности:

а) осуществление надлежащей оценки рисков для безопасности и здоровья работников и на основе полученных результатов внедрение профилактических и защитных мер для обеспечения того, чтобы вся сельскохозяйственная деятельность, рабочие места, машины, оборудование, химические вещества, инструменты и процессы, находящиеся под контролем работодателя, не представляли опасности и соответствовали предписанным нормам безопасности и гигиены труда при всех условиях их предполагаемого использования;

б) обеспечение того, чтобы сельскохозяйственные работники получали, с учетом уровня их образования и языковых различий, надлежащую и соответствующую профессиональную подготовку и всесторонний инструктаж по безопасности и гигиене труда, а также руководящие указания, необходимые для выполнения работы, включая информацию о видах опасности и о рисках, связанных с работой, и о мерах, которые необходимо принимать для самозащиты;

в) принятие срочных мер для прекращения любой операции при наличии непосредственной и серьезной угрозы для безопасности и здоровья работников, а также для их эвакуации, в зависимости от обстоятельств.

#### **Статья 8**

1. Работники сельского хозяйства имеют право:

а) на получение информации и консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда, в том числе о рисках, связанных с новыми технологиями;

б) на участие в применении и пересмотре мер в области безопасности и гигиены труда и на выбор в соответствии с национальным законодательством представителей по охране и гигиене труда или своих представителей в комитетах по охране и гигиене труда;

в) на отказ от выполнения опасной работы, когда у них имеются достаточно веские основания полагать, что существует непосредственная и серьезная угроза для их безопасности и здоровья, о чем они немедленно информируют своего руководителя. Эти действия не должны иметь для них неблагоприятных последствий.

2. Работники сельского хозяйства и их представители обязаны соблюдать предписанные меры по безопасности и гигиене труда и сотрудничать с работодателями, чтобы последние могли выполнять возложенные на них обязанности и функции.

3. Порядок пользования правами и выполнения обязанностей, указанных в пунктах 1 и 2, определяется национальным законодательством, компетентным органом, коллективными договорами или другими соответствующими органами и актами.

4. При осуществлении положений настоящей Конвенции в соответствии с пунктом 3 должны проводиться предварительные консультации с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся.

### **безопасность машин и эргономика**

#### **Статья 9**

1. Национальное законодательство или компетентный орган предписывает, чтобы машины, оборудование, включая средства индивидуальной защиты, приборы и ручной инструмент, используемые в сельском хозяйстве, соответствовали национальным или другим принятым нормам и стандартам безопасности и гигиены труда и надлежащим образом компоновались, эксплуатировались и оснащались защитными приспособлениями.

2. Компетентный орган принимает меры к обеспечению того, чтобы производители, импортеры и поставщики соблюдали нормы и стандарты, упомянутые в пункте 1, и предоставляли пользователям и, по запросу, компетентному органу исчерпывающую и надлежащую информацию, включая предупредительные знаки безопасности, на официальном языке или на официальных языках страны-пользователя.

3. Работодатели обеспечивают, чтобы работники получали и понимали информацию по вопросам безопасности и гигиены труда, предоставляемую производителями, импортерами и поставщиками.

#### **Статья 10**

Национальное законодательство предписывает, что сельскохозяйственные машины и оборудование:

а) используются только на тех видах работ, для которых они предназначены, за исключением случаев, когда их использование в других целях, не соответствующих первоначально предписанным, сочтено безопасным в соответствии с национальным законодательством и практикой, и в частности не допускается их использование для перевозки людей, если их конструкция не предназначена или не приспособлена для этой цели;

б) эксплуатируются подготовленными и компетентными лицами в соответствии с национальным законодательством и практикой.

### **погрузочно-разгрузочные операции и транспортировка материалов**

#### **Статья 11**

1. Компетентный орган, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся, устанавливает требования по безопасности и гигиене труда, касающиеся погрузочно-разгрузочных операций и транспортировки материалов, в частности ручной обработки грузов. Такие требования основываются на оценке рисков, технических стандартах и медицинских заключениях, учитывая все соответствующие условия, в которых выполняется работа в соответствии с национальным законодательством и практикой.

2. Нельзя требовать от работников или разрешать им выполнение погрузочно-разгрузочных операций или перемещение вручную грузов, вес или тип которых могут причинить ущерб здоровью работников или поставить под угрозу их безопасность.

## **обеспечение безопасного использования химических веществ**

### **Статья 12**

Компетентный орган принимает меры в соответствии с национальными законодательством и практикой для обеспечения того, чтобы:

а) действовала соответствующая национальная система или любая иная система, утвержденная компетентным органом, для установления особых критериев по импорту, классификации, упаковке, маркировке и ограничению применения или полному запрещению химических веществ, используемых в сельском хозяйстве;

б) те, кто производит, импортирует, поставляет, реализует, перевозит, складировать или уничтожает химические вещества, используемые в сельском хозяйстве, соблюдали национальные или другие принятые нормы безопасности и гигиены труда и предоставляли надлежащую и полную информацию их пользователям на соответствующих официальных языках страны и, по запросу, компетентному органу;

с) применялась надлежащая система для безопасного сбора, переработки и утилизации химических отходов, химических веществ с истекшими сроками хранения и порожних контейнеров, чтобы не допустить их использования в других целях и устранить или свести к минимуму риски для безопасности и здоровья людей и для окружающей среды.

### **Статья 13**

1. Национальное законодательство или компетентный орган обеспечивает принятие на уровне предприятия мер профилактики и защиты в связи с использованием химических веществ, а также обработкой химических отходов.

2. Эти меры охватывают, в частности:

а) изготовление, обработку, применение, хранение и транспортировку химических веществ;

б) сельскохозяйственную деятельность, связанную с распылением химических веществ;

с) техническое обслуживание, ремонт и очистку оборудования и контейнеров для химических веществ;

д) свалку порожних контейнеров, а также обработку и утилизацию химических отходов и химических веществ с истекшими сроками хранения.

## **уход за животными и защита от рисков биологического характера**

### **Статья 14**

Национальное законодательство обеспечивает, чтобы при работе с биологическими веществами принимались меры профилактики или сводились к минимуму риски, связанные с инфекцией, аллергией или отравлением, и чтобы деятельность по уходу за животными, а также животноводческие пастбища и фермы соответствовали национальным или иным принятым нормам безопасности и гигиены труда.

## **сельскохозяйственные производственные объекты**

### **Статья 15**

Строительные работы, эксплуатация и ремонт сельскохозяйственных производственных объектов осуществляются в соответствии с национальным законодательством, правилами и требованиями по вопросам безопасности и гигиены труда.

## **IV. Другие положения**

## **молодые работники и опасные виды работ**

### **Статья 16**

1. Минимальный возраст для направления на работу в сельском хозяйстве, которая в силу своего характера или условий, в которых она выполняется, может представлять угрозу для безопасности и здоровья молодых работников, устанавливается на уровне не ниже 18 лет.

2. Виды профессий или работ, к которым применяется пункт 1, определяются национальным законодательством или компетентным органом после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся.

3. Независимо от положений пункта 1, национальное законодательство или компетентный орган может, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся, разрешать выполнение работ, о которых говорится в пункте 1, лицам в возрасте от 16 лет при условии проведения предварительного профессионального обучения и всемерного обеспечения безопасности и гигиены труда молодых работников.

## **временные и сезонные работники**

### **Статья 17**

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы уровень безопасности и гигиены труда временных и сезонных работников был не ниже уровня защиты сопоставимых категорий работников сельского хозяйства, занятых на постоянной основе.

## **трудящиеся женщины**

### **Статья 18**

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы принимались во внимание особые потребности работниц сельского хозяйства в предродовой период, в период кормления ребенка грудью и в связи с сохранением их репродуктивного здоровья.

## **социально-бытовые и жилищные условия**

### **Статья 19**

Национальное законодательство или компетентный орган предписывает, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся:

а) обеспечение надлежащих социально-бытовых условий без каких-либо затрат для работника;

б) минимальные стандарты обеспечения жильем работников, которые по характеру своей работы вынуждены временно или постоянно проживать на территории предприятия.

## **организация рабочего времени**

### **Статья 20**

Рабочее время, ночной труд и периоды отдыха для работников сельского хозяйства устанавливаются в соответствии с национальным законодательством или коллективными соглашениями.

## **охват системами защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

### **Статья 21**

1. В соответствии с национальным законодательством и практикой работники сельского хозяйства охватываются системой социального обеспечения для защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний со смертельным и несмертельным исходом, а также от инвалидности и других связанных с производством рисков для здоровья, обеспечивающей им защиту, по крайней мере равную той, которая предоставляется работникам в других отраслях.

2. Такие системы могут быть либо частью национальной системы, либо принимать любую другую надлежащую форму, соответствующую национальному законодательству и практике.

### **заключительные положения**

### **Статья 22**

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

### **Статья 23**

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

### **Статья 24**

1. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого государства-члена, которое ратифицировало настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовалось предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

### **Статья 25**

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.

2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

### **Статья 26**

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102



Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

#### **Статья 27**

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

#### **Статья 28**

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо из государств-членов новой пересматривающей Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 16 выше, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестает быть открытой для ратификации государствами-членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

#### **Статья 29**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## **Конвенция № 185 конвенция, пересматривающая конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 2003 года на свою 91-ю сессию, осозная угрозу, которой постоянно подвергается безопасность пассажиров, членов экипажей, а также безопасность судов, национальные интересы государств и безопасность каждого человека, осозная также основной мандат Организации, который состоит в содействии достойным условиям труда, считая, что ввиду глобального характера морского транспорта моряки нуждаются в особой защите, признавая принципы, воплощенные в Конвенции 1958 года об удостоверениях личности моряков, касающиеся облегчения допуска моряков на территорию государств-членов в целях увольнения на берег, транзита, перехода на другое судно или в целях возвращения на родину, принимая во внимание Конвенцию по облегчению международного морского судоходства 1965 года Международной морской организации, с поправками, в частности Стандарты 3.44 и 3.45, принимая далее во внимание, что в принятой на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций Резолюции A/RES/57/219 (Защита прав человека и основных свобод в условиях борьбы с терроризмом) подтверждается, что государства должны обеспечивать, чтобы любые меры, принимаемые в рамках борьбы с терроризмом, соответствовали их обязательствам по международному праву, в частности международно-правовым нормам в области прав человека, беженцев и гуманитарного права, осозная, что моряки работают и живут на судах, используемых в международной торговле, и что доступ к расположенным на берегу социально-бытовым объектам и увольнение на берег являются важнейшими элементами, обеспечивающими общее благополучие моряков, которые поэтому имеют большое значение для обеспечения безопасности судоходства и чистоты океанов, осозная далее то огромное значение, которое имеет возможность схода на берег для явки на судно или его оставления после согласованного периода службы, принимая к сведению поправки к Международной конвенции по охране человеческой жизни на море 1974 года (с поправками), касающиеся специальных мер по повышению безопасности на море, которые были приняты 12 декабря 2002 года на Дипломатической конференции Международной морской организации, решив принять ряд предложений, касающихся повышения надежности идентификации моряков, что является седьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, пересматривающей Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков, принимает сего девятнадцатого дня июня месяца две тысячи третьего года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 2003 года об удостоверениях личности моряков.

### **Статья 1**

#### **Сфера применения**

1. Применительно к настоящей Конвенции термин «моряк» означает любое лицо, трудящееся по найму, занятое или работающее в любом качестве на борту судна, за исключением военных кораблей, обычно используемого в морском судоходстве.

2. В случае каких-либо сомнений в отношении того, считаются ли какие-либо категории лиц моряками применительно к настоящей Конвенции, этот вопрос решается в соответствии с положениями настоящей Конвенции компетентным органом государства гражданства или постоянного проживания таких лиц, после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков.

3. После консультаций с представительными организациями владельцев рыболовных судов и лиц, работающих на борту рыболовных судов, компетентный орган может применять положения настоящей Конвенции к коммерческому морскому рыболовству.

## Статья 2

### Выдача удостоверений личности моряков

1. Каждое государство-член, для которого настоящая Конвенция имеет силу, выдает на основании заявления любого из своих граждан, являющегося моряком, удостоверение личности моряка, соответствующее положениям, содержащимся в статье 3 настоящей Конвенции.

2. Если в настоящей Конвенции не предусмотрено иное положение, то выдача удостоверений личности моряков может быть подчинена тем же условиям, которые предусмотрены национальным законодательством и иными нормативными правовыми актами в отношении выдачи проездных документов.

3. Каждое государство-член может также выдавать удостоверения личности моряков, указанные в пункте 1, морякам, которым был предоставлен статус лица, постоянно проживающего на его территории. Лица, постоянно проживающие на территории государства, во всех случаях передвигаются в соответствии с положениями пункта 7 статьи 6.

4. Каждое государство-член обеспечивает, чтобы удостоверения личности моряков выдавались без необоснованных задержек.

5. Моряки имеют право на административное обжалование в случае отказа в удовлетворении их заявлений.

6. Настоящая Конвенция не препятствует ни одному из государств-членов выполнять свои обязательства, вытекающие из международных положений, касающихся беженцев и лиц без гражданства.

## Статья 3

### Содержание и форма

1. Содержание удостоверения личности моряка, на которое распространяются положения настоящей Конвенции, соответствует модели, представленной в Приложении I к настоящей Конвенции. Форма этого документа и используемые при его изготовлении материалы соответствуют общим техническим требованиям, предусмотренным в этой модели, которая строится на критериях, изложенных ниже. В Приложение I могут вноситься, по мере необходимости, поправки в соответствии с положениями нижеследующей статьи 8 с учетом, в частности, технологического развития, при условии, что поправка не противоречит следующим пунктам. В решении о принятии поправки конкретно указывается дата вступления ее в силу, принимая во внимание, что государствам-членам требуется предоставить достаточно времени для внесения необходимых изменений в национальные удостоверения личности моряков и соответствующие процедуры.

2. Удостоверение личности моряка составляется в простой форме, изготавливается из прочных материалов, учитывая особые условия работы в море, и является пригодным для машинного считывания. Используемые материалы:

а) препятствуют, по мере возможности, подделке или подлогу этого документа и позволяют легко обнаруживать изменения;

б) доступны для всех правительств при минимальных затратах и обеспечивают надежное достижение цели, поставленной в подпункте а) выше.

3. Государства-члены принимают во внимание все имеющиеся руководящие принципы, разработанные Международной организацией труда, относительно стандартов подлежащей использованию технологии, чтобы содействовать применению общего международного стандарта.

4. Размеры удостоверения личности моряка не превышают размеров обычного паспорта.

5. Удостоверение личности моряка содержит название выдавшего его учреждения, сведения, позволяющие незамедлительно связаться с этим учреждением, дату и место выдачи документа, а также следующие пометки:

а) настоящий документ является удостоверением личности моряка для целей Конвенции (пересмотренной) 2003 года об удостоверениях личности моряков Международной организации труда;

б) настоящий документ имеет самостоятельный характер и не является паспортом.

6. Максимальный срок действия удостоверения личности моряка устанавливается в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами выдавшего его государства, но ни в коей мере не превышает десяти лет при условии его продления по истечении первых пяти лет.

7. В удостоверение личности моряка включаются только следующие сведения о его владельце:

а) имя полностью (фамилия, имя и другие части имени, если таковые имеются);

б) пол;

с) дата и место рождения;

д) гражданство;

е) любые особые физические приметы, которые могут оказаться полезными для идентификации личности;

ф) цифровая фотография или оригинал фотографии;

г) подпись.

8. Независимо от положений пункта 7 выше, удостоверение личности моряка должно также содержать шаблон биометрических элементов или представленные в иной форме биометрические данные владельца, удовлетворяющие техническим требованиям, содержащимся в Приложении I, при условии соблюдения следующих предварительных условий:

а) биометрические данные могут быть получены без нарушения неприкосновенности частной жизни соответствующих лиц, без причинения им неудобств, без риска для их здоровья или посягательства на их личное достоинство;

б) такие биометрические данные должны быть визуально различимы в удостоверении личности моряка, причем возможность их воспроизводства с шаблона или с другой формы представления должна быть исключена;

с) необходимое для получения и проверки биометрических данных оборудование должно быть удобным в эксплуатации и в целом доступным для правительств по низкой стоимости;

д) оборудование, необходимое для проверки биометрических данных, можно легко и надежно эксплуатировать в портах и других местах, в том числе на борту судна, где обычно проводится проверка личности моряков компетентными органами;

е) система, в рамках которой должны использоваться биометрические данные (в т.ч. оборудование, технологии и применяемые процедуры), позволяет получать результаты, которые имеют единообразный характер и обеспечивают надежную идентификацию личности.

9. Все данные о моряке вносятся в удостоверение личности таким образом, чтобы они были визуально различимы. Морякам обеспечивается беспрепятственный доступ к оборудованию, позволяющему им проверять любые касающиеся их данные, которые нельзя прочитать невооруженным глазом. Такой доступ предоставляется органом, выдающим удостоверение, или от его имени.

10. Содержание и форма удостоверения личности моряка устанавливаются с учетом соответствующих международных стандартов, которые приводятся в Приложении I.

## Статья 4

### Национальная электронная база данных

1. Каждое государство-член обеспечивает, чтобы записи о каждом выданном им удостоверении личности моряка, об удостоверении, действие которого временно приостановлено им или которое оно изъяло, хранились в электронной базе данных. Принимаются необходимые меры для защиты этой базы данных от внедрения в нее или несанкционированного доступа к ней.

2. Информация, содержащаяся в этой базе данных, ограничивается лишь теми сведениями, которые необходимы для проверки удостоверения личности моряка или статуса моряка при полном соблюдении права моряков на конфиденциальность своих персональных данных и удовлетворении всех действующих требований в отношении защиты данных. Эти сведения изложены в Приложении II к настоящей Конвенции, в которое могут вноситься изменения в порядке, установленном в нижеследующей статье 8, принимая во внимание, что государствам-членам требуется предоставить достаточно времени для внесения необходимых изменений в свои национальные системы баз данных.

3. Каждое государство-член вводит процедуры, позволяющие любому моряку, которому было выдано удостоверение личности моряка, изучать и проверять бесплатно истинность всех касающихся этого лица данных, введенных в электронную базу данных или хранящихся в ней, и, в случае необходимости, представлять поправки.

4. Каждое государство-член назначает постоянно действующий координационный центр, имеющий целью удовлетворять запросы, поступающие от иммиграционных служб или других компетентных органов всех государств-членов Организации, относительно подлинности и действительности удостоверений личности моряков, выданных его органом. Подробные сведения о постоянно действующем координационном центре направляются в Международное бюро труда, которое ведет список, передаваемый всем государствам-членам Организации.

5. К сведениям, указанным в пункте 2 выше, обеспечивается постоянный и незамедлительный доступ для иммиграционных служб или других компетентных органов в государствах-членах Организации с помощью электронных средств или через координационный центр, предусмотренный выше в пункте 4.

6. Для целей настоящей Конвенции вводятся надлежащие ограничения для того, чтобы исключить какой-либо обмен данными – в частности фотографиями – без наличия механизма, обеспечивающего соблюдение соответствующих норм, касающихся защиты данных и частной жизни.

7. Государства-члены обеспечивают, чтобы содержащиеся в электронной базе данных персональные данные использовались только для проверки удостоверений личности моряков.

## Статья 5

### Контроль качества и проведение оценок

1. Минимальные требования в отношении порядка и процедур выдачи удостоверений личности моряков, включая процедуры контроля качества, изложены в Приложении III к настоящей Конвенции. Этими минимальными требованиями устанавливаются обязательные результаты, которых должны добиваться все государства-члены в управлении своей системой выдачи удостоверений личности моряков.

2. Устанавливаются порядок и процедуры с целью обеспечения необходимой безопасности для:

- а) производства и доставки незаполненных бланков удостоверений личности моряков;
- б) хранения, обработки и отчетности по незаполненным бланкам и заполненным удостоверениям личности моряков;

с)обработки заявлений, заполнения бланков удостоверений личности моряков и оформления готовых удостоверений личности органом и подразделением, от-ветственным за их выдачу, и доставки удостоверений личности моряков;

д)функционирования и поддержания базы данных;

е)контроля качества процедур и проведения периодических оценок.

3. При условии соблюдения положений пункта 2 выше, в Приложение III могут вноситься поправки в соответствии со статьей 8, принимая во внимание, что государствам-членам требуется предоставить достаточно времени для внесения необходимых изменений в установленные ими порядок и процедуры.

4. Каждое государство-член проводит не реже чем раз в пять лет независимую оценку управления своей системой выдачи удостоверений личности моряков, в том числе процедур контроля качества. Доклады по таким оценкам, при условии изъятия из них всех конфиденциальных материалов, направляются Генеральному директору Международного бюро труда и в копии представительным организациям судовладельцев и моряков в соответствующих государствах-членах. Это тре-бование об отчетности не освобождает государства-члены от обязательств по ста-тье 22 Устава Международной организации труда.

5. Международное бюро труда предоставляет эти доклады по оценкам для ознакомления государствам-членам. Всякое разглашение, кроме разглашения, раз-решаемого настоящей Конвенцией, требует согласия со стороны государства-чле-на, подготовившего данный доклад.

6. Административный совет Международного бюро труда, действуя на основе всей соответствующей информации в соответствии с принятыми им процедурами, утверждает список государств-членов, которые в полной мере удовлетворяют ми-нимальным требованиям, указанным в пункте 1 выше.

7. Этот список должен быть доступен для государств-членов по их первому требованию и должен обновляться по мере поступления соответствующей инфор-мации. В частности, государства-члены должны безотлагательно извещаться о случаях, когда включение любого государства-члена в список оспаривается на убедительных основаниях в рамках процедур, указанных в пункте 8.

8. В соответствии с установленными Административным советом процедура-ми предусматривается возможность для государств-членов, которые были или мо-гут быть исключены из списка, а также для заинтересованных правительств рати-фицировавших Конвенцию государств-членов и представительных организаций судовладельцев и моряков доводить свои мнения до сведения Административного совета в соответствии с вышеуказанными процедурами и своевременно урегули-ровать все разногласия справедливым и беспристрастным образом.

9. Признание удостоверений личности моряков, выданных каким-либо госу-дарством-членом, зависит от того, соблюдает ли это государство-член минималь-ные требования, упомянутые в пункте 1 выше.

## **Статья 6**

### **Содействие увольнению на берег, а также транзиту и переходу моряков на другие суда**

1. Любой моряк, имеющий действительное удостоверение личности моряка, выданное в соответствии с положениями настоящей Конвенции государством-членом, для которого настоящая Конвенция имеет силу, признается в качестве мо-ряка в значении настоящей Конвенции, за исключением случаев, когда существу-ют явные основания, позволяющие поставить под сомнение подлинность удосто-верения личности моряка.

2. Моряки или судовладельцы не несут расходов по проверке и любым другим необходимым расследованиям и формальностям, направленным на то, чтобы убе-диться, что

моряк, в отношении которого запрашивается разрешение на его въезд в страну в соответствии с пунктами 3-6 или 7-9 ниже, является владельцем удостоверения личности моряка, выданного в соответствии с требованиями настоящей Конвенции.

Увольнение на берег

3. Проверка и любые другие необходимые расследования и формальности, упомянутые выше в пункте 2, проводятся в возможно кратчайшие сроки при условии, что компетентные органы получают достаточно заблаговременно извещение о прибытии владельца удостоверения. Извещение о прибытии владельца удостоверения включает подробную информацию, которая предусмотрена в разделе 1 Приложения II.

4. Каждое государство-член, для которого настоящая Конвенция имеет силу, в возможно кратчайшие сроки и в отсутствие явных оснований, позволяющих поставить под сомнение подлинность удостоверения личности моряка, разрешает доступ на свою территорию любому моряку, имеющему действительное удостоверение личности моряка, если такой доступ запрашивается в целях временного увольнения на берег во время нахождения судна в порту.

5. Такой доступ разрешается при условии выполнения всех формальностей по прибытии судна и отсутствия у компетентного органа оснований для отказа в разрешении на увольнение на берег по соображениям охраны общественного здоровья, общественной безопасности, общественного порядка или национальной безопасности.

6. Для увольнения на берег от моряков не требуется получение визы. Каждое государство-член, не имеющее возможности в полной мере следовать этому требованию, обеспечивает, чтобы в его законодательстве, иных нормативных правовых актах или применяемой практике предусматривались процедуры, в основном соответствующие этому требованию.

#### **Транзит и переход на другое судно**

7. Каждое государство-член, для которого настоящая Конвенция имеет силу, разрешает также в возможно кратчайшие сроки доступ на свою территорию любому моряку, имеющему действительное удостоверение личности моряка, сопровождаемое паспортом, если такой доступ запрашивается:

а) для явки на свое судно или перехода на другое судно;

б) для транзитного проезда в целях явки на свое судно в другой стране или для возвращения на родину; либо для любой иной цели, одобренной компетентными органами заинтересованного государства-члена.

8. Такой доступ разрешается при условии отсутствия явных оснований, позволяющих поставить под сомнение подлинность удостоверения личности моряка, и при отсутствии у компетентного органа оснований для отказа в разрешении на такой доступ по соображениям охраны общественного здоровья, общественной безопасности, общественного порядка или национальной безопасности.

9. Любое государство-член может, прежде чем разрешить допуск на свою территорию для одной из целей, перечисленных выше в пункте 7, потребовать представить удовлетворительные доказательства, в том числе документальные доказательства, относительно намерений моряка и его способности реализовать эти намерения. Государство-член может также ограничить продолжительность пребывания моряка сроком, который, с учетом цели такого пребывания, считается разумным.

#### **Статья 7**

##### **Постоянное владение удостоверением и его изъятие**

1. Удостоверение личности моряка находится у него постоянно, за исключением случаев, когда с письменного согласия моряка в целях сохранности удостоверения оно находится у капитана соответствующего судна.

2. Удостоверение личности моряка незамедлительно изымается выдавшим его государством, если имеются убедительные доказательства того, что моряк более не удовлетворяет требованиям настоящей Конвенции, касающимся выдачи такого удостоверения. Процедуры приостановления действия или изъятия удостоверения личности моряка устанавливаются в ходе консультаций с представительными организациями судовладельцев и моряков и включают процедуры административного обжалования.

## **Статья 8**

### **Внесение поправок в Приложения**

1. При условии соблюдения соответствующих положений настоящей Конвенции Международная конференция труда может вносить поправки в Приложения на основе консультаций с созданным надлежащим образом трехсторонним морским органом Международной организации труда. Решение принимается большинством в две трети голосов, поданных присутствующими на Конференции делегатами, включая не менее половины государств-членов, ратифицировавших настоящую Конвенцию.

2. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, может посредством письменного извещения, направляемого Генеральному директору в течение шести месяцев после даты принятия такой поправки, уведомить, что она не вступает в силу для данного государства-члена или вступит в силу только в более поздние сроки по представлении нового письменного извещения.

## **Статья 9**

### **Переходное положение**

Любое государство-член, являющееся стороной Конвенции 1958 года об удостоверениях личности моряков и принимающее меры в соответствии со статьей 19 Устава Международной организации труда с целью ратификации настоящей Конвенции, может уведомить Генерального директора о своем намерении временно применять настоящую Конвенцию. Удостоверения личности моряков, выдаваемые таким государством-членом, рассматриваются применительно к настоящей Конвенции как удостоверения личности моряков, выдаваемые в соответствии с ее положениями, при условии соблюдения требований, изложенных в статьях 2-5 настоящей Конвенции, и признания соответствующим государством-членом удостоверений личности моряков, выданных в соответствии с настоящей Конвенцией.

### **заключительные положения**

## **Статья 10**

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков.

## **Статья 11**

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

## **Статья 12**

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.

2. Она вступает в силу через шесть месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов Организации.



3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через шесть месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

### **Статья 13**

1. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации заявления о денонсации.

2. Для каждого государства-члена, которое ратифицировало настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовалось предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция остается в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

### **Статья 14**

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.

2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

3. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о любых поправках, вносимых в Приложения в соответствии с положениями статьи 8, а также о письменных извещениях, касающихся их.

### **Статья 15**

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

### **Статья 16**

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре, принимая во внимание также положения статьи 8.

### **Статья 17**

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо государством-членом новой пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестает быть открытой для ратификации государствами-членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматриваемую конвенцию.

### **Статья 18**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## Приложение I

### Модель удостоверения личности моряка

Удостоверение личности моряка, форма и содержание которого приводятся ниже, изготавливается из высококачественных материалов, которые, по мере практической возможности и с учетом таких соображений, как затраты, не должны быть легкодоступными для широкой общественности. В этом документе имеется ровно столько пространства, сколько необходимо для включения информации, предусмотренной положениями Конвенции.

Он содержит название государства выдачи и следующую пометку:  
«Настоящий документ является удостоверением личности моряка для целей Конвенции (пересмотренной) 2003 года об удостоверениях личности моряков Международной организации труда. Настоящий документ имеет самостоятельный характер и не является паспортом».

Страницы документа, содержащие данные, перечисленные ниже выделенным шрифтом, подлежат защите с помощью нанесения ламинарного или лакового слоя либо за счет применения технологии воспроизведения изображений и материала субстрата, которые в равной степени препятствуют подлогу фотографии и других биографических данных. Используемые материалы, размер и размещение данных соответствуют техническим требованиям Международной организации гражданской авиации (ИКАО), содержащимся в Части 3 Документа 9303 (2-е издание, 2002 г.) или в Части 1 Документа 9303 (5-е издание, 2003 г.).

Другие методы защиты включают, как минимум, один из следующих элементов: Водяные знаки, ультрафиолетовые элементы защиты, использование специальных красок, специальные цветочные дизайны, перфорированные изображения, голограммы, лазерную гравировку, микропечать и термическое ламинирование.

Данные, которые должны содержаться в удостоверении личности моряка, включают:

I. Орган, выдавший удостоверение:

II. Номер(а) телефона(ов), адрес электронной почты и Интернет-сайт органа, выдавшего удостоверение:

III. Дата и место выдачи:

Цифровая фотография или оригинал фотографии моряка

a) Имя моряка полностью: .....

b) Пол: .....

c) Дата и место рождения: .....

d) Гражданство: .....

e) Любые особые физические приметы, которые могут оказаться полезными для идентификации личности: .....

f) Подпись: .....

g) Дата окончания срока действия: .....

h) Тип или назначение документа: .....

i) Уникальный номер документа: .....

j) Персональный идентификационный номер (факультативно): .....

k) Биометрический шаблон, составленный на основе отпечатков пальцев и представленный в виде цифр в штрих-коде, стандарт которого должен быть разработан: .....

l)Машиносчитываемая зона, соответствующая техническим требованиям ИКАО, содержащимся в Документе 9303, упомянутом выше.

IV. Официальная печать или штамп органа, выдавшего удостоверение.

Пояснение данных

Заголовки на полях страниц, содержащих данные, могут быть переведены на язык(и) страны выдачи удостоверения. Если национальный язык не является английским, французским или испанским, то заголовки вводятся также на одном из этих языков.

Все записи в документе осуществляются с использованием букв латинского алфавита.

Указанная выше информация имеет следующие характеристики:

I.Орган выдачи: код ИСО государства выдачи, полное название и полный адрес организации, выдавшей удостоверение личности моряка, а также имя и должность лица, разрешающего выдачу удостоверения.

II.Номер телефона, адрес электронной почты и Интернет-сайт соответствуют ссылкам на координационный центр, указанный в Конвенции.

III.Дата и место выдачи: дата пишется двузначными арабскими цифрами в последовательности день/месяц/год (например 31/12/03); название места выдачи пишется так же, как в национальном паспорте.

Размер фотографии: в соответствии с техническими требованиями, содержащимися в Документе 9303 ИКАО, упомянутом выше
---

a)Имя моряка полностью: когда это применимо вначале пишется фамилия, а затем другие части имени моряка;

b)Пол: указать «М» для мужчин или «F» для женщин;

c)Дата и место рождения: дата пишется двузначными арабскими цифрами в последовательности день/месяц/год; название места рождения пишется так же, как в национальном паспорте;

d)Информация о гражданстве: указать гражданство;

e)Особые физические приметы: любые отличительные черты, способствующие идентификации личности;

f)Подпись моряка;

g)Дата окончания срока действия: двузначными арабскими цифрами в последовательности день/месяц/год;

h)Тип или назначение документа: код типа документа, состоящий из больших букв латинского алфавита (S);

i)Уникальный номер документа: код страны (см. выше п. I), за которым следует буквенно-цифровой учетный номер, состоящий не более чем из девяти знаков;

j)Персональный идентификационный номер: факультативный персональный идентификационный номер моряка, состоящий не более чем из 14 буквенно-цифровых знаков;

k)Биометрический шаблон: точные технические требования должны быть разработаны;

l)Машиносчитываемая зона: в соответствии с техническими требованиями, содержащимися в Документе 9303 ИКАО, упомянутом выше.

## **Приложение II**

### **Электронная база данных**

Данные, предоставляемые по каждой записи в электронной базе данных, которую будет поддерживать каждое государство-член в соответствии с пунктами 1, 2, 6 и 7 статьи 4 настоящей Конвенции, включают:

#### Раздел 1

1. Название органа выдачи, указанное в удостоверении личности.
2. Имя моряка полностью, как оно указано в удостоверении личности.
3. Уникальный номер удостоверения личности.
4. Дату окончания срока действия, приостановления действия или изъятия удостоверения личности.

#### Раздел 2

5. Биометрический шаблон, включенный в удостоверение личности.
6. Фотографию.
7. Подробные сведения о всех запросах, поступавших в отношении удостоверений личности моряков.

### **Приложение III**

#### **Требования, а также рекомендуемые процедуры и практика, касающиеся выдачи удостоверений личности моряков**

В настоящем Приложении содержатся минимальные требования, предъявляемые к процедурам, которые должны быть приняты каждым государством-членом в соответствии со статьей 5 настоящей Конвенции, в отношении выдачи удостоверений личности моряков (далее именуемых «УЛМ»), включая процедуры контроля качества.

В Части А перечислены обязательные результаты, которые, как минимум, должны быть достигнуты каждым государством-членом при осуществлении процедур выдачи УЛМ;

В Части В содержатся рекомендации, касающиеся процедур и практических методов достижения этих результатов. Часть В должна в полной мере учитываться государствами-членами, но не является обязательной.

Часть А. Обязательные результаты

#### **1. Производство и доставка бланков УЛМ**

Устанавливаются порядок и процедуры для обеспечения необходимого уровня безопасности производства и доставки бланков УЛМ, включающие следующие элементы:

- а) все бланки УЛМ имеют единообразное качество и отвечают техническим требованиям по форме и содержанию, изложенным в Приложении I;
- б) используемые для производства материалы подлежат защите и контролю;
- с) бланки УЛМ подлежат защите, контролю, идентификации и наблюдению в течение всего процесса производства и доставки;
- д) производители обладают средствами для надлежащего выполнения своих обязанностей с точки зрения производства и доставки бланков УЛМ;
- е) перевозка бланков УЛМ от производителя до органа выдачи обеспечивается в соответствии с требованиями безопасности.

#### **2. Хранение и обработка бланков и заполненных УЛМ, а также отчетность за них**

Устанавливаются порядок и процедуры для обеспечения необходимого уровня безопасности при хранении и обработке бланков и заполненных УЛМ, а также в отношении отчетности за них, включающие следующие элементы:

- а) контроль за хранением и обработкой бланков и заполненных УЛМ осуществляет орган выдачи;
- б) бланки, а также заполненные и утратившие силу УЛМ, включая их образцы, подлежат защите, контролю, идентификации и наблюдению;
- с) персонал, участвующий в этом процессе, отвечает стандартам безупречной репутации, лояльности и надежности, которые предъявляются к их служебному положению, и обладает надлежащей профессиональной подготовкой;
- д) распределение обязанностей между уполномоченными должностными лицами направлено на предотвращение несанкционированной выдачи УЛМ.

#### **3. Обработка заявлений; приостановление действия или изъятие УЛМ; процедуры апелляции**

Устанавливаются порядок и процедуры для обеспечения необходимого уровня безопасности при обработке заявлений, заполнении бланков УЛМ и оформлении готовых УЛМ органом и подразделением, отвечающими за выдачу и доставку УЛМ, включающие следующие элементы:

- а) порядок проверки и утверждения, обеспечивающий, чтобы после первого заявления и при возобновлении срока действия УЛМ выдавались только на основе:
  - i) заявлений, содержащих всю информацию в соответствии с требованиями, установленными в Приложении I;

ii)доказательства личности заявителя в соответствии с законодательством и практикой государства выдачи;

iii)доказательства гражданства или постоянного проживания на территории государства;

iv)доказательства того, что заявитель является моряком в соответствии с положениями статьи 1;

v)обеспечения того, чтобы заявители, особенно лица, являющиеся гражданами нескольких государств или имеющие статус лица, постоянно проживающего на территории государства, не получали более одного УЛМ;

vi)проверки того, чтобы заявитель не представлял угрозу для безопасности, при надлежащем соблюдении основополагающих прав и свобод, изложенных в международных актах;

b)этот порядок обеспечивает, чтобы:

i)конкретные сведения по каждому пункту, содержащемуся в Приложении II, вводились в базу данных одновременно с выдачей УЛМ;

ii)данные, фотография, подпись и биометрические элементы, полученные от заявителя, соответствовали ему;

iii)данные, фотография, подпись и биометрические элементы, полученные от заявителя, увязывались с заявлением в течение всей процедуры обработки, выдачи и доставки УЛМ;

c)принимаются срочные меры для обновления базы данных в случае приостановления действия или изъятия выданного УЛМ;

d)устанавливается система продления и/или обновления в связи с обстоятельствами, когда моряку нужно продлить или выдать новое УЛМ, а также в случае его потери;

e)обстоятельства, при которых действие УЛМ может быть приостановлено или изъято, определяются на основе консультаций с организациями судовладельцев и моряков;

f)устанавливаются эффективные и транспарентные процедуры апелляции.

4.Функционирование, обеспечение безопасности и поддержание базы данных

Устанавливаются порядок и процедуры обеспечения необходимых мер безопасности для функционирования и поддержания базы данных, включающие следующие элементы:

a)обеспечивается защита базы данных от несанкционированного изменения данных и доступа к ней без разрешения;

b)данные постоянно обновляются и защищаются от утраты информации, а также могут предоставляться по запросу в любое время через координационный центр;

c)не допускается объединение базы данных с другими базами данных или установление связей с ними, ее копирование или перенос в другие базы данных; информация из базы данных используется только для целей идентификации личности моряков;

d)обеспечивается уважение прав личности, в том числе:

i)права на конфиденциальность частной жизни при сборе, хранении, обработке и передаче персональных данных;

ii)права на доступ к данным, касающимся его или ее, и на своевременное исправление любых неточностей.

5.Контроль качества процедур и периодическая оценка

a)Устанавливаются порядок и процедуры для обеспечения необходимого уровня безопасности за счет контроля качества процедур и периодических оценок, включая мониторинг процессов, чтобы обеспечить соблюдение следующих требуемых стандартов в отношении:

i)производства и доставки бланков УЛМ;

- ii) хранения и обработки бланков, утративших силу и заполненных УЛМ, а также отчетности за них;
- iii) обработки заявлений, заполнения бланков УЛМ и оформления готовых УЛМ органом и подразделением, отвечающими за выдачу и доставку;
- iv) функционирования, обеспечения безопасности и поддержания базы данных;
- б) обзоры осуществляются на периодической основе для обеспечения надежности системы и процедур выдачи, а также их соответствия требованиям настоящей Конвенции;
- с) устанавливаются процедуры для защиты конфиденциальности информации, содержащейся в докладах о периодических оценках, представляемых другими ратифицирующими государствами-членами.

#### Часть В. Рекомендуемые процедуры и практика

##### 1. Производство и доставка бланков УЛМ

1.1. В интересах обеспечения сохранности и единообразия УЛМ компетентный орган должен выбрать эффективный источник для производства бланков УЛМ, выдаваемых государством-членом.

1.2. Если бланки должны производиться в помещениях органа, ответственного за выдачу УЛМ («орган выдачи»), то применяются положения пункта 2.2. ниже.

1.3. В случае выбора внешнего предприятия компетентный орган должен:

1.3.1. убедиться в безупречной репутации, финансовой стабильности и надежности этого предприятия;

1.3.2. обратиться к предприятию с требованием назначить всех сотрудников, участвующих в производстве бланков УЛМ;

1.3.3. обратиться к предприятию с требованием предоставить органу выдачи доказательства, свидетельствующие о наличии адекватных систем, обеспечивающих надежность, безупречную репутацию и лояльность назначенных сотрудников, и убедить его в том, что предприятие обеспечивает каждого такого сотрудника достаточными средствами к существованию и достаточными гарантиями занятости;

1.3.4. заключить письменное соглашение с предприятием, которое, не ущемляя собственной ответственности органа выдачи за УЛМ, должно, в частности, установить технические требования и инструкции, упомянутые ниже в пункте 1.5, и потребовать от предприятия:

1.3.4.1. обеспечить участие в производстве бланков УЛМ только назначенных сотрудников, которые должны принять на себя строгие обязательства по обеспечению конфиденциальности;

1.3.4.2. принимать все необходимые меры безопасности при транспортировке бланков УЛМ от предприятия до помещения органа выдачи. Выдающие бланки должностные лица не могут освобождаться от ответственности на том основании, что с их стороны не проявлено небрежности в этом плане;

1.3.4.3. сопровождать каждую такую партию накладной с точной информацией о ее содержимом; в частности в накладной должны быть указаны номера УЛМ в каждой упаковке;

1.3.5. обеспечить, чтобы соглашение содержало положение, допускающее завершение работ, если первоначальный подрядчик не в состоянии продолжить его выполнение;

1.3.6. убедиться до подписания соглашения, что предприятие обладает средствами для надлежащего выполнения всех вышеуказанных обязательств.

1.4. В случае поставки бланков УЛМ органом выдачи или предприятием за пределы территории государства-члена, компетентный орган государства-члена может наделить полномочиями соответствующий орган иностранного государства в целях выполнения требований данного пункта.



1.5. Компетентный орган, среди прочего, должен:

1.5.1. определить детальные технические требования в отношении всех материалов, которые будут использоваться в производстве бланков УЛМ; эти материалы должны соответствовать общим техническим требованиям, изложенным в Приложении I к настоящей Конвенции;

1.5.2. установить точные технические требования в отношении формы и содержания бланков УЛМ в соответствии с требованиями, установленными в Приложении I;

1.5.3. обеспечить, чтобы эти технические требования способствовали единообразию печати бланков УЛМ, если в последующем будут использоваться различные печатные машины;

1.5.4. предоставить четкие инструкции для генерирования уникального номера документа, который будет печататься на каждом бланке УЛМ в определенной последовательности и в соответствии с положениями Приложения I; и

1.5.5. установить точные технические требования в отношении хранения всех материалов в течение производственного процесса.

2. Хранение и обработка бланков и заполненных УЛМ, а также вопросы отчетности

2.1. Все операции, связанные с процессом выдачи удостоверений (включая хранение бланков УЛМ, утративших силу и заполненных УЛМ, средств и материалов для их заполнения, рассмотрение заявлений, выдачу УЛМ, ведение базы данных и обеспечение ее безопасности), должны производиться под непосредственным контролем органа выдачи.

2.2. Орган выдачи должен подготовить оценку всех официальных лиц, участвующих в процессе выдачи удостоверений, и в отношении каждого из них – свидетельство о безупречной репутации, лояльности и надежности.

2.3. Орган выдачи должен обеспечить, чтобы официальные лица, участвующие в процессе выдачи удостоверений, не были членами одной и той же семьи.

2.4. Конкретные сферы ответственности официальных лиц, участвующих в процессе выдачи удостоверений, должны быть соответствующим образом установлены органом выдачи.

2.5. Ни одно официальное лицо не должно быть ответственным за выполнение всех операций, связанных с рассмотрением заявлений о получении УЛМ и подготовкой соответствующего УЛМ. Официальное лицо, направляющее заявления официальному лицу, ответственному за выдачу УЛМ, не должно участвовать в процессе выдачи удостоверений. Среди официальных лиц, выполняющих разные обязанности по рассмотрению заявлений и выдаче УЛМ, должна происходить ротация.

2.6. Орган выдачи должен разработать для внутреннего пользования правила, обеспечивающие:

2.6.1. хранение в закрытых помещениях бланков УЛМ, их выдачу только в количестве, соответствующем ожидаемому дневному объему операций, и только официальным лицам, ответственным за их заполнение персональными данными, а также любому специально уполномоченному официальному лицу, и возвращение лишних бланков УЛМ в конце каждого дня; меры по обеспечению безопасного хранения УЛМ должны включать также использование других способов предотвращения несанкционированного доступа и обнаружения нарушителей;

2.6.2. обезличивание и соответствующую маркировку всех бланков УЛМ, используемых в качестве образцов;

2.6.3. подготовку и хранение в безопасном месте ежедневной ведомости о нахождении каждого бланка УЛМ и каждого заполненного, но еще не выданного УЛМ с указанием также тех из них, которые хранятся в закрытом помещении, и тех, что находятся у конкретного официального лица или официальных лиц; ведомость должна вестись

официальным лицом, не участвующим в работе с бланками УЛМ или заполненными, но еще не выданными УЛМ;

2.6.4. предотвращение доступа к бланкам УЛМ, а также к средствам и материалам для их заполнения, любых лиц, за исключением официальных лиц, ответственных за заполнение бланков УЛМ, или любого специально уполномоченного лица;

2.6.5. хранение в закрытом помещении каждого заполненного УЛМ и его выдачу только официальному лицу, ответственному за выдачу УЛМ, либо любому специально уполномоченному лицу;

2.6.5.1. круг специально уполномоченных официальных лиц следует ограничить:

а) лицами, действующими на основании письменного разрешения, выданного исполнительным руководителем органа выдачи или любым лицом, официально представляющим исполнительного руководителя; и

б) контролером, упомянутым ниже в пункте 5, и лицами, назначенными для проведения ревизии или осуществления иного контроля;

2.6.6. строгий запрет на любое участие официальных лиц в процессе выдачи удостоверений по заявлению члена их семьи или близкого друга;

2.6.7. немедленное уведомление полицейских властей для расследования любого хищения или попытки хищения УЛМ или средств и материалов для их заполнения.

2.7. В случае ошибки, совершенной в порядке выдачи, соответствующее УЛМ теряет свою силу, в него не могут вноситься исправления и оно не может быть выдано.

3. Обработка заявлений; приостановление действия или изъятие УЛМ; процедуры апелляции

3.1. Орган выдачи должен обеспечить, чтобы официальные лица, ответственные за рассмотрение заявлений на получение УЛМ, прошли соответствующее обучение методам обнаружения подлога и использования компьютерной техники.

3.2. Орган выдачи должен разработать правила, обеспечивающие выдачу УЛМ только на основании: заявления, заполненного и подписанного заинтересованным моряком, представленных доказательств личности, доказательства гражданской принадлежности или постоянного проживания на территории государства, а также доказательства того, что заявитель является моряком.

3.3. В заявлении должна содержаться вся информация, установленная в качестве обязательной в Приложении I к настоящей Конвенции. На бланке заявления должна быть пометка, предупреждающая заявителей о возможном судебном преследовании и уголовном наказании за сообщение любых заведомо ложных сведений.

3.4. При первом обращении с заявлением на получение УЛМ и в случае любой необходимости в будущем, связанной с продлением его срока действия:

3.4.1. заполненное, но не подписанное заявление должно быть подано заявителем лично официальному лицу, назначенному органом выдачи;

3.4.2. производство цифровых фотографий или оригиналов фотографий и отбор биометрических данных заявителя должны осуществляться под контролем назначенного официального лица;

3.4.3. заявление должно быть подписано в присутствии назначенного официального лица;

3.4.4. после этого заявление должно быть направлено назначенным официальным лицом непосредственно в орган выдачи для его рассмотрения.

3.5. Орган выдачи должен принять надлежащие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности цифровой фотографии или оригинала фотографии и биометрических данных.

3.6. Доказательство личности, представленное заявителем, должно соответствовать законодательству и практике государства выдачи. Таким доказательством личности может

быть недавняя фотография заявителя с подтверждением его или ее сходства со стороны судовладельца, капитана судна или иного работодателя заявителя, либо со стороны директора учебного заведения заявителя.

3.7. Доказательством гражданской принадлежности или постоянного проживания на территории государства обычно является паспорт заявителя или документ, допускающий постоянное проживание на территории государства.

3.8. Заявители должны также объявлять о любом другом гражданстве, в котором они могут состоять, и подтверждать, что они не получали УЛМ ни в одном из других государств-членов и не обращались с заявлениями об их выдаче.

3.9. Заявителю не должно выдаваться УЛМ, если он или она имеет другое УЛМ.

3.9.1. Система досрочного обновления УЛМ действует в обстоятельствах, когда моряку заранее известно, что в связи со сроками службы он или она не сможет обратиться с заявлением в день истечения срока действия или обновления УЛМ;

3.9.2. система продления должна применяться в обстоятельствах, когда продление срока действия УЛМ требуется в связи с непредвиденным продлением срока службы;

3.9.3. система замены должна применяться в обстоятельствах, когда УЛМ утеряно. Может выдаваться соответствующий временный документ.

3.10. Доказательства того, что заявитель является моряком в соответствии со статьей 1 настоящей Конвенции, должны, по крайней мере, включать:

3.10.1. предыдущее УЛМ или справку об увольнении моряка; или

3.10.2. аттестат об образовании, квалификации или иной соответствующей подготовке; либо

3.10.3. равносильные доказательства.

3.11. Дополнительные доказательства должны запрашиваться, если в этом возникает необходимость.

3.12. Все заявления должны быть подвергнуты, по крайней мере, следующим процедурам проверки со стороны компетентного официального лица органа выдачи УЛМ:

3.12.1. проверка полноты заполнения заявления и отсутствия расхождений, вызывающих сомнение в достоверности сообщаемых сведений;

3.12.2. проверка соответствия сообщаемых сведений и подписи с данными и подписью в паспорте заявителя или в других вызывающих доверие документах;

3.12.3. проверка совместно с органом паспортного контроля или другим компетентным органом подлинности паспорта или иного представленного документа; в случае возникновения сомнений относительно подлинности паспорта, его оригинал следует направить в соответствующий орган; в иных обстоятельствах могут быть направлены копии со-ответствующих страниц;

3.12.4. сравнение представленной фотографии, в зависимости от обстоятельств, с цифровой фотографией, упомянутой выше в пункте 3.4.2;

3.12.5. проверка очевидной достоверности доказательств, упомянутых выше в пункте 3.6;

3.12.6. проверка доказательств, упомянутых выше в пункте 3.10, подтверждающих, что заявитель действительно является моряком;

3.12.7. проверка путем обращения в базу данных, упомянутую в статье 4 Конвенции, для установления того, что УЛМ уже не было выдано лицу, соответствующему заявителю; если заявитель является или может являться гражданином более чем одной страны или постоянно проживать вне страны его гражданской принадлежности, необходимые запросы также следует направлять в компетентные органы другой страны или других соответствующих стран;

3.12.8. проверка путем обращения в любую соответствующую национальную или международную базу данных, к которой у органа выдачи может быть доступ, для

установления того, что лицо, соответствующее заявителю, не представляет собой возможную угрозу безопасности.

3.13. Официальное лицо, упомянутое выше в пункте 3.12, должно подготовить краткие комментарии по делу, освещающие результаты каждого из вышеуказанных видов проверки и факты, обосновывающие заключение о том, что заявитель является моряком.

3.14. После полной проверки заявление вместе с представленными дополнительными документами и официальными комментариями передается официальному лицу, ответственному за заполнение УЛМ, которое будет выдано заявителю.

3.15. Заполненное УЛМ вместе с соответствующим досье органа выдачи затем направляется на утверждение одному из руководящих официальных лиц органа выдачи.

3.16. Руководящее официальное лицо после рассмотрения, по крайней мере, официальных комментариев, утверждает досье только в том случае, если убеждается, что процедуры были надлежащим образом соблюдены и что выдача УЛМ заявителю является обоснованной.

3.17. Данное решение должно быть оформлено в письменном виде и сопровождаться пояснениями относительно любых аспектов заявления, которые требуют специального рассмотрения.

3.18. УЛМ (вместе с паспортом или аналогичным представленным документом) должно быть выдано заявителю непосредственно под расписку или направлено заявителю, либо, в соответствии с его просьбой, его капитану или работателю надежным почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.19. Когда УЛМ выдано заявителю, сведения, указанные в Приложении II к Конвенции, должны быть внесены в базу данных, упомянутую в статье 4 Конвенции.

3.20. В правилах органа выдачи должен устанавливаться максимальный период времени между получением и отправкой УЛМ. Если уведомление о вручении не получено в течение этого периода времени и после должного уведомления моряка, соответствующая пометка вносится в базу данных, УЛМ официально признается утраченным, о чем соответствующая информация направляется моряку.

3.21. Все пометки, в частности такие, как официальные комментарии (см. выше пункт 3.13) и пояснения, упомянутые в пункте 3.17, должны храниться в безопасном месте в течение срока действия УЛМ и три года после его окончания. Эти пометки и пояснения, требуемые в соответствии с пунктом 3.17, должны вноситься в отдельную внутреннюю базу данных, к которой предоставляется доступ: а) лицам, отвечающим за оперативный контроль; б) официальным лицам, участвующим в рассмотрении заявлений на получение УЛМ; в) в целях обучения.

3.22. При получении информации о неправильной выдаче УЛМ или об изменении условий, на основе которых оно было выдано, этот вопрос немедленно передается на рассмотрение органу выдачи с целью его немедленного изъятия.

3.23. При приостановлении действия или изъятии УЛМ орган выдачи должен немедленно обновить свою базу данных и указать, что это УЛМ в настоящее время не признается действительным.

3.24. В случае принятия отрицательного решения о выдаче УЛМ в соответствии с заявлением или в случае принятия решения о приостановлении действия или изъятии УЛМ, заявитель должен быть официально информирован о его или ее праве на апелляцию, а также в полной мере информирован о причинах принятия соответствующего решения.

3.25. Процедуры апелляции должны быть как можно более быстрыми и соответствовать требованиям об объективном и полном рассмотрении.

#### 4. Функционирование, обеспечение безопасности и поддержание базы данных

4.1. Орган выдачи должен подготовить необходимые условия и правила для реализации положений статьи 4 настоящей Конвенции, в частности обеспечивающих:

4.1.1. наличие координационного центра или круглосуточный электронный доступ в течение семи дней в неделю в соответствии с требованиями пунктов 4, 5 и 6 статьи 4 Конвенции;

4.1.2. безопасность базы данных;

4.1.3. уважение прав личности в процессе хранения, обработки и сообщения данных;

4.1.4. уважение права моряков на проверку точности данных, относящихся к нему или к ней, и на их своевременное исправление в случае обнаружения неточностей.

4.2. Орган выдачи должен разработать надлежащие процедуры для защиты базы данных, включая:

4.2.1. требование о регулярном создании запасных копий базы данных, хранящихся на носителях в безопасном месте вне помещений органа выдачи;

4.2.2. разрешение на доступ или внесение изменений в записи в базе данных после их подтверждения официальным лицом, делающим эту запись, которое выдается только специально уполномоченным официальным лицам.

5. Контроль качества процедур и периодические оценки

5.1. Орган выдачи должен назначить одно из руководящих официальных лиц, известное своей безупречной репутацией, лояльностью и надежностью, которое не участвует в процессе хранения или обработки УЛМ, в качестве контролера:

5.1.1. для осуществления постоянного мониторинга выполнения этих минимальных требований;

5.1.2. для незамедлительного привлечения внимания к любым недостаткам в их выполнении;

5.1.3. для консультирования исполнительного руководителя и заинтересованных официальных лиц по вопросам совершенствования процедур выдачи УЛМ;

5.1.4. для представления руководству доклада о контроле качества по вышеизложенным вопросам. По мере возможности, контролеру следует ознакомиться со всеми операциями, подлежащими контролю.

5.2. Контролер должен отчетываться непосредственно перед исполнительным руководителем органа выдачи.

5.3. Всем официальным лицам органа выдачи, включая исполнительного руководителя, должно быть вменено в обязанность предоставлять контролеру всю документацию или информацию, которую он считает необходимой для выполнения своих задач.

5.4. Орган выдачи должен принять надлежащие меры для обеспечения того, чтобы официальные лица могли свободно говорить с контролером без опасений подвергнуться нападкам.

5.5. В рамках полномочий, данных контролеру, особое внимание должно уделяться решению следующих задач:

5.5.1. проверка достаточности ресурсов, помещений, оборудования и персонала для эффективного выполнения функций органа выдачи;

5.5.2. обеспечение надлежащих условий для безопасного хранения бланков и заполненных УЛМ;

5.5.3. обеспечение принятия надлежащих правил, условий или процедур в соответствии с вышеуказанными пунктами 2.6, 3.2, 4 и 5.4;

5.5.4. обеспечение надлежащего знания и понимания этих правил, условий или процедур соответствующими официальными лицами;

5.5.5. детальный мониторинг на выборочной основе каждой выполняемой операции, включая соответствующие пометки и другие записи, связанные с рассмотрением

конкретных досье, начиная с приема заявления на получение УЛМ и кончая процедурой его выдачи;

5.5.6. проверка эффективности мер безопасности, применяемых для хранения бланков УЛМ, средств и материалов;

5.5.7. проверка безопасности и достоверности хранимой в электронном виде информации и соблюдения требования о круглосуточном доступе семь дней в неделю, если необходимо – с помощью доверенного эксперта;

5.5.8. проведение расследования в случае вызывающего доверие сообщения о возможной необоснованной выдаче УЛМ, возможной фальсификации или получении УЛМ обманным способом с целью выявления нарушения внутреннего регламента или слабого места в системах, которые могли привести к необоснованной выдаче УЛМ, фальсификации или подлогу, либо способствовали им;

5.5.9. расследование жалоб о якобы недостаточном доступе к подробным сведениям, содержащимся в базе данных, с учетом требований пунктов 2, 3 и 5 статьи 4 Конвенции, либо о неточностях в этих сведениях;

5.5.10. обеспечение принятия своевременных и эффективных мер со стороны исполнительного руководителя органа выдачи в целях совершенствования процедур выдачи и ликвидации слабых мест;

5.5.11. ведение учета результатов осуществляемых проверок качества;

5.5.12. обеспечение рассмотрения руководством результатов проверок качества и ведение протоколов такого рассмотрения.

5.6. Исполнительный руководитель органа выдачи должен обеспечивать проведение периодических оценок надежности системы и процедур выдачи удостоверений, а также их соответствия требованиям настоящей Конвенции. В рамках такой оценки должны учитываться:

5.6.1. результаты любых проверок системы и процедур выдачи удостоверений;

5.6.2. протоколы и выводы расследований, а также иные сведения, касающиеся обеспечения эффективности мер, направленных на исправление выявленных слабых мест и нарушений режима безопасности;

5.6.3. ведомости учета выданных, утерянных, утративших силу или испорченных УЛМ;

5.6.4. материалы, связанные с функцией контроля качества;

5.6.5. зарегистрированная информация о проблемах в отношении надежности или безопасности электронной базы данных, включая запросы, поступающие в базу данных;

5.6.6. последствия изменений, внесенных в систему и процедуры выдачи удостоверений в результате совершенствования технологии или обновления процедур выдачи УЛМ;

5.6.7. заключения по результатам рассмотрений, осуществляемых руководством;

5.6.8. проверка процедур для обеспечения того, чтобы они применялись в полном соответствии с основополагающими принципами и правами в сфере труда, воплощенными в соответствующих актах МОТ.

5.7. Должны быть установлены порядок и процедуры, препятствующие несанкционированному разглашению материалов, предоставляемых другими государствами-членами.

5.8. Все процедуры и порядок проверки должны гарантировать, чтобы производственные методы и меры безопасности, включая процедуры инвентарного контроля, отвечали требованиям настоящего Приложения.

## **Конвенция № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда**

Генеральная конференция Международной организации труда, созданная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 31 мая 2006 года на свою 95-ю сессию, признавая глобальные масштабы производственного травматизма, профессио-нальных заболеваний и гибели людей на производстве и необходимость принятия дальнейших мер с целью их сокращения, напоминая, что защита работников в случае общих и профессиональных забо-леваний и травматизма на производстве является одной из задач Между-народной организации труда, предусмотренной в ее Уставе, признавая, что случаи производственного травматизма, профессиональных за-болеваний и гибели людей на производстве оказывают негативное воздей-ствие на производительность и процесс экономического и социального развития, отмечая пункт g) раздела III Филадельфийской декларации, в соответствии с которым Международная организация труда приняла на себя торжествен-ное обязательство способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью обеспечивать необходимую защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий, памятуя о Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и пра-вах в сфере труда и механизме ее реализации, отмечая Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Рекомен-дацию 1981 года о безопасности и гигиене труда (164) и другие акты Международной организации труда, имеющие отношение к основам, со-действующим безопасности и гигиене труда, напоминая, что содействие безопасности и гигиене труда является частью Программы достойного труда для всех Международной организации тру-да, напоминая о Заключениях о нормотворческой деятельности МОТ в области безопасности и гигиены труда – глобальная стратегия, принятых на 91-й сессии (2003 г.) Международной конференции труда, в частности, в отно-шении обеспечения того, чтобы в национальных программах вопросам бе-зопасности и гигиены труда уделялось приоритетное внимание, подчеркивая важность постоянного развития национальной культуры профи-лактики в области безопасности и гигиены труда, решив принять ряд предложений, касающихся безопасности и гигиены труда, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего пятнадцатого дня июня месяца две тысячи шестого года следую-щую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

### **I. Определения**

#### **Статья 1**

Применительно к настоящей Конвенции:

а) термин национальная политика означает национальную политику в области безопасности и гигиены труда и производственной среды, разработанную в со-ответствии с принципами, заложенными в статье 4 Конвенции 1981 года о бе-зопасности и гигиене труда (155);

б) термин национальная система безопасности и гигиены труда или нацио-нальная система означает инфраструктуру, предусматривающую основные рамки для проведения национальной политики и национальных программ в области безопасности и гигиены труда;

с) термин национальная программа по безопасности и гигиене труда или на-циональная программа означает любую национальную программу, включаю-щую задачи, которые предстоит решить в установленные сроки, приоритеты и средства действий, сформулированные в целях совершенствования безопасно-сти и гигиены труда, а также средства оценки достигнутых результатов;

d) термин национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет.

## **II. Цель**

### **Статья 2**

1. Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, национальной политики, национальной системы и национальной программы.

2. Каждое государство-член предпринимает активные меры в целях постепенного создания безопасной и здоровой производственной среды посредством национальной системы и национальных программ в области безопасности и гигиены труда, принимая во внимание принципы, заложенные в актах Международной организации труда (МОТ), имеющие отношение к основам, содействующим безопасности и гигиене труда.

3. Каждое государство-член, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, периодически рассматривает меры, которые можно было бы предпринять в целях ратификации соответствующих конвенций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда.

## **III. Национальная политика**

### **Статья 3**

1. Каждое государство-член содействует безопасной и здоровой производственной среде посредством разработки национальной политики.

2. Каждое государство-член на всех соответствующих уровнях содействует и стремится к достижению реализации права работников на безопасную и здоровую производственную среду.

3. При разработке своей национальной политики каждое государство-член, с учетом своих национальных условий и практики, а также на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, содействует основополагающим принципам, таким как: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку.

## **IV. Национальная система**

### **Статья 4**

1. Каждое государство-член создает, поддерживает, постепенно развивает и периодически пересматривает национальную систему безопасности и гигиены труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

2. Национальная система безопасности и гигиены труда включает, помимо прочего:

а) законодательные и нормативные правовые акты, коллективные договоры, в соответствующих случаях, и любые другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;



б) орган или ведомство, либо органы или ведомства, отвечающие за вопросы безопасности и гигиены труда, созданные в соответствии с национальным законодательством и практикой;

с) механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;

д) меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.

3. Национальная система безопасности и гигиены труда, в соответствующих случаях, включает:

а) национальный трехсторонний консультативный орган или органы, занимающиеся вопросами безопасности и гигиены труда;

б) информационные и консультативные услуги по вопросам безопасности и гигиены труда;

с) профессиональную подготовку по вопросам безопасности и гигиены труда;

д) службы гигиены труда в соответствии с национальным законодательством и практикой;

е) научно-исследовательские работы в области безопасности и гигиены труда;

ф) механизм, позволяющий осуществлять сбор и анализ данных о случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимая во внимание соответствующие акты МОТ;

г) положения, предусматривающие сотрудничество с соответствующими системами страхования или социального обеспечения, охватывающими случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

h) вспомогательные механизмы, направленные на постепенное улучшение условий в области безопасности и гигиены труда на микропредприятиях, а также на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике.

## **V. Национальная программа**

### **Статья 5**

1. Каждое государство-член разрабатывает, проводит, следит за выполнением, оценивает и периодически пересматривает национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

2. Национальная программа:

а) содействует развитию национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда;

б) вносит вклад в защиту работников благодаря ликвидации или сведению к минимуму, насколько это практически возможно, производственных рисков и опасностей, в соответствии с национальным законодательством и практикой, в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве, а также содействия безопасности и гигиене труда на рабочем месте;

с) разрабатывается и пересматривается на основе анализа национальной ситуации в сфере безопасности и гигиены труда, включая анализ национальной системы безопасности и гигиены труда;

д) включает задачи, цели и показатели результативности;

е) подкрепляется, насколько это возможно, другими дополнительными национальными программами и планами, содействующими постепенному обеспечению безопасной и здоровой производственной среды.

3. Национальная программа передается широкой гласности и, по мере возможности, утверждается и запускается в действие высшими органами государственной власти.

## **VI. Заключительные положения**

### **Статья 6**

Настоящая Конвенция не пересматривает никакую иную международную трудовую конвенцию или рекомендацию.

### **Статья 7**

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

### **Статья 8**

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

### **Статья 9**

1. Государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее на основе заявления, направленного Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через один год после даты регистрации заявления о денонсации.

2. Для каждого государства-члена, ратифицировавшего настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовавшегося предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция остается в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее в течение первого года каждого последующего десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

### **Статья 10**

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.

2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

### **Статья 11**

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации, в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций, исчерпывающие сведения о всех зарегистрированных им ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации.

### **Статья 12**

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее пересмотре.

### **Статья 13**

1. Если Конференция примет новую конвенцию, пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо государством-членом новой, пересматривающей конвенции влечет за собой, в силу права, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции, независимо от положений статьи 9 выше и при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестает быть открытой для ратификации государствами-членами.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и по содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

### **Статья 14**

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.