



**Referință finanțare:**

**Proiect: „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry/ID CARDS pentru Muncă Decentă în Sectorul de Construcții”**

finanțat prin EEA și Granturi Norvegiene 2014-2021  
în cadrul programului DIALOG SOCIAL – MUNCĂ DECENTĂ  
cod PA05/2020/510946

# **MUNCA DECENTĂ CA PROVOCARE A SECOLULUI XXI**

**Autor: Dr. Ec. STERIAN MARIA GABRIELA**

MANAGER DE PROIECT & TRAINER

*Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA*

**Aprilie 2022**

# CUPRINS

Listă abrevieri .....	3
Listă figuri .....	3
Listă tabele.....	4
Listă casete.....	5
Listă anexe .....	6
Cuvânt înainte.....	7
Introducere.....	8
Capitolul 1. Munca decentă – concept al secolului XXI .....	10
1.1.    Repere istorice în conturarea conceptului de muncă decentă .....	10
1.2.    Conceptul de muncă decentă în realitatea dinamică a economiei internaționale.....	16
1.3.    Principalele caracteristici ale muncii decente .....	20
1.4.    Agenda pentru muncă decentă.....	25
Capitolul 2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă .....	29
2.1.    Obiectivul 8.1. ....	34
2.2.    Obiectivul 8.2. ....	35
2.3.    Obiectivul 8.3. ....	36
2.4.    Obiectivul 8.4. ....	42
2.5.    Obiectivul 8.5. ....	50
2.6.    Obiectivul 8.6. ....	64
2.7.    Obiectivul 8.7. ....	74
2.8.    Obiectivul 8.8. ....	82
2.9.    Obiectivul 8.9. ....	88
2.10.   Obiectivul 8.10.....	90
Capitolul 3. Munca decentă și comerțul internațional .....	91
3.1.    Abordarea muncii decente în GATT/OMC .....	91
3.2.    Acordurile comerciale de liber schimb.....	96
3.3.    Lanțurile valorice globale .....	101
Capitolul 4. Munca decentă și economia digitală .....	103
4.1.    Componente cheie ale economiei digitale .....	103

4.2.	Digitalizarea cererii și ofertei de muncă .....	105
4.3.	Platforme digitale de muncă .....	108
Capitolul 5. Munca decentă în timpul pandemiei globale de COVID-19.....		117
5.1.	Provocări și evoluții la nivel global în cei doi ani de pandemie .....	118
5.2.	Impactul pandemiei asupra activității economice.....	123
Concluzii.....		129
Anexe.....		131
Bibliografie.....		147

## Listă abrevieri

GATT	Acordul General pentru Tarife și Comerț (General Agreement on Tarrifs and Trade)
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
IOM	Organizația Internațională pentru Migrație (International Organization for Migration)
ISD	Investiții Străine Directe
ODD	Obiectivele de Dezvoltare Durabilă
ODM	Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului
OIM	Organizația Internațională a Muncii
OMC	Organizația Mondială a Comerțului
OMT	Organizația Mondială a Turismului
ONG	Organizație non-guvernamentală

## Listă figuri

Figura 1 – Elaborarea standardelor

Figura 2 – Obiectivele strategice ale OIM

Figura 3 – Politici de dezvoltare

Figura 4 – Politici de gen

Figura 5 – Politici de promovare

Figura 6 – Munca nedeclarată, tineri și adulți

Figura 7 – Diferențe salariale între femei și bărbați

Figura 8 – Diferențe salariale între tineri și adulți

Figura 9 – Economia informală și tinerii

Figura 10 – Forme de educație și formare profesională în lume

Figura 11 – Participarea tinerilor în elaborarea strategiilor naționale

Figura 12 – Angajare informală versus angajare formală

Figura 13 – Date privind victimele traficului de persoane

Figura 14 – Copii, cu vârsta între 5-17 ani, angajați

Figura 15 – Distribuția copiilor în muncă în funcție de sector

Figura 16 – Distribuția copiilor în muncă în funcție de regiune

Figura 17 – Acorduri regionale cu prevederi legate de muncă

Figura 18 – Acorduri comerciale bilaterale și regionale

Figura 19 – Tipologia platformelor digitale

Figura 20 – Platforme digitale active

Figura 21 – Platforme digitale de muncă, număr de angajați

- Figura 22 – Cererea și oferta de muncă pe platformele digitale
- Figura 23 – Conflicte viață-muncă, femei versus bărbați
- Figura 24 – Canale de impact ale crizei Covid-19
- Figura 25 – Pierderi de locuri de muncă în 2020
- Figura 26 – Pierderi ale veniturilor lucrătorilor
- Figura 27– Impactul pandemiei asupra ocupării forței de muncă la nivel global
- Figura 28 – Impactul crizei asupra lucrătorilor
- Figura 29 – Impactul crizei asupra lucrătorilor, pe nivele de educație și calificare
- Figura 30 – Impactul crizei asupra firmelor

## **Listă tabele**

- Tabel 1 – Caracteristici ale muncii decente
- Tabel 2 – Priorități naționale în ceea ce privește munca decentă
- Tabel 3 – Agenda muncii decente în documente cheie ale OIM
- Tabel 4 – Principii ale responsabilității sociale corporative
- Tabel 5 – Sectoare productive afectate de tranziția la locuri de muncă verzi, estimare 2030
- Tabel 6 – Standardele OIM și dezvoltarea durabilă
- Tabel 7 – Traficul de persoane: cum, în ce mod, pentru ce
- Tabel 8 – Remedii pentru victimele traficului de persoane
- Tabel 9 – Ratificarea celor 8 convenții fundamentale ale OIM în cazul acordurilor comerciale
- Tabel 10 – Efecte ale barierelor comerciale
- Tabel 11 – Clasificarea platformelor digitale
- Tabel 12 – Top 10 platforme digitale în lume în 2021
- Tabel 13 – Top 10 platforme de taxi în 2021
- Tabel 14 – Condiții în funcție de tipul de aranjament contractual

## Listă cazete

- Caseta 1 – Exemple de companii sustenabile
- Caseta 2 – Exemple, responsabilitate socială corporativă
- Caseta 3 – Exemplu de drepturi privind dezvoltarea durabilă la locul de muncă, Franța
- Caseta 4 – Exemple de politici de mediu
- Caseta 5 – Exemple de acorduri colective cu componentă de dezvoltare durabilă
- Caseta 6 – Exemplu de transparență a plăților și a condițiilor de muncă, Spania
- Caseta 7 – Exemplu de certificare pentru egalitatea salarială, Islanda
- Caseta 8 – Exemplu de transparență salarială, Franța
- Caseta 9 – Exemplu de raportare privind transparența salarială, Marea Britanie
- Caseta 10 – Exemplu de sprijinire a firmelor pentru reducerea diferențelor salariale, Elveția
- Caseta 11 – Exemplu de asigurare a echilibrului muncă-viață, Franța
- Caseta 12 – Exemplu de serviciu de îngrijire, Danemarca
- Caseta 13 – Exemplu de programe de reintegrare pe piața muncii, Germania
- Caseta 14 – Exemplu de beneficii pentru munca neplătită la domiciliu, Marea Britanie
- Caseta 15 – Exemplu de scutiri de impozite pentru a sprijini responsabilitățile familiale, Austria
- Caseta 16 – Exemplu de învățare pe toată durata vieții, Danemarca
- Caseta 17 – Exemplu de sprijin al antreprenoriatului feminin, Franța
- Caseta 18 – Exemplu de promovare a femeilor în poziții de conducere, Italia
- Caseta 19 – Exemplu de dezvoltare a afacerilor deținute de femei, Canada
- Caseta 20 – Exemplu de promovare a egalității de gen, Suedia
- Caseta 21 – Exemplu de reducere a decalajelor digitale, Estonia
- Caseta 22 – Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2020-2025
- Caseta 23 – Sistemul privind stagiile de practică din Germania
- Caseta 24 – Europass
- Caseta 25 – Erasmus+
- Caseta 26 – Exemple de strategii de dezvoltare a tinerilor
- Caseta 27 – Exemple de legislații privind tinerii
- Caseta 28 – Programul OIM pentru antreprenoriat
- Caseta 29 – Procesul Bali
- Caseta 30 – Exemplu de politică de sănătate și securitate ocupațională, Finlanda
- Caseta 31 – Exemplu de adresare a discriminării, hărțuirii sexuale și violenței domestice, Australia

- Caseta 32 – Exemplu de management al sănătății și securității ocupaționale, Canada
- Caseta 33 – Exemplu de eliminare a hărțuirii, Japonia
- Caseta 34 – Exemplu de abordare a hărțuirii și violenței prin negociere colectivă, Franța
- Caseta 35 – Pact Global pentru Migrație
- Caseta 36 – Portal de date privind migrația
- Caseta 37 – Migration Network Hub
- Caseta 38 – Exemple de activități turistice durabile
- Caseta 39 – Exemple de măsuri pentru sprijinirea lucrătorilor
- Caseta 40 – Exemple de măsuri pentru sprijinirea firmelor

## **Listă anexe**

- Anexa 1 – Priorități ale OIM în baza obiectivelor strategice
- Anexa 2 – Provocări sociale ale pandemiei, analiză regională
- Anexa 3 – Lista convențiilor adoptate de Organizația Internațională a Muncii în cadrul Conferințelor pentru Muncă, în ordinea adoptării
- Anexa 4 – Lista recomandărilor adoptate de Organizația Internațională a Muncii în cadrul Conferințelor pentru Muncă, în ordinea adoptării

## Cuvânt înainte

Această lucrare este publicată în cadrul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry”, cod proiect PA05/2020/510946, implementat de Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA, în calitate de promotor de proiect, în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților din Construcții și Fellesforbundet, Norvegia.

Obiectivul general al proiectului a vizat elaborarea unei politici publice care urmărește crearea unui sistem nediscriminatoriu de combatere a muncii nedeclarate în sectorul de construcții din România prin introducerea unui card pentru lucrătorii angajați ca instrument de promovare a unei agende privind munca decentă și lupta împotriva dumping-ului social.

Din cauza faptului că fenomenul muncii informale este extrem de răspândit în sectorul de construcții, agenda muncii decente este puțin luată în serios. Pentru realizarea activităților specifice în proiect au fost necesare și o serie de acțiuni complementare care au fost întreprinse în scopul promovării, conștientizării și sensibilizării părților interesate din industrie, la nivel decizional și nu numai.

Unul din obiectivele specifice ale proiectului a vizat promovarea unei agende privind munca decentă și lupta împotriva dumping-ului social în rândul partenerilor sociali din industria construcțiilor. Acest lucru s-a realizat prin derularea de sesiuni de formare pentru persoane cheie din sindicate și patronate din industria de construcții din România, angajați și angajatori, dar și pentru reprezentanți ai instituțiilor și administrației publice, pentru internalizarea elementelor definitorii ale agendei privind munca decentă.

În sprijinul realizării acestor obiective și atingerea rezultatelor scontate s-a realizat această lucrare, care își propune să fie nu doar un material de informare și studiere pentru sesiunile de instruire realizate în cadrul proiectului, dar și un material de sprijin în lămurirea aspectelor legate de munca decentă și agenda muncii decente la nivel internațional pentru a fi înțelese și internalizate de către părțile interesate din sector în activitatea practică desfășurată.

Organizația Internațională a Muncii poartă meritul inițierii și dezvoltării conceptului de muncă decentă la nivel global prin numeroasele studii, rapoarte, rezoluții, programe propuse pentru a fi implementate la nivel național. Ideea de muncă decentă a fost anunțată la cea de-a 87-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, fiind definită ca:

„Munca decentă înseamnă muncă productivă, cu drepturile respectate ale lucrătorilor, ce oferă venituri adecvate și protecție socială. Înseamnă muncă suficientă, în sensul că toată lumea beneficiază complet și liber de oportunități de a își câștiga existența și a genera venituri. Aderarea la principiile muncii decente înseamnă noi perspective de dezvoltare economică și socială, noi oportunități în care ocuparea forței de muncă, veniturile și protecția socială pot fi realizate fără a compromite drepturile muncii și standardele sociale.”

Munca decentă joacă un rol deosebit de important în dezvoltarea economică și socială, reprezentând baza pentru bunăstarea angajaților, realizarea potențialului și recunoașterea muncii prestate și a competențelor angajaților pentru atingerea unor standarde înalte de calitate sociale. Deși politicile de liberalizare economică au modificat relația dintre stat, muncă și mediul de afaceri, rezultatele economice sunt din în ce mai mult influențate de acțiunile pieței muncii, creând riscuri și beneficii asimetrice pentru forța de muncă.

Autoarea

București, aprilie 2022

## Introducere

Conceptul de muncă decentă poate fi considerat ca obiectiv interconectat pe cele trei paliere, politic, economic și social, deoarece combină eforturile autorităților publice, partenerilor sociali, organismele reprezentative ale societății civile pentru a asigura progresul economic și social prin calitatea ocupării forței de muncă. Munca decentă include și un set de componente, niveluri, entități, instituții, norme, indicatori, caracteristici care formează baza teoretică în determinarea progresului de pe piața muncii, dar și a dezvoltării mecanismelor pentru a asigura munca decentă la diferite niveluri prin implementarea obiectivelor și a principiilor muncii decente așa cum arată în momentul de față în Agenda 2030 prin Obiectivele de Dezvoltare Durabile dezvoltate de Organizația Internațională a Muncii.

**Capitolul 1** face o trecere în revistă a reperelor istorice în conturarea conceptului de muncă decentă, ce demonstrează recurența ideilor și a acțiunilor realizate de-a lungul timpului de la crearea Organizației Internaționale a Muncii, promotorul misiunii de promovare a agendei pentru muncă decentă, principiilor, obiectivelor, dar și nevoilor de schimbare sau de adaptare a lumii. Astfel că domeniile de îmbunătățire enumerate la nivelul anului 1919 rămân relevante și astăzi: reglementarea timpului de lucru și ofertei de muncă, prevenirea șomajului, remunerare egală pentru muncă de valoare egală, protecția socială a angajaților, libertatea de asociere, importanța educației profesionale, etc.

OIM poartă meritul inițierii și dezvoltării conceptului de muncă decentă. Astfel, munca decentă oferă o modalitate de a combina ocuparea forței de muncă, drepturile, protecția socială și dialogul social în strategiile de dezvoltare. Dar munca decentă înseamnă și sisteme sociale și economice, care să asigure ocuparea forței de muncă și securitatea de bază a lucrătorilor. Pentru OIM, munca decentă se asociază cu sisteme sociale și economice care să asigure ocuparea forței de muncă și securitatea de bază a lucrătorilor, devenind, în timp, unul din conceptele majore ale strategiei sale.

**Capitolul 2** tratează munca decentă și agenda pentru munca decentă, adică Obiectivul de Dezvoltare Durabilă numărul 8, Muncă decentă și creștere economică – Promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei muncii decente pentru toți. ODD 8 s-a construit și pe agenda OIM privind munca decentă, cu cele patru standarde de bază ale sale: eliminarea muncii forțate, eliminarea muncii copiilor, discriminare la locul de muncă, libertatea de a forma sindicat și de a negocia colectiv.

Creșterea incluzivă se bazează pe cei patru piloni pe care i-a propus agenda pentru muncă decentă:

- creșterea veniturilor (8.1) și creștere productivității (8.2)
- muncă nedeclarată (8.3), locuri de muncă verzi (8.4), drepturi la locul de muncă (8.5), angajarea tinerilor (8.6), munca forțată și a copiilor (8.7), condiții de muncă sigure (8.8)
- turism durabil (8.9)
- acces la finanțare (8.10)

Crearea condițiilor pentru munca decentă este una din prioritățile politicilor de stat, ale partidelor și entităților care fac parte din parteneriatele sociale, patronate și sindicate. Însă munca decentă nu a fost întotdeauna o prioritate a țărilor, în directă corelare cu creșterea economică și progresul social. Dar vectorii dezvoltării sociale și a muncii trebuie să includă noi abordări socio-economice, cu utilizarea de mecanisme orientate spre inovare și în direcția depășirii deficitului de muncă decentă.

**Capitolul 3** tratează munca decentă și relația cu comerțul internațional din perspectiva liberalizării comerciale sub toate formele ei. În prezent, standardele muncii nu sunt supuse regulilor OMC, însă au din anul 1996 au apărut frecvent ca problemă sensibilă pe agenda comercială multilaterală. Încă de la introducerea lor pe agenda de negocieri comerciale multilaterale, problemele legate de munca decentă nu au reprezentat o prioritate, astfel că angajamentele față de convențiile OIM au fost reduse în fața acordurilor pe probleme comerciale, iar prevederile privind condițiile de muncă au fost doar ceva cu care statele trebuiau să fie de acord pentru a trece mai departe pe ordinea de zi.

Este abordat subiectul muncii decente în corelare cu lanțurile de aprovizionare globale și a celor valorice globale. Aceste lanțuri valorice globale sunt dezbătute pe ordinea de zi a agendelor organizațiilor internaționale, prin prisma faptului că tranzacțiile comerciale internaționale și globalizarea producției prin externalizare și delocalizare/relocalizare au efecte sociale semnificative.

**Capitolul 4** tratează munca decentă din perspectiva digitalizării economie internaționale. Evoluția actuală a economiei digitale duce la transformarea societății și a mediului de afaceri, realizându-se trecerea de la practicile comerciale tradiționale la practici comerciale digitale. Disponibilitatea instrumentelor digitale și a cloud computing a permis dezvoltarea platformelor digitale de muncă. Astfel că a apărut un nou model de politică de resurse umane și noi provocări pentru conceptul de muncă decentă.

**Capitolul 5** tratează munca decentă așa cum a evoluat sau involuat în timpul pandemiei globale de Covid-19. Pandemia și problemele globale asociate au scos în evidență deficiențele majore ale guvernantei economice globale și a arătat cât de interdependentă este economia mondială. Una din principalele consecințe ale pandemiei este modul în care au fost exacerbate inegalitățile atât între țări, cât și în interiorul țărilor, adâncind divizarea deja existentă pe piețele forței de muncă din întreaga lume.

Munca decentă este importantă prin prisma faptului că încearcă să realizeze atât progresul economic, cât și progresul social. Programele care sprijină agenda unei munci decente oferă acces la: locuri de muncă competitive și productive, mediu de lucru favorabil, remunerare adecvată, respectarea drepturilor lucrătorului, dezvoltarea oportunităților în domeniul formării și dezvoltării capitalului uman, libertatea de alegere și asociere, oferirea de oportunități egale și nu bazate pe discriminare de orice fel, protecția angajatului, protecția colectivului din care fac parte angajații, protecția socială împotriva riscurilor la care sunt supuși lucrătorii.

Aplicarea acestor programe oferă beneficii din două direcții:

- din partea angajatorilor, punerea în aplicare a acestor programe înseamnă și îndeplinirea misiunii organizației și a leadership-ului, obținerea de avantaje competitive și asigurarea dezvoltării durabile prin atingerea obiectivelor asumate prin sistemele de management aplicate
- din partea statului, punerea în aplicare a acestor programe înseamnă crearea unei baze economice solide pentru dezvoltarea socială
- din partea societății, punerea în aplicare a programelor înseamnă reducerea discriminării și a inegalităților pe bază de gen, rasă, culoare, etnie, sex

Apare nevoia de consolidare a capacităților globale de promovare a obiectivelor sociale alături de cele economice. Și acest lucru poate fi rezolvat prin aplicarea de noi mecanisme pentru transferul de resurse, noi roluri pentru sectorul privat, o reevaluare a agendei comerciale și financiare internaționale pentru a include dezvoltarea socială, cu ajutorul dialogului, consensului și parteneriatului la nivel internațional, dar și cu dorința de a privi dincolo de interesele imediate.

## Capitolul 1. Munca decentă – concept al secolului XXI

Provocarea continuă cu care se confruntă OIM este de a dezvolta instrumente în îndeplinirea misiunii sale, menținând activitatea de supraveghere și asistență tehnică pentru țările din întreaga lume pe măsură ce acestea adoptă și implementează politici privind drepturile lucrătorilor. Practic, OIM și-a adaptat continuu instrumentele și capacitatea tehnică la realitatea în schimbare a lumii, iar misiunea sa a evoluat de la promovarea justiției sociale la promovarea unui concept concret de muncă decentă.

Prezentarea reperelor istorice demonstrează recurența ideilor prezente de-a lungul istoriei conceptului de muncă decentă și a elementelor asociate ca aspirație universală de bază, devenind în 2015 parte a Agendei 2030 a Națiunilor Unite.

### 1.1. Repere istorice în conturarea conceptului de muncă decentă

#### 1919 – Tratatul de la Versailles/Constituția Organizației Internaționale a Muncii

Organizația Internațională a Muncii (OIM) a fost creată în 1919 ca parte a Tratatului de la Versailles ce a pus capăt Primului Război Mondial. Acest Tratat prevedea la Capitolul XIII<sup>1</sup> crearea unei organizații permanente a muncii, care să lucreze pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, să elimine suferința și deprivarea de sănătate a lucrătorilor în urma muncii lor. Capitolul XIII din Tratatul de la Versailles este considerat a fi prima Constituție a OIM.

OIM are o structură tripartită unică în cadrul sistemului Națiunilor Unite (art. 393 din Capitolul XIII al Tratatului de la Versailles), cu 186 de state membre din cele 193 de state membre ale Națiunilor Unite. Toate standardele, politicile și programele apar în cadrul dialogului dintre reprezentanții guvernelor, angajatorilor și angajaților, iar acest cadru se menține în cele trei organisme principale ale OIM: Conferința Internațională a Muncii (organizată anual așa cum a fost prevăzut în art. 389-391 din Capitolul XIII al Tratatului de la Versailles), Consiliul de Conducere, Biroul Internațional al Muncii. A fost și prima organizație interguvernamentală ce a oferit participare deplină pentru ONG-uri.

Fondatorii săi au recunoscut încă din 1900 importanța justiției sociale pe fondul exploatării muncitorilor în țările industrializate ale vremii, dar și pe fondul unei înțelegeri accentuate a interdependenței economice ale națiunilor de pe glob și a necesității de cooperare în scopul obținerii de condiții de muncă similare pentru toți muncitorii, indiferent de origine sau de activitatea pe care o prestează. Practic, fondatorii OIM făceau schimb de cunoștințe, experiențe și idei despre politica socială încă din anul 1900 în cadrul comunităților științifice de dinainte de Primul Război Mondial, precum Asociația Internațională pentru Legislația Muncii (VanDaele, 2005).

Astfel că, din 1919, OIM a avut ca scop crearea unui cadru social pentru pace și stabilitate în cadrul căruia procesele economice să creeze prosperitate prin justiție socială pe piața muncii printr-o combinație de norme, politici și acțiuni de consolidare a instituțiilor publice. Iar obiectivul principal al OIM a fost crearea și implementarea de standarde în domeniul muncii și condițiilor decente de muncă.

„Testul timpului a arătat că OIM reprezintă valori care contează pentru oameni.” (OIM, 1999)

Astfel, în preambulul Constituției OIM se precizează:

„Întrucât pacea universală și de durată poate fi stabilită numai dacă se bazează pe justiție socială...și întrucât există condiții de muncă ce implică asemenea nedreptăți, dificultăți și privațiuni pentru un număr mare de oameni, încât acestea produc tulburări atât de mari încât

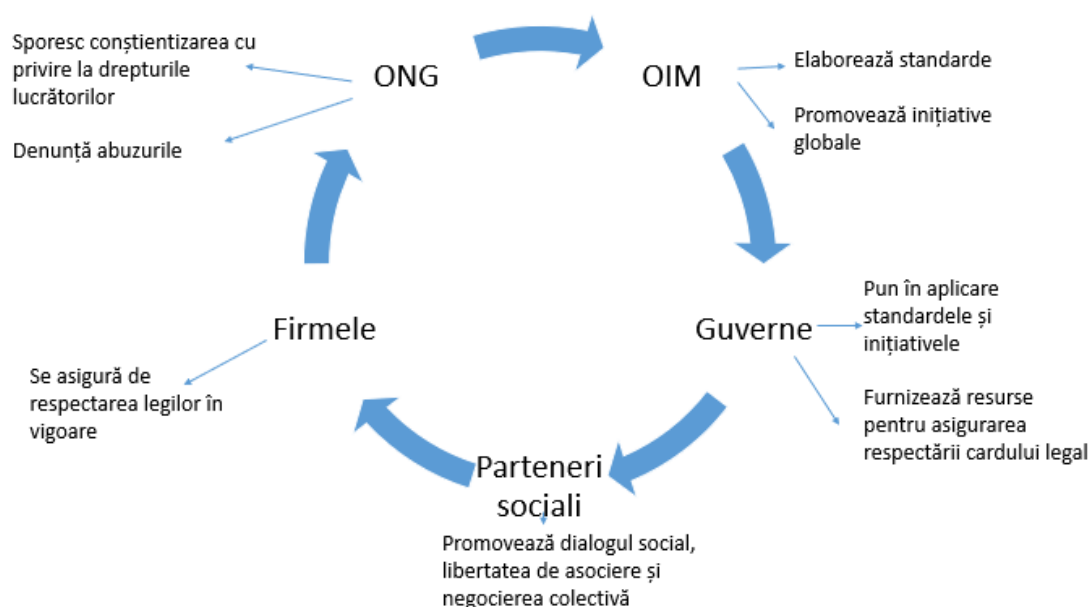
<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_441862.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf)

pacea și armonia lumii sunt puse în pericol, se impune urgent o îmbunătățire a acestor condiții...eșecul oricărei națiuni de a adopta condiții umane de muncă este un obstacol în calea altor națiuni care doresc să le îmbunătățească.”<sup>2</sup>

Activitatea OIM a demarat cu crearea de standarde și implementarea lor la nivel internațional prin Convenții și Recomandări, începând cu o serie de elemente considerate a fi prioritare la momentul anului 1919: orele de muncă (Convenția nr. 1 din 1919), șomajul (Convenția nr. 2 din 1919), protecția maternală (Convenția nr. 3 din 1919), munca de noapte a femeilor (Convenția nr. 4 din 1919), vârsta minimă (Convenția nr. 5 din 1919) și munca de noapte a persoanelor tinere (Convenția nr. 6 din 1919)<sup>3</sup>.

În 1926 a fost creat un Comitet de Experți pentru a monitoriza aplicarea standardelor, compus din juriști independenți responsabili cu examinarea rapoartelor guvernamentale și prezentarea în cadrul conferințelor anuale a rapoartelor proprii cu privire la implementarea Convențiilor și Recomandărilor OIM.

**Fig. 1 – Elaborarea standardelor**



Sursa: prelucrare proprie

Constituția OIM a primit amendamente în 1922, 1934 și 1945, iar versiunea din 1946 stipulează faptul că OIM devine prima agenție specializată din cadrul Națiunilor Unite, creată pentru a reflecta convingerea că pacea universală și de durată nu poate fi atinsă decât dacă se bazează pe justiția socială.

### 1944 – Declarația de la Philadelphia

Ca momente importante în definirea conceptului de muncă decentă, în 1944 a fost adoptată Declarația de la Philadelphia, care reafirma faptul că munca nu este o marfă, justiția socială asigură pacea globală, iar bunăstarea și dezvoltarea spirituală a oamenilor se atinge prin libertate, demnitate, securitate economică și oportunități egale<sup>4</sup>. Până în anul 2016, Declarația de la Philadelphia a fost unul din cele

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

<sup>3</sup> A se consulta Anexa

<sup>4</sup> <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

mai importante documente și este parte a Constituției OIM sub forma unei anexe permanente (Ferraro et al, 2016).

### **1948 – Declarația universală a drepturilor omului**

În 1948 a fost adoptată Declarația universală a drepturilor omului<sup>5</sup>, care include la art. 23 și 24 drepturile omului în muncă.

### **1990 – Indicele Dezvoltării Umane**

În 1990 Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare a adus în discuție dimensiunea umană a dezvoltării, publicând primul raport despre dimensiunea umană a globalizării în 1999, care cuprinde din anul 2000 și un index calculat anual<sup>6</sup>. Aceste documente apără cele șapte forme ale libertății (Ferraro, 2016):

- libertatea de la discriminare pentru egalitate
- libertatea de la frică – fără amenințări la adresa personală
- libertatea de participare, exprimare și asociere
- libertatea de dorință – nivel de trai decent
- libertatea de dezvoltare și realizare a potențialului uman
- libertatea față de nedreptate și încălcări ale statului de drept
- libertatea pentru muncă decentă – fără exploatare

### **1994 – Reuniunea ministerială de la Marrakesh**

OIM a analizat dimensiunea socială a globalizării economiei în special prin prisma drepturilor fundamentale ale lucrătorilor în contextul liberalizării comerciale, pași făcuți treptat în definirea abordării actuale a muncii decente. În 1994 a fost stabilit un grup de lucru privind dimensiunea socială a liberalizării comerțului internațional, ce a declanșat și dialog comun cu GATT în definirea legăturii directe dintre comerț și standardele de muncă. La Conferința Ministerială de la Marrakesh din 1994, ce a dus la apariția OMC, mulți miniștri ai comerțului au abordat conexiunea directă dintre comerț și forța de muncă, afirmând că îmbunătățirea standardelor de muncă îi revine OIM și nu ar trebui discutată în OMC<sup>7</sup>.

### **1995 – Summit-ul global pentru dezvoltare socială**

Deși în raportul Directorului General al OIM apărut în 1994, dimensiunea socială a globalizării a început să fie din în ce mai dezbătută la nivel internațional, incluzând concepte pentru protecționism social, dumping social, legătura directă dintre liberalizarea economică și protecția drepturilor lucrătorilor, libertatea de asociere, negocierea colectivă, eliminarea muncii forțate și nediscriminarea a permis insistarea asupra garantării drepturilor fundamentale care să permită partenerilor sociali să revendice în mod liber partea echitabilă din progresul economic general de liberalizarea economică.

Deoarece activitatea OIM până în anul 1994 a însemnat crearea și implementarea de standarde la nivel internațional, din 1997 acestea au început să nu mai fie un scop în sine, ci doar instrumente pe care OIM le are la dispoziție pentru a se asigura că valorile consacrate și obiectivele sale sunt puse în practică de către actorii implicați în progresul social.

<sup>5</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/22751>

<sup>6</sup> <https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

<sup>7</sup> [https://www.wto.org/english/docs\\_e/legal\\_e/marrakesh\\_decl\\_e.htm](https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/marrakesh_decl_e.htm)

Dimensiunea socială a globalizării a fost analizată prin prisma capacității statelor de a adopta și implementa standardele în domeniul muncii, precum și reformele legislative necesare care să ducă la convergența economiilor naționale.

„Obiective precum ocuparea deplină a forței de muncă și creșterea nivelului de trai susțin extinderea măsurilor de securitate socială... Având în vedere problemele legate de șomaj, crearea de locuri de muncă și garanția stabilității locurilor de muncă pentru lucrători, stabilirea standardelor cu greu își păstrează relevanța sau credibilitatea, dacă nu devin priorități prin obiective.” (OIM, 1997)

Printre valorile consacrate se numără demnitatea umană la locul de muncă și faptul că munca nu este o marfă, justiția socială, remunerarea egală pentru munca de valoare egală. Globalizarea era criticată ca participând la distrugerea acestor valori deoarece pune mai mult pe accent pe firmele transnaționale și activitatea lor, care înseamnă și grad de comparație între lucrători angajați pe aceleași posturi în aceeași țară sau în țări diferite.

„O dată cu adâncirea inegalităților din țările dezvoltate apare pericolul ca globalizarea să facă din principii și valori mai mult o amenințare, decât o promisiune.” (OIM, 1997)

S-a dovedit, ulterior, că tocmai globalizarea a dus la adâncirea decalajelor, inclusiv în ceea ce privește piața muncii și drepturile omului, dar și o nivelare descendentă a salariilor pentru locuri de muncă cu competențe egale pe o piață în care bunurile, serviciile, capitalurile și forța de muncă pot circula liber. Din dorința de a deveni competitive pe piața internațională, guvernele au aplicat numai standardele de bază în ceea ce privește drepturile lucrătorilor și, astfel, au încălcat standardele de bază ale muncii fie prin micșorarea costurilor de producție, fie prin atragerea investițiilor străine directe de la firmele transnaționale.

Deși globalizarea obligă la reexaminarea conceptelor și valorilor de bază ale stabilirii standardelor pentru piața muncii, apariția unui dialog social mai puternic este o prerogativă pentru un sistem social stabil, bazat pe valori fundamentale pentru a îl susține.

„Realități, precum șomajul, exploatarea minorilor și salarii infime, persistă și chiar se înrăutățesc în anumite zone ale lumii... Trebuie recunoscut faptul că organizarea muncii nu respectă demnitatea ființei umane... A apărut nevoia de a stabili cine este responsabil pentru garantarea binelui comun la nivel global și pentru exercitarea drepturilor economice și sociale.” (Papa Ioan Paul al-II-lea, 2000)

OIM s-a dovedit a fi extrem de importantă în guvernarea economică globală prin consolidarea aspectelor sociale și lupta împotriva restricțiilor și inegalităților raportate atât în țările dezvoltate, cât mai ales în țările în dezvoltare. Scopul acțiunilor OIM a trecut ușor de la standarde la plasarea progresului social în relație cu progresul economic așteptat prin adoptarea politicilor de liberalizare economică și globalizare, utilizând două condiții (OIM, 1997):

- prima condiție este de natură statică prin recunoașterea universală a anumitor drepturi de bază care să le permită partenerilor sociali să își revendice partea lor legitimă în dezvoltarea adusă de globalizare, adică prin regulile sociale ale jocului globalizării;
- a doua condiție este de natură dinamică prin necesitatea creării unui cadru instituțional adecvat care să încurajeze statele să se folosească de avantajele globalizării pentru realizarea progresului social.

### **1998 – Declarația privind principiile fundamentale și drepturile în muncă**

La data de 19 iunie 1998 a fost adoptată Declarația privind principiile fundamentale și drepturile în muncă, angajament solemn al tuturor membrilor OIM să respecte, să promoveze și să aplice principiile

privind drepturile fundamentale ale lucrătorilor. Declarația își are originea în decizia unanimă a șefilor de stat din toate regiunile reunite la Summit-ul Mondial pentru Dezvoltare Socială din 1995 și este un pas decisiv în respectarea angajamentelor țărilor pentru:

- Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă
- Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie
- Abolirea efectivă a muncii copiilor
- Eliminarea discriminării în angajarea și ocuparea forței de muncă

Declarația a reprezentat una din cele mai importante evoluții ale consensului instituțional. S-a dorit a fi un instrument de promovare a progreselor sociale atât la nivel național, cât și la nivel global, prin mecanisme necoercitive, dar care oferă îndrumare și sprijin prin programe de cooperare tehnică și schimb de informații prin intermediul sistemului de raportare.

Principiile Declarației au început să fie aplicate de firmele private și fondurile de investiții, dar și în acordurile internaționale, în special la nivelul grupărilor de integrare economică regională, unde au devenit parte a clauzelor acordurilor de asociere și, ulterior, transpuse în legile muncii la nivel național.

„Declarația este despre a da lucrătorilor posibilitatea de a își face auzită vocea la nivel individual și colectiv, influențând, astfel, alegerile publice...Evaluarea impactului acestei abordări trebuie să documenteze legăturile pozitive dintre familiile de standarde și, astfel, să încurajeze statele membre să facă progrese simultane pe fiecare din fronturile muncii decente.” (OIM, 2001)

Declarația a furnizat un răspuns pentru două din cele mai dure critici la adresa OIM. Prima critică se referea la faptul că OIM a eșuat în prioritizarea principiilor fundamentale și a standardelor realizate în convențiile anterioare. Astfel că Declarația a remediat acest lucru prin axarea pe patru drepturi fundamentale. A doua critică se referea la faptul că OIM a permis dobândirea prea facilă a statutului de membru, neinsistând pe respectarea obligațiilor privind tratamentul asupra lucrătorilor. Astfel că Declarația a remediat și acest lucru prin corectarea elementelor ce ar fi creat mai departe dileme de interpretare (Charnovitz, 2000).

## **2000 – Global Compact și Declarația Mileniului**

„Este nevoie de sisteme sociale și economice care să asigure securitatea de bază și ocuparea forței de muncă, dar care să fie și capabile să se adapteze la circumstanțele care se schimbă rapid pe piața internațională”. (OIM, 1999)

Chiar înainte de propunerea ca munca decentă să devină obiectiv al OIM, Forumul Economic Mondial propunea Global Compact, prin care se menționau standardele decente de muncă. Documentul Global Compact a fost rezultatul parteneriatului la nivel tripartit ca expresie a obiectivelor comune de luptă împotriva corupției, protecția mediului, apărarea drepturilor omului, standarde decente de muncă, incluziune socială, care au luat, ulterior, forma celor 10 principii, denumite Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului<sup>8</sup>. Scopul a fost ca aceste principii să fie adoptate în lumea întreagă și să contribuie la dezvoltare ODM. Cu aderare voluntară și fără intenția de a servi drept instrument de reglementare, are peste 15000 de părți semnatare din peste 160 de țări.

Declarația Mileniului<sup>9</sup> a fost aprobată în septembrie 2000 de către reprezentanții țărilor membre ale Națiunilor Unite, fiind direcționată către mediul de afaceri prin promovarea de valori considerate

---

8

<https://www.un.org/millenniumgoals/#:~:text=The%20eight%20Millennium%20Development%20Goals,the%20world's%20leading%20development%20institutions.>

<sup>9</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-millennium-declaration>

esențiale pentru a combate, reduce și elimina sărăcia extremă: libertate, egalitate, solidaritate, toleranță, respect pentru natură, responsabilitate comună.

### **2008 – Declarația privind justiția socială pentru o globalizare corectă**

În urma crizei economice din 2008, a apărut nevoia oferirii de locuri de muncă de calitate, protecție socială, respectarea drepturilor la locul de muncă și eliminarea sărăciei. Astfel că OIM a adoptat Declarația privind justiția socială pentru o globalizare corectă<sup>10</sup> cu munca decentă evidențiată drept obiectiv strategic al său. Declarația este rezultatul consultărilor tripartite și, prin adoptarea ei, partenerii sociali s-au angajat să includă obiectivele muncii decente în Agenda pentru Muncă Decentă.

### **2009 – Global Jobs Compact**

În 2009, OIM a propus un pact global în favoarea ocupării forței de muncă ca politică strategică globală, denumit Global Jobs Compact<sup>11</sup>, care urmărea scurtarea distanței dintre redresarea economică și crearea de oportunități folosind principiile muncii decente. Acest pact a venit cu un set de măsuri pentru a atenua efectele crizei economice și a accelera redresarea ocupării forței de muncă. Ghidat de agenda muncii decente și de angajamentele asumate prin Declarația adoptată în 2008, pactul reamintează că respectarea principiilor și a drepturilor fundamentale la locul de muncă, consolidarea protecției sociale, promovarea egalității de gen și încurajarea vocii, a participării și dialogul social sunt esențiale pentru redresare și dezvoltare.

În perioada 2009-2013, OIM și UE au derulat un proiect comun denumit MAP – Monitoring on Assessing Progress on Decent Work (Monitorizarea evaluării progresului în munca decentă)<sup>12</sup>. Acest proiect a facilitat identificarea indicatorilor de muncă decentă relevanți la nivel național și utilizarea datelor pentru o analiză integrată a politicilor privind munca decentă. Activitățile proiectului au avut drept scop consolidarea capacităților țărilor în curs de dezvoltare și în tranziție de a se monitoriza și evalua singure în progresul atingerii obiectivelor muncii decente.

### **2009 – Prima conferință privind reglementarea muncii decente**

Prima conferință privind reglementarea muncii decente<sup>13</sup> a dorit să dezvolte proiectul prin care să dezvolte un răspuns coerent la argumentele împotriva legislației muncii prin activități ce includ evidențierea și avansarea cercetărilor privind integrarea drepturilor muncii în strategiile de creștere economică, dar și punerea la dispoziția publicului larg de argumente principiale și coerente pentru păstrarea și promovarea drepturilor în muncă într-o economie globalizată.

Astfel că, la fiecare doi ani, se organizează câte o conferință sub forma discuțiilor interdisciplinare și implică o serie de cercetători din domenii precum economie, drept, sociologie, studii pentru dezvoltare, relații industriale și geografie.

### **2015 – Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă**

În timpul Adunării Generale a Națiunilor Unite din septembrie 2015, comunitatea internațională a evaluat rezultatele eforturilor de realizare a Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului. A fost propusă

---

<sup>10</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm)

<sup>11</sup> <https://www.ilo.org/jobspact/lang--en/index.htm>

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS\\_123804/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_123804/lang--en/index.htm)

<sup>13</sup> [https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS\\_122342/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_122342/lang--en/index.htm)

Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, care va urmări dezvoltarea umană până în 2030, structurată pe 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă. Munca decentă a fost inclusă ca Obiectivul nr. 8.

## 1.2. Conceptul de muncă decentă în realitatea dinamică a economiei internaționale

OIM poartă meritul inițierii și dezvoltării conceptului de „muncă decentă” la nivel global prin numeroasele studii, rapoarte, rezoluții, programe propuse pentru a fi implementate la nivel național. Ideea de muncă decentă a fost anunțată la cea de-a 87-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii din 1999, fiind definită ca:

„Munca decentă înseamnă muncă productivă, cu drepturile respectate ale lucrătorilor, ce oferă venituri adecvate și protecție socială. Înseamnă muncă suficientă, în sensul că toată lumea beneficiază complet și liber de oportunități de a își câștiga existența și a genera venituri. Aderarea la principiile muncii decente înseamnă noi perspective de dezvoltare economică și socială, noi oportunități în care ocuparea forței de muncă, veniturile și protecția socială pot fi realizate fără a compromite drepturile muncii și standardele sociale.” (OIM, 1999)

Termenul „muncă” se folosește pentru a include generic și „angajare”, „ocupare”, „loc de muncă”, referindu-se la angajarea plătită, angajarea pe cont propriu, lucrul în gospodărie. Include și toate activitățile desfășurate în economia informală și cea a îngrijirii. Este evidențiat faptul că obiectivul muncii decente nu este doar crearea de locuri de muncă, ci crearea de locuri de muncă acceptabile.

„Munca este o activitate care definește natura activității umane, oferă condițiile susținerii vieții și atingerea nevoilor de bază. Dar este și o activitate prin care indivizii își afirmă propria identitate, esențială în alegeri individuale, bunăstarea familiei și stabilitatea societății.” (OIM, 2001)

În cadrul aceleiași conferințe din 1999 au apărut principalele probleme pe care OIM își propunea să le abordeze, probleme care sunt extrem de actuale și la nivelul anului 2021, o dată cu provocările apărute în urma turbulențelor politice și economice, dar și ale pandemiei globale:

- **schimbarea conștiinței sociale:** schimbările tehnologice au condus la schimbări ale conștientizării identității personale și a drepturilor omului, indivizii și instituțiile sociale trecând de la a fi subiecți la potențiali actori ai procesului de globalizare. Conceptul este extrem de actual, având în vedere faptul că imaginea și leadership-ul unei companii sunt extrem de importante pentru succesul activității desfășurate.
- **preocupări legate de nesiguranță și șomaj:** dimensiunea socială a globalizării sunt probleme publice deoarece piețe nu funcționează izolat de contextele lor sociale și politice. Protecția și dialogul social sunt considerate a fi elementele care integrează acțiunile în cadrul procesului, iar un cadru social puternic stă la baza unei societăți puternice per ansamblu.
- **economia globală trebuie să aibă și față umană:** aplicarea instrumentelor de dialog social, politici de promovare a principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă, ocuparea deplină a forței de muncă și securitatea lucrătorilor.
- **piața formală și informală a muncii:** preocupare pentru lucrătorii aflați dincolo de piața formală a muncii: lucrători fără norme salariale, lucrători independenți, lucrători angajați în munci casnice. Ocuparea forței de muncă în sectorul informal depășește piața formală a muncii.
- **promovarea drepturilor la locul de muncă:** îmbunătățirea condițiilor de muncă indiferent de modul de organizare a activității lucrătorului, pe piața formală sau informală a muncii.
- **promovarea oportunităților de muncă:** apărarea drepturilor la locul de muncă implică, în mod necesar, obligația de a promova competențele personale ale lucrătorilor productivi și a câștiga venituri prin politici corecte de remunerare.

- **asigurarea muncii decente:** scopul nu este doar crearea de locuri de muncă, ci de crearea de locuri de muncă de o calitate acceptabilă, deoarece cantitatea nu poate fi separată de calitate. Toate companii au noțiunea de muncă decentă, dar calitatea ocupării rămâne la latitudinea fiecăreia în parte. Se poate referi la diferite forme de muncă, diferite condiții de muncă, sentimente ale valorii și satisfacției. Călea către munca decentă o reprezintă urmărirea echilibrată și integrată a fiecăruia din cele patru obiective strategice ale OIM.
- **protecția împotriva vulnerabilității în muncă:** aceste vulnerabilități includ și situațiile neprevăzute care scot oamenii de pe piața muncii, indiferent dacă acestea apar din șomaj, pierderea mijloacelor de trai, boală sau bătrânețe.
- **promovarea dialogului social:** necesită participare și libertate de asociere, astfel că devine un scop în sine pentru societățile democratice.
- **noua relevanță a OIM:** OIM trebuie să își manifeste capacitatea istorică de adaptare, schimbare și oferire de noi puncte de referință globale pentru soluții la problemele legate de piața muncii, platforme pentru dezbateri și negocieri internaționale privind politicile sociale, mobilizarea parteneriatelor externe pentru atragerea de resurse și expertiză, crearea unui consens privind obiectivele și interesele comune.

Astfel, vocația OIM, așa cum se reafirma la Conferința Internațională a Muncii din 1999, se află la intersecția dintre societate, economie și viața ființelor umane, iar forțele care transformă cadrul de acțiune prin crearea de noi cerințe și noi oportunități de acțiune socială au contribuit la ceea ce se înțelege astăzi prin conceptul de muncă decentă.

**Fig. 2. Obiectivele strategice ale OIM**

Obiectivele strategice ale OIM	Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă
	Crearea de oportunități mai mari de angajare și de obținere a veniturilor atât pentru bărbați, cât și pentru femei
	Protecția și securitatea socială
	Dialogul social și tripartit

Sursa: OIM, 1999 (prelucrare proprie)

Aceste patru obiective strategice defineau modalitățile prin care OIM promova munca decentă. Dialogul social și tripartit garantează participarea la proces și principalul mijloc de realizare a muncii decente, bazat pe instituții sociale participative pentru a conferi legitimitate și durabilitate politicilor economice și sociale (OIM, 1999). În respectarea obiectivelor strategice au fost stabilite o serie de priorități, reliefate în Anexa 1.

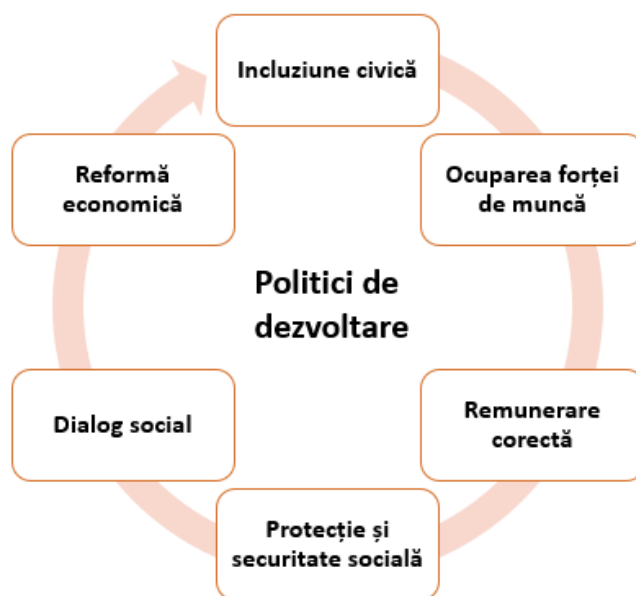
Proiectarea activităților OIM începând cu anul 2000 a fost determinată de nevoia de ajustare a interdependențelor globale prin trei tipuri de politici:

1. Politici de dezvoltare
  - dezvoltarea integrării economice și sociale – două aspecte ale aceluiași proces, care se susțin și se consolidează reciproc. Respectarea drepturilor la locul de muncă oferă baza

cadreului pentru dezvoltare, iar ocuparea forței de muncă și remunerarea corectă reprezintă modul în care producția și rezultatele se traduc în cerere efectivă și standard de viață decent. Protecția socială asigură securitatea lucrătorilor și incluziunea civică și permite reforma economică. Dialogul social leagă producția de distribuție și asigură echitatea și participarea la procesul de dezvoltare;

- capacitate de cercetare – realizarea complementarității dezvoltării economice și sociale cu dovezile teoretice și empirice;
- concentrarea pe lucrătorii săraci – procesul de creștere economică nu este adecvat în absorbția surplusului de lucrători din economia formală, astfel că ratele inegale de creștere și schimbările organizaționale duc la creșterea muncii informale: lucrătorii sunt subocupați, slab remunerați, nu au protecție socială și participarea la dialogul social este redusă;
- capacitate instituțională – consolidarea instituțiilor pentru participare, dialog social și protecție socială.

**Fig. 3 - Politici de dezvoltare**



Sursa: prelucrare proprie

## 2. Politici de gen

- perspectivele de gen definesc piața muncii – participarea femeilor pe piața muncii au transformat abordarea și tendințele ocupării forței de muncă. Transformarea structurală a economiilor, schimbările demografice, ratele mai scăzute de activitate ale bărbaților, creșterea muncii informale și noile noțiuni de timp și condiții de muncă au modificat rolurile de gen pe piața muncii. Deși femeile au reușit să obțină autonomie economică mai mare decât bărbații, ele rămân vulnerabile în fața globalizării și a restructurărilor economice, protecției sociale și nesiguranței obținerii de venituri, diferențe salariale și sărăcie. Rezultatul este segregarea profesională, femeile aflându-se în sectoarele cele mai puțin protejate ale economiei. Perspectiva de gen trebuie să reprezinte esența activității OIM, dar încă nu există o politică integrată la nivel internațional.
- elaborarea politicilor de gen – în baza activităților de promovare a egalității de gen, trebuie examinate rolurile economice și sociale ale femeilor și bărbaților pentru a

identifica elementele care duc la inegalitatea de gen. Se dorește focalizarea atenției de jure a egalității pentru femei și de facto a politicilor economice, măsurilor legislative și rezultatelor pieței muncii<sup>14</sup>.

**Fig. 4 - Politici de gen**



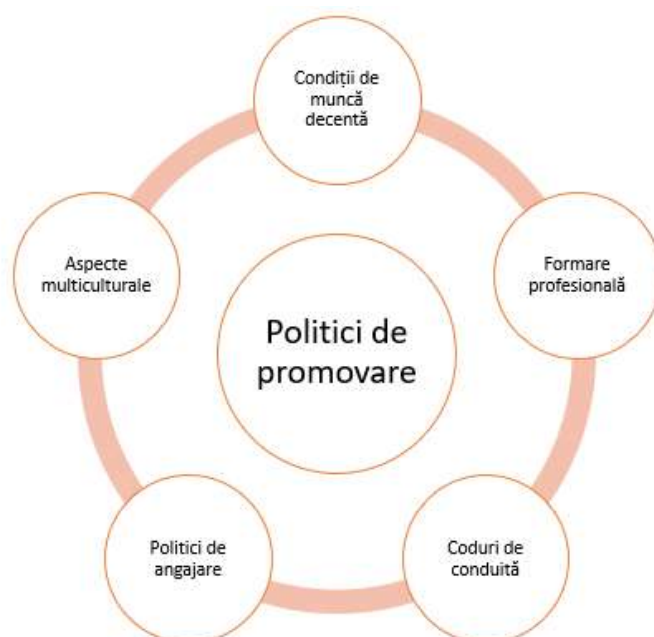
Sursa: prelucrare proprie

### 3. Politici de promovare

- atenție acordată companiilor – firmele reprezintă cheia creșterii ocupării forței de muncă, activitățile lor fiind importante în dezvoltarea calificărilor și a îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- dezvoltarea companiilor – programe destinate companiilor, cu accent pus pe dezvoltarea antreprenoriatului, formarea profesională în management și promovarea întreprinderilor mici și mijlocii;
- companii transnaționale – reprezintă principalele motoare pentru transferurile de capital și adoptarea de noi condiții de muncă în economia globală. Majoritatea companiilor transnaționale și-au adoptat propriile coduri de conduită și politici de angajare a forței de muncă, apărând nevoia de a gestiona aspectul multicultural al problemelor sociale și condițiilor muncii decente.

<sup>14</sup> La nivelul anului 1999, exista deja o politică stabilită în sistemul Națiunilor Unite, precum și o metodologie utilizată în cadrul programelor de organizațiile internaționale, dar abordarea integrativă a politicilor de gen se afla încă în stadiu incipient în cadrul OIM.

**Fig. 5 - Politici de promovare**



Sursa: prelucrare proprie

### 1.3. Principalele caracteristici ale muncii decente

Reperetele prezentate anterior au demonstrat recurența ideilor privind conceptul de muncă decentă, dar și a rolului pe care la jucat OIM în evidențierea acestuia și a elementelor asociate ca aspirație universală de bază, care au trasat și principalele caracteristici ale muncii decente:

**Tabel 1. Caracteristici ale muncii decente**

Caracteristici	Detaliu
Oportunități și tratament egal în ocuparea locurilor de muncă	Creare de locuri de muncă, promovarea angajabilității și productivității, investiții în cunoaștere și competențe
Remunerare adecvată și muncă productivă	Salarii ce asigură bunăstarea economică a lucrătorilor, dar și creșterea veniturilor viitoare prin formare profesională și educație
Timp decent alocat muncii	Ore decente de muncă, cu considerarea sănătății fizice și mentale
Echilibru între viața profesională, familială și personală	Cu considerarea egalității de gen
Muncă ce trebuie abolită	Munca considerată inacceptabilă: munca forțată, munca copiilor, hărțuirea și violența la locul de muncă, etc.
Stabilitate și securitate socială și în muncă	Bază a coeziunii sociale, demnității umane și justiției sociale
Dialog social, reprezentare sindicală și patronală	Mod de exprimare a elementelor legate de muncă și participare în definirea condițiilor pentru munca decentă, libertate de asociere, negociere colectivă
Context economic și social pentru munca decentă	Atingerea muncii decente, măsurarea muncii decente, sustenabilitatea muncii decente

Sursa: prelucrare proprie

## **a. Accesibilitatea muncii decente**

Cea mai vizibilă legătură dintre eficiența socială și productivitate este la nivel de firmă. Dialogul social la locul de muncă este o sursă de sporire a angajamentelor lucrătorilor de a crește productivitatea. Elemente precum partajarea profitului, calitatea locului de muncă, participarea angajaților la luarea deciziilor cresc motivarea și productivitatea lucrătorilor. Ca factor productiv, condițiile de muncă decentă au aceeași valoare atât în firmele mici, cât și cele mari. Este evident că un leadership care se preocupă de satisfacția angajaților este cheia către satisfacerea nevoilor clienților și un model de creștere a vânzărilor. De asemenea, oferirea de oportunități egale angajaților duce la creșterea productivității acestora (Perotin și Robinson, 2000).

Obiectivele muncii decente fac parte din strategia de atingere a avantajului competitiv de către firme. Acolo unde apare creșterea presiunii concurențiale, reacția managementului poate fi de reducere a costurilor, inclusiv cu forța de muncă. Dar dacă se optează pentru îmbunătățirea abilităților lucrătorilor și a condițiilor de muncă, satisfacția lucrătorilor se traduce în creșterea productivității, care înseamnă și creșterea competitivității firmei.

Firmele trebuie să dea dovadă de flexibilitate în căutarea avantajului competitiv. Lucrătorii consideră, adesea, că flexibilitatea înseamnă nesiguranță, iar ei au nevoie de măsuri care să le ofere securitate pentru a lucra productiv și a investi în dezvoltarea propriilor lor abilități. La polul opus, firmele au nevoie de stabilitate și durabilitate a pieței forței de muncă pentru a asigura ocuparea calificată și productivă a locurilor de muncă pe care le generează. Dacă se consideră un cadru instituțional corect, se poate găsi un echilibru între aceste tipuri de nevoi (OIM, 2001).

Dialogul social poate reprezenta un pas extrem de important în stabilirea consensului și a angajamentelor pentru atingerea obiectivelor comune, oferind și mijloacele de acomodare cu competitivitatea internațională și gestionarea conflictelor. Nu pot fi excluse realitățile economice și nici puse presiuni asupra firmelor și finanțelor lor, însă sunt necesare acțiuni care să sprijine munca decentă a lucrătorilor, astfel încât să nu apară riscuri neprevăzute și costurile considerate a fi evitate să ajungă să fie mai mari decât estimate. De asemenea, restructurarea anumitor companii necesită planificare atentă a activității, dar și accent pus pe ocuparea forței de muncă și calificarea/recalificarea lucrătorilor și a echipei de management, toate în scopul evitării expunerii tuturor la proceduri de insolvență sau faliment.

În afară de contribuția sa ca factor productiv, munca decentă poate reprezenta și un model de creștere economică, durabilă și echitabilă. Duce la scăderea conflictelor de muncă, a revoltelor angajaților, rezolvarea problemelor legate de recunoașterea și recompensarea corectă a abilităților și competențelor angajaților, instruirea/formarea profesională a segmentelor vulnerabile și discriminate ale pieței muncii.

Condițiile stabile ale pieței muncii pot oferi și avantaje legate de investițiile străine directe, care să sprijine creșterea și ocuparea forței de muncă, astfel că se discută de relații reciproc benefice, care duc, implicit, și la creșterea nivelului de trai și creștere economică per ansamblu. De asemenea, există o legătură directă între libertățile democratice și performanțele economice, astfel că țările mai democratice tind să facă mai bine față șocurilor economice, deoarece se bazează pe o politică socială care le permit să medieze conflictele sociale, care înrăutățesc efectele acestor șocuri. Mecanismele de dialog ajută la construirea consensului pentru aplicarea ajustărilor necesare restabilirii echilibrului macroeconomic (OIM, 2001).

## **b. Universalitatea muncii decente**

Aspirația la munca decentă este universală, dar conținutul acestei aspirații depinde de circumstanțele și posibilitățile fiecărei țări în parte. Asigurarea universalității muncii decente nu înseamnă impunerea unui model uniform, ci înseamnă asigurarea universalității progresului muncii decente sub toate aspectele sale. Cerința necesară este respectarea principiilor de bază și a drepturilor în muncă, garanție universală pentru un astfel de progres.

Deși munca decentă poate fi considerată ca fiind apanajul țărilor dezvoltate, este și o expresie a obiectivelor dezvoltării din punct de vedere uman. Se referă și la îmbunătățirea calității vieții oamenilor, care nu înseamnă numai venituri și creșterea consumului, dar și aspirațiile și dorințele lor de a realiza ceea ce își propun în viață. Sărăcia este privită ca privirea de aceste capacități și libertăți. Astfel că respectarea drepturilor și libertăților oamenilor este și un factor în atingerea capacității oamenilor de a își realiza dorințele.

Dar principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă reprezintă unul din principiile de bază ale muncii decente, ceea ce înseamnă că munca decentă este un obiectiv care evoluează pe măsură ce posibilitățile și circumstanțele societăților evoluează (OIM, 2001).

Însă progresul social nu trebuie, totuși, să apară doar o dată cu progresul economic. Dimpotrivă, chiar și țările în curs de dezvoltare au spațiu suficient pentru politicile sociale și aplicarea principiilor muncii decente. Deși studiile sunt în favoarea corelației dintre progresul social și cel economic, politica de promovare a muncii decente este independentă de nivelul de dezvoltare al unei țări. Este posibil ca tocmai dezvoltarea muncii decente să ducă la creștere economică și nu invers. Din păcate, majoritatea lucrătorilor din întreaga lume sunt angajați în economia informală, iar cei mai mulți dintre ei nu au protecție socială, securitatea locului de muncă, siguranța veniturilor, reprezentare socială. Extinderea obiectivului muncii decente pentru a include și munca informală nu depinde de mecanismele de reglementare, ci de stimulentele pentru schimbare, provocare care implică nu doar firmele, ci și actorii sociali și publici.

Lipsa accesului la finanțare oferită de instituțiile financiare este o cauză majoră a vulnerabilității în economia informală, însemnând oportunități pierdute pentru antreprenori atât în țările dezvoltate, cât și în țările în dezvoltare. Schemele de microfinanțare pot reprezenta instrumente de ajutor pentru articularea diferitelor dimensiuni ale muncii decente. Inițiativele de antreprenoriat social creează un sector privat nou, care pune accent pe folosirea noilor tehnologii pentru a dezvolta aspecte sociale precum educația și serviciile de sănătate (OIM, 2001).

Există și o dimensiune importantă a excluderii de la protecția socială, mai ales în cazul femeilor angajate în munci casnice sau economia de îngrijire. Organizația Internațională a Muncii (OIM) a avut nevoie de foarte mulți ani, aproape un secol, pentru a recunoaște importanța drepturilor persoanelor angajate în munci casnice plătite, mai ales femei. Economisții au ignorat în studiile lor drepturile pentru categoria aceasta de angajați, evaluarea corectă a muncii lor, precum și mișcările sindicale feministe. Nici măcar în perioada socialistă, ideologii nu au analizat munca în afara producției industriale, neglijând disciplinarea violentă a femeilor, precum și formele de deposedare de gen care s-a produs în capitalismul timpuriu (Rai et al, 2018).

Mișcările muncitorești din secolul 19 din Marea Britanie cereau sprijinirea intereselor lucrătorilor industriali, bărbați albi productivi. Pe când femeile au fost discriminate constant și abuzate violent în cererea aceluiași drepturi (Mișcarea sufragetelor), sindicatele nu au recunoscut și încorporat preocupările și drepturile femeilor, au omis tratarea modului de remunerare a muncilor acestora, indiferent de natura lor. Nu doar în Marea Britanie, dar și în Germania, femeile erau soții și mame, nu muncitori, iar soții și tații se temeau că includerea lor în categoria forței de muncă industriale va avea efect scăderea propriului lor salariu și le va opri pe ele în a își îndeplini îndatoririle casnice. Practic, îndatoririle

domestice au reprezentat o barieră în participarea femeilor ca angajate pe piața muncii, neincluzându-le în ceea ce însemna reprezentare socială la acel moment.

Din punct de vedere istoric, sindicatele au fost „bastioane ale privilegiului masculin” (Rai et al, 2018), limitate la a sprijini interesele bărbaților, excluzând femeile sau oferindu-le protecție marginală. În țări variind de la Turcia la Ghana, la Bolivia și țări asiatice, sindicatele au fost dominate de cultura bărbatului ca lucrător industrial calificat, descurajând participarea femeilor și rezultând în atitudine părtinitoare față de munca acestora.

Cu toate acestea, prin eforturile sindicatelor s-au înregistrat câștiguri importante în direcția concediului de maternitate plătit, îngrijirea gratuită a copiilor, program de lucru flexibil și asigurarea combaterii diferenței salariale dintre femei și bărbați. Practic, sindicatele au reliefat normele tradiționale de lucru, patriarhale de remunerare. Dar chiar și în zilele noastre, femeile sunt discriminate din punct de vedere al recunoașterii muncii lor și a practicării acelorași niveluri salariale ca ale bărbaților cu aceeași educație, aceleași competențe și angajarea pe același post.

Integrarea femeilor pe piața muncii, permiterea migrației și relocarea producției prin globalizarea producției în zone cu salarii mici, precum China, India, Mexic, Taiwan, etc. a dus la creșterea numărului de lucrători disponibili pentru muncă, o scădere a reprezentării sociale colective și a costurilor cu forța de muncă, deci maximizarea profiturilor și oferirea condițiilor precare de muncă pentru societățile transnaționale. Din păcate, aceste practici au crescut presiunea în ceea ce privește epuizarea femeilor, scăderea nivelului de sănătate și de bunăstare a acestora, precum și dezechilibrul între munca plătită și cea neplătită. Datorită eforturilor OIM și a dialogului social la nivel tripartit desfășurate la nivel internațional s-au introdus norme de lucru și ore de odihnă, dreptul la salariul minim, protecția împotriva hărțuirii la locul de muncă. Aceste mobilizări continuă să stimuleze procesele de revendicare a recunoașterii drepturilor femeilor ca angajați, precum și eforturile de contestare a graniței dintre munca plătită și cea neplătită.

Astfel, OIM și-a extins treptat aria de interes și competențe pentru a include și munca informală, practic acele forme nereglementate ale muncii, care a început să capete din ce în ce mai multă amploare în economia globalizării, dar și a muncii plătite din gospodărie, cele două probleme mergând, adeseori, împreună în nerespectarea condițiilor de muncă decente.

În anul 2011 a fost adoptată Convenția 189 privind stabilirea standardelor minime de muncă și a protecției de bază a lucrătorilor din acest sector, construită pe baza convențiilor anterioare ce abordau inegalitatea de gen la locul de muncă, inclusiv discriminarea și remunerarea egală. Cu toate acestea, Convenția 189 se aplică doar la nivelul muncii plătite, neacoperind muncile casnice neremunerate, care vizează, în special, femeile (Rai et al, 2018).

Un alt concept dezvoltat în ultimii ani este acela de responsabilitate socială corporativă, care stă la baza dialogului social între angajatori și angajați. Economisții subliniază în cercetarea științifică faptul că globalizarea și dereglementarea pieței muncii au început să îndepărteze ideologia standard de la angajare cu normă întreagă a bărbaților și protejată de diverse forme de reglementare la diversificarea modelelor de muncă, externalizare, muncă sezonieră, cu fracțiune de normă și de acasă (Kabeer, 2004).

### **c. Fezabilitatea muncii decente**

O parte importantă a oricărei abordări integrate privind munca decentă este și politica macroeconomică, care promovează conceptul prin creștere economică și ocuparea forței de muncă, poate reduce insecuritatea cauzată de instabilitatea economică și inflația, sprijină reducerea sărăciei și a inegalităților, finanțează politica socială în general.

În majoritatea țărilor dezvoltate, politica monetară este ghidată în funcție de ținta de inflației, acordându-se o atenție insuficientă costurilor fiscale și sociale suportate în cazul în care obiectivul inflației duce la subocupare sau șomaj. Avantajul unui anumit obiectiv legat de ocuparea forței de muncă este acela că permite luarea în considerare a posibilelor compromisuri între țintele inflaționiste și șomajul, alături de finanțare protecției sociale (OIM, 2001).

Aplicarea practică a condițiilor pentru munca decentă depinde și de prioritățile naționale:

**Tabel 2. Priorități naționale în ceea ce privește munca decentă**

Preocupări	Țări cu venituri mici	Țări cu venituri medii	Țări cu venituri ridicate
Libertatea de organizare	✓		
Drepturile fundamentale în muncă	✓		
Ocuparea forței de muncă	✓		
Securitatea socială	✓		✓
Lupta împotriva sărăciei	✓		
Economia informală	✓		
Drepturi sindicale		✓	
Dialog social		✓	
Crearea de locuri de muncă		✓	
Obiective economice		✓	
Excluziune socială			✓
Calitatea ocupării forței de muncă			✓
Siguranța la locul de muncă	✓	✓	✓
Reprezentarea socială a lucrătorilor	✓	✓	✓
Egalitatea de gen	✓	✓	✓
Niveluri echitabile ale veniturilor	✓	✓	✓

Sursa: OIM, 2001 (prelucrare proprie)

În general, crearea de locuri de muncă depinde de nivelul investițiilor realizate, astfel încât echilibrul dintre stabilitatea pe termen scurt și obiectivele pe termen lung ale schimbărilor structurale să devină o prioritate pentru politica macroeconomică. Deși există dovezi asupra faptului că echilibrul macroeconomic este o condiție prealabilă pentru creșterea economică, apar și divergențe de opinie cu privire la modul în care este nevoie de și mai multă stabilitate pentru a nu începe să aibă efecte adverse asupra investițiilor și creșterii economice. În plus, stimularea investițiilor interne și externe depinde nu doar de stabilitatea economică, ci și de stabilitatea socială, cu atingere la faptul că munca decentă aduce în discuție o gamă mai largă de probleme în formularea politicii macroeconomice: dezvoltarea companiilor, politica salarială și a veniturilor, politica de ocupare a forței de muncă, investițiile în capitalul uman, rolul programelor de creare a locurilor de muncă, instituțiile pieței muncii, etc. Dialogul social joacă un rol important în obținerea consensului despre modul în care politicile macroeconomice contribuie la această gamă largă de obiective.

Un argument adesea auzit este că țările globalizate nu mai au opțiuni de politică macroeconomică atât de ample. Este adevărat că domeniul de aplicare al politicilor macroeconomice este din ce în ce mai dependent de factorii economici internaționali și de gradul de coordonare a politicilor internaționale în economia globală, dar integrarea pe piețele internaționale prezintă elemente de succes, în special în cazul economiilor europene.

## 1.4. Agenda pentru muncă decentă

OIM, în calitatea sa de organizație internațională de standardizare, a adoptat o serie de convenții internaționale, dintre care cele mai importante sunt relevante pentru agenda muncii decente. Acestea includ standarde fundamentale (de bază) ale muncii (de exemplu, promovarea libertății de asociere și dreptul la negociere colectivă, promovarea nediscriminării la locul de muncă, precum și interzicerea muncii forțate și a muncii copiilor), precum și convenții în domeniul sănătății și siguranței la locul de muncă, inspecția muncii și altele. Țările care le-au ratificat sunt obligate să își alinieze legislația și practicile la aceste convenții.

**Tabel 3. Agenda muncii decente în documente cheie ale OIM**

<b>Principii și drepturi fundamentale</b>	<b>Documente cheie, convenții și recomandări</b>
Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă	- Convenția nr. 87 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 - Convenția nr. 98 privind dreptul la organizare colectivă, 1949
Nediscriminare și remunerare egală	- Convenția nr. 100 privind remunerarea egală, 1951 - Convenția nr. 111 privind ocuparea forței de muncă, 1958
Eliminarea muncii forțate	- Convenția nr. 29 privind munca forțată, 1930 - Convenția nr. 105 privind eliminarea muncii forțate, 1957
Eliminarea muncii copiilor	- Convenția nr. 138 privind vârsta minimă, 1973 - Convenția nr. 182 privind cele mai grave forme de muncă a copiilor, 1999
Sănătatea și securitatea ocupațională	- Convenția 155 privind sănătatea și securitatea ocupațională, 1981 - Convenția 187 privind cadrul pentru promovarea sănătății și securității în muncă, 2007 - Convenția 190 privind violența și hărțuirea, 2019
Securitatea socială	- Convenția 102 privind securitatea socială (standarde minime), 1952 - Recomandarea 202 privind nivelele de protecție socială, 2012
Politica de ocupare și creare de locuri de muncă	- Convenția nr. 122 - Recomandarea nr. 169 privind politica de ocupare, 1984 - Recomandarea nr. 204 privind tranziția de la economia formală la cea informală, 2015
Inspecția muncii	- Convenția nr. 81 privind inspecția muncii, 1947 - Protocolul privind inspecția muncii, 1995 - Recomandarea nr. 81 privind inspecția muncii, 1947

Sursa: OIM, 2021AA

Respectarea acestor principii și drepturi fundamentale sunt strâns legate de independența sindicatelor și a patronatelor, de calitatea dialogului social și de bunăstarea forței de muncă (CESE, 2016).

Agenda pentru muncă decentă depășește cu mult lupta împotriva sărăciei, deoarece nu doar țările în dezvoltare se confruntă cu lipsa muncii decente, dar și cele mai dezvoltate țări ale lumii.

## Principalele caracteristici ale agendei pentru munca decentă

### a. Coerența agendei pentru munca decentă

Obiectivele agendei pentru munca decentă trebuie aplicate pentru toți lucrătorii, fie că sunt angajați, fie că sunt independenți. Obiectivele și drepturile fundamentale la locul de muncă sunt aplicabile tuturor lucrătorilor, indiferent de aranjamentele contractuale (OIM, 2021AA). Principalele probleme la nivel global sunt, în continuare, inegalitatea de gen, insecuritatea, sărăcia și șomajul. Satisfacerea nevoilor oamenilor, pe lângă efectele economice ale acestor probleme, necesită o abordare integrată a politicilor aplicate. Multe din proiectele și programele dezvoltate nu acoperă decât câteva dimensiuni ale muncii decente, acoperind fie doar drepturile și angajarea, fie doar dialogul social și protecția socială.

Statele membre, sindicatele și patronatele încorporează aceste principii și obligații în legi interne, adaptându-le la condițiile economiei naționale. Este nevoie de o mai mare concentrare pe o integrare sistematică a obiectivelor economice și sociale, indiferent dacă se aplică la nivel global, național sau local. Și în sprijinul acestui argument vin mai multe motive (OIM, 2001):

- dimensiunile muncii decente doresc atingerea unui spectru mai larg de obiective, precum incluziunea socială, eradicarea sărăciei și împlinirea personală. Munca în condiții inacceptabile poate să fie o sursă de excludere a lucrătorilor. Programele de combatere a sărăciei pot constitui surse de venituri și locuri de muncă sigure, dar respectarea drepturilor și reprezentarea socială sunt necesare pentru a atinge obiectivele acestor programe;
- diferitele aspecte ale muncii decente se completează și se întăresc reciproc. Dreptul la libertatea de asociere este un drept democratic de bază, ce permite oamenilor să își exprime aspirațiile și să le urmărească la nivel colectiv. Dialogul social extinde opțiunile politice pentru ocuparea forței de muncă. Creșterea economică și crearea de locuri de muncă fac mai ușoară asigurarea celorlalte aspecte ale muncii decente, precum munca forțată a copiilor, securitatea veniturilor sau siguranța locurilor de muncă;
- strategia muncii decente oferă baza pentru un parteneriat solid cu alte obiective ce reies din guvernarea economică și socială globală, precum dezvoltarea durabilă.

Agenda pentru munca decentă recunoaște nevoia de promovare a unei strategii coerente pentru ocuparea forței de muncă, aducând câteva direcții de acțiune (OIM, 2001):

- strategia trebuie să capteze problema cheie care afectează ocuparea forței de muncă, fie că este vorba de antreprenariat, de un mediu propice pentru investiții, de politica pieței muncii, de inegalitatea de gen, de sănătate, competențe, condiții comerciale, tehnologie sau politica macroeconomică
- strategia trebuie să ofere o platformă pentru dezvoltarea parteneriatelor la nivel tripartit, înăuntrul și în afara sistemului social, între toate părțile interesate și care contribuie la promovarea muncii decente
- strategia să aibă în centru munca decentă, dar și legăturile cu protecția socială, drepturile fundamentale, dialogul social și perspectiva de gen
- strategia să fie construită în jurul viziunii pozitive asupra contribuției forței de muncă la creșterea economică.

Sunt incluse elemente precum educația și formarea profesională, depășirea problemei excluziunii din economia informală, îmbunătățirea performanțelor companiilor, angajabilitatea și productivitatea lucrătorilor, valorificarea oportunităților pentru munca decentă, construirea de punți între economia bazată pe cunoaștere și economia informală.

Pentru ca agenda muncii decente să fie coerentă, rolul fiecărei părți interesate este bine stabilit (CESE, 2016). Astfel:

- organizațiile internaționale elaborează standarde și promovează inițiative globale
- guvernele sunt responsabile de punerea în aplicare a acestor standarde și inițiative, furnizând resurse financiare și administrative pentru a asigura respectarea cadrului legal
- partenerii sociali sunt încurajați să promoveze dialogul social, iar guvernele se asigură că sunt respectate drepturile privind libertatea de asociere și negociere colectivă
- firmele se asigură că respectă legile în vigoare
- organizațiile non-guvernamentale sporesc conștientizarea cu privire la drepturile lucrătorilor și denunță abuzurile.

## **b. Deficitul de muncă decentă**

Apare conceptul de „deficit de muncă decentă”. În definierea deficitului de muncă decentă se regăsește expresia absenței oportunităților suficiente de angajare, protecție socială neadecvată, nerespectarea drepturilor la locul de muncă și neajunsurile dialogului social.

Există patru provocări ce trebuie considerate în abordarea deficitului de muncă decentă (OIM, 2001):

- accesibilitatea muncii decente – atingerea obiectivelor sociale necesită resurse economice fie la nivel de companie, fie la nivel de economie națională. Presiunile concurențiale externe fac ca firmele să fie mai puțin dispuse să plătească pentru protecția socială. Capacitatea statelor de impozita firmele și de a finanța politica socială este, concomitent, sub presiune. Se susține faptul că este nevoie de compromisuri între calitatea și cantitatea ocupării forței de muncă, între investițiile și cheltuielile sociale, compromisuri care subminează flexibilitatea și productivitatea companiilor. Dar munca decentă poate fi plătită doar prin creșterea productivității. Toate aceste elemente trebuie analizate pentru a se stabili costurile și beneficiile muncii decente;
- universalitatea muncii decente – există o recunoaștere generală a faptului că standardele OIM se aplică doar în cazul muncii formale. Însă munca informală depășește ca pondere munca formală în multe zone de pe glob, atât ca ocupare a forței de muncă, cât și ca proces de luare a deciziilor la toate nivelurile. Se poate afirma că politica socială este părtinitoare, fiind în sprijinul celor cu venituri mai mari și protejați de sectorul formal, iar în afara acestui sector există puține instrumente de aplicare a drepturilor sau de furnizare a protecției sociale;
- coerența agendei pentru munca decentă – agenda pentru munca decentă cuprinde atât obiective economice, cât și sociale. Există motive de a afirma că creșterea ocupării forței de muncă fac mai ușor de întărit protecția și dialogul social, iar drepturile fundamentale la locul de muncă sunt o completare esențială a politicilor pentru creșterea securității economice. Obiectivele agendei pentru munca decentă implică actori economici care nu acționează, neapărat, în mod coordonat, fiind orientați mai mult spre obiectivele și interesele pe termen scurt decât spre atingerea obiectivelor sociale;
- fezabilitatea muncii decente – în economia globală, politicile sociale sunt limitate ca aplicare de orientarea guvernelor și a politicilor lor macroeconomice. Practic, funcționarea pieței globale este determinată de obiectivele economice ale investitorilor privați, iar instituțiile publice pot fi și ocolite. Modelul de dezvoltare economică aplicat în diverse zone ale lumii înseamnă și disparități în ceea ce privește veniturile, securitatea socială, discriminare în muncă. Astfel, dimensiunea socială a globalizării își extinde beneficiile, dar rămâne limitată ca domeniu de aplicare.

Acțiunile normative sunt instrumente indispensabile pentru a face munca decentă o realitate:

- clarifică sensul de muncă decentă: standardele furnizează explicarea muncii decente în termeni concreți:
  - o condiții prealabile prin principii și drepturi fundamentale
  - o conținut prin îndeplinirea criteriilor de calitate și securitate
  - o procesul prin care se realizează, adică prin dialog social
- pun în practică agenda muncii decente: standardele reprezintă un indicator de realizare a progresului în practică, iar sistemul de monitorizare a punerii în aplicare a convențiilor ratificate încurajează respectarea recomandărilor.

## Capitolul 2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

La data de 25 septembrie 2015, cele 193 de state membre ale ONU au adoptat Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării cu un caracter universal și care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile – economic, social și de mediu. Central Agendei 2030 se regăsesc Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD), un set de 17 obiective principale și 169 de obiective secundare avute în vedere ca șablon pentru a informa și ghida la nivel global elaborarea de politici până în anul 2030.

Concepute ca fiind succesoarele Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului (ODM), aceste ODD reprezintă prima viziune colectivă a dezvoltării globale, printr-un parteneriat global reînnoit, care să abordeze o serie de aspecte sociale, economice și de mediu (UN, 2015). În centrul ODD se află angajamentul că „nimeni nu este lăsat în urmă, fiind ajutați, în primul rând, cei mai defavorizați”. „A nu lăsa pe nimeni în urmă” implică refacerea capacității persoanelor de a acționa ca cetățeni activi, maximizarea transparenței și includerea persoanelor, a grupurilor și a regiunilor în procesul de tranziție către o economie durabilă și incluzivă (CESE, 2016).

ODD sunt ancorate într-un discurs al drepturilor universale ale omului și, spre deosebire de cadrul conceptual îngust al ODM, ele sunt însoțite de „recunoașterea explicită că egalitatea trebuie să se aplice nu numai oportunităților, dar și rezultatelor” (Razavi, 2016).

În contrast cu ODM, criticate aspru pe scară largă ca fiind produsul unui proces de luare a deciziilor opac și elitist, ODD au fost apreciate ca fiind produsul unui exercițiu de redactare participativă. Elaborarea lor a implicat un proces interguvernamental de discuție cu părțile interesate din 88 de state pentru a dezvolta subiectele aflate pe agendă. Însă participarea la discuții nu a reușit să rezoneze pe deplin într-un proces dominat de ONG-uri, societăți transnaționale și guverne, dotate cu resurse importante pentru a influența agenda de discuții, în comparație cu sectoarele marginalizate ale societății, ale căror vieți sunt dorite a fi transformate și îmbunătățite prin ODD (Rai et al, 2018).

Acest lucru este evident mai ales acolo unde mijloacele de implementare sunt vagi și pot fi subiectul interpretării și manipulării. În mod specific, a fost argumentat faptul că există un risc de captură corporativă, deficit democratic în luarea deciziilor, absența mecanismelor de sancționare pentru neparticipare și reticență în devierea de la paradigmele economice dominante (Carant, 2017). Se poate afirma cu ușurință că ODD rămân susceptibile aceluiași capcane ale guvernării globale anterioare.

ODD au stabilit o agendă consistentă și cu aspirații înalte sub egida „transformând lumea”. În timp ce procesele consultative au fost extrem de laudate ca fiind o variantă mult îmbunătățită a ODM, cu subiecte impuse de către țările în curs de dezvoltare puternice, au apărut și critici vehemente.

Printre cele mai frecvente se numără:

- obiectivele rămân captive unui cadru deconectat de mișcările sociale pentru justiție globală, lăsând necontestate structurile capitalismului global actual (Cornwell și Rivas, 2015)
- obiectivele sunt contradictorii și nu includ o viziune coerentă a schimbării, combinând durabilitatea cu creșterea economică, industrializarea cu dezvoltarea și transformarea productivității, schimbările tehnologice cu eficiența resurselor (Esquivel, 2016)
- obiectivele par să susțină sistemul contemporan de guvernare globală, care subliniază importanța instituțiilor financiare și mandatele politice ale fiecărei țări și mai puțin prioritară o reconfigurare a relațiilor de putere în arhitectura de guvernare a dezvoltării (Rai et al, 2018)

Cele 17 ODD sunt baza agendei de acțiune în vederea eradicării sărăciei extreme, combaterii inegalităților și a in justiției, precum și protejării planetei până în 2030. Acestea sunt<sup>15</sup>:



**ODD 1. Fără sărăcie** – Eradicarea sărăciei în toate formele sale și în orice context.



**ODD 2. Foamete „zero”** – Eradicarea foametei, asigurarea securității alimentare, îmbunătățirea nutriției și promovarea unei agriculturi durabile.



**ODD 3. Sănătate și bunăstare** – Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor la orice vârstă.



**ODD 4. Educație de calitate** – Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți.



**ODD 5. Egalitate de gen** – Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor.



**ODD 6. Apă curată și sanitație** – Asigurarea disponibilității și managementului durabil al apei și sanitație pentru toți.



**ODD 7. Energie curată și la prețuri accesibile** – Asigurarea accesului tuturor la energie la prețuri accesibile, într-un mod sigur, durabil și modern.



**ODD 8. Muncă decentă și creștere economică** – Promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți.



**ODD 9. Industrie, inovație și infrastructură** – Construirea unor infrastructuri rezistente, promovarea industrializării durabile și încurajarea inovației.

<sup>15</sup> Traducere conform <https://www.mae.ro/node/35919>



**ODD 10. Inegalități reduse** – Reducerea inegalităților în interiorul țărilor și de la o țară la alta.



**ODD 11. Orașe și comunități durabile** – Dezvoltarea orașelor și a așezărilor umane pentru ca ele să fie deschise tuturor, sigure, reziliente și durabile.



**ODD 12. Consum și producție responsabile** – Asigurarea unor tipare de consum și producție durabile.



**ODD 13. Acțiune climatică** – Luarea unor măsuri urgente de combatere a schimbărilor climatice și a impactului lor.



**ODD 14. Viața acvatică** – Conservarea și utilizarea durabilă a oceanelor, mărilor și a resurselor marine pentru o dezvoltare durabilă.



**ODD 15. Viața terestră** – Protejarea, restaurarea și promovarea utilizării durabile a ecosistemelor terestre, gestionarea durabilă a pădurilor, combaterea deșertificării, stoparea și repararea degradării solului și stoparea pierderilor de biodiversitate.



**ODD 16. Pace, justiție și instituții eficiente** – Promovarea unor societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, a accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile.



**ODD 17. Parteneriate pentru realizarea obiectivelor** - Consolidarea mijloacelor de implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă

ODD 8. Muncă decentă și creștere economică se referă la promovarea unei creșteri economice susținute, deschisă tuturor și durabilă, a ocupării depline și productive a forței de muncă și asigurarea de locuri de muncă decente pentru toți. Dezvoltarea durabilă încurajează delimitarea creșterii economice de aspectele negative de mediu; În plus, ea pune accent și pe aspectele sociale. Acest scop implică o creștere economică sustenabilă și promovează munca decentă pentru toți indiferent de gen, locație geografică și descendență. În acest context, devine vitală abordarea din perspectiva ”nimeni nu rămâne în urmă”. Acest scop include facilitarea întreprinderilor mici și mijlocii, diversificarea economiei și extinderea procedurii la regiunile în dezvoltare.

SDG 8 are mai multe obiective, care includ (United Nations, 2015):

- 8.1. Susținerea creșterii economice pe cap de locuitor în conformitate cu situația națională și, în special, creșterea Produsului Intern Brut cu cel puțin 7 la sută pe an în țările cel mai puțin dezvoltate.
- 8.2. Atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivității prin diversificare, modernizarea tehnologică și inovație, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adăugată sporită și utilizarea intensivă a forței de muncă.
- 8.3. Promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare.
- 8.4. Îmbunătățirea progresivă, până în 2030, a eficienței resurselor globale pentru consum și producție, și decuplarea creșterii economice de degradarea mediului, în conformitate cu Cadrul pentru 10 ani al programelor privind consumul și producția durabilă, în frunte cu țările dezvoltate.
- 8.5. Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală.
- 8.6. Până în 2020, reducerea substanțială a proporției tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare.
- 8.7. Măsuri imediate și eficiente pentru eradicarea muncii forțate, eliminarea sclaviei moderne și a traficului de ființe umane, și asigurarea interzicerii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv recrutarea și utilizarea copiilor soldați, iar până în 2025, eliminarea muncii copiilor în toate formele sale.
- 8.8. Protecția dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și cei în locuri de muncă precare.
- 8.9. Până în 2030, elaborarea și implementarea politicilor pentru promovarea unui turism durabil care creează locuri de muncă și promovează cultura și produsele locale.
- 8.10. Consolidarea capacității instituțiilor financiare interne pentru a încuraja și a extinde accesul la servicii bancare, de asigurări și servicii financiare pentru toți.

Prin urmare, ODD 8 abordează necesitățile femeilor și bărbaților, tinerilor, persoanelor cu dizabilități și a muncitorilor migranți și prevede instrumentele și mecanismele cheie pentru realizarea creșterii economice centrate pe oameni: productivitatea muncii ca un mijloc cheie de majorare a salariilor reale, împreună cu competitivitatea, diversificarea afacerilor și inovația; locurile de muncă decente, bine și egal plătite, securizate și formale; precum și un sector financiar robust pentru un acces mai vast la finanțare. Eficiența mai mare a resurselor în producere și consum, care are scopul să decupleze creșterea economică de la degradarea mediului, va face prosperitatea economică și generarea locurilor de muncă durabile din punct de vedere al mediului.

ODD 8 s-a construit și pe agenda OIM privind munca decentă, cu cele patru standarde de bază ale sale: eliminarea muncii forțate, eliminarea muncii copiilor, discriminare la locul de muncă, libertatea de a forma sindicat și de a negocia colectiv. Acestea reprezintă subiectul unor îndelungate și controversate negocieri între companii și guverne, sindicate, ONG-uri, organizații ale femeilor, grupuri de muncă din sectorul informal (McIntyre, 2008).

Ca răspuns la revendicările mișcărilor organizate de femeile angajate, standardele de bază ale OIM recunosc nevoia abordării experiențelor diverse la locul de muncă:

„Pentru a promova munca decentă și productivă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană. Toți lucrătorii au dreptul la o muncă decentă, nu numai cei care lucrează în economia formală, dar și a lucrătorilor independenți, sezonieri și a celor din economia informală, precum și a celor, predominant femei, care lucrează ca economia de îngrijire și în gospodării private.” (OIM, 2012)

Concomitent cu accentul pus pe creșterea economică prin PIB, ODD 8 caută să încurajeze și să extindă accesul la servicii bancare, de asigurări și servicii financiare pentru toți (8.10), fără a lua în considerare practicile de împrumut practicate de bănci, care agravează inegalitățile și trec cu vederea efectele dăunătoare ale nesprijinirii micilor întreprinzători. Prin acest lucru tinde să nu respecte promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare (8.3), lucru care contrazice posibilitatea realizării muncii decente pentru toți.

Prin obiectivul 8.5, ODD 8 prevede angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală până în 2030. Din nou se face distincția de gen și statut social, precum și inegalitatea dintre ocupare productivă și cea neproductivă. Sunt sectoare economice, cum este cel al textilelor, unde procesul muncii este legat de percepțiile de gen, de abilități și competențe, de bărbați în poziții de supraveghere și conducere și prezumții naturalizate că munca gen cusut sau ambalat aparține exclusiv femeilor, refuzându-le oportunități de formare profesională și avansare în carieră. Se subliniază, din nou, faptul că femeile lucrează sub forme atipice de angajare, concentrate pe munci casnice (Gammage și Stevanovic, 2016).

ODD 8 nu poate avea succes în furnizarea de muncă decentă pentru toți dacă creșterea economică nu este și ea decentă, munca plătită egal nu este recunoscută ca fiind o contribuție importantă a societății prin recompensarea utilizând mecanisme susținute de stat.

Și în acest sector femeile sunt predominante, în special în sectorul muncii casnice, care împiedică accesul acestora la protecția socială și vulnerabilitate prin nerecunoașterea drepturilor lor. Alături de femei, sunt incluși vânzătorii ambulanti, fermierii mici, lucrătorii din industria deșeurilor. Din păcate, ODD 8 nu vizează direct și această problemă, subliniind mai degrabă ocuparea deplină și productivă pentru toți, recunoscând munca informală doar prin intermediul angajamentului de a încuraja formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii (8.3).

În timp ce obiectivul 8.4. prevede îmbunătățirea progresivă, până în 2030, a eficienței resurselor globale pentru consum și producție, și decuplarea creșterii economice de degradarea mediului, ca și în cazul muncii neplătite, considerația creșterii economice prin PIB nu ia în considerare și resursele epuizabile ale mediului înconjurător. Epuizarea, ca și concept de mediu, este un termen important al ODD 8 (Rai et al, 2018), incluzând ecosisteme degradate, dispariția speciilor, capacități regenerative în scădere, acumularea de gaze cu efect de seră) care apar din extragerea sau exploatarea resurselor. Epuizarea, ca și concept social, se referă la multiplele forme de prejudicii aduse sănătății umane prin munca lor fizică și mentală. Epuizarea, în ambele forme, crește o dată cu schimbările survenite pe piața muncii: dacă bărbații contribuie la munca din gospodărie sporadic și intermitent, munca neremunerată a femeilor agravează sărăcia în timp a acestora, având ca efect și oboseala fizică, boli, dureri și stres mental (Zacharias, 2017).

## 2.1. Obiectivul 8.1.

**Suștinerea creșterii economice pe cap de locuitor în conformitate cu situația națională și, în special, creșterea Produsului Intern Brut cu cel puțin 7 la sută pe an în țările cel mai puțin dezvoltate.**

Acest obiectiv se referă la promovarea creșterii economice incluzive și sustenabile prin crearea de locuri de muncă decente și îmbunătățirea standardelor de viață ale oamenilor. Munca decentă înseamnă muncă productivă și venit corect, securitate și protecție la locul de muncă, perspective pentru dezvoltarea profesională și integrarea socială. Însă fără politici de ocupare decentă a forței de muncă este greu de generat o creștere economică sustenabilă și menținerea unei coeziuni sociale.

Creșterea economică nu se traduce neapărat prin locuri de muncă mai multe și mai bune, ci este o condiție prealabilă pentru creșterea ocupării productive: este rezultatul combinat al creșterii ocupării forței de muncă și al creșterilor productivității muncii. Prin urmare, rata creșterii economice stabilește plafonul absolut în care poate avea loc creșterea ocupării forței de muncă și creșterea productivității muncii.

Impactul creșterii economice asupra creării de locuri de muncă productive depinde nu numai de rata de creștere, ci și de eficiența prin care creșterea se traduce în locuri de muncă productive. Acesta din urmă depinde de o serie de factori, cum ar fi compoziția sectorială a creșterii și intensitatea capitalului/muncă a creșterii în sectoarele individuale. De obicei, este nevoie de creșterea atât a numărului de locuri de muncă, cât și a productivității, precum și a veniturilor din muncă.

Prin urmare, o revizuire a dezvoltării economice din perspectiva ocupării forței de muncă ar trebui să evalueze în ce măsură creșterea economică a satisfăcut nevoia de mai multe locuri de muncă și de productivitate/venituri mai mari. O astfel de evaluare trebuie defalcată pe sectoare economice pentru a oferi perspective semnificative. Măsura în care creșterea economică este asociată și condusă de o transformare productivă este de o importanță majoră pentru sustenabilitatea dezvoltării economice pe termen mediu și lung.

Muncile casnice sau în gospodării sunt încă, în mare măsură, percepute ca fiind făcute de femei. Acest lucru influențează nu doar participarea femeilor la piața muncii, dar și a deciziilor de recrutare din partea angajatorilor. Practic, rămâne nevalorificată pe deplin competența capitalului uman, dar apare și fenomenul de neglijență socială. Se poate concluziona, cu atingere la ODD 8, că muncile casnice nu intră în sfera de creștere economică adresată prin PIB.

Din cauza concentrării sale pe creșterea economică, ODD 8 trece cu vederea contribuția neplătită a muncii casnice în menținerea unei comunități coezive și incluzive. PIB-ul pe cap de locuitor nu este cel mai bun indicator în măsurarea bunăstării, deoarece sunt momente în care, în special după crize economice, statul aplică politici de austeritate, ceea ce duce la dependența de muncă neplătită, ceea ce înseamnă povară suplimentară în special pentru femei (Himmelweit, 2017).

Deși prin PIB se contabilizează și munca formală efectuată de femei, sectoarele în care ele domină piața muncii, precum îngrijirea și muncile casnice, tind să fie sistematic subevaluate și plătite mai puțin. Așadar, sunt mulți specialiști care afirmă că PIB-ul pe cap de locuitor este considerat a fi o măsură brută prin care se măsoară venitul obținut din activitate în economia de piață formală, neluând în considerare modalitățile complexe prin care se execută activitatea respectivă, dar și competențele necesare sau a experienței angajaților.

Producția și consumul de bunuri și servicii nu spun nimic despre condițiile de muncă, drepturile lucrătorilor sau inegalităților de gen care se practică pe piața muncii. Toate acestea, alături de diferența de remunerare între femei și bărbați, concedierea femeilor însărcinate, hărțuirea sexuală sunt încălcări grave ale drepturilor lucrătorilor care persistă în lume (Gammage și Stevanovic, 2016).

Pentru a contesta această excludere a muncii casnice neplătite, economiștii au argumentat cum pot fi incluse în calcularea PIB tehnici precum sondaje de utilizare a timpului, caracterul muncii pe sexe, timpul petrecut cu realizarea muncii casnice, cât ar costa înlocuirea muncitorilor neplătiți cu lucrători plătiți prin cost de oportunitate, câștigurile pieței muncii în cazul în care se aplică acest cost de oportunitate.

Practic, s-a dovedit faptul că statele nu iau în considerare costurile sociale ale muncii casnice neplătite, lucru care înseamnă creșterea cheltuielilor cu infrastructura socială, serviciile publice, sănătate, educație și formare profesională. Prin urmare, nu avem de-a face cu un decalaj de ordin epistemic, ci de unul de ordin politic, care este replicat prin ODD 8 în insistența sa de a folosi PIB ca instrument de măsurare a creșterii economice (Rai et al, 2018).

## **2.2. Obiectivul 8.2.**

**Atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivității prin diversificare, modernizarea tehnologică și inovație, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adăugată sporită și utilizarea intensivă a forței de muncă.**

ODD 8 nu se axează, astfel, doar pe muncă decentă pentru toți și creștere economică prin PIB, ci și pe atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivității prin diversificare, modernizarea tehnologică și inovație, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adăugată sporită și utilizarea intensivă a forței de muncă (8.2). Aici se face apel la noțiunea de modernizare socială (Rai et al, 2018): îmbunătățirea condițiilor pentru lucrători de-a lungul lanțurilor valorice globale și cu luarea în considerare a gradului de competitivitate dintre firme, care nu se traduce neapărat prin câștiguri în muncă prin creșterea salariilor sau libertate mai mare de negociere colectivă.

În schimb, poate fi privit ca refacerea valorii muncii la capital printr-o ierarhie a diferenței sociale (Werner, 2012), unde clasa, genul, rasa, etnia sunt indicatori semnificativi care modelează relațiile de muncă și aduc rezultate.

Însă acest lucru nu atenuează povara muncii casnice neremunerate. OIM a realizat nenumărate campanii prin care să abordeze această dublă povară a muncii casnice neplătite și plătite, care fac din nou legătura cu obiectivul 5.4, Schimbări în normele sociale pentru a aborda problemele muncii casnice neplătite a femeilor prin promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie.

Principalul indicator ce trebuie atins în cadrul acestui obiective este rata anuală de creștere a PIB-ului real pentru persoanele angajate. Acest indicator este o măsură a productivității muncii, ce oferă informații cu privire la evoluția, eficiența și calitatea capitalului uman în procesul de producție.

Creșterea economică într-o țară poate fi atribuită fie unei creșteri a ocupării forței de muncă, fie unei munci mai eficiente a celor care sunt angajați. Acest indicator pune în lumină ultimul efect, fiind deci o măsură cheie a performanței economice. Estimările privind productivitatea muncii (și creșterea) pot sprijini formularea politicilor pieței muncii și pot monitoriza efectele acestora. Ele pot contribui, de asemenea, la înțelegerea modului în care performanța pieței muncii afectează standardele de viață.

### 2.3. Obiectivul 8.3.

**Promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare.**

Principalul indicator al acestui obiectiv este proporția ocupării forței de muncă în sectorul informal din totalul forței de muncă, pe sectoare economice și în funcție de sex. Angajarea în sectorul informal include persoanele care au fie locul principal de muncă, fie cel secundar în unul din următoarele situații:

- lucrători pe cont propriu, angajatori și membrii ai cooperativelor de producție angajați în propriile întreprinderi din sectorul informal
- lucrători pe cont propriu angajați în producția de bunuri exclusiv pentru uzul personal
- lucrători familiari ce pot cotiza la sistemul social indiferent dacă lucrează sau nu în sectorul informal (de obicei nu sunt supuși legislației muncii)
- lucrători angajați în economia informală, fie că sunt angajați și nedeclarați sau subdeclarați în sectorul formal, fie că sunt lucrători casnici în gospodărie.

Companiile sunt reponsabile de crearea locurilor de muncă, dar și de condițiile mediului de muncă, respectă și implementează standardele de muncă, contribuie la protecția socială prin plata taxelor și contribuțiilor. De fapt, companiile participă la realizarea obiectivelor agendei pentru munca decentă prin valorificarea experienței lor și a directe implicări în realizarea activităților productive, dar ele trebuie să fie viabile din punct de vedere economic, responsabilă din punct de vedere social și responsabilă din punct de vedere a mediului înconjurător. O astfel de companie poate înflori dacă sunt respectate câteva condiții: dialog social eficient, procese productive eficiente, gestionare eficientă a resurselor, deschidere în fața formării profesionale continue a angajaților săi, practici de afaceri care reduc daunele mediului și se străduiesc pentru o activitate economică neutră din punct de vedere al emisiilor de carbon.

Munca informală sau nedeclarată rămâne o preocupare importantă în cadrul acestui obiectiv, fiind caracterizată de productivitate scăzută și salarii mici, nu prin alegerea angajatului, ci prin lipsa de oportunități în economia formală și din cauza lipsei altor mijloace de trai. Practic, angajarea informală (munca la negru sau munca la gri) constituie mai mult de jumătate din ocuparea forței de muncă din alte sectoare decât agricultura în majoritatea regiunilor lumii în curs de dezvoltare. Criza Covid-19 a însemnat și vulnerabilizarea lucrătorilor din economia informală, unde anumite drepturi oricum erau nerespectate: fără asigurări de sănătate și securitate la locul de muncă, fără protecție socială adecvată, elemente care au amplificat efectul devastator al pandemiei. Aproape 1,6 miliarde de lucrători din economia informală au suferit reducerea drastică a veniturilor, care a dus la creșterea ratei de sărăcie și a dependenței de ajutoarele sociale (OIM, 2021b).

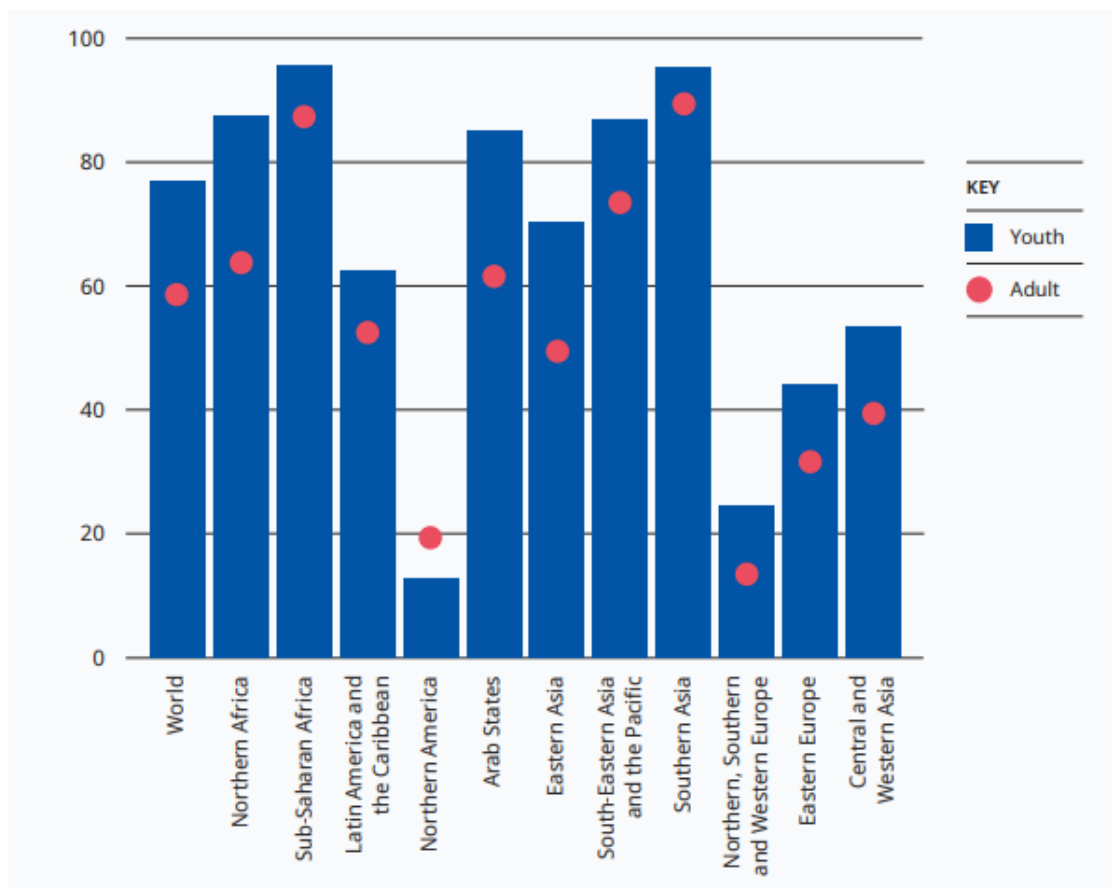
Munca nedeclarată reprezintă mai mult de jumătate din forța de muncă globală, manifestându-se într-o varietate de forme, situații și fenomene. Diversificarea tot mai mare a aranjamentelor contractuale de lucru este o trăsătură distinctă a piețelor muncii atât pentru țările dezvoltate, cât și pentru cele în dezvoltare. Aceste forme de angajare oferă atât provocări, cât și oportunități pe piața muncii din punct de vedere al protecției dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate.

Munca nedeclarată este caracterizată de locuri de muncă nedefinite, condiții de muncă precare, niveluri scăzute de competență și productivitate, venituri mici și nesigure, program de lucru prelungit, lipsa accesului la informații. Lucrătorii din economia informală nu sunt recunoscuți, înregistrați, reglementați sau protejați de legislația muncii și de protecție socială.

În multe cazuri, formele de angajare pot duce la medii de lucru nesigure, condiții de muncă precare, nivele scăzute de protecție și securitate. Acestea sunt observate nu doar în țările dezvoltate, dar și în

economiile în curs de dezvoltare și emergente, unde o mare parte a lucrătorilor este angajată în economia nedeclarată sau subdeclarată, atât în sectoare tradiționale, cum ar fi agricultura sau construcțiile, dar tot mai mult în economia digitală.

**Fig. 6 – Munca nedeclarată, tineri și adulți**



Sursa: OIM, 2020

Acest obiectiv este tratat în directă conexiune cu obiectivele 8.4 (Îmbunătățirea progresivă, până în 2030, a eficienței resurselor globale pentru consum și producție, și decuplarea creșterii economice de degradarea mediului, în conformitate cu Cadrul pentru 10 ani al programelor privind consumul și producția durabilă, în frunte cu țările dezvoltate.) și 8.8 (Protecția dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și cei în locuri de muncă precare.), unde sunt tratate pe larg importanța politicilor de dezvoltare, inclusiv resurse umane, din cadrul unei companii pentru atingerea obiectivelor muncii decente.

Din punct de vedere al acestui obiectiv este foarte importantă direcția politicilor de dezvoltare din cadrul unei companii, fiind identificate trei tipuri de acțiuni:

- a. stabilirea unui mediu de afaceri favorabil pentru companiile sustenabile
- b. funcționarea piețelor prin dezvoltarea lanțului valoric cu integrarea politicilor de responsabilitate socială

## a. Stabilirea unui mediu de afaceri favorabil pentru companiile sustenabile

Conceptul de companie sustenabilă este de apariție recentă și se referă la constituirea unei companii și organizarea activității acesteia urmărind principiile dezvoltării durabile. O afacere sustenabilă este definită de armonie în obținerea profitabilității, preocupării pentru mediu și angajamentelor sociale. Managementul unei astfel de companii presupune ca utilizarea resurselor să fie realizată cu un impact cât mai redus asupra mediului.

### Caseta 1– Exemple de companii sustenabile<sup>16</sup>

#### **Vestas Wind Systems, Danemarca**

Lider global în soluție privind energia durabilă, a fost clasată pe locul 1 în topul celor mai sustenabile companii din lume în ianuarie 2022. Clasamentul se bazează pe o evaluare detaliată a 6.914 companii, fiecare cu venituri de peste 1 miliard USD, unde este evaluată performanța printr-o gamă largă de indicatori de sustenabilitate. Indicele a arătat că circularitatea și obiectivele ambițioase de reducere a emisiilor de carbon sunt extrem de răspândite în rândul celor cu performanțe înalte.

Strategia de sustenabilitate a Vesta a fost lansată în 2020 ca prioritate de bază în întreg lanțul valoric, în special în relația cu furnizorii. În cadrul strategiei stă o structură de leadership circulară, prin care sunt trasate obiective precise în conformitate cu Acordul de la Paris: reducerea emisiilor de carbon, a producției de deșeuri, înlocuirea tuturor vehiculele cu combustie internă cu vehicule electrice. Compania a redus, împreună cu partenerii săi, emisiile de carbon cu 1,7 miliarde tone.

#### **Schneider Electric, Franța**

Este o companie multinațională ce furnizează servicii de energie pentru clădiri, infrastructuri și centre de date. A primit recunoaștere mondială pentru eforturile sale de sustenabilitate din partea Bloomberg, Fortune și Financial Times. A colaborat cu peste 1000 din furnizorii săi pentru realizarea proiectului Zero Carbon, prin care și-a propus să reducă emisiile de CO<sub>2</sub> din operațiuni cu 80% până în 2025. A fost pe locul 1 în anul 2021, dar în ianuarie 2022 a fost clasată pe locul 4.

Compania își consolidează continuu serviciile de consiliere în domeniul schimbărilor climatice pentru clienții săi. Compania lucrează, de asemenea, la crearea de șanse egale în forța de muncă, prin îmbunătățirea diversității de gen în echipele de angajare, management și conducere.

#### **Ørsted, Danemarca**

Compania este unul din cei mai mari dezvoltatori de energie regenerabilă din lume. Compania și-a transformat rapid afacerea de la combustibili fosili la energie regenerabilă. Managementul companiei împărtășește gândirea din spatele deciziilor cu angajații și ceea ce au învățat pe parcurs despre transformarea durabilă a afacerilor.

Planul ambițios al companiei este de a decarboniza producția de energie și a operațiunilor în concordanță cu ceea ce spune știința că este necesar pentru a menține încălzirea globală sub 1,5°C și va face din Ørsted prima companie importantă de energie din lume care se va transforma din combustibili fosili și va ajunge emisii zero în 2025.

<sup>16</sup> <https://www.corporateknights.com/rankings/global-100-rankings/2022-global-100-rankings/100-most-sustainable-corporations-of-2022/>

Sustenabilitatea nu trebuie confundată cu responsabilitatea socială corporativă, deși sunt legate strâns între ele. În timp ce etica, moralitatea și normele pătrund în responsabilitatea socială corporativă, sustenabilitatea obligă doar companiile să facă anumite compromisuri intertemporale pentru a proteja ceea ce se înțelege prin dezvoltare durabilă.

Companiile sustenabile se angajează să reducă sau să elimine daunele asupra mediului, daune cauzate de producția sau de consumul propriilor bunuri. Impactul asupra mediului înseamnă emisii de gaze cu efect de seră sau amprentă de carbon. Practic, companiile iau în considerare practici pe tot ciclul de viață al produsului, de la extragerea materiilor prime din natură, la producția efectivă, utilizare în consum și la tratare la sfârșitul ciclului de viață al produsului.

Practic, sustenabilitatea companiilor este strâns legată de tranziția către o economie circulară, ce constă de fapt în proiectarea și punerea în aplicare a unor modele de afaceri noi cu scopul de a prelungi durata de viață a produsului și a menține resursele în circuite prin reutilizare, reparare, reciclare, recuperare și alte procese restauratoare.

În mod evident, preocuparea principală trebuie să fie îndreptată în direcția implementării modelelor de afaceri inovatoare, care tind spre o utilizare conștientă a bazei de materii prime și energie. Economia circulară nu se limitează la anumite materiale sau sectoare, ci reprezintă o schimbare sistemică, asupra tuturor produselor și serviciilor, prin intermediul multitudinii de modele practicate.

#### **b. Funcționarea piețelor prin dezvoltarea lanțului valoric cu integrarea politicilor de responsabilitate socială**

Responsabilitatea socială corporativă are drept scop încurajarea contribuției pozitive a afacerilor la dezvoltarea economică și reducerea riscurilor cu impact negativ asupra dezvoltării sociale, inclusiv în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare, devenind parte integrantă a proceselor de management a unei companii.

Această abordare se axează pe responsabilitatea de a asigura locuri de muncă decente, sigure și incluzive, salariile se bazează pe remunerare egală pentru muncă de valoare egală și sunt plătite la timp, lucrătorii își susțin drepturile și au libertate de negociere, etc. În același timp, responsabilitatea socială înseamnă și oferirea de oportunități pentru învățare și formare profesională, precum și condițiile propice: resurse, concediu plătit, etc.

Pentru a valorifica pe deplin potențialul sectorului privat în ceea ce privește dimensiunea socială a globalizării, Declarația privind Principiile pentru Companiile Multinaționale și Politica Socială<sup>17</sup> stipulează responsabilitatea companiilor față de:

---

<sup>17</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)

**Tabel 4 – Principii ale responsabilității sociale corporative**

<b>Principiu</b>	<b>Responsabilitate socială</b>
Promovarea angajării decente a forței de muncă	Creșterea oportunităților și standardelor de angajare Utilizarea tehnologiilor care generează locuri de muncă Încheierea de contracte cu furnizori locali Reducerea/eliminarea deficitelor de muncă decentă
Securitate socială	Reducerea muncii nedeclarate și subdeclarată Plata la timp a contribuțiilor salariale
Eliminarea muncii forțate sau obligatorii	Luarea de măsuri eficiente pentru a preveni și atenua riscurile privind munca forțată sau obligatorie
Eliminarea muncii copiilor	Respectarea vârstei minime de angajare Interzicerea muncii copiilor
Egalitate de șanse și tratament	Nediscriminarea recrutării, angajării, formării și avansării angajaților
Securitatea angajării	Planificarea ocupării forței de muncă Stabilitatea și securitatea locurilor de muncă
Formare profesională	Dezvoltarea de abilități și competențe pentru resursa umană Oportunități de promovare în carieră
Condiții de muncă	Standarde ridicate de sănătate și securitate în muncă și instruire Libertate de asociere și negociere colectivă Reglementarea disputelor și a plângerilor angajaților

Sursa: OIM, 2017a (prelucrare proprie)

Codurile de etică sau de conduită etică sunt parte a responsabilității sociale corporative și sunt menite să ghideze comportamentul organizațional în cadrul desfășurării activității unei companii, al personalului și de-a lungul lanțului de aprovizionare și subcontractare. Un cod de etică conține principii menite să sublinieze misiunea și valorile unei companii, standardele pe care le susține managementul.

### **Caseta 2 – Exemple, responsabilitate socială corporativă<sup>18</sup>**

#### **Johnson&Johnson**

Compania s-a concentrat pe responsabilitate socială a element important al desfășurării activității lor. Responsabilitatea ia multe forme, inclusiv fabricarea de produse de înaltă calitate, protejarea mediului, promovarea sănătății și siguranței la locul de muncă, abordarea nevoilor comunităților în care locuiesc și lucrează angajații companiei. Programul de filantropie al companiei ajunge la oameni de pe șase continente și se concentrează pe cinci platforme cheie, care sunt sănătatea femeii și a copiilor, responsabilitatea comunității, accesul la îngrijire, avansarea cunoștințelor privind îngrijirea sănătății și sănătatea publică globală (cu accent special pe HIV/SIDA).

#### **Netflix**

Compania țintește să atingă emisii nete de gaze zero până la sfârșitul anului 2022. În plus, compania s-a angajat să investească în proiecte de conservare a zonelor naturale cu risc, cum ar fi o pădure tropicală, refacerea pajiștilor și mangrovelor.

Pe de altă parte, Netflix oferă angajaților opțiuni de telemuncă, încărcare și parcare gratuită pentru vehiculele electrice, panouri solare la locul de muncă ce furnizează energie 100% regenerabilă. Din punct de vedere al activității sale, Netflix permite livrarea conținutului de pe platforma prin reducerea traficului în rețele și încurajează centrele de date și alți parteneri tehnologici să continue decarbonizarea aprovizionării cu energie și să ofere toate informațiile clienților lor.

<sup>18</sup> <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/corporate-16-brands-doing-corporate-social-responsibility-successfully>

Aceste coduri de etică pot lua o varietate de forme, dar scopul general este de a se asigura că angajații unei companii se comportă exemplar astfel încât să respecte și legislația în vigoare, dar și conduita morală și umană.

## **Inițiative**

Rețeaua Globală privind Ucenicia<sup>19</sup> a fost lansată în 2009 ca răspuns la nivelurile ridicate ale șomajului în rândul tinerilor ca urmare a crizei economice globale. Rețeaua s-a ocupat, inițial, de promovarea uceniciei pentru a dota tinerii cu abilitățile necesare accesării unui loc de muncă. Extinderea mandatului organizației a reflectat lumea în schimbare a muncii, care are nevoie nu doar ca tinerii să dobândească și să își dezvolte competențe, ci care necesită abordări flexibile și pe tot parcursul vieții a formării profesionale.

Programul SCORE<sup>20</sup> (Susținerea companiilor competitive și responsabile) a fost lansat în 2010 cu scopul de a îmbunătăți productivitatea și condițiile de muncă în IMM-uri prin programe de formare ce includ instruire practică la locul de muncă. Programul SCORE a inclus cele mai bune practici internaționale utilizate în sectoarele de producție și de servicii, implicând activ IMM-urile în lanțurile de aprovizionare globale. Modulele de formare includ: cooperare la locul de muncă, managementul sistemului calității, producție curată, managementul resurselor umane, sănătate și securitate la locul de muncă.

Inițiativa pentru Companii<sup>21</sup> a fost lansată în 2013 pentru promovarea obiectivelor OIM cu ajutorul implicării companiilor. Inițiativa se bazează pe angajamentul parteneriatului OIM-companii de facilitare a învățământului cu două sensuri: OIM își îmbunătățește înțelegerea realităților cu care se confruntă companiile în abordarea provocărilor legate de munca decentă, în timp ce companiile dobândesc o cunoaștere mai deplină a instrumentelor relevante și a expertizei OIM.

Rețeaua Globală de Afaceri pentru Nivelurile de Protecție Socială<sup>22</sup> a fost lansată în 2015 la inițiativa OIM și este o platformă online pentru realizarea schimburilor de informații și cunoștințe pentru companiile care dezvoltă programe de protecție socială, precum și o platformă de implicare pentru companiile care doresc să sprijine dezvoltarea politicilor naționale de protecție socială. Rețeaua include companii multinaționale, organizații patronale și fundații din sectorul privat care doresc să împărtășească bune practici și să investigheze modul în care programele companiilor pot promova dezvoltarea politicilor naționale de protecție socială.

---

<sup>19</sup> <https://www.gan-global.org/about-gan/the-gan-story/>

<sup>20</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_607488.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_607488.pdf)

<sup>21</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS\\_480336/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480336/lang--en/index.htm)

<sup>22</sup> <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowProject.action?id=3030>

## 2.4. Obiectivul 8.4.

**Îmbunătățirea progresivă, până în 2030, a eficienței resurselor globale pentru consum și producție, și decuplarea creșterii economice de degradarea mediului, în conformitate cu Cadrul pentru 10 ani al programelor privind consumul și producția durabilă, în frunte cu țările dezvoltate.**

Dezvoltarea durabilă a mediului este o componentă esențială a agendei pentru muncă decentă prin prisma faptului că este direct corelată de crearea de locuri de muncă decentă, dar și eficiența resurselor globale pentru modelele de consum și producție. Schimbările climatice face parte din cele mai importante probleme la adresa dezvoltării durabile, iar preocupările globale sunt legate de adaptarea la aceste schimbări de către persoane, țări și sectoare economice. Măsurile necesare de atenuare pentru a reduce, dacă nu pentru a opri încălzirea globală și pentru a trece către economii cu emisii scăzute de carbon, au implicații de anvergură pentru dezvoltarea economică și socială, pentru modelele de producție și consum și, firește, pentru ocuparea forței de muncă, productivitate și venituri (OIM, 2021e).

Dezvoltarea economică, politicile de protecție socială și instituțiile pieței muncii au adus îmbunătățiri în ceea ce privește munca decentă în multe părți ale lumii. Dar modelele actuale de dezvoltare și activitate economică amenință stabilitatea mediului prin schimbările climatice, degradarea solului, pierderea biodiversității, poluarea aerului și a apei, precum și alte forme de degradare a mediului. Din perspectiva lumii muncii, sustenabilitatea mediului este, de asemenea, o problemă de justiție socială. Degradarea mediului, în numeroasele sale forme, limitează dreptul lucrătorilor la muncă. Mărește inegalitățile, pentru femei și cei mai vulnerabili lucrători (în special migranți, oameni în sărăcie și indigeni și popoarele tribale) sunt cele mai afectate de degradarea mediului. Important este că acest capitol arată că progresul către munca decentă este compatibil cu durabilitatea mediului.

Munca decentă, din perspectiva decuplării creșterii economice de degradarea mediului, poate fi percepută în două moduri:

- locuri de muncă ce contribuie la producția sustenabilă din punct de vedere al impactului minim asupra mediului înconjurător
- ocuparea forței de muncă ce contribuie la realizarea producției conform standardelor OIM: oportunități de muncă productivă, securitate la locul de muncă și protecție socială, libertate de organizare, egalitate de șanse, remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

Cu multe din țările lumii trecând la dezvoltare durabilă prin inovație și creativitate, oportunitățile pe piața muncii, indiferent de forma lor, au căpătat noi valențe, iar unele țări au reușit să îmbunătățească rezultatele pe piața muncii în timp ce decuplarea creșterii de emisiile de carbon.

Obiectivul 8.4 recunoaște atât nevoia de a reduce exploatarea resurselor naturale, cât și nevoia de a proteja ecosistemele ce susțin viața. Noile tehnologii au efecte negative asupra biodiversității, iar industrializarea și globalizarea producției au ca efecte poluarea aerului și a apei.

Tranziția către eficiența resurselor și o economie durabilă are efecte importante asupra pieței muncii. Mulți muncitori vor avea nevoie să se recalifice și să se angajeze în practici de lucru care implică o utilizare a noilor tehnologii introduse pentru îmbunătățirea eficienței resurselor și reducerea risipei.

Efectele schimbărilor climatice au modificat structura ocupării forței de muncă, iar întreprinderile trebuie să găsească modalități de a organiza munca și producția în mod diferit. Din punct de vedere al muncii decente, mai specific a locurilor de muncă, provocările sunt (OIM, 2021e):

- crearea de locuri de muncă durabile, cum este cazul producției de dispozitive pentru controlul poluării care se vor adăuga echipamentelor de producție existente
- reducerea locurilor de muncă cu activități poluante, cum este cazul în care materialele pentru ambalare sunt descurajate sau interzise iar producția acestora este stopată

- înlocuirea locurilor de muncă ce necesită folosire intensivă a resurselor, cum este cazul trecerii de la combustibil fosili la resurse regenerabile sau trecerea de la producția de camioane la producția de vagoane de cale ferată ori de la gropi de gunoi la incinerarea deșeurilor și la reciclare
- transformarea locurilor de muncă pentru a adopta practici și tehnologii ce reduc impactul asupra mediului

**Tabel 5 – Sectoare productive afectate de tranziția la locuri de muncă verzi, estimare 2030**

Cerere pozitivă de locuri de muncă		Cerere negativă de locuri de muncă	
Construcții	6.5 mil	Rafinării petroliere	-1.6 mil
Mașini și echipamente electrice	2.5 mil	Extracția de țiței	-1.4 mil
Minerit	1.2 mil	Producția de energie folosind cărbune	-0.8 mil
Hidroenergie	0.8 mil	Extracție de cărbune	-0.7 mil
Agricultură	0.8 mil	Gospodării private cu persoane angajate	-0.5 mil
Energie fotovoltaică	0.8 mil	Distribuție de gaze naturale	-0.3 mil
Comerț cu amănuntul	0.7 mil	Extracție de gaze naturale	-0.2 mil

Sursa: OIM, 2018 (prelucrare proprie)

Mai specific, locurile de muncă durabile se referă la cele care reduc consumul de energie și materii prime, limitarea emisiilor de gaze cu efect de seră, minimizarea deșeurilor și poluării, protejarea și refacerea ecosistemelor. Aceste locuri de muncă durabile pot fi întâlnite în orice sector economic și în orice companie.

În plus, impactul schimbărilor climatice și măsurile de atenuare sau de adaptare care exclud femeile în procesul de luare a deciziilor și, în general, ignoră nevoile lor specifice, pot agrava provocările de atingere a egalității de gen în lumea muncii (OIM, 2021e).

Creșterea rapidă a investițiilor și a locurilor de muncă în zona energiei regenerabile înseamnă și oportunități de angajare. Aceste oportunități de angajare se referă la instalarea panouri fotovoltaice, sisteme de încălzire solară pentru locuințe, dispozitive eoliene, precum și proiecte hidroenergetice. Producerea panourilor solare fotovoltaice creează, în medie, de două ori numărul de locuri de muncă pe fiecare unitate de producere a energiei electrice decât cărbunele sau gazele naturale (OIM, 2018).

Tranziția către economii eficiente și cu emisii scăzute de carbon a început să ducă la schimbări în structura ocupațională a economiei. Munca decentă și sustenabilitatea mediului înconjurător este extrem de importantă pentru câteva motive (OIM, 2018):

- locurile de muncă din multe sectoare (de exemplu, agricultura, minerit și energia pe bază de combustibili fosili) se bazează direct pe resursele naturale și pe emisiile de gaze cu efect de seră, astfel că sunt direct amenințate de deficitul de resurse naturale și de capacitatea pământului de a absorbi emisiile deșeurilor
- locurile de muncă se bazează pe serviciile oferite de ecosisteme (servicii ecosistemice), de ex. locuri de muncă în agricultură, pescuit, silvicultură și turism
- locurile de muncă se bazează pe absența pericolelor de mediu (cum ar fi furtunile și poluarea) și menținerea stabilității mediului (de exemplu, temperaturi situate într-un anumit interval și modele de precipitații previzibile)
- deficitul de muncă decentă poate crea condiții care contribuie la degradarea mediului (de exemplu, suprapășunatul și supraexploatarea ar putea compensa insecuritatea alimentară, energetică sau a veniturilor).

Deși cea mai mare parte a degradării mediului este rezultatul activității industriale, deficitul de muncă decentă pot contribui, de asemenea, la degradarea mediului, deoarece reflectă eșecuri instituționale, economii în dezvoltare caracterizate prin diversificare scăzută, niveluri scăzute de inovare și niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă cu productivitate scăzută. Aceste activități, precum și eșecurile pieței, sunt un factor major al sărăciei (Nunan, 2015).

Locurile de muncă sunt vulnerabile în fața riscurilor de mediu cu potențial distructiv asupra mediului înconjurător, riscuri care pot proveni din (McLeman, 2011):

- evenimente cu debut lent (cum este cazul secetei, eroziunii, degradarea solului sau creșterea nivelului mării)
- evenimente cu debut rapid (cum este cazul evenimentelor meteorologice extreme)
- evenimente rezultate din activitatea umană (de exemplu, poluarea apei din activitatea industrială neconformă)
- evenimente rezultate din pericole naturale (de exemplu, poluarea apei în urma unei erupții vulcanice).

### **Caseta 3 – Exemplu de drepturi privind dezvoltarea durabilă la locul de muncă, Franța<sup>23</sup>**

Codul Muncii din Franța include elemente privind dezvoltarea durabilă în drepturile și obligațiile angajaților. Secțiunea L.4133 stabilește *droit d'alerte* (dreptul de alertă) prin care lucrătorii trebuie să facă publice informații legate de riscurile pentru mediu. Lucrătorii pot exercita dreptul de alertă în prezența a trei condiții cumulate: existența unui risc pentru mediu; gravitatea riscului; și relația riscului cu un produs sau procesele de fabricație utilizate de companie.

Notificarea poate fi făcută responsabilului SSM în scris, iar angajatorul este informat și decide acțiunea care trebuie întreprinsă. Acest mecanism de avertizare poate ajuta angajatorul să ia măsuri rapide în cazul unor riscuri iminente de deteriorare a mediului.

Poluarea aerului, a apei, a lanțului trofic, pierderea biodiversității și epuizarea resurselor naturale au un efect negativ direct asupra sănătății omului, asupra productivității și activității economice, iar riscurile devin dezastre atunci când distrug locuri de muncă, încetinesc activitatea economică, distrug sistemele de livrare și infrastructura de transport.

Creșterea temperaturii medii globale cu +2°C are un impact deosebit asupra agriculturii, dar crește și incidența riscurilor pentru sănătatea lucrătorilor, afectând timpul de lucru (deoarece lucrătorul trebuie să se odihnească și să mențină temperatura de bază a corpului sub 38°C pentru a fi evitată insolația).

Din păcate, schimbările climatice înseamnă și conflicte sociale, reprezentând o amenințare directă la eradicarea sărăciei ca urmare a schimbărilor în ecosisteme, care afectează prețurile și securitatea alimentelor, pericolele naturale mai extreme și mai frecvente și amplificarea amenințărilor pentru sănătate, o sursă cheie a sărăciei cronice (Hallegate et al, 2016). Discriminarea bazată pe sex scoate în evidență vulnerabilitatea femeilor, care au mai puțin acces decât bărbații la resurse pentru a își reveni în urma dezastrelor ecologice.

Conceptul de creștere economică durabilă se bazează pe ipoteza că societățile trebuie să fie capabile să mobilizeze resurse, creativitate, capacități de cercetare-dezvoltare și inovare pentru a dezvolta tehnologii ce modifică radical modul de desfășurare a activităților în toate domeniile unde au un impact deosebit asupra mediului.

<sup>23</sup> <https://www.dlapiper.com/cs/czech/insights/publications/2021/06/whistleblowing-guide/france/>

#### **Caseta 4 – Exemple de politici de mediu**

##### **Legea privind locurile de muncă verzi, Canada<sup>24</sup>**

A fost introdus în 2016 și prevede ocuparea forței de muncă în tranziție și a tinerilor prin locuri de muncă verzi în toate sectoarele economice de interes. De asemenea, prevede crearea de experiențe de muncă decente și incluzive, care îmbunătățesc rezultatele de mediu în ceea ce privește eficiența resurselor naturale.

##### **Legea privind locurile de muncă verzi, Filipine<sup>25</sup>**

A fost emisă în 2016 și promovează crearea de locuri de muncă verzi prin acordarea de subvenții și granturi. De asemenea, oferă o definiție cuprinzătoare de „verde”, care încorporează dimensiunile muncii decente (crearea de locuri de muncă productive, respectarea drepturilor lucrătorilor, a unui venit echitabil, asigurarea securității la locul de muncă, protecția socială și promovarea dialogului social).

##### **Legea-cadru privind dezvoltarea durabilă și cu conținut scăzut de carbon, Coreea de Sud<sup>26</sup>**

A fost introdusă în 2010 și integrează ocuparea forței de muncă cu politica în domeniul dezvoltării durabile. Practici, politica de ocupare a forței de muncă este unul din principalele instrumente pentru promovarea unei economii bazate pe un conținut scăzut de carbon. În plus, guvernul s-a angajat să ofere suport tehnic și financiar pentru crearea de locuri de muncă în industriile ecologice, astfel încât cetățenii să poată beneficia de dezvoltarea durabilă și să fie instruiți cu privire la noile tehnologii.

##### **Legea privind politica agricolă, Côte d’Ivoire<sup>27</sup>**

Emisă în 2015, această lege urmărește îndeaproape obiectivele de mediu și muncă decentă de o manieră integrată și are drept scop optimizarea agriculturii prin păstrarea și restabilirea biodiversității, alături de reducerea sărăciei, crearea de locuri de muncă, combaterea muncii forțate și eliminarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor. Statul este responsabil de protecția tinerilor și asigurarea sănătății și securității muncitorilor agricoli.

##### **Legea privind schimbarea climatică, Mexic<sup>28</sup>**

A fost emisă în 2012 și identifică o serie de măsuri pentru reducerea emisiilor în sectorul transporturilor prin schimbarea comportamentului de consum la locul de muncă. Instituțiile publice trebuie să promoveze proiectarea și dezvoltarea de politici și acțiuni de atenuare. Legea încurajează instituirea de programe de reducere a deplasării lucrătorilor (de exemplu, munca la distanță sau furnizarea de transport colectiv).

Obiectivul 8.4 este abordat în directă corelare cu celelalte obiective ale Agendei 2030: 2.4 (agricultură durabilă), 9.1 (infrastructură durabilă), 9.2 (industrie durabilă), 12.2 (gestionarea durabilă și utilizarea eficientă a naturii resurse), 13 (clima) și 14.7 (gestionarea durabilă a resurselor marine). Dar și 8.1 (creștere economică), 8.2 și 8.3 (tehnologie, diversificare, locuri de muncă), 8.9 (turism durabil) – pe lângă progresul în ceea ce privește obiectivele 12.1 (modele durabile de consum și producție), 4.7

<sup>24</sup> <https://www.nrcan.gc.ca/climate-change-adapting-impacts-and-reducing-emissions/canadas-green-future/green-jobs/87>

<sup>25</sup> <https://www.wri.org/update/philippines-whole-government-approach-creating-green-jobs#:~:text=In%20April%202016%2C%20the%20Philippines,to%20businesses%20generating%20green%20jobs>

<sup>26</sup> <https://www.climate-laws.org/geographies/south-korea/laws/framework-act-on-low-carbon-green-growth-regulated-by-enforcement-decree-of-the-framework-act-on-low-carbon-green-growth>

<sup>27</sup> [https://www.climate-laws.org/legislation-and-policies?from\\_geography\\_page=C%3%B4te+d%27Ivoire&geography%5B%5D=42&type%5B%5D=legislative](https://www.climate-laws.org/legislation-and-policies?from_geography_page=C%3%B4te+d%27Ivoire&geography%5B%5D=42&type%5B%5D=legislative)

<sup>28</sup> <https://climate-laws.org/geographies/mexico/laws/general-law-on-climate-change>

(educație privind stilurile de viață durabile), 12.8 (informare și conștientizare pentru a susține stiluri de viață în armonie cu natura), 12.a (capacitatea științifică și tehnologică de a susține modele durabile de consum și producție) și 7.2 (energie regenerabilă).

**Tabel 6 – Standardele OIM și dezvoltarea durabilă**

<b>Principiu al dezvoltării durabile</b>	<b>Standard OIM</b>
Consolidarea cunoștințelor și capacităților	Convenția nr. 142 din 1975 Convenția nr. 155 din 1981 Convenția nr. 187 din 2006 și Recomandarea nr. 197 din 2006
Despăgubiri pentru victime ale deteriorării mediului	Recomandarea nr. 181 din 1993
Activități și substanțe periculoase	Convenția nr. 170 din 1990 și Recomandarea nr. 177 din 1990 Convenția nr. 174 din 1993
Evaluarea impactului asupra mediului	Convenția nr. 169 din 1989
Integrarea dimensiunilor economice, sociale și de mediu	Convenția nr. 148 din 1977 și Recomandarea nr. 156 din 1977 Convenția nr. 184 din 2001 Recomandarea nr. 204 din 2015 Recomandarea nr. 205 din 2017
Notificare și asistență (dezastre naturale și alte urgențe)	Convenția nr. 174 din 1993 Recomandarea nr. 183 din 1995
Prevenirea poluării/degradării mediului înconjurător	Recomandarea nr. 171 din 1985 Convenția nr. 162 din 1986 și Recomandarea nr. 172 din 1986 Recomandarea nr. 175 din 1988 Convenția nr. 170 din 1990 și Recomandarea nr. 177 din 1990 Convenția nr. 176 din 1995 și Recomandarea nr. 183 din 1995 Convenția nr. 184 din 2001 și Recomandarea nr. 192 din 2001 Recomandarea nr. 205 din 2017
Participarea indigenilor și a persoanelor tribale la managementul de mediu	Convenția nr. 169 din 1989
Dreptul la informare	Convenția nr. 155 din 1981 Convenția nr. 167 din 1988 Convenția nr. 184 din 2001
Modele durabile de producție și consum	Convenția nr. 148 din 1977 Convenția nr. 169 din 1989 Convenția nr. 170 din 1990 Convenția nr. 176 din 1995 și Recomandarea nr. 183 din 1995 Convenția nr. 184 din 2001 și Recomandarea nr. 192 din 2001

Sursa: OIM, 2018 (prelucrare proprie)

Cele mai multe inițiative globale se desfășoară în jurul câtorva concepte devenite sine qua non legate de dezvoltarea durabilă a mediului:

- economia circulară – un model de producție și consum care implică reutilizarea și reciclarea materialelor și produselor existente cât mai mult posibil, iar ciclul de viață al produselor este extins, cu reducerea la minim a deșeurilor
- locuri de muncă verzi – reduc consumul de energie și materii prime, limitează emisiile de gaze cu efect de seră, reduc la minimum deșeurile și poluarea, protejează și refac ecosistemele, permit întreprinderilor și comunităților să se adapteze la schimbările climatice

- economie eficientă din punct de vedere al resurselor – producția și consumul optim al resurselor, astfel încât să fie generate cantități cât mai mici de deșeurii sau care produc un consum cât mai mic de materii prime

Tranziție către o economie verde presupune schimbări în procesele de producție, dar și adaptarea a personalului angajat. Anticiparea și monitorizarea nevoilor de competențe, dar și recunoașterea competențelor existente duce la creșterea locurilor de muncă, dar și la rezistența celor existente în fața potențialelor pierderi rezultate din schimbările economice. Practic, se poate afirma că aceste competențe reprezintă cheia pentru o tranziție eficientă la economia verde prin promovarea muncii decente (OIM, 2020).

#### **Caseta 5 – Exemple de acorduri colective cu componentă de dezvoltare durabilă**

##### **Italia<sup>29</sup>**

Contractele colective de muncă recunosc angajamentele pentru dezvoltare durabilă ale angajatorului, cum ar fi consolidarea SSM, protecția grupurilor vulnerabile, eliminarea deșeurilor. Însă există și componenta legată de consumul de resurse în activitatea productivă (cum ar fi apă sau energie), iar reducerea consumului poate însemna chiar primă pentru lucrătorul respectiv.

##### **Belgia<sup>30</sup>**

Contractul Colectiv Național (CCT98) negociat de angajatori și lucrători, cu aprobarea guvernului, prevede un beneficiu recunoscut sub numele de *éco-chèques* (eco-securi) menit să ajute lucrătorii în cumpărarea produselor și serviciilor ecologice. Contractul include o anexă a tuturor produselor și serviciilor ce pot fi achiziționate cu aceste securi. Sunt incluse electrocasnice, produse reciclate, ecoturism, grădinărit, etc.

##### **Marea Britanie<sup>31</sup>**

Un model de acord colectiv utilizat include dispoziții privind utilizarea energiei și măsuri de economisire a energiei, utilizarea resurselor și reciclarea acestora (achiziții ecologice, echipamente de economisire a energiei, minimizarea utilizării materialelor nereciclabile, optarea pentru consumabile refolosite sau reutilizabile, măsuri de economisire a apei la costuri reduse), alimente (de proveniență locală, nu supraambalate sau supraprocesate și evitarea alimentelor în ambalaje de unică folosință), transport, un plan de călătorie care utilizează moduri de transport durabile, încurajând teleconferința) și alte prevederi diverse (cum ar fi luarea în considerare a utilizării plantelor pentru îmbunătățirea absorbției de CO<sub>2</sub>).

Dialogul social este considerat un mecanism esențial pentru dezvoltarea strategiilor care asigură tranziția către o economie eficientă din punct de vedere al resurselor și durabilă. Companiile contribuie activ la transformarea verde a economiei, astfel că organizațiile patronale sunt agenți importanți ai dezvoltării durabile (de exemplu, prin codurile de conduită interne ale companiilor sau pe care le pot impune furnizorilor). Iar sindicatele au un rol la fel de important în identificarea oportunităților și provocărilor pentru lucrători în tranziția către economia verde. Rolul guvernelor se regăsește în sprijinirea mediului

<sup>29</sup> <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Collective-Bargaining#:~:text=Collective%20bargaining%20in%20Italy%20primarily,as%20the%20agreement%20on%20teleworking.>

<sup>30</sup> <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/working>

<sup>31</sup>

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1028624/TS\\_20.2021\\_UK\\_UNFCCC\\_Climate\\_Change\\_COP26.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1028624/TS_20.2021_UK_UNFCCC_Climate_Change_COP26.pdf)

favorabil tranziției și a participării partenerilor sociali la realizarea și implementarea politicilor specifice, dar și reducerea impactului activităților productive asupra mediului.

Însă legislația nu acordă în prezent dreptul sindicatelor de a se ocupa de probleme de mediu în dialogul social cu lucrătorii, acest rol fiind îndeplinit în baza acordurilor negociate cu angajatorii (OIM, 2018). La nivel de companie, sindicatele și angajatorii au lucrat împreună pentru a identifica domenii importante pentru dezvoltarea durabilă, în special dacă acestea ar putea avea un impact asupra locurilor și condițiilor de muncă.

Având în vedere urgența de a răspunde acestor provocări și a prevenirii consecințelor asupra locurilor de muncă, angajării și muncii decente, părțile interesate la nivel internațional mai au mult de lucru pentru a realiza toate aceste obiective.

Protecția socială și dezvoltare durabilă sunt conectate între ele, având în vedere că protecția socială reduce impactul financiar al degradării mediului, iar dezvoltarea durabilă face ca lucrătorii să fie mai puțin vulnerabili în fața șocurilor și dezastrelor de mediu (Hallegate et al, 2016).

Sistemele de protecție socială oferă venituri sigure și transparente, accesul la îngrijire medicală și alte servicii de bază, iar protecția socială poate reduce sărăcia și protejează mediul înconjurător (OIM, 2018). Prin schemele de șomaj și reintegrare pe piața muncii se sprijină tranziția spre angajare, dar și acțiuni legate de dezvoltarea durabilă prin adaptarea lor la dezastrele naturale.

## **Inițiative**

Parteneriatul pentru Cunoștințe privind Creșterea Ecologică<sup>32</sup> a apărut în 2012 ca o comunitate globală de profesioniști și organizații angajate să genereze, să gestioneze și să împărtășească în colaborare cunoștințele privind tranziția către o economie verde favorabilă incluziunii. Facilitează accesul la cunoștințe prin Forumul Verde, o platformă online interactivă ce include discuții pe subiecte globale și capacitatea utilizatorilor de a crea grupuri dedicate axate pe teme, inițiative și proiecte specifice.

Parteneriatul pentru Acțiune în domeniul Economiei Verzi<sup>33</sup> a apărut în 2013 ca răspuns la apelul lansat în cadrul Rio+20 de a sprijini țările care doresc să realizeze creștere economică verde și favorabilă incluziunii. Promovează Agenda 2030 și sprijină națiunile și regiunile în reformularea politicilor și practicilor economice în jurul sustenabilității pentru a stimula creșterea economică, a crea venituri și locuri de muncă, a reduce sărăcia și inegalitatea și consolidează bazele ecologice ale economiilor lor.

Acordul de la Paris<sup>34</sup> din anul 2015 a impulsionat țările să proiecteze și să implementeze strategii de dezvoltare pentru a promova investițiile în procese productive durabile. Acordul reglementează măsurile de reducere a emisiilor de dioxid de carbon începând cu anul 2020. Acordul urmărește, de asemenea, să consolideze capacitatea țărilor de a face față impactului schimbărilor climatice prin fluxuri financiare adecvate.

Summit-ul pentru Acțiune Climatică<sup>35</sup> din 2019 a avut ca rezultat planuri concrete și realiste pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră cu 45% în următorul deceniu și cu zero emisii nete până în 2050.

Acordul Verde European<sup>36</sup> a fost lansat de Comisia Europeană în 2020 pentru a accelera tranziția către o economie circulară consolidând baza industrială a UE, contribuind în același timp la combaterea

---

<sup>32</sup> <https://www.greengrowthknowledge.org/about-us>

<sup>33</sup> <https://www.un-page.org/about/who-we-are>

<sup>34</sup> <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>

<sup>35</sup> <https://www.un.org/en/climatechange/un-climate-summit-2019.shtml>

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

schimbărilor climatice și la păstrarea mediului natural, dar și realizarea obiectivului UE de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră pentru 2030 la cel puțin 50% și la 55% față de nivelurile din 1990.

Planul de Acțiune al Băncii Mondiale privind Schimbările Climatice<sup>37</sup> a fost lansat în 2021 și pleacă de la premisa că dezvoltarea economică și problemele de mediu trebuie integrate pentru a avea ca rezultat o dezvoltare economică durabilă. Este lansat pentru perioada 2021-2025, fiind al doilea plan de o asemenea anvergură, elaborat în contextul excepțional al unei pandemii globale.

---

<sup>37</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35799/CCAP-2021-25.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

## 2.5. Obiectivul 8.5.

**Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală.**

Pentru a obține egalitatea de gen la locul de muncă și pentru obținerea beneficiilor sociale și economice corelate, este important atât rolul guvernelor, cât și a angajatorilor și organizațiilor ce reprezintă femeile. Inițiativele prin adoptarea de legislații ar trebui să îmbunătățească accesul femeilor pe piața muncii la toate nivelurile, să elimine stereotipurile de gen, să promoveze principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală, să permită un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală, să susțină participarea femeilor în procesele de luare a deciziilor.

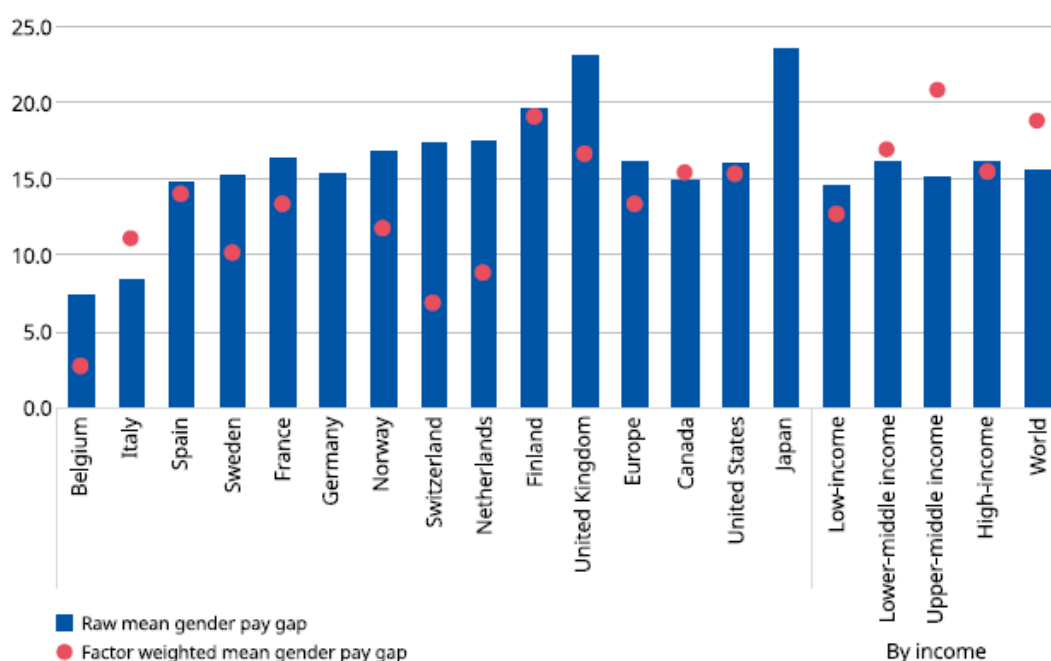
Acest obiectiv presupune respectarea reglementărilor internaționale privind munca decentă prin câteva dimensiuni cheie:

- remunerare egală pentru muncă de valoare egală
- promovarea echilibrului între muncă și familie și împărțire egală a responsabilității de îngrijire a copiilor
- construirea unui viitor al muncii care funcționează atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

### a. Remunerare egală pentru muncă de valoare egală

Acest concept este extrem de important în definirea transparenței și echității pe piața muncii, prin crearea de muncă decentă și incluzivă. Realizarea egalității de gen este posibilă doar cu evaluarea corectă a muncii femeilor și bărbaților, dar, deși principiul egalității este sprijinit intens la nivel internațional, diferența salarială dintre femei și bărbați persistă la un nivel de aproximativ 20%: de la 11% în Italia la 23,5 în Japonia, media UE fiind în jurul valorii de 13,3% (OIM, 2021d).

**Fig. 7. Diferențe salariale între femei și bărbați**



Sursa: OIM, 2021d

Diferențele cele mai mari sunt între femeile și bărbații din țări dezvoltate, unde femeile sunt sistematic plătite mai puțin decât bărbații, chiar dacă nivelurile lor de educație sunt egale sau superioare omologilor de sex masculin. De asemenea, inegalitățile de gen se observă și în pozițiile de conducere, subevaluarea industriilor cu management sau administrație feminină, lucru care rămâne inexplicabil. Încă se aplică pe scară largă legi discriminatorii, care restricționează accesul femeilor la anumite sectoare și ocupații, educație, formare profesională, procese de luare a deciziilor. În EU, de exemplu, lucrul într-o firmă cu pondere predominant feminină este remunerat cu până la 14,7% mai puțin cu munca într-o firmă cu pondere predominant masculină (OIM, 2021d).

#### **Caseta 6 – Exemplu de transparență a plăților și a condițiilor de muncă, Spania<sup>38</sup>**

Spania și-a revizuit legea muncii prin decret regal în 2011 pentru a include și lucrătorii casnici în programele de asigurări sociale. Această lege reglementează aspecte cheie ale muncii decente, precum stabilirea salariului minim și programul săptămânal de lucru.

Pentru a verifica respectarea acestei legi, Inspectoratul pentru Muncă și Securitate Socială aplică legea și investighează plângerile. Angajatorii primesc stimulente guvernamentale pentru respectarea acestei legi, care solicită și analize de impact la nivel tripartit.

În octombrie 2020, guvernul spaniol a adoptat o nouă lege privind transparența salarială. Aceasta cere firmelor să furnizeze informații despre salariile angajaților, explicând modul cum se adaugă la salariul de bază alte beneficii. Firmele care nu se conformează pot plăti amenzi de până la 187000 EUR. De asemenea, firmele cu peste 50 de angajați trebuie să întocmească o strategie pe 4 ani pentru a avea un echilibru în ceea ce privește angajații bărbați și femei. Guvernul spaniol a afirmat că reducerea acestui decalaj salarial dintre bărbați și femei este esențial pentru redresarea economică ca urmare a pandemiei de Covid-19.

Femeile sunt angajate pe locuri de muncă în educație, sănătate și asistență socială, mult subevaluate în comparație cu munca de valoare egală prestată de bărbați în sectoarele economice dominate de bărbați. Subevaluarea muncii în serviciile de îngrijire și asistență este disproporționată, de asemenea. În Statele Unite, 52% dintre femeile lucrează în servicii de îngrijire la domiciliu și peste 40% din ele sunt considerate sărace. Femeile de culoare reprezintă 29% din totalul femeilor care activează în servicii de îngrijire instituționalizată, marea majoritate fiind migrante.

#### **Caseta 7 – Exemplu de certificare pentru egalitatea salarială, Islanda<sup>39</sup>**

Remunerare egală pentru muncă egală a fost o preocupare în legislația din Islanda încă din 1961. În 2016, diferențele salariale dintre femei și bărbați erau de 16,3%, o îmbunătățire față de 17,8% măsurată în 2011. În 2018, Islanda a devenit țara cu cea mai mare egalitate de gen din lume.

În 2018, guvernul a adoptat o lege privind certificarea egalității salariale, care impune firmelor cu peste 25 de angajați să finalizeze un proces de certificare care să demonstreze că oferă salarii egale pentru munca de valoare egală până la sfârșitul anului 2021. Firmele cu peste 250 de angajați au fost nevoite să obțină această certificare până la sfârșitul anului 2018.

Certificatul se reînnoiește o dată la 3 ani după ce a fost verificată conformitatea firmelor cu Standardul de Remunerare Egală de către auditori externi autorizați, pe principiul verificării conformității sistemelor de management al calității, mediului sau sănătății și securității ocupaționale.

<sup>38</sup> <https://www.legalmondo.com/2020/11/spain-new-laws-equal-pay-equality-plans/>

<sup>39</sup> <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>

Principiul salarizării egale pentru munca de valoare egală este consacrat de Convenția nr. 100<sup>40</sup> din 1951 privind remunerarea egală și care definește termenul de remunerare, care include salariul de bază sau minim care trebuie plătit direct sau indirect, în bani sau în natură, de către angajator lucrătorului său pentru munca prestată; dar și termenul de remunerare egală pentru lucrătorii bărbați și femei pentru munca de valoare egală și pe criterii fără discriminare pe bază de sex. Dreptul la remunerare egală se aplică nu doar în cazurile când femeile și bărbații au aceleași meserii sau locuri de muncă similare, ci și atunci când îndeplinesc o muncă diferită, dar care are valoare egală prin obiectivele, condițiile, competențele, responsabilitățile și efortul depus.

În baza Convenției nr. 100, remunerarea nu este limitată la salariul de bază sau salariul pe care îl primește efectiv lucrătorul, ci include orice compensație, bonusuri, plata orelor suplimentare. Convenția a fost ratificată de 173 de state, însă doar 86 de țări, printre care Franța, Germania, Italia și Marea Britanie au adoptat legi care să aplice principiul remunerării egale pentru munca de valoare egală.

### **Caseta 8 – Exemplet de transparență salarială, Franța<sup>41</sup>**

În 2006 Franța a adoptat o lege, modificată în 2010, prin care este nevoie de negocieri colective pentru a defini și aplica pașii necesari eliminării diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați. Această negociere colectivă are loc în fiecare an, iar angajatorul trebuie să furnizeze un raport privind egalitatea de gen. Deși nu trebuie încheiat un acord colectiv privind acest aspect, negocierile trebuie purtate serios și cu bună credință. Nerespectarea acestui lucru poate duce la sancțiuni impuse de Consiliul Superior pentru Egalitate Profesională.

În 2018, Franța a adoptat o nouă lege a muncii care stipulează că firmele trebuie să își facă publice progresele în ceea ce privește egalitatea de gen în reducerea decalajului salarial între sexe, oportunități de promovare în carieră, fără penalități la întoarcerea din concediul de maternitate, femeile să ocupe 40% din cele 10 cele mai bine plătite posturi ale angajatorului.

Firmele cu peste 50 de salariați să raporteze anual un indice de egalitate profesională prin care sunt evaluate performanțele lor în ceea ce privește egalitatea de gen și remunerarea egală, aplicate atât la procesele de recrutare, cât și la instruire și formare profesională, condiții de lucru, echilibru viață-familie, pe categorii de posturi.

Rezultatul obținut de companie trebuie publicat cel târziu la 1 martie a anului curent pe site-ul companiei, dacă există. Angajatorul are o perioadă de 3 ani pentru a corecta orice discrepante observate și notificate. Dacă la sfârșitul perioadei de 3 ani, angajatorul nu a aplicat remediile necesare sau refuză să publice scorul, poate fi supus unei penalizări de 1% din masa salarială, subiect al contribuțiilor sociale plătite într-un an calendaristic înainte de sfârșitul perioadei.

Remediul principal este plata diferențelor salariale lucrătorului vătămat. Dacă discriminarea se aplică de unul din motivele considerate a fi interzise, angajatorul este pasibil de o amendă de 45000 EUR și 3 ani de închisoare. Amenda poate fi majorată cu până la 22500 EUR pentru persoanele juridice.

Nerespectarea remunerării egale pentru femei și bărbați se pedepsește cu o amendă aplicată de fiecare dată când există lucrători plătiți în condiții ilegale. Această amendă este dublată în cazul repetării procedurii în decursul unui an de zile. Dacă acțiunea nu respectă principiul egalității profesionale dintre femei și bărbați, angajatorul plătește o amendă de 3750 EUR și închisoare pentru 1 an.

Companiile care nu au implementat această regulă și nu au declarat la 31 decembrie acest indice (sau nu au reglat problemele legate de discriminarea salarială) anului anterior celui în care vrea să participe la proceduri de atribuire a contractelor publice, nu poate participa la licitație.

<sup>40</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

<sup>41</sup> <https://knowledge.leglobal.org/pay-equity-laws-in-france/>

Implementarea legilor și punerea în practică a acestor principii rămân o provocare din cauza lipsei de înțelegere a conceptelor de valoare egală și muncă de valoare egală. Așa cum am menționat anterior, rămâne inexplicabil faptul cum tocmai țările dezvoltate care promovează aceste principii și militează pentru aplicarea lor nu sunt în stare să le transpună în legi, să le monitorizeze și controleze la nivel național.

Egalitatea din punct de vedere al remunerării presupune și egalitate de gen și nediscriminare. Convenția nr. 111<sup>42</sup> privind discriminarea din 1958 a decis asupra adoptării unor propuneri ce vizau discriminarea în ocuparea forței de muncă pe bază de rasă, culoare, religie, sex, opinie politică, origine socială, care au ca efect anularea sau afectarea egalității de șanse sau tratamentului egal în muncă, inclusiv în relația cu remunerarea muncii de valoare egală. De asemenea, sindicatele și patronatele trebuie să promoveze acceptarea și respectarea acestor principii, să promoveze programe educaționale și să propună politici privind ocuparea forței de muncă. Convenția a fost ratificată de 175 de state.

Remunerarea egală este recunoscută ca un drept inalienabil al lucrătorului, alături de alte drepturi precum ocuparea forței de muncă, condiții de viață, politică socială. Declarația tripartită asupra principiilor ce guvernează firmele multinaționale și politica socială<sup>43</sup> din 1977 include promovarea egalității în lumea muncii, fiind actualizată de mai multe ori, ultima dată în 2017. Este singurul instrument global din acest domeniu care a fost adoptat de guverne, angajatori și lucrători din întreaga lume. Principiile declarației se adresează firmelor multinaționale, guvernelor țărilor de origine și a țărilor gazdă, precum și organizațiilor sindicale și patronale. Domeniile acoperite includ ocuparea forței de muncă, formarea profesională, condițiile de viață, relațiile industriale și politicile sociale.

Declarația de la Beijing și Platforma Acțiunii pentru Egalitate, Dezvoltare și Pace<sup>44</sup> din 1995 a reafirmat principiul fundamental prin care drepturile femeilor sunt inalienabile și indivizibile ca parte a drepturilor universale ale omului. Agenda de acțiune a declarației cuprindea promovarea și protejarea tuturor drepturilor fundamentale ale femeilor de-a lungul vieții lor prin mai multe domenii și acțiuni specifice: femeile și sărăcia, educarea și formarea femeilor, femeile și sănătatea, violența împotriva femeilor, femeile și conflictele armate, femeile și economia, femeile la putere și luarea deciziilor, mecanisme instituționale pentru avansarea femeilor la locul de muncă, femeile și mass-media, femeile și mediul, etc.

Atât Convenția nr. 100, cât și Convenția nr. 111, evidențiază importanța dialogului tripartit, fiind stabilite cerințe clare pentru consultare și cooperare în direcția punerii în aplicare a drepturilor egalității de gen. Dialogul social și acordurile de negociere colectivă sunt mecanisme de reducere a acestor decalaje de remunerare. Politica privind transparența salarială nu trebuie aplicată doar atunci când un angajat se plânge că este discriminat față de un alt coleg care primește un salariu egal pentru o muncă egală.

Din păcate, nici firmele nu sunt extrem de transparente în ceea ce privește publicitatea informațiilor de acest gen: de exemplu, doar 78% din firmele din Marea Britanie, 50% în Italia, 21% în Franța, 7% în Canada și Germania, 2% în Japonia și Statele Unite (OIM, 2021d).

---

42

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)

43 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)

44 <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

### **Caseta 9 – Exemplet de raportare privind transparența salarială, Marea Britanie<sup>45</sup>**

Legea privind remunerarea egală a fost adoptată în 1970 de către Parlament, interzicând aplicarea tratamentului discriminatoriu dintre femei și bărbați în ceea ce privește salariile și condițiile de angajare. Actul a fost propus de laburiști ca urmare a aplicării Legii privind remunerarea egală în Statele Unite în 1963.

În 2010, Marea Britanie a adoptat Legea Egalității, modificată în 2016 pentru a include măsuri de raportare și transparență cu privire la egalitatea de gen. Această lege se aplică atât organizațiilor publice, cât și celor private și le impune celor cu peste 250 de angajați să facă publică plata salarială a tuturor angajaților lor, făcând posibilă analizarea diferențelor dintre remunerarea pentru bărbați și femei. Guvernul a lansat și un serviciu online care permite publicului să caute date privind diferențele salariale dintre diferite companii din Marea Britanie.

Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor<sup>46</sup> adoptată în 1979 de Adunarea Generală a Națiunilor Unite a fost punctul culminant a peste 30 de ani de muncă în direcția evidențierii tuturor domeniilor în care femeile sunt discriminate în raport cu bărbații. Este cel mai cuprinzător document în ceea ce privește legile discriminatorii, practicile și obiceiurile, acțiunile și responsabilitățile guvernamentale pentru abordarea discriminării, drepturile civile și politice ale femeilor (dreptul la vot, participarea la viața publică, dobândirea/păstrarea/schimbarea naționalității, egalitatea în fața legii, libertatea de circulație), dar și drepturile economice, sociale și culturale (dreptul la educație, la muncă, la sănătate, la proprietate și credit financiar). Convenția a fost ratificată de 189 de state.

Declarația asupra Principiilor Fundamentale și Drepturilor la Locul de Muncă<sup>47</sup> adoptată în 1998 prevede remunerare egală pentru femei și bărbați a căror muncă este egală, dar și libertatea de asociere și recunoașterea dreptului la negociere colectivă, eliminarea muncii forțate sau obligatorii, eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea unui loc de muncă.

Coaliția Internațională pentru Plată Egală<sup>48</sup> a luat ființă în 2017 și este o inițiativă internațională care se angajează să reducă diferențele de remunerare dintre femei și bărbați și să fie realizate plăți egale pentru muncă de valoare egală în toate sectoarele economice din toate țările lumii. Condușă de OIM, Națiunile Unite și OCDE, coaliția implică guverne, angajatori, lucrători, sectorul private, societatea civilă, mediul academic pentru a accelera reducerea diferențelor și realizarea echității salariale. Coaliția includea 18 membrii la nivelul anului 2020: OIM, Organizația Internațională a Angajatorilor, Africa de Sud, Australia, Canada, Coreea de Sud, Egipt, Elveția, Franța, Germania, Iordania, Islanda, Israel, Marea Britanie, Noua Zeelandă, Panama, Peru, Portugalia.

<sup>45</sup> <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

<sup>46</sup> <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>47</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>48</sup> <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

### **Caseta 10 – Exemplu de sprijinire a firmelor pentru reducerea diferențelor salariale, Elveția<sup>49</sup>**

În Constituția Elveției se prevede ca angajatorii să respecte principiul salarizării egale pentru munca de valoare egală. În 2018, Legea egalității a fost modificată în Elveția pentru a adăuga secțiunea cu privire la remunerarea egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, modificare care a intrat în vigoare ș la 1 iulie 2020. Aceasta impune angajatorilor cu peste 100 de angajați să efectueze o analiză internă a salarizării până la 31 iunie 2021.

În plus, pentru a participa la licitații publice, firmele trebuie să remedieze orice diferențe salariale care nu pot fi justificate. Pentru a susține firmele în acest proces, Oficiul Federal pentru Egalitatea de Gen a creat un instrument online gratuit, Logib, pentru a măsura diferențele salariale dintre femei și bărbați.

Analiza salarială trebuie verificată până la 30 iunie 2022 de către un auditor extern. Firmele pot apela la un furnizor de consultanță dintr-o listă pusă la dispoziție de Oficiul Federal pentru Egalitatea de Gen, care oferă asistență suplimentară în evaluarea egalității salariale. Datele încărcate de firme pe platformă sunt confidențiale. La un an de la finalizarea analizei, nu mai târziu de 30 iunie 2023, rezultatul acesteia va fi comunicat în scris angajaților. Analiza trebuie repetată la fiecare 4 ani, cu excepția cazului când nu există o diferență de remunerare inexplicabilă între femei și bărbați. Nu există sancțiuni pentru încălcarea acestor dispoziții, dar ar putea afecta statutul și imaginea angajatorului.

Declarația centenarului OIM pentru Viitorul Muncii<sup>50</sup> din iunie 2019 solicită realizarea egalității de gen la locul de muncă printr-o agendă care să asigure evaluarea progresului făcut și care: asigură șanse egale, participare egală și tratament egal, inclusiv remunerare egală pentru femei și bărbați ce prestează muncă de valoare egală; permite o partajare mai echilibrată a responsabilităților familiale; oferă posibilități pentru realizarea unui echilibru mai bun între viața profesională și viața personală, permițând lucrătorilor și angajatorilor să convină asupra unor soluții, inclusiv asupra timpului de lucru, care ia în considerare nevoile acestora; promovează investițiile în serviciile de asistență și îngrijire.

În noiembrie 2020, Comisia Europeană și Înaltul Reprezentant al UE pentru afaceri externe și politica de securitate au prezentat un nou plan de acțiune<sup>51</sup> (GAP III) cu privire la egalitatea de gen și întărirea rolului femeilor în acțiunea externă pentru 2021-2025. Planul își propune să ofere UE un cadru politic cu cinci piloni de acțiune pentru accelerarea progresului către îndeplinirea angajamentelor internaționale și face din promovarea egalității de gen o prioritate a tuturor politicilor și acțiunilor externe prin care UE să fie un exemplu de transparență a rezultatelor.

Modalitățile de promovare a unei remunerări egale pentru munca de valoare egală ca factor de stimulare a femeilor pe piața muncii includ (OIM, 2021d):

- asigurarea egalității de șanse și tratament egal pentru toți lucrătorii prin instruire și aplicarea liniilor directoare și a bunelor practici de către angajatori, sprijinite de patronate și sindicate prin contractele colective de muncă
- promovarea dialogului social și a negocierilor colective
- stabilirea și implementarea transparenței salariale
- aplicarea de politici salariale transparente prin care să fie evaluate corect performanțele lucrătorilor
- evaluări neutre la locul de muncă din punct de vedere al genului, precum cunoștințele postului, educație și specializare profesională, abilități de comunicare, efort fizic sau nivel de responsabilitate implicat
- stabilirea salariilor minime adecvate și incluzive.

<sup>49</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html>

<sup>50</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

<sup>51</sup> <https://euagenda.eu/publications/eu-external-action-gender-action-plan-gap-iii-2021-2025>

## **b. Promovarea echilibrului între muncă și familie și împărțire egală a responsabilității de îngrijire a copiilor**

Existența echilibrului între viața profesională și cea personală sau familială este strâns legată de responsabilitatea de îngrijire a femeilor și copiilor, de promovarea egalității de gen și de susținerea economică a femeilor. Cea mai mare parte a muncilor casnice este realizată de femeile din toată lumea, cu peste 76% din timp alocat acestor sarcini neremunerate (OIM, 2021d).

Femeile sunt mai predispuse ca bărbații să își ia concediu pentru creșterea copilului chiar și cu renunțarea la locul de muncă pentru responsabilitățile familiale, ceea ce face dificilă recuperarea după concediile lungi și pauzele în carieră, poate duce la pierderea competențelor și a expertizei necesare.

Convenția nr. 156 din 1981<sup>52</sup> privind lucrătorii cu responsabilități familiale stabilește o serie de drepturi și măsuri, precum și dispoziții privind sănătatea și securitatea în muncă și condițiile de muncă. Acestea recunosc necesitatea de a contracara stereotipul conform căruia femeile sunt responsabile de îngrijire și încurajează împărțirea responsabilităților între femei și bărbați.

### **Caseta 11 – Exemplu de asigurare a echilibrului muncă-viață, Franța<sup>53</sup>**

În 2017, guvernul francez a adoptat o nouă lege a muncii prin care lucrătorii au dreptul de a se deconecta de viața profesională prin nerăspunderea la apelurile care țin de serviciu sau la e-mailurile transmise în afara programului. Acest lucru este destinat reducerii stresului, a oboselii și epuizării rezultate din munca peste program, noaptea târziu și în weekend. Firmele cu peste 50 de angajați sunt obligate să negocieze cu reprezentanții lucrătorilor pentru a determina condițiile de utilizare a dispozitivelor electronice de comunicare. Dacă nu se ajunge la un acord, angajatorul trebuie să întocmească o cartă prin care să definească și să stabilească dreptul la deconectare. Dacă nu respectă aceste cerințe, angajatorul poate fi supus amenzii cu până la 1% din remunerarea totală a lucrătorilor.

În Franța se oferă asigurări de maternitate și paternitate și lucrătorilor care desfășoară activități independente în aceleași condiții ca pentru persoanele angajate în economia formală. Sunt acoperite îngrijirea pre și postnatală, precum și examinarea fizică a părinților. Concediul de adopție este și el garantat de stat.

Realizarea activității casnice neremunerate poate avea un impact negativ asupra perspectivelor de angajare ale femeilor, dar accentuează și diferențele salariale și o rată scăzută de ocupare a funcțiilor manageriale. Atunci când se intersectează și cu alte elemente discriminatorii, precum etnia, naționalitatea, vârsta, dizabilități, starea de sănătate, aceste inegalități se vor amplifica, chiar și în cadrul diferitelor grupuri de femei. Politicile guvernamentale joacă un rol extrem de important în recunoașterea, reducerea și redistribuirea efectivă a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, extrem de importante pentru asigurarea unui echilibru între muncă și viață personală sau familială. Aceste tipuri de politici includ concediile maternale, serviciile de asistență și îngrijire medicală, protecție socială.

<sup>52</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms\\_114192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf)

<sup>53</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1101&intPageId=4401&langId=en>

### Caseta 12 – Exemplu de serviciu de îngrijire, Danemarca<sup>54</sup>

În Danemarca, serviciile de îngrijire și asistență pentru copii încă din primii ani de viață sunt furnizate pe baza principiului accesului universal și echitabil pentru toți. Părinții au dreptul la concediu plătit pentru primul an după naștere, iar accesul la serviciile de îngrijire începe de la șase luni de la naștere. Aceste servicii de îngrijire includ creșe pentru bebeluși, grădinițe pentru copiii cu vârsta între 3 și 5 ani, facilități pentru copiii până la 10 ani și centre after-school. Peste 70% din centrele de îngrijire a copiilor sunt instituții publice.

Danemarca are unul din cele mai avansate sisteme de îngrijire after-school și înregistrează una din cele mai ridicate rate de participare a copiilor, peste 65% din țările OCDE. Are cea mai mare rată a ocupării forței de muncă maternelne, peste 78% din mamele cu copii cu vârsta între 0 și 5 ani sunt angajate.

Convenția nr. 3<sup>55</sup> privind protecția maternală din 1919 a fost primul document internațional care a prevăzut adoptarea anumitor propuneri cu privire la ocuparea forței de muncă feminine, înainte și după naștere, inclusiv a beneficiilor concediului maternal. Se stipula ca, indiferent de sectorul economic sau ramura industrială, femeia nu trebuie să lucreze mai devreme de șase săptămâni de la naștere, are dreptul să beneficieze de întreținere completă și sănătoasă a copilului ei printr-un sistem de asigurare și a cărui sumă exactă se stabilește de fiecare țară în parte, are dreptul la asistență gratuită din partea moașei și a doctorului, i se va permite de două ori pe zi câte o jumătate de oră din timpul programului de lucru să aibă grijă de copil. A fost revizuită prin Convenția 103 în 1952 pentru a include și sănătatea și securitatea mamei și a copilului transpusă în dezvoltarea socială și doar 34 de țări au ratificat această convenție.

Convenția nr. 183<sup>56</sup> din 2000 privind protecția maternală revizuește Convenția 103 din 1952. După consultarea organizațiilor patronale și sindicale, guvernele trebuie să adopte măsurile adecvate pentru a se asigura că femeile însărcinate și care alăptează nu sunt obligate să îndeplinească muncă care aduc atingere sănătății mamei sau a copilului. De asemenea, mama are dreptul la concediu de maternitate de minim 14 săptămâni, care include și perioada de minim 6 săptămâni de la naștere. Mama are dreptul la asistență maternală și indemnizație pe perioada concediului maternal, nu poate fi concediată și angajatorul trebuie să îi garanteze întoarcerea pe aceeași poziție și același salariu, are dreptul la una sau două pauze pe zi pentru a își alăpta copilul. Doar 77 de țări au ratificat convenția.

Furnizarea de servicii de îngrijire reduce din povara femeilor cu munca la domiciliu, astfel că ele pot participa mai activ la piața muncii. Serviciile de îngrijire pot include furnizarea serviciilor de baby-sitting, îngrijirea persoanelor în vârstă, persoanelor cu dizabilități, cu boli temporare sau permanente. Deși în multe țări sunt oferite aceste tipuri de servicii, accesul nerestricționat la acestea este departe de a fi universal. Chiar și în UE, 31% din persoane nu au acces la aceste servicii. Doar în țările extrem de puternice din punct de vedere economic, precum Germania sau Japonia, statul își asumă finanțarea serviciilor de îngrijire pe termen lung (OIM, 2021d).

Lucrătorii au dreptul să solicite aranjamente de lucru flexibile, adaptate propriilor nevoi, precum telemunca, stabilirea programului maxim de lucru, condensarea programului de lucru, introducerea unor garanții pentru programul fix de lucru pentru o mai mare flexibilitate și control asupra acestuia.

<sup>54</sup> <https://www.norden.org/en/info-norden/childcare-denmark>

<sup>55</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003)

<sup>56</sup>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO)

### **Caseta 13 – Exemplu de programe de reintegrare pe piața muncii, Germania<sup>57</sup>**

Germania a implementat politici sociale care să ofere părinților un echilibru muncă-viață de familie. Mamele beneficiază de concediu maternal plătit 100% pentru 14 săptămâni, iar celor care dau naștere copiilor cu dizabilități li se prelungește perioada de concediu.

Legea impune evaluarea riscurilor la locul de muncă pentru a identifica riscurile potențiale pentru viitoarele mame și prevede două pauze de 30 de minute sau o singură pauză de o oră pentru alăptare. Părinții au dreptul să primească indemnizații de concediu parental până la a treia zi de la nașterea copilului. Concediul parental poate fi luat și de mamă și de tată.

În 2015, Germania a introdus stimulente financiare pentru părinții care doresc să împartă concediul pentru creșterea copilului. Alocația pentru ambii părinți se plătește până la 14 luni dacă aceștia își iau concediul pentru creșterea copilului. Veniturile se ridică la 67% din câștigurile anterioare, până la maxim 1800 EUR. O dată cu adăugarea bonusului pentru ambii părinți, aceștia pot primi patru luni în plus dacă lucrează între 25 și 30 de ore pe săptămână.

Tot în 2015 a fost introdus un program de reintegrare pe piața muncii după concediul de creștere a copilului, program finanțat de Fondul Social European și care oferă consiliere în carieră, formare profesională, servicii de asistență în gospodărie, etc. De la lansarea lui, 6300 de femei s-au reintegrat pe piața muncii.

Deoarece 28% din mamele din Germania sunt migrante și 48% din ele sunt șomere, Germania a instituit un alt program finanțat de Fondul Social European care se adresează în mod specific acestei categorii de persoane. Programul oferă instruire lingvistică, formare profesională și consiliere. Două treimi din grupul țintă și-au găsit un loc de muncă.

Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor din 1979<sup>58</sup> ocupă un loc important la nivel internațional în ceea ce privește drepturile femeilor în centrul preocupărilor legate de drepturile omului, reprezentând nu doar o declarație internațională a drepturilor omului, dar și o agendă de acțiune pentru garantarea exercitării acestor drepturi. Sunt acoperite trei dimensiuni ale situației femeilor: statutul juridic și politic (dreptul la vot, dreptul de participare la viața publică, egalitate în fața legii, libertatea de mișcare), dimensiunea reproducerii umane și impactul factorilor culturali asupra relațiilor de gen (dreptul la educație, muncă, sănătate, proprietate și credit financiar).

Convenția nr. 156<sup>59</sup> privind lucrătorii cu responsabilități familiale din 1981 prevede ca atât bărbații, cât și femeile angajați în muncă și cu responsabilități familiale trebuie să beneficieze de egalitate de șanse și tratament egal în muncă, trebuie să li se permită să își exercite dreptul la libera alegere a locului de muncă și angajatorul să respecte nevoile acestora în termeni de condiții de angajare și asigurări sociale.

Convenția nr. 189<sup>60</sup> din 2011 privind munca la domiciliu recunoaște contribuția semnificativă a lucrătorilor casnici în economia globală, chiar dacă aceasta continuă să fie subevaluată și îndeplinită, în special, de către femei și fete, din care marea majoritate sunt migrante sau membre ai unei comunități defavorizate și deosebit de vulnerabile la discriminare și alte abuzuri ale drepturilor omului. Lucrătorii casnici trebuie să beneficieze de libertate de asociere și recunoaștere a dreptului la negociere colectivă,

<sup>57</sup> <https://www.natlawreview.com/article/covid-19-return-to-work-europe>

<sup>58</sup> <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>59</sup>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)

<sup>60</sup>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

nu trebuie să aibă parte de muncă forțată sau obligatorie, să nu fie discriminați în ceea ce privește angajarea și ocuparea unui loc de muncă.

Așa cum reiese din primul obiectiv al ODD 8, acesta sintetizează un angajament pentru ocuparea deplină a forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de muncă, cu un nou impuls pentru financiarizarea economiei și creștere economică susținută. Acest lucru poate intra în contradicție cu ODD 5, deoarece intrarea femeilor pe piețele de muncă ieftine ar putea sprijini creșterea economică, dar nu ajută la eliminarea discriminării privind egalitatea de gen. De asemenea, abordarea inegalităților de gen care este ODD 10, alături de producția și consumul responsabil al ODD 12 și combaterea schimbărilor climatice a ODD 13 nu pun accentul neapărat pe creștere economică susținută. Aceste contradicții devin evidente la o analiză atentă a acestor obiective, putându-se transforma în măsuri defectuoase (Rai et al, 2018).

ODD 5, Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor, are, printre obiective și recunoașterea muncii domestice neplătite (5.4). Acest obiectiv îndeamnă părțile interesate să recunoască și să aprecieze valoarea muncii domestice neremunerate prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială, dar și a unei viziuni a muncii care pare să se bazeze pe munca femeilor (Rai et al, 2018). Însă recunoașterea muncii neremunerate ca muncă decentă rămâne un obiectiv îndepărtat. OIM solicită ca sistemele de protecție socială să includă și prestații în numerar sau în natură care sprijină îngrijirea la domiciliu, indiferent de forma ei, precum și scutiri de la plata impozitelor și scheme de pensii.

#### **Caseta 14 – Exemplu de beneficii pentru munca neplătită la domiciliu, Marea Britanie<sup>61</sup>**

Aproximativ 1,2 milioane de persoane nu sunt ocupate pe piața muncii ca urmare a desfășurării activităților neplătite din gospodărie, dar ar dori să se reîntoarcă la muncă. Dintre aceștia, 91% sunt femei.

În 2002, Marea Britanie a introdus sistemul celei de-a doua pensii primită de la stat cu scopul de a ajuta lucrătorii cu venituri mici să își mărească drepturile de pensie. Beneficiarii eligibili includ părinții, asistenții maternali, bunicii și persoanele care îngrijesc persoane cu dizabilități. Guvernul oferă și o indemnizație de îngrijitor de 66,15 GBP pe săptămână pentru cei care acordă îngrijire unei persoane cel puțin 35 de ore pe săptămână.

În 2014, Marea Britanie a adoptat o lege care le oferea angajaților dreptul de a solicita aranjamente de muncă flexibile. Angajatorii au datoria legală de a lua în considerare aceste cereri și le pot refuza dacă invocă unul sau mai multe motive pertinente legate de desfășurarea activității firmei.

Deși discriminarea pe bază de gen este ilegală în Marea Britanie, un raport din 2016 a arătat că 11% din mame au fost nevoite să părăsească locul de muncă fie pentru că au fost concediate, fie pentru că au fost silite să renunțe prin aplicarea de tratamente abuzive.

În 2018, organizațiile guvernamentale, sindicatele și patronatele au pregătit un set de instrumente în sprijinul angajatorilor pentru stabilirea propriilor programe de reintegrare la locul de muncă.

Părinții, viitorii părinți și îngrijitorii care nu sunt rude ale copiilor sunt eligibili pentru o varietate de beneficii în numerar și în natură, în funcție de circumstanțele muncii lor. Acestea includ alocație pentru copii, granturi de maternitate, alocații pentru tutori, etc.

<sup>61</sup> <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/Accompanying-paper-FINAL.pdf>

Măsuri pentru promovarea echilibrului între muncă și familie (OIM, 2021d):

- politicile de îngrijire trebuie să respecte drepturile fundamentale ale omului
- furnizarea de protecție universală a maternității și a concediului maternal plătit pentru cel puțin 14 săptămâni la o rată de cel puțin 67% din câștigurile anterioare sau până la 18 săptămâni cu 100%
- posibilitatea asigurării de concediu paternal pentru o perioadă de timp semnificativă
- posibilitatea acordării și altor tipuri de concediu, cum ar fi cel de adopție sau pentru îngrijirea persoanelor cu dizabilități, bolnavi, în vârstă
- extinderea serviciilor de îngrijire și asistență medicală
- garantarea unei protecții sociale adaptate la gen prin mecanisme finanțate colectiv ca asigurările sociale obligatorii și prin evitarea răspunderii directe a angajatorului
- furnizarea de aranjamente de lucru favorabile vieții de familie

**Caseta 15 – Exemplu de scutiri de impozite pentru a sprijini responsabilitățile familiale, Austria<sup>62</sup>**

În 2018 în Austria a fost realizată reforma legilor privind protecția socială și a fost adoptată Legea impozitelor anuale, care a intrat în vigoare în 2019. Această lege prevede compensații pentru familiile care au copii și au nevoie de sprijin pentru îngrijirea acestora. Astfel, familiile beneficiază de 1500 EUR pe an ca reducere fiscală, iar părinții singuri cu venituri mici primesc o sumă suplimentară de 250 EUR. Aceste facilități nu se termină atunci când copiii împlinesc 18 ani, părinții putând primi reduceri de 500 EUR dacă ei fac dovada că au nevoie de acest lucru.

**c. Construirea unui viitor al muncii care funcționează atât pentru femei, cât și pentru bărbați**

Egalitatea de gen se implementează la toate nivelurile decizionale din lumea muncii, atât în sfera politică, sindicală, patronală, cât mai ales în mediul de afaceri. Creșterea numărului de femei în poziții manageriale și antreprenoriale este importantă. În organizațiile cu reprezentare mai mare a femeilor în posturi decizionale, rezultatele economice, sociale și financiare sunt mai bune decât cele care au un leadership mai puțin divers.

**Caseta 16 – Exemplu de învățare pe toată durata vieții, Danemarca<sup>63</sup>**

Raportul guvernului din Danemarca privind învățarea pe toată durata vieții s-a transformat în politică națională și strategie în perioada 2014-2020, oferind educație formală pentru adulți, programe de pregătire profesională, e-learning și formare profesională certificată. Programul a fost monitorizat de cinci ministere, în parteneriat cu administrații municipale și locale, ONG-uri, furnizori de formare profesională, centre de cercetare și parteneri sociali.

Au fost oferite aproximativ 3000 de cursuri de formare profesională pe 200 de subiecte diferite, cu o durată de la o jumătate de zi la șase săptămâni. Toate programele au fost finanțate public, dezvoltate de partenerii sociali și aprobate de Ministerul Educației. Persoanele angajate care au participat la cursuri au plătit taxe modeste, iar șomerii nu au plătit nimic. Peste 90.000 de adulți au fost formați în fiecare an.

<sup>62</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1101&intPageId=4401&langId=en>

<sup>63</sup> [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-22\\_en#:~:text=The%20national%20strategy%20for%20lifelong,crucial%20to%20achieving%20this%20aim.](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-22_en#:~:text=The%20national%20strategy%20for%20lifelong,crucial%20to%20achieving%20this%20aim.)

Din păcate, deși s-au făcut pași importanți în această direcție, participarea femeilor la procesele de luare a deciziilor rămâne scăzut, doar 27,1% din totalitatea posturilor de management la nivel de guverne, firme și alte instituții (OIM, 2021d).

#### **Caseta 17 – Exemplu de sprijin al antreprenoriatului feminin, Franța<sup>64</sup>**

La fel ca în multe alte țări membre ale OCDE, femeile sunt subreprezentate în rândul populației de antreprenori din Franța. În 2012, doar 30% din firmele private au fost create de femei. Planul antreprenorial pentru femei a fost lansat în 2013 printr-un parteneriat între ministere din Franța pentru a oferi sprijin femeilor antreprenor prin trei piloni:

- împărtășirea cunoștințelor – îmbunătățirea comunicării publice despre antreprenoriat în sistemul educațional, sprijinirea evenimentelor de promovare a acestor cunoștințe și crearea site-ului [www.ellesentrepreneur.fr](http://www.ellesentrepreneur.fr) cu informații și programe dedicate special antreprenoriatului.
- dezvoltarea abilităților – stimularea sprijinului individual pentru femei prin crearea a 14 rețele regionale de mentorat pentru a consolida accesul la cunoaștere pentru femeile antreprenor de toate vârstele și din toate zonele urbane și rurale.
- îmbunătățirea accesului la finanțare – realizarea de parteneriate cu bănci și rețele financiare, precum și facilitarea împrumuturilor pentru femeile antreprenoare cu garanții de până la 45.000 EUR.

În 2013, planul a mobilizat o rețea de 130 de femei antreprenor și 2600 de femei tinere au devenit antreprenoare. În 2015 au fost realizat 400 de evenimente de informare, iar în 2016 fondul de garantare a asistat 2281 femei să își înceapă propria afacere cu crearea a peste 3000 de locuri de muncă.

#### **Caseta 18 – Exemplu de promovare a femeilor în poziții de conducere, Italia<sup>65</sup>**

În anul 2005, ponderea femeilor în poziții de conducere în Italia era de numai 3%. Pentru a rectifica această situație, guvernul a adoptat o lege în 2011 prin care stabilea o reprezentare de gen de 1/5 femei în consiliul de administrație a companiilor și instituțiilor, iar în 2016 a crescut la 1/3 pentru companiile listate pe piața de capital. Începând cu 2014, numeroase inițiative legislative au promovat femeile în administrația publică, dar și în Parlamentul European.

În 2015 a fost lansată o inițiativă non-profit menită să crească participarea până la cel puțin 30% a femeilor la conducere (poziții de manager executiv și membru în consilii de conducere) până în 2020. O lege din 2017 prevedea ca nu mai mult de 60% din reprezentanții unui colegiu electoral să fie reprezentat de persoane de același sex.

Aceste reguli au consolidat poziția economică a femeilor, astfel că în 2018 reprezentau 22% din consiliul Băncii Centrale, în 2019 reprezentau 36% din membrii consiliilor de conducere a companiilor listate pe piața de capital, iar în 2021 reprezintă 27,8% din pozițiile de manager general și 38,4% din membrii consiliilor de conducere a celor mai mari companii din Italia.

<sup>64</sup> <https://betterentrepreneurship.eu/en/content/plan-entrepreneuriat-des-femmes-france>

<sup>65</sup> <https://30percentclub.org/chapters/italy/>

### **Caseta 19 – Exemplu de dezvoltare a afacerilor deținute de femei, Canada<sup>66</sup>**

În Canada au fost stabilite o serie de programe pentru a ajuta companiile deținute de femei să fie reprezentate mai bine în comerțul internațional. Programul de comerț internațional a fost creat în 1997 și realizează parteneriate între companiile deținute sau conduse de femei manager. Programul oferă resurse pentru a ajuta femeile să pătrundă pe piața globală prin ghiduri de bune practici, seminarii online sau informații specifice despre ofertele comerciale existente. Între 2011 și 2017, proporția companiilor mici și mijlocii exportatoare deținute de femei a crescut de la 7,4% la 14,8%.

### **Caseta 20 – Exemplu de promovare a egalității de gen, Suedia<sup>67</sup>**

Succesul Suediei în atingerea egalității de gen este legat de echilibrul atins în instituțiile politice între bărbați și femei, dar și prin politicile adoptate în acest sens, precum concediile de creștere a copilului, îngrijirea copiilor, sănătatea și nediscriminarea la locul de muncă. În ceea ce privește egalitatea de gen la locul de muncă, discriminarea este ilegală încă din 1980. Legea din 2009 cere angajatorilor nu numai să promoveze în mod activ egalitatea dintre femei și bărbați, dar și să prevină hărțuirea la locul de muncă.

Guvernul suedez se declară a fi unul feminist, devotat unei politici externe feministe și cu sublinierea faptului că egalitatea de gen este vitală pentru societate. Practic, 12 din cei 23 de miniștri sunt femei. În Parlamentul Suediei, toate partidele politice au stabilit cote voluntare de gen, acestea variind de la un partid la altul. Unele folosesc liste pe care alternează numărul de femei și bărbați, altele stabilesc o cotă de 50%, în timp ce altele cer ca doi bărbați și două femei să ocupe primele patru poziții în partid. În 2020, femeile dețineau 47% din mandatele parlamentare, Suedia fiind printre primele țări în lume în ceea ce privește reprezentarea femeilor în parlament și prima din UE.

Segregarea ocupațională persistă în anumite sectoare, femeile predominând în sectoarele cu cele mai mari riscuri de pierdere a locului de muncă (producție, industria ospitalității), dar și cele mai scăzute (educație, sănătate și asistență socială). Ocuparea forței de muncă prin intermediul platformelor digitale oferă mai puține șanse femeilor decât bărbaților să se angajeze, astfel că femeile rămân subreprezentate în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii, care generează locuri de muncă bine plătite (OIM, 2021d).

Măsuri pentru construirea unui viitor al muncii (OIM, 2021d):

- facilitarea învățării pe toată durata vieții
- reducerea decalajelor digitale de gen
- crearea și protejarea locurilor de muncă
- valorificarea tehnologiei pentru promovarea muncii decente

<sup>66</sup> <https://www.tradecommissioner.gc.ca/businesswomen-femmesdaffaires/index.aspx?lang=eng& ga=2.252742209.912456179.1643016179-327497169.1643016179>

<sup>67</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

### **Caseta 21 – Exemplu de reducere a decalajelor digitale, Estonia<sup>68</sup>**

În Estonia a fost lansat Planul de Dezvoltare a Bunăstării pentru perioada 2016-2023 prin care s-a propus abordarea inegalităților economice legate de digitalizare. Unul din obiective este reducerea diferențelor salariale dintre bărbați și femei de la 22,5% în 2013 (cea mai mare diferență din UE) la 18% în 2023 prin programe de îngrijire, antreprenariat, învățare pe toată durata vieții și competențe digitale.

În cadrul Planului au fost lansate inițiative de reducere a stereotipurilor legate de femei și accesul lor pe piața muncii în diferite domenii, concentrându-se pe evenimente și ateliere fizic și online pentru a face aceste tipuri de cariere mai atractive și accesibile. Tehnologia a fost folosită și pentru abordarea violenței și hărțuirii împotriva femeilor.

În 2019, Estonia a fost inclusă pe primul loc într-un top al țărilor privind calitatea vieții sale digitale și pe locul 11 în ceea ce privește viața de familie. Guvernul și-a mutat aproape 99% din activități în mediul online.

### **Inițiative**

Declarația Parteneriatului de la Biarritz asupra Egalității de Gen și Întăririi Rolului Femeilor<sup>69</sup> adoptată în 2019 de G7 făcea apel la dialogul tripartit dintre guverne, sindicate și patronate pentru a identifica barierele existente pe piața muncii ce duc la segregare socială pe bază de gen a lucrătorilor, dar a promovat și ideea creșterii reprezentării femeilor în consiliile de conducere și antreprenariat, investiții în dezvoltarea competențelor în toate domeniile (în special știință, tehnologie, matematică, inginerie), reducerea decalajului de ocupare a forței de muncă (în special după concediul maternal) și participare egală la locul de muncă.

Declarația OIM asupra viitorului muncii din 2019<sup>70</sup> solicită realizarea egalității de gen la locul de muncă printr-o agendă care să asigure șanse egale de participare și tratament egal, inclusiv remunerare egală, pentru femei și bărbați pentru muncă de valoare egală; să permită o împărțire mai echilibrată a responsabilităților familiale; să ofere spațiu pentru realizarea unui echilibru între viața profesională și cea personală; să asigure protecția adecvată pentru toți lucrătorii; să promoveze ocuparea sustenabilă a forței de muncă și munca decentă.

### **Caseta 22 – Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2020-2025<sup>71</sup>**

Pe data de 5 martie 2020 a fost lansată strategia cu obiective de politică și acțiuni cu scopul de a induce un progres substanțial privind egalitatea de gen până în 2025. Scopul principal este ca femeile, bărbații și tinerii să fie liberi să își urmeze drumul ales în viață și să aibă șanse egale. Strategia utilizează o dublă abordare prin care integrarea perspectivei de gen este combinată cu alte acțiuni vizate:

- încetarea violenței pe bază de gen
- contestarea stereotipurilor de gen
- reducerea decalajelor de gen pe piața muncii
- obținerea unei participări egale în diferite sectoare ale muncii
- abordarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre bărbați și femei
- abordarea decalajului de gen privind îngrijirea
- atingerea unui echilibru de gen în politică și în luarea deciziilor

<sup>68</sup> [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/welfare\\_development\\_plan\\_2016-2023.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/welfare_development_plan_2016-2023.pdf)

<sup>69</sup> <http://www.g7.utoronto.ca/summit/2019biarritz/declaration-on-gender-equality.pdf>

<sup>70</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

<sup>71</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

## 2.6. Obiectivul 8.6.

### **Până în 2020, reducerea substanțială a proporției tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare.**

Ca parte a eforturilor de a realiza acest obiectiv, comunitatea internațională a încercat, până în 2020, să reducă proporția tinerilor fără un loc de muncă, educație sau formare, dar și să dezvolte o strategie globală pentru angajarea tinerilor. Din păcate, acest obiectiv al muncii decente poate fi considerat unul eșuat, fiind nevoie de o dublare a eforturilor de a genera locuri de muncă decente pentru tinerii aflați în această situație. Practic, din anul 2005, nu a fost făcut niciun pas major în atingerea acestui obiectiv. Crizele economice recente, pandemia și alte probleme au redus perspectivele de angare ale tinerilor, în comparație cu lucrătorii maturi, iar migrația internațională a devenit o alternativă atrăgătoare.

Conform uzanțelor internaționale, prin tineri se consideră persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, deci cei care au șanse mai mici cu aproape o treime la angajare din cauza experienței lor limitate în muncă, lipsa formării profesionale și chiar a educației inițiale. La nivel global, circa 1/5 din tineri se regăsesc în această categorie (OIM, 2020), ceea ce înseamnă că nici nu pot dobândi experiență prin muncă, nici nu primesc venituri aferente muncii lor, nici nu își pot îmbunătăți competențele prin educație sau formare profesională. Statutul de angajat este în strânsă legătură cu condițiile de muncă, precum tipul de contract, venituri, beneficii, protecție socială, etc. Iar incidența mai mare a tinerilor de a lucra în economia informală în comparație cu adulții reflectă și proporția mare a tinerilor angajați pe cont propriu.

Tranziția tinerilor de la educație la angajare nu este un proces ușor, deși a crescut accesul la învățământul superior și programele de formare profesională, stagii de practică și program de angajare, însă tinerii absolvenți se luptă să găsească locuri de muncă stabile, decente și bine plătite. Taxele mari de școlarizare și creșterea concurenței pe piața muncii sunt doar câteva din provocările cu care se confruntă tinerii (OCDE, 2020).

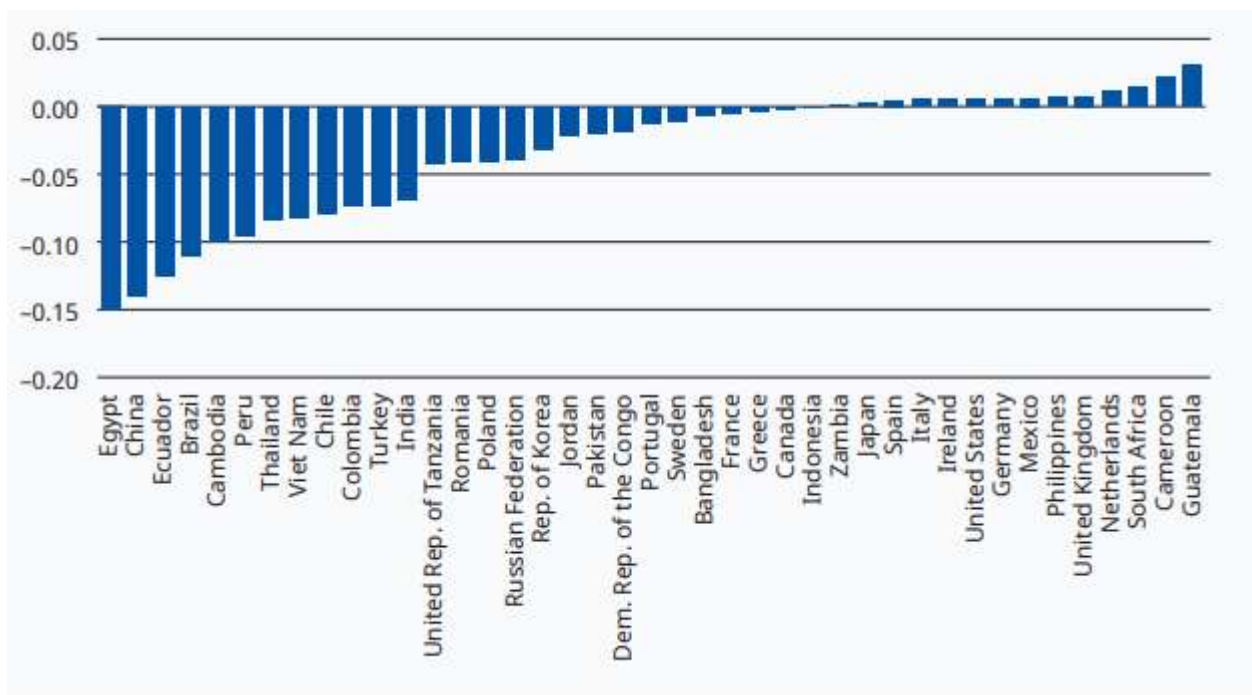
Scăderea generalizată a angajării tinerilor pe piața muncii este cauzată și de faptul că tinerii petrec mulți ani în educație, dorind să fie cât mai bine pregătiți pentru viitorul loc de muncă, dar și să fie capabili să facă față provocărilor tehnologice, în continuă schimbare, ce le-ar putea aduce avantaje la angajare. Astfel că se poate vorbi de o asociere directă între scăderea ratei de participare pe piața muncii și timpul petrecut de tineri în educație. Rata de înscriere la învățământul liceal a crescut de la 59% în 1999 la 76% în 2018, iar la învățământul universitar de la 18% în 1999 la 38% în 2018 (UIS, 2019).

Deși tinerii sunt printre cei mai dispuși să îmbrățișeze noile tehnologii, mulți se tem că cele mai recente progrese în acest domeniu le afectează perspectivele de angajare. Și acest lucru este cauzat de nearmonizarea programelor de studii sau de formare profesională cu cerințele pieței muncii, iar tinerii pot ajunge să se simtă nepregătiți în satisfacerea cerințelor economiei digitale.

Pe măsură ce ponderea tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani ajung în situația urmărită de acest ODD, guvernele ar trebuie să se axeze mai mult pe crearea unui mediu în care tinerii din medii socio-economice diferite beneficiază de acces la educație de calitate, oportunități de angajare, servicii de sănătate și muncă, printre altele.

Abandonul școlar sau statutul de șomer la o vârstă fragedă sunt probleme care definesc această categorie de tineri, ei începând viața de adult cu venituri mai puține, educație mai puțină, întârziind astfel, etapele clasice ale maturității și lăsând urme în ceea ce privește cariera lor pe termen lung și veniturile viitoare (OCDE, 2020). În plus, perturbările în tranziția tinerilor către o viață autonomă pot crea costuri semnificative pe termen lung pentru economiile din care fac parte, subminând coeziunea socială și nivelurile de productivitate, precum și potențialul pentru o creștere incluzivă a acestor tineri.

Fig. 8 – Diferențe salariale dintre tineri și adulți

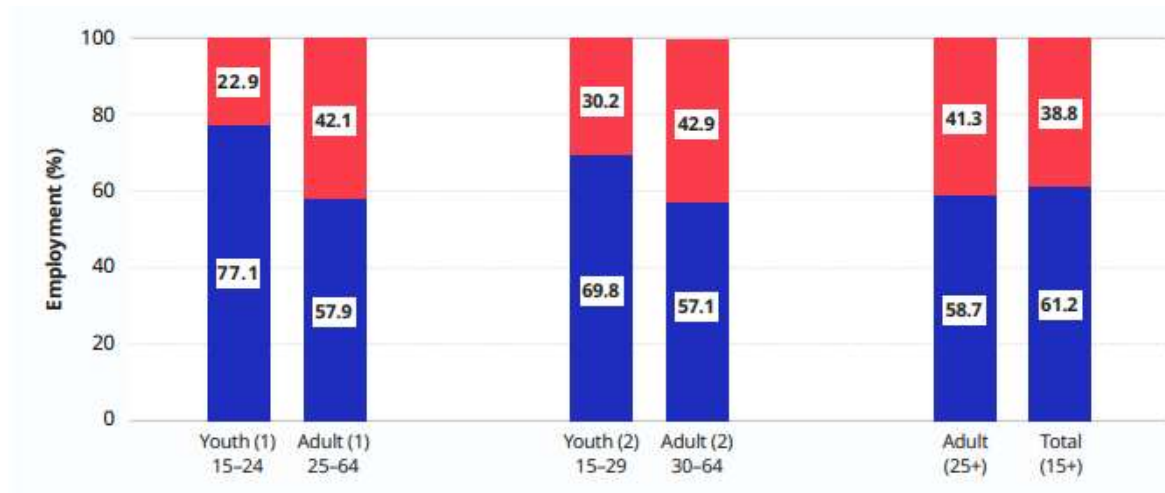


Sursa: OIM, 2020

Lipsa stabilității financiare îi determină pe tineri să întârzie intrarea pe piața. Dar trebuie luat în considerare și faptul că tinerii se angajează în timpul studiilor, lucrând part-time sau în timpul vacanței de vară, însă acest lucru nu poate fi generalizat, deoarece ține foarte multe de norme culturale, sisteme educaționale și caracteristici ale pieței muncii, precum cele din America de Nord sau Europa de Vest. Dacă în țările dezvoltate, diferite forme non-standard de angajare, precum platformele digitale, au dus la creșterea locurilor de muncă vulnerabile, în țările în dezvoltare problema calității locurilor de muncă rămâne economia informală.

Participarea tinerilor la economia informală pare să reprezinte punctul focal de intrare a lor pe piața muncii, în condițiile în care au abandonat studiile și nu au calificări sau experiență. În multe cazuri, șomajul nu este o opțiune, deoarece au nevoie de resurse financiare, astfel că tinerii trebuie să își găsească un loc pe piața muncii chiar dacă acesta nu este cu forme legale. Acest scenariu se aplică în special tinerilor care și-au abandonat studiile. De cele mai multe ori, tinerii își încep viața profesională ca lucrători zilieri sau în activități desfășurate de familiile lor, de cele mai multe ori nedeclarate.

**Fig. 9 – Economia informală și tinerii, 2018**



Sursa: OIM, 2021e

În cazul în care tinerii reușesc să realizeze tranziția de la educație la piața muncii prin antreprenariat, atunci pentru ei este foarte importantă dobândirea de competențe specifice derulării unei afaceri.

În mod clar, întregul potențial al acestor tineri rămâne nevalorificat, ei fiind de cele mai multe ori angajați în economia nedeclarată, plus faptul că fetele tinere au șanse de două mari decât băieții să fie parte din acest tip de economie. Defavorizarea genului feminin este și mai pronunțată în statele arabe, unde normele sociale și culturale împiedică continuarea studiilor sau angajarea.

Chiar și tinerii care sunt angajați nu îmbunătățesc cu mult această situație precară în care se află (OIM, 2020):

- din cei 429 milioane tineri angajați, 55 milioane suferă de sărăcie extremă (adică au venituri sub 1,9\$/zi), 73 de milioane suferă de sărăcie moderată (adică au venituri între 1,9\$ și 3,2\$ pe zi), în special în zone precum statele arabe sau Africa Sub-Sahariană
- calitatea precară a locurilor de muncă deținute de tineri se manifestă prin lipsa protecției juridice și sociale, oportunități limitate de formare, lipsa formelor legale de angajare
- munca nedeclarată afectează aproape 96% din tinerii angajați
- dezvoltarea tehnologică duce la reducerea locurilor de muncă pentru tineri
- tinerii cu formare profesională tind să găsească mai repede un loc de muncă decât cei care dețin diplome universitare
- diferențele salariale dintre tinerii angajați și restul personalului sunt destul de mari

Însă nu trebuie omis faptul că și cele mai multe activități se automatizează eliminând, în special, locurile de muncă ale tinerilor ce beneficiază de formare profesională, fiind considerate activități de rutină și cu care se pot reduce costurile prin automatizare, spre deosebire de cei cu studii universitare (OIM, 2020).

Provocările privind tinerii se concentrează în jurul următoarelor:

- a. educația și formarea profesională
- b. politici de ocupare și de facilitare a tranziției de la economia informală la cea formală

## a. Educația și formarea profesională

Importanța educației din acest obiectiv este direct asociată cu ODD4, Educație de calitate – Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți. Acest obiectiv cuprinde diferite dimensiuni esențiale pentru sprijinirea tranziției tinerilor de la educație la angajarea pe piața muncii. Promovarea angajabilității tinerilor se bazează și pe convențiile de bază ale OIM referitoare la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, dar și a celor tehnice (privind salariile, timpul de muncă, securitatea și sănătatea în muncă).

Pe măsură ce apar noi forme de muncă, politicile de ocupare a tinerilor trebuie să se sprijine pe instrumente care să îi ajute să se integreze pe o piață a muncii deja complexă. În ultimii ani atenția s-a îndreptat asupra discrepanțelor dintre oferta de muncă (educația și formarea profesională) și cererea de muncă (locurile de muncă oferite existente pe piața muncii). Aceste discrepanțe se referă la incapacitatea sistemelor educaționale sau de formare profesională de a răspunde nevoilor pieței muncii, în special în legătură cu conectarea competențelor existente cu abilitățile cerute prin fișa postului. Aceste discrepanțe afectează capacitatea de angajare a tinerilor. În timp ce adulții cu experiență se luptă să găsească un loc de muncă, deoarece sunt supracalificați, tinerii se luptă să fie acceptați pe piața muncii, deoarece sunt subcalificați.

### **Caseta 23 – Sistemul privind stagiile de practică din Germania<sup>72</sup>**

Este una din cele mai de succes strategii din Europa. Sistemul este rezultatul unei colaborări strânse între guvern, administrații federale și companii. Profilurile ocupaționale și programele de formare profesională sunt realizate numai pe baza consultărilor cu partenerii sociali. La baza sistemului se află învățământul dual, iar ocuparea unui loc de muncă fără a fi încheiat un stagiul de practică este aproape imposibil.

Stagiile de practică presupun contracte speciale ce se încheie la sfârșitul programului de învățământ. În timpul programului nu este permisă angajarea pe deplin a celui ce beneficiază de stagiul de practică și acesta nu poate fi concediat la încheierea programului. Sunt stabilite competențele și abilitățile ce trebuie dobândite la finalul stagiului de practică, timpul de lucru, dar și timpul alocat stagiului (fiecare profesie are nevoie de o altă perioadă, de obicei între 24 și 36 de luni).

### **Caseta 24 – Europass<sup>73</sup>**

În UE, Directoratul General pentru Educație și Cultură a creat Europass pentru a crește transparența calificării și mobilității persoanelor în Europa. Folosind o serie de documente ca model unic, educația și formarea unei persoane sunt înțelese clar în toată Europa.

Cadrul Europass a intrat în vigoare în ianuarie 2005 și este disponibil în 27 de limbi. Are trei obiective:

- ajută persoanele să comunice eficient abilitățile, competențele și calificările lor
- ajută angajatorii să înțeleagă educația și parcursul profesional al viitorilor angajați
- ajută autoritățile publice cu atribuții în educație și formare să definească și să comunice conținutul programelor de învățământ.

Europass are o semnătură digitală, numită e-Seal, ce garantează originea și integritatea pentru prevenirea fraudelor.

<sup>72</sup> <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/germany/apprenticeship-system-in-germany/143-apprenticeship-system-in-germany>

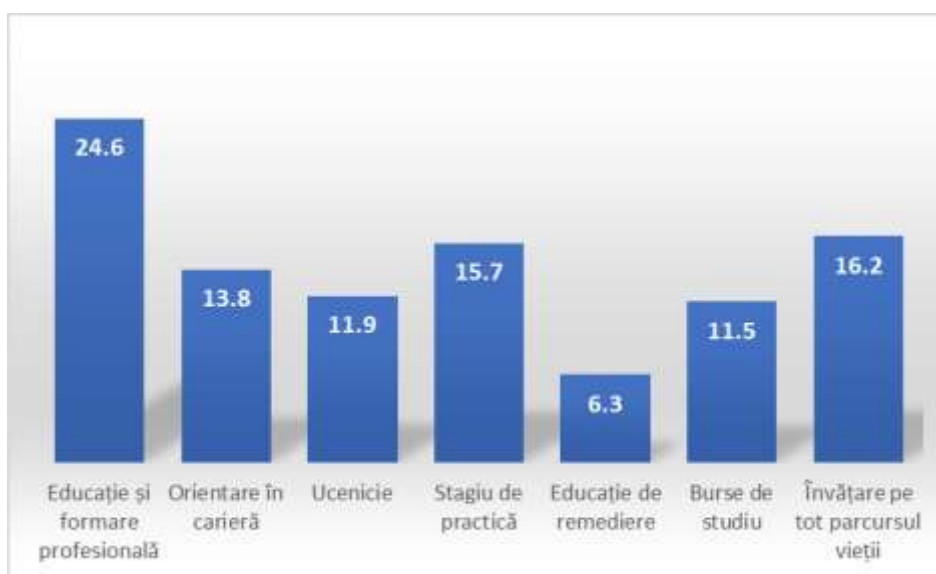
<sup>73</sup> <https://europa.eu/europass/en/what-europass>

Pe lângă competențele și abilitățile tehnice, tinerii trebuie să dezvolte și alte competențe, precum comunicarea, lucrul în echipă, care sporesc capacitatea de angajare.

Dacă piața locurilor de muncă este în continuă schimbare, tinerii trebuie să fie sprijiniți să se adapteze acestor provocări, dar și să înțeleagă faptul că învățarea continuă pe tot parcursul vieții poate însemna creșterea nivelului de competență profesională și personală.

Educația și formarea profesională pot ajuta tinerii să dobândească acele competențe relevante pentru piața muncii, iar sistemele naționale trebuie să ofere aceste oportunități de învățare prin adaptarea la cerințele specifice ce vizează tinerii lucrători expuși riscului de a fi înlocuiți cu procese automate (Dema et al, 2015). Iar tinerii care și-au pierdut deja locul de muncă ca urmare a proceselor automate au nevoie de sprijin specific pentru a scurta perioadele de șomaj și împiedicarea lor de a intra în categoria tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare.

**Fig. 10 – Forme de educație și formare profesională în lume**



Sursa: OIM, 2021e (prelucrare proprie)

Cele mai utilizate forme de educație și formare profesională relevante pentru angajarea tinerilor sunt (OIM, 2021e):

- Educație și formare profesională
- Orientare în carieră – oferă tinerilor cunoștințe despre piața muncii și competențe pentru a face cele mai bune alegeri pentru gestionarea carierei
- Ucenicie – sistem ce presupune formarea la locul de muncă și dobândirea de experiență la locul de muncă
- Stagiu de practică – perioadă limitată de lucru cu un angajator, de la câteva săptămâni la un an de zile
- Educație de remediere – pentru persoanele care au părăsit educația, nu au calificare și nici experiență de lucru
- Burse de studiu
- Învățare pe tot parcursul vieții – proces de dobândire a competențelor și calificărilor prin programe de învățare de-a lungul vieții unei persoane.

### **Caseta 25 – Erasmus+<sup>74</sup>**

Erasmus este unul din cele mai de succes programe ale UE. Programul a fost înființat în 1987 și a început cu schimbul de studenți între universități, ajungând de la 3244 studenți plecați în străinătate în 1987 la peste 300.000 de studenți în 2019. Practic, de la crearea sa, peste 9 milioane de persoane au participat la activități în cadrul programului. Sunt implicate peste 4000 de instituții de învățământ din 37 de țări.

Erasmus+ este denumirea programului începând cu 2014 și combină toate schemele pentru educație, formare, tineret și sport, dar și programele de învățare pe tot parcursul vieții (Leonardo daVinci, Comenius, Grundtvig), Tineret în Acțiune (Youth in Action), programe de cooperare internațională (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, EduLink). Dacă programul era anterior limitat la studenții care au absolvit cel puțin un an de studii universitare, acum este disponibil și pentru elevii de liceu.

Programul garantează că perioada petrecută în străinătate este recunoscută de instituția de învățământ la întoarcere, atât timp cât se respectă termenii conveniți înainte de începerea stagiului. Elevii și studenții nu plătesc taxe suplimentare de școlarizare și pot solicita o bursă suplimentară pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare legate de traiul în străinătate.

Pe 30 mai 2018, Comisia Europeană a adoptat dublarea bugetului Erasmus la peste 20 miliarde EUR. Programul 2021-2027 se axează pe incluziune socială, tranziția la economia verde și digitală, promovarea participării tinerilor în viața democratică.

Soluțiile bazate pe tehnologie pot ajuta tinerii să realizeze potențialul lor pe piața muncii prin antreprenariat, fiind sprijiniți să aibă acces la informații financiare, antreprenoriale, coaching, instrumente digitale, crowdfunding, angel investments, etc.

#### **b. Politici de ocupare și de facilitare a tranziției de la economia informală la cea formală**

O perspectivă a muncii decente pentru tineri trebuie să ia în considerare sectoarele economice cu un potențial ridicat al cererii de forță de muncă tânără, inițiativele tripartite care sprijină tinerii în realizarea acestei tranziții, dar și diferitele programe pentru crearea locurilor de muncă în legătură directă cu dezvoltarea durabilă.

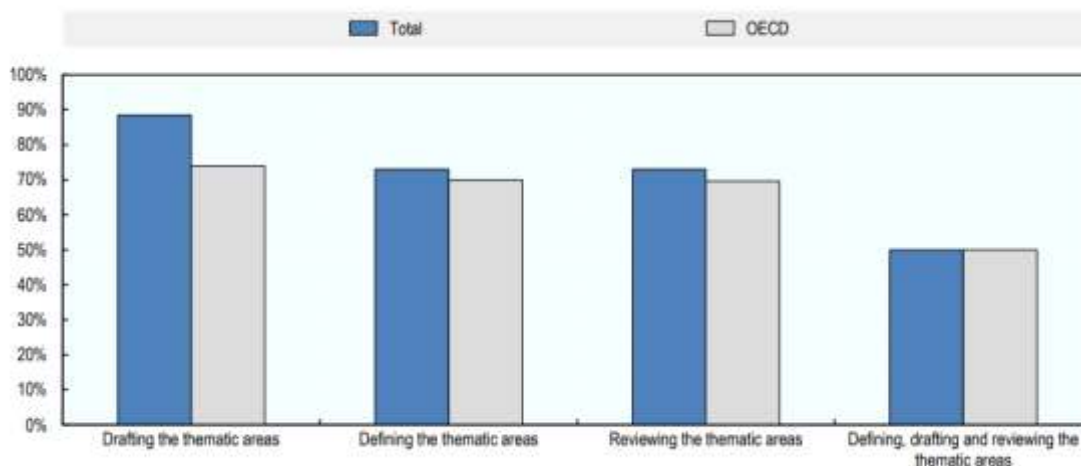
Strategiile naționale pentru tineret au devenit instrumente comune în cadrul politicilor de ocupare pe piața muncii, servind drept linii directe pentru a implica părțile interesate relevante în formarea programelor și oferirea de servicii pentru tineri.

Principalele obiective pe care le urmăresc aceste strategii pentru definirea politicilor de ocupare sunt (OCDE, 2020):

- sprijinirea tinerilor în tranziția către viața de adult
- implicarea tinerilor și a organizațiilor de tineri în procesele de luare a deciziilor
- integrarea problemelor specifice tinerilor în toate domeniile vizate de politicile publice
- îmbunătățirea accesului tinerilor la politicile publice și a serviciilor ce răspund direct nevoilor lor
- promovarea obiectivelor sociale și economice cu accent pe tineri
- întărirea mecanismelor și instrumentelor guvernamentale responsabile de rezolvarea nevoilor tinerilor
- întărirea reprezentativității tinerilor în societatea civilă.

<sup>74</sup> <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus>

**Fig. 11 – Participarea tinerilor în elaborarea strategiilor naționale**



Sursa: OCDE, 2020

### **Caseta 26 – Exemple de strategii de dezvoltare a tinerilor**

#### **Estonia<sup>75</sup>**

Planul a fost realizat de guvernul estonian pentru perioada 2014-2020 în cadrul Strategiei Estonia 2020 pentru competitivitate. Ministerul Educației a condus și supravegheat dezvoltarea și implementarea strategiei, incluzând servicii gratuite de dezvoltare a tinerilor în direcția îmbunătățirii angajabilității lor: educația de hobby, disponibilitatea transportului local gratuit, asistență profesională, abordarea nevoilor tinerilor defavorizați, implicarea tinerilor în activități de cercetare-dezvoltare, sprijinirea antreprenoriatului.

#### **Noua Zeelandă<sup>76</sup>**

Guvernul a lansat Strategia privind bunăstarea copiilor și tinerilor în 2019 cu indicatori raportați anual de către fiecare minister: eliminarea violenței și a abuzurilor, timp petrecut cu familia, sănătate și securitate, spații și oportunități de joacă, educație și formare profesională, tranziția de la educație la viața adultă, eliminarea discriminării și rasismului, dezvoltarea autonomiei în luarea deciziilor.

#### **Austria<sup>77</sup>**

Fiecare minister este obligat să dezvolte cel puțin un obiectiv care să vizeze tinerii pentru a pune în aplicare Strategia națională privind tinerii. Tinerii au fost implicați în aceste activități prin Reality Check.

Tehnologia facilitează politicile de ocupare a tinerilor pe piața muncii la costuri relativ reduse față de costurile ridicate cu șomajul în rândul tinerilor. Acest șomaj perpetuează decalajul între generații și este de cele mai multe ori asociat cu niveluri ridicate de criminalitate, violență, abuz de substanțe interzise și creșterea extremismului politic (OIM, 2020).

Angajarea productivă trebuie să fie evidențiată prin politici de ocupare aflate în centrul politicii sociale. Piața muncii pentru tineri are propriile particularități, legate de lipsa experienței la angajare; reglementări

<sup>75</sup> <https://www.valitsus.ee/en/news/government-approved-draft-development-plans-five-areas-and-will-send-these-riigikogu-discussion>

<sup>76</sup> <https://childyouthwellbeing.govt.nz/>

<sup>77</sup> <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/youth/austrian-youth-strategy/youth-strategy-overview.html#:~:text=The%20Austrian%20Youth%20Strategy%2C%20coordinated,and%20to%20optimise%20their%20effectiveness.>

stricte ale pieței muncii; nepotrivirea între competențele și aspirațiile tinerilor și cererea și realitățile de pe piața muncii; constrângeri asupra activității independente și a dezvoltării antreprenoriatului; și lipsa de organizare și de reprezentare socială, ceea ce înseamnă că tinerii au mai puține canale prin care să-și facă auzite preocupările sau nevoile.

Nevoia de reglementare a circumstanțelor muncii pentru tineri a evoluat de-a lungul timpului de la protecția sănătății și securității acestora, la luarea în considerare a nevoilor speciale ale lucrătorilor tineri, precum vârsta legală de muncă. Însă nu toate țările au o legislație anume care se adresează tinerilor, iar acolo unde există, acestea variază ca și context și conținut. De cele mai multe ori, reglementările privind tinerii sunt prinse în legislația muncii.

#### **Caseta 27 – Exemple de legislații privind tinerii**

##### **Finlanda<sup>78</sup>**

Finlanda și-a reînnoit Legea pentru Tineri în 2017 pentru a promova incluziunea socială a tinerilor, îmbunătățirea abilităților și competențelor pentru accesul pe piața muncii, exercitarea hobby-urilor și a activităților recreative, nediscriminarea și realizarea drepturilor pe piața muncii.

##### **Columbia<sup>79</sup>**

Guvernul a adoptat o Lege cu privire la cetățenia tinerilor în 2013 prin care stabilea cadrul instituțional al politicii de ocupare a tinerilor și definirea drepturilor lor prin participarea activă la proiectarea, implementarea și evaluarea politicilor.

Măsurile luate de guverne pentru a sprijini tranziția de la educație la piața muncii a tinerilor (OCDE, 2020):

- formularea de strategii naționale pentru tineri
- alocarea de resurse și mecanisme specifice politicilor pentru tineri
- luarea în considerare a barierelor de vârstă și a discriminării pentru a facilita accesul tinerilor pe piața muncii
- furnizarea de servicii specializate, inclusiv folosind noile tehnologii digitale
- furnizare de servicii direcționate către tinerii vulnerabili

Recomandarea OIM nr. 204<sup>80</sup> din 2017 oferă un cadru cuprinzător privind trecerea de la economia informală la cea formală.

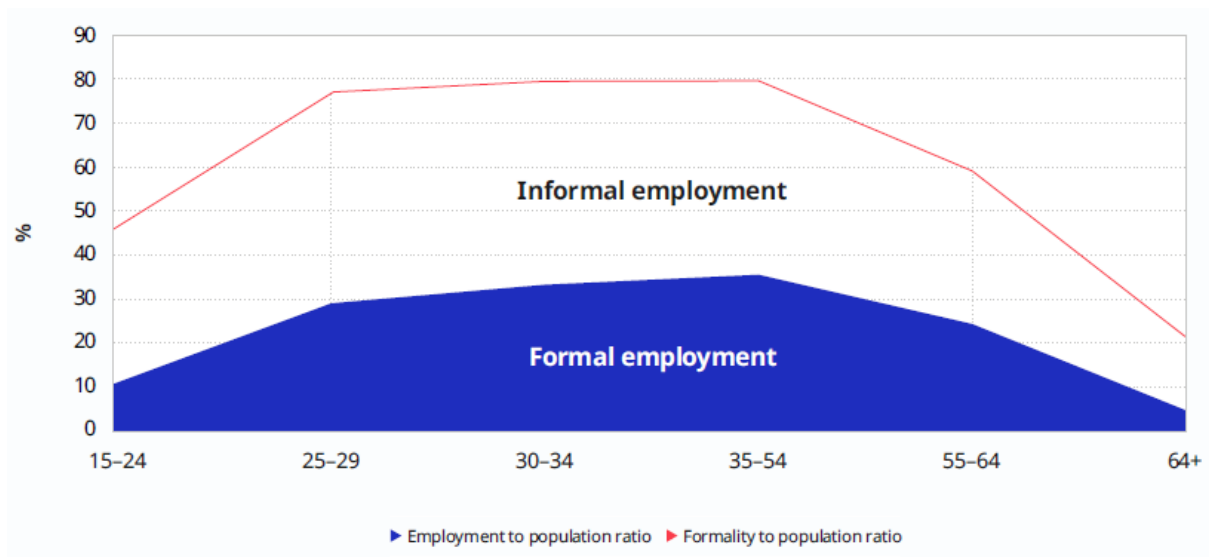
Spre deosebire de adulți, tinerii au nevoie de măsuri mai ample care să le faciliteze tranziția de la școală la piața muncii, dar și de la economia informală la cea formală. Cele mai comune abordări se promovează a angajării tinerilor se referă la stimulentele pentru cererea de muncă, dar și pentru dezvoltarea antreprenoriatului.

<sup>78</sup> <https://okm.fi/en/legislation-youth>

<sup>79</sup> [https://www.youthpolicy.org/pdfs/Youth\\_Public\\_Policy\\_Colombia\\_En.pdf](https://www.youthpolicy.org/pdfs/Youth_Public_Policy_Colombia_En.pdf)

<sup>80</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

Fig. 12 – Angajare informală versus angajare formală



Sursa: OIM, 2018

Astfel, politicile privind ocuparea tinerilor pun accentul pe primele lor locuri de muncă, inclusiv prin subvenții salariale și strategii antreprenoriale, de genul start-up. Programele antreprenoriale se concentrează atât pe oferirea de suport financiar, cât și a celui nefinanciar, incluzând lipsa abilităților și competențelor pentru administrarea unei afaceri, lipsa cunoștințelor tehnice, accesul dificil la piețe și finanțare pentru dezvoltare. A devenit foarte importantă și includerea componentei dezvoltării durabile, prin promovarea afacerilor cu componentă ecologică, reciclare, managementul deșeurilor, etc.

#### Caseta 26 – Programul OIM pentru antreprenariat<sup>81</sup>

În anii 1970 a fost demarat un program cu titlul *Ai grijă de firma ta*, dezvoltat de Federația Patronală Suedeză. În 1977, OIM a adaptat programul la nevoile micilor antreprenori din țările în curs de dezvoltare și l-a redenumit *Îmbunătățește-ți afacerea*. La începutul anilor 1990, a fost dezvoltat în Fiji modulul de formare profesională asociat, iar în 1998 a fost dezvoltat programul *Generează ideea de afacere* în Africa. În 1999, OIM a unit cele trei programe sub un singur program, denumit *Programul SIYB* (Start and Improve Your Business – Începe și îmbunătățește afacerea ta).

Programul SIYB presupune evaluarea pieței serviciilor de afaceri dintr-o anumită țară sau regiune și stabilirea de soluții de formare profesională în managementul afacerilor. Aceste soluții de formare profesională oferă module și materiale specifice activității de afaceri, fiind utilizate deja în peste 100 de țări. Există peste 65000 de traineri formați, 3000 de organizații partenere, au fost create peste 9 milioane de locuri de muncă și au fost formați circa 15 milioane de antreprenori.

#### Inițiative

Convenția nr. 138 din 1973 privind vârsta minimă de angajare definește natura și împrejurările în care pot lucra tinerii, precum și interdicția activităților care pun în pericol sănătatea, siguranța sau morala tinerilor sub 18 ani.

Convenția nr. 142 din 1975 privind dezvoltarea resurselor umane stabilește că țările trebuie să aibă politici și programe de orientare profesională în strânsă legătură cu ocuparea forței de muncă. Sistemele

<sup>81</sup> <https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm>

de formare profesională trebuie să răspundă nevoilor tinerilor și adulților din toate sectoarele și ramurile economice.

Convenția nr. 182 din 1999 privind eliminarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor interzice activitățile ce dăunează sănătății, siguranței sau moralei copiilor sub 18 ani.

Convenția nr. 184 din 2001 privind siguranța și sănătatea în agricultură conține o secțiune despre tinerii lucrători și munca periculoasă, iar la art. 16 prevede că vârsta minimă pentru angajare este de 18 ani, cu excepții pentru tinerii cu vârste între 16 și 18 ani în condiții stricte.

Proiectul W4Y<sup>82</sup> este un exemplu de parteneriat public-privat lansat în 2010 între OIM și Fundația Mastercard pentru a crea, conecta și extinde oportunități economice pentru tineri, desfășurat pe o perioadă de 5 ani și cu un buget de 14,6 milioane USD. Obiectivul a fost acela de a promova munca decentă pentru tineri prin cunoaștere și acțiune. Concluziile proiectului au fost legate de faptul că nu pot fi create locuri de muncă pentru tineri până nu se înțelege pe deplin ceea ce își doresc tinerii pentru cariera lor, ce își doresc angajatorii în ceea ce privește munca tinerilor, care sunt blocajele care împiedică cererea să se întâlnească cu oferta, dar și care sunt politicile cu impact real asupra pieței muncii tinerilor.

Lansată în 2013, Inițiativa pentru ocuparea forței de muncă din rândul tinerilor<sup>83</sup> este una din principalele resurse financiare ale UE pentru a sprijini punerea în aplicare a schemelor de granturi până în 2023. Acest program oferă sprijin tinerilor care trăiesc în regiuni unde șomajul depășește 25%. În cadrul acestor granturi, statele membre UE trebuie să pună în aplicare măsuri pentru a se asigura că tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani primesc oferte de muncă de calitate, beneficiază de educație pe tot parcursul vieții, precum și un stagiu în termen de 4 luni de la părăsirea școlii sau de la intrarea în șomaj. Bugetul este de de aproximativ 9 milioane EUR

Programul global de stagiu pentru tinerii șomeri<sup>84</sup> este o inițiativă demarată în 2013 de Institutul de Educație Internațională în numele Fundației Arconic. Această fundație lucrează cu șase organizații locale nonprofit din Franța, Regatul Unit și Statele Unite și dezvoltă programe de pregătire pentru angajare și angajare, care oferă atât formare profesională, cât și stagii în companii de producție mici și mijlocii. Programul a fost dezvoltat pentru a oferi oportunități de dezvoltare și angajare tinerilor șomeri, cu scopul de a crește capacitatea de angajare a acestora în sectoarele productive. Peste 900 de tineri șomeri din Australia, Brazilia, Canada, Franța, Rusia, Spania, Marea Britanie și Statele Unite au beneficiat de programe privind îmbunătățirea competențelor și abilităților lor de lucru în aceste sectoare.

Inițiativa Globală privind Locurile de Muncă Decente pentru Tineri<sup>85</sup> a fost lansată în 2017 și a propus o teorie a schimbării, bazată pe acțiuni coerente la nivel de instituții publice și private: identificarea constrângerilor pieței muncii în vederea creării de noi locuri de muncă, stimularea ocupării forței de muncă axată pe tineri, promovarea competențelor bazate pe cerere în economia durabilă.

---

<sup>82</sup> [https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS\\_191852/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191852/lang--en/index.htm)

<sup>83</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>

<sup>84</sup> <https://www.iie.org/Programs/Global-Internship-Program-for-Unemployed-Youth/About>

<sup>85</sup> <https://www.decentjobsforyouth.org/>

## 2.7. Obiectivul 8.7.

**Măsuri imediate și eficiente pentru eradicarea muncii forțate, eliminarea sclaviei moderne și a traficului de ființe umane, și asigurarea interzicerii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv recrutarea și utilizarea copiilor soldați, iar până în 2025, eliminarea muncii copiilor în toate formele sale.**

Acest obiectiv este analizat din două puncte de vedere:

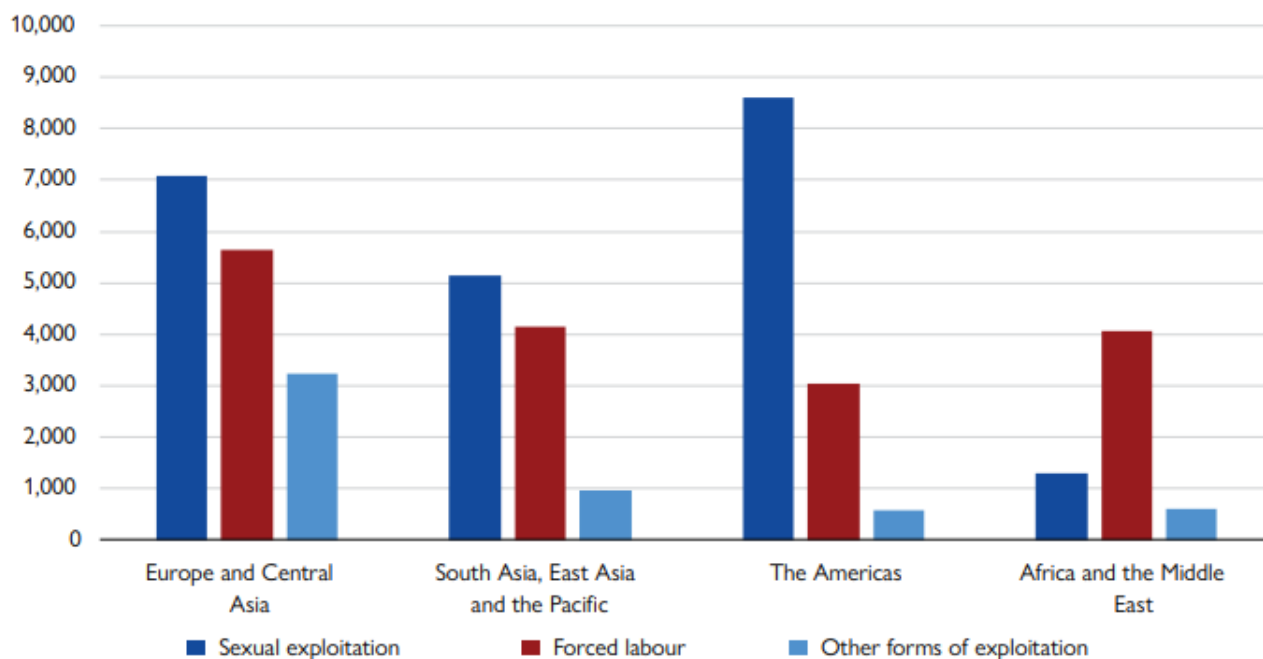
- eradicarea muncii forțate, eliminarea sclaviei moderne și a traficului de ființe umane
- interzicerii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv recrutarea și utilizarea copiilor soldați

### a. Eradicarea muncii forțate, eliminarea sclaviei moderne și a traficului de ființe umane

Traficul de persoane este o altă problemă extrem de importantă ce trebuie considerată, cu migranți vânduți pe piețele de sclavi, torturați și exploatați în diferite industrii. Grupurile de crimă organizată sunt prezente în aproape toate țările din lume (IOM, 2022).

Victimele provin din medii socio-economice defavorizate, țări sărace, de pe urma cărora traficanții obțin profituri importante din exploatarea sau vânzarea lor. Această problemă este cu atât mai gravă cu cât reprezintă un obstacol în calea dezvoltării oamenilor și bunăstării societății, negând caracterul și demnitatea oamenilor.

**Fig. 13 – Date privind victimele traficului de persoane**



Sursa: IOM, 2022

Traficul de persoane de sex feminin predomină, scopul fiind acela de exploatare sexuală și căsătorie forțată, în timp ce traficul de persoane de sex masculin se orientează către munca în industrii, precum

minerit și pescuit. Din punct de vedere al muncii forțate, victimele se ocupă de munci casnice (30%), construcții (16%), agricultură (10%), producție (9%) și industria ospitalității (8%). Victimele traficului pentru munci casnice provin în principal din Asia de Sud-Est (66%) și din Europa de Est (9%) și sunt exploatate în Asia de Sud-Est (37%), Asia de Vest (20%) și America de Nord (16%). Victimele traficului pentru industria ospitalității provin din Europa de Est (43%) și Asia de Sud-Est (26%) și sunt exploatate de America de Nord (19%) și Europa de Est (19%). (IOM, 2022).

**Tabel 7 – Traficul de persoane: cum, în ce mod, pentru ce**

CUM	ÎN CE MOD	PENTRU CE
Recrutare Transport Transfer Adăpostirea sau primirea persoanelor	Amenințarea sau folosirea forței Înșelăciune Constrângere Abuz de putere sau de o poziție de vulnerabilitate Răpire Fraudă	Prostituție sau alte forme de exploatare sexuală – 54% Muncă forțată – 42% Sclavie sau practici asemănătoare sclaviei – 0,56% Căsătorie forțată – 0,45% Prelevare de organe – 0,03% Serviciu militar forțat – 0,01% Alte forme – 10,46%

Sursa: IOM, 2022 (prelucrare proprie)

Pentru prevenirea traficului de persoane, în special a migranților, sunt abordate măsuri precum:

- abordarea factorilor de vulnerabilitate
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la riscurile asociate
- reducerea cererii de bunuri și servicii care implică exploatarea persoanelor
- asigurarea respectării drepturilor muncitorilor și a standardelor agendei pentru munca decentă.

Identificarea victimelor este fundamentală nu doar pentru aplicarea dreptului penal împotriva traficanților, ci și pentru protecția victimelor. Printre remediile ce pot fi aplicate victimelor traficului de persoane se numără:

**Tabel 8 – Remedii pentru victimele traficului de persoane**

Recuperare	Asistență medicală și psihologică Servicii juridice și sociale Servicii de consiliere Suport lingvistic
Despăgubire	Eliberare din detenție Returnarea bunurilor personale Repatriere Permis de ședere temporară sau statut de refugiat Sprijin pentru integrare/reintegrare
Compensarea costurilor	Muncă neremunerată sau insuficient remunerată Costul tratamentului medical, fizic și psihologic Recunoașterea prejudiciului moral și fizic cauzat
Oferirea de garanții de nerepetiție	Încetarea încălcării drepturilor victimelor Verificarea faptelor și dezvăluirea publică a adevărului Urmărirea în justiție a traficanților

Sursa: IOM, 2022 (prelucrare proprie)

### **Caseta 29 – Procesul Bali<sup>86</sup>**

Lansat în anul 2002, Procesul Bali este un forum de dialog politic în scopul informării și consolidării cooperării în abordarea traficului de persoane în contextul migrației ilegale. Este co-prezidat de Australia și Indonezia și reunește 45 de state membre și patru agenții specializate ale Națiunilor Unite (OIM, IMO, Agenția pentru Refugiați și Biroul pentru Droguri și Crime).

Grupurile de lucru ale Procesului Bali se referă, în mod special, la traficul de persoane, acestea fiind:

- Grupul de lucru asupra traficului de persoane, creat în 2013
- Grupul de lucru asupra rețelelor ilegale pentru trafic de persoane, 2014.

În 2016 a fost lansată Declarația de la Bali privind contrabanda, traficul de persoane și criminalitatea transnațională, ce subliniază interconectarea dintre abuz și exploatarea migranților și refugiaților de către traficanți. Reprezentanții statelor membre au recunoscut necesitatea aplicării dreptului internațional și au subliniat necesitatea de a transpune angajamentele politice în acțiuni concrete. În plus, în 2017, a fost lansat Forumul Guvernamental și de Afaceri ca recunoaștere a nevoii de consolidare a cooperării cu sectorul privat.

### **Inițiative, programe și reglementări internaționale**

Conform Convenției nr. 29<sup>87</sup> din 1930, munca forțată sau obligatorie este interzisă, inclusiv a copiilor, include orice tip de muncă sau serviciu solicitat de către orice persoană sub amenințarea pedepsei și pentru care persoana menționată, copilul în acest caz, s-a oferit voluntar. În 2014, OIM a adoptat un nou Protocol<sup>88</sup> la Convenția nr. 29 din 1930, care prevede măsurile ce trebuie luate pentru a preveni munca forțată sau obligatorie a copiilor: educarea și informarea copiilor pentru a nu deveni victime ale acestui tip de muncă, protejarea copiilor, mai ales a celor care provind din familii migrante, de practice abuzive și frauduloase, întărirea serviciilor de inspecție a muncii și aplicarea politicilor sociale. În 2020, convenția și protocolul aferent erau ratificate de 52 de țări. România a ratificat Convenția în 1957.

Convenția nr. 105<sup>89</sup> din 1957 stipulează că este interzisă munca forțată sau obligatorie ca metodă educativă, de mobilizare și utilizare a forței de muncă scu scopul dezvoltării economice, ca mijloc de disciplină a muncii sau ca mijloc de discriminare rasială, socială sau religioasă. În 2020, convenția era ratificată de 176 de țări. România a ratificat Convenția în 1998.

#### **b. Interzicerea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv recrutarea și utilizarea copiilor soldați**

Prin definiție, munca copiilor cuprinde orice tip de muncă pentru care copiii sunt prea tineri să o facă sau/și munca prin care, din cauza naturii sau circumstanțelor sale, este afectată sănătatea, siguranța și moralitatea copiilor (OIM, 2021b). Munca copiilor implică și reducerea ratei de școlarizare, abandon școlar, separare de familii și expunere la pericole. Mai mult de 1/3 din copiii care sunt angajați în diferite munci sunt excluși de la școală, refuzându-li-se dreptul la educație și dezvoltare personală și profesională, dar și limitând grav perspectivele lor de accesa o formă de muncă decentă la maturitate.

<sup>86</sup> <https://www.baliprocess.net/>

<sup>87</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

<sup>88</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)

<sup>89</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON.en.C105./Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON.en.C105./Document)

Declarația de la Geneva cu privire la Drepturile Copilului<sup>90</sup> din 1924 a fost primul document internațional din istorie adoptat de Liga Națiunilor Unite care abordează, în mod specific, drepturile copiilor. Documentul prevedea elemente legate de bunăstarea copiilor, dreptul la dezvoltare, asistență și protecție. Însă documentul nu a fost obligatoriu din punct de vedere juridic, ci era cu scopul de a informa membrii Națiunilor Unite la acea vreme. În 1934, Adunarea Generală a Ligii Națiunilor Unite adoptă din nou Declarația de la Geneva, cu promisiunea țărilor semnatare să încorporeze principiile în legile naționale. Au fost făcute încercări de ratificare și în 1946, 1948, 1959, dar abia în 1989 apare Convenția asupra Drepturilor Copiilor.

Conform Convenției nr. 138<sup>91</sup> din 1973, munca copiilor include orice tip de angajare a copiilor care nu au atins vârsta majoratului, de obicei peste 17 ani, cu două excepții: munca ușoară permisă pentru intervalul de vârstă 5-17 (de la vârsta de 13 ani copilul poate să fie angajat într-o muncă ce nu îi periclitează starea de sănătate sau dezvoltarea normală, nu îngreunează dreptul la educație și se desfășoară într-un interval de maxim 14 ore pe săptămână) și munca ce nu este clasificată ca fiind printre cele mai grave forme de muncă pentru copiii sub 17 ani, care include munca formală și informală, dar și munca neplătită din gospodărie (îngrijirea altor membrii din familie, curățenie, gătit și servit masa, spălarea și călcarea hainelor, însoțirea membrilor familiei la serviciu și școală, etc.).

Cele mai mari pericole la care sunt expuși copiii în munca prestată sunt:

- expunere la substanțe periculoase, precum fertilizatori și pesticide
- sarcini solicitante din punct de vedere fizic, precum căratul de obiecte foarte grele, perioade lungi de stat în picioare, aplecări și ridicări repetitive și din poziții incomode ale corpului
- expunerea la temperaturi extreme și condiții meteorologice nefavorabile
- utilizarea instrumentelor periculoase, precum cele de tăiere și așchiere, dar și a vehiculelor agricole
- exploatare minieră în zone subterane adânci, unde se folosesc substanțe extrem de toxice de separare a mineralelor sau metalelor prețioase
- vulnerabilitate la abuzuri fizice sau sexuale din cauza muncii de noapte

Convenția asupra drepturilor copilului din 1989 a UNICEF<sup>92</sup> a adus abordarea că și copiii sunt ființe umane și indivizi cu propriile drepturi, nu doar obiecte ce aparțin părinților. Până la 18 ani, copiii nu sunt maturi și trebuie protejați, lăsați să crească, să învețe, să se joace și să se dezvolte. Convenția a atins ratificare universală și a inspirat guvernele să schimbe legile și să adopte politici care să sprijine respectarea drepturilor copiilor.

În cadrul celor mai grave forme de muncă a copiilor, conform Convenției nr. 182<sup>93</sup> din 1999, intră sclavia sub toate formele sale, practicile similare cu sclavia, precum traficul cu copii, munca forțată, recrutarea copiilor pentru conflicte armate, prostituție infantilă, spectacole pornografice, producerea și traficul de droguri.

Recomandarea nr. 190<sup>94</sup> din 1999 ia în considerare și toate tipurile de muncă ce expun copiii la abuzurile fizice, emoționale sau sexuale, muncă subterană sau la înălțime, în spații închise, folosind echipamente și utilaje periculoase, mediu toxic cu substanțe periculoase, nivel ridicat de zgomot, vibrații, dar și în programe lungi, în special ore de noapte.

---

<sup>90</sup> <https://www.humanium.org/en/geneva-declaration/>

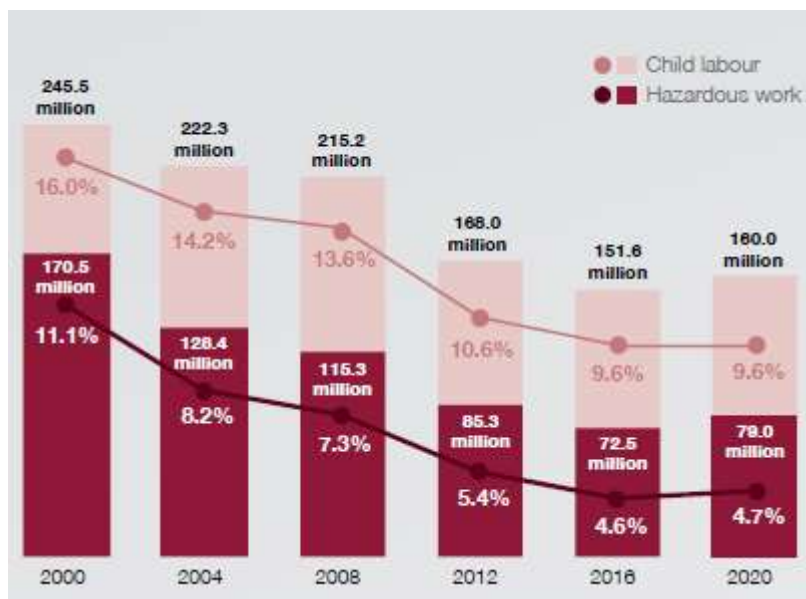
<sup>91</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ilo\\_code:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ilo_code:C138)

<sup>92</sup> <https://www.unicef.org/child-rights-convention/what-is-the-convention>

<sup>93</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C182)

<sup>94</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R190)

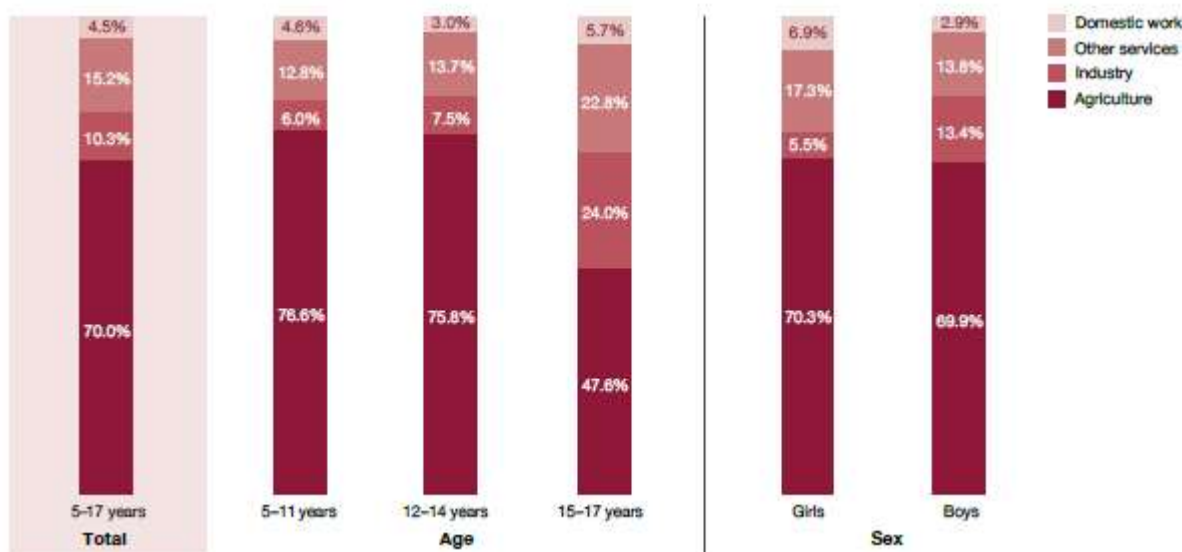
Fig. 14 – Copii, cu vârsta între 5-17 ani, angajați



Sursa: OIM, 2021b

Dacă din anul 2000 până în 2016 s-au făcut progrese considerabile, numărul copiilor angajați în diferite munci scăzând de la 245,5 milioane la 151,6 milioane, nu același lucru se poate spune și despre perioada 2016-2020. Din păcate, din anul 2000 și până la începutul anului 2020, chiar înainte de începutul pandemiei de Covid-19, nu s-au realizat progrese semnificative în reducerea muncii copiilor. Aceasta a crescut cu aproape 8 milioane din 2016, ajungând la 160 de milioane de copii în 2020 (63 de milioane de fete și 97 de milioane de băieți), iar pentru muncile periculoase numărul a crescut cu 6,5 milioane din 2016, ajungând la 79 de milioane copii în 2020.

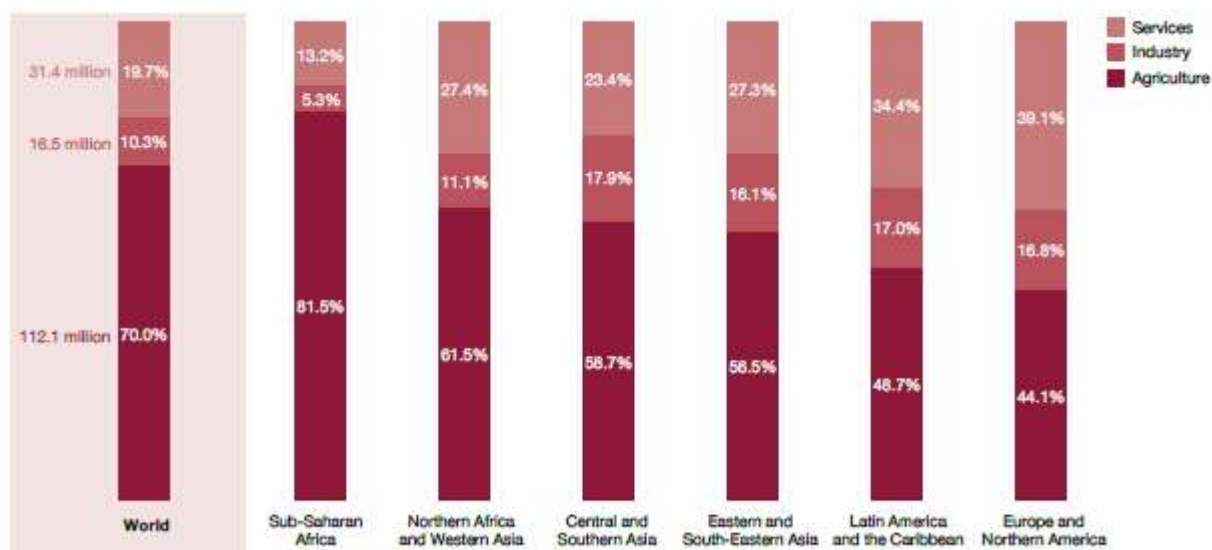
Fig. 15 – Distribuția copiilor în muncă în funcție de sector



Sursa: OIM, 2021b

Cea mai mare parte a muncii copiilor se desfășoară în familie, contrar percepției că un copil crește și se dezvoltă într-un mediu sigur și propice dezvoltării sale. Astfel, copiii lucrează cu preponderență în agricultură (mai ales în Africa Sub-Sahariană, 5-17 ani) atât pentru fete, cât și pentru băieți: mici ferme agricole, plantații comerciale, acvacultură, prelucrarea peștelui și altele. Sectorul de servicii (Europa și America de Nord, 15-17 ani) și cel industrial (America Latină și zona Caraibelor, 13-17 ani) reprezintă o pondere mai mică decât sectorul agricol și cuprinde munca în gospodărie, comerț, transport, reparații de autovehicule, construcții, minerit și manufactură. Dacă în sectorul agricol, fetele și băieții muncesc aproape în aceeași măsură, în zona de servicii muncesc mai mult fetele, iar în sectorul industrial mai mult băieții (OIM, 2021b).

**Fig. 16 – Distribuția copiilor în muncă în funcție de regiune**



Sursa: OIM, 2021b

Și recrutarea sau forțarea copiilor de a participa la conflictele armate este una din problemele extrem de actuale la nivel internațional, intens condamnate, dar utilizate în zonele de conflict care aparțin, de obicei, țărilor în dezvoltare. Ce este grav este faptul că familiile sprijină sau oferă copiii grupărilor armate în schimbul sumelor de bani primite, în ciuda pericolul la care îi expun. Copiii, atât fetele, cât și băieții, au fie rol de sprijin (pregătirea meselor, spălatul hainelor, curățenie), fie rol în luptă (plasarea minelor, spionaj, luptă efectivă), fie sexual (în special fetele). Reîntoarcerea și reintegrarea în societate este, deseori o luptă de acceptare, mai ales către familie și comunitate, fetele fiind, de cele mai multe ori, stigmatizate și respinse (Machel, 1996).

Pandemia Covid-19 a adus motive importante de îngrijorare în ceea ce privește munca copiilor, o dată cu închiderea școlilor, a pierderilor de locuri de muncă și reducerea veniturilor părinților. În foarte multe țări, copiii au început să muncească pentru a furniza venituri în plus familiei, mai ales dacă au rămas fără un părinte sau ambii părinți, dar și pentru că aveau mai mult timp la dispoziție, iar școala online nu a fost accesibilă tuturor. Chiar părinții au fost de acord ca ei să facă munci ușoare pentru a nu rămâne singuri acasă și nesupravegheați.

Experții afirmă că, din cauza turbulențelor pe care le-a provocat pandemia, până la sfârșitul anul 2022, încă aproape 9 milioane de copii vor fi angajați în diferite munci, din care aproape 5 milioane vor cei cu vârste cuprinse între 5 și 11 ani; dacă măsurile de austeritate vor reveni în forță și la sfârșitul anului 2021, până la sfârșitul anului 2022 vor fi angajați încă 46,2 milioane de copii (OIM, 2021b).

Plățile regulate sub formă de alocații pentru copii îmbunătățesc frecvența școlară și descurajează munca copiilor, însă nu reprezintă un remediu pentru această problemă. Reducerea muncii adulților înseamnă muncă informală, mai ales în gospodărie, astfel că apare riscul ca familiile să utilizeze aceste alocații pentru a crea micro-afaceri, mai ales în agricultură și, practic, stimulează cererea de muncă a copiilor, mai ales a celor cu vârste între 8 și 17 ani (De Hoop et al, 2021).

Aproximativ 111 țări au gândit acțiuni în 2020 pentru extinderea protecției sociale ca parte a muncii decente, care să atenueze sărăcia și incertitudinea economică ce stă la baza muncii copiilor printr-un venit echitabil pentru lucrătorii adulți, inclusiv cei din economia informală. Dar majoritatea măsurilor au fost temporare, de exemplu:

- Mongolia a crescut alocația pentru programele destinate copiilor de la 20000 la 100000 MNT (Tugrik Mongoli), circa 35 USD, pe o durată de 6 luni<sup>95</sup>
- Argentina a majorat programul de alocație cu 3100 ARS (Pesos Argentinian), circa 47 USD pentru fiecare copil<sup>96</sup>
- Africa de Sud a majorat suma subvenției pentru întreținerea copiilor din iunie până în octombrie oferind fiecărui îngrijitor sau asistent social circa 27 USD/lună<sup>97</sup>
- Germania a dat familiilor un bonus unic de 300 EUR pentru fiecare copil, circa 18 milioane copii din toată țara; de asemenea, a scutit de impozite părinții singuri, în special mamele, care reprezintă aproape 90% din totalul părinților singuri<sup>98</sup>
- Japonia a crescut alocația copiilor la 15000 JPY, circa 136 USD, pentru sprijinirea familiilor afectate de noul coronavirus

Pandemia Covid-19 a însemnat și o scădere semnificativă a procesului educațional, fiind afectați peste 90% din elevii și studenții din întreaga lume. Aproape 463 de milioane de copii și tineri au avut probleme în accesarea serviciilor de învățământ la distanță (OIM, 2021b). Și cum multe din școli oferă și alte servicii, precum mesele școlare, închiderea lor a însemnat și presiune alimentară pe familiile sărace, care au fost nevoite să îndemne copiii să își procure hrană prin muncă. Din păcate, o dată ce copiii au renunțat la școală, majoritatea nu se mai întorc la ore.

## **Inițiative**

În 2007, OIM, împreună cu Organizația pentru Alimente și Agricultură și alte instituții internaționale și-au unit forțele pentru a extinde acțiunile de eliminare și prevenire a muncii copiilor în agricultură, inclusiv în domeniul pescuitului, silviculturii și creșterii de animale prin lansarea Parteneriatului pentru Cooperare privind Munca Copiilor în Agricultură<sup>99</sup>. Acest parteneriat reunește domenii de expertiză tehnică și perspectivele multidisciplinare ale membrilor săi pentru a aborda problema muncii copiilor în agricultură în promovarea muncii decente pentru copii și tineri.

Fondată în 2016, Alianța 8.7<sup>100</sup> facilitează cooperarea pentru eliminarea muncii copiilor. Are peste 240 de parteneri din guverne, organizații multilaterale, organizații non-guvernamentale, instituții academice și de cercetare, think tanks, care se concentrează pe accelerarea progresului ODD 8 prin îmbunătățirea colaborării și a implementării soluțiilor care funcționează. Furnizează și o platformă pentru dialog și schimb de experiență și informații.

---

<sup>95</sup> <https://www.unicef.org/media/81346/file/Mongolia-COVID19-SitRep-12-August-2020.pdf>

<sup>96</sup> <https://www.worldbank.org/en/country/argentina/overview#3>

<sup>97</sup> <https://www.sanews.gov.za/south-africa/social-grants-increased>

<sup>98</sup> <https://www.thelocal.de/20200605/explained-how-does-germanys-kinderbonus-coronavirus-payment-work/>

<sup>99</sup> <https://childlabourinagriculture.org/who-we-are/>

<sup>100</sup> <https://www.alliance87.org/>

Tot în 2016, Parteneriatul Global pentru Eliminarea Violenței împotriva Copiilor<sup>101</sup> a lansat conceptul de „Pathfinding<sup>102</sup>”, care are ca scop creșterea gradului de conștientizare, stimularea angajamentelor și stabilirea unui standard pentru prevenirea violențelor în întreaga lume. În 2020 avea 33 de state membre. În cadrul acestui concept este programul INSPIRE, un ghid ce cuprinde șapte strategii pentru țările și comunitățile care lucrează în direcția eliminării violenței împotriva copiilor prin încurajarea legilor care interzic pedepsirea violentă a copiilor de către părinți, îngrijitori, profesori și alți adulți, a legilor care interzic abuzurile sexuale și exploatarea copiilor, a legilor care previn abuzul de alcool și accesul copiilor la arme de foc. Furnizează recomandări privind educația, consiliere și terapie, programe de tratament, inițiative de microfinanțare.

Anul 2021 a fost numit Anul Internațional al Eliminării Muncii Copiilor de către Națiunile Unite. Pandemia a reprezentat un apel la acțiune pentru investiții susținute în această zonă. Consolidarea dovezilor privind munca copiilor și dialogul social sunt esențiale pentru modelarea politicilor de abordare a muncii copiilor și receptivitatea părților interesate în aplicarea lor. Chiar înainte de pandemie, aproape 1,5 miliarde de copii nu beneficiau de protecție socială și trăiau în sărăcie (Bastagli et al, 2020).

Obiective ambițioase, precum alinierea standardelor privind vârsta minimă de lucru, îngrijirea copiilor în educația primară, eliminarea taxelor școlare și a costurilor pentru materialele didactice, uniforme și transport ar însemna un sprijin enorm pentru păstrarea copiilor în școli, dar și scăderea presiunii financiare asupra părinților (Gromada et al, 2020). Sectorul educațional are și rolul de a reduce normele și stereotipurile care formează inegalitatea de gen, fiind nevoie de o atenție sporită acordată programelor educaționale care să contribuie la dezvoltarea abilităților profesionale.

Au fost demarate acțiuni pentru prevenirea exploatării copiilor în conflictele armate:

- În 1996 a fost creat mandatul Reprezentantului Special al Secretariatului General pentru Copii și Conflicte Armate în urma publicării a unui raport numit „Impactul Conflictelor Armate asupra Copiilor<sup>103</sup>”, al Graça Machel, primul ministru al Mozambicului la acea vreme, experta desemnată în iunie 1994 pentru a studia impactul războaielor asupra copiilor și a îi identifica drept principalele victime ale conflictelor armate.
- În 1997, Principiile de la Cape Town<sup>104</sup> au fost rezultatul unui simpozion organizat de UNICEF și grupul de lucru al ONG-urilor privind Convenția privind drepturile copiilor. Principiile au fost utilizate pentru a dezvolta strategii pentru prevenirea recrutării copiilor, demobilizarea copiilor soldați și sprijinirea lor pentru reintegrarea în societate. Principiile au obținut recunoaștere internațională și au devenit un instrument cheie de informare pentru dezvoltarea normelor și politicilor internaționale.
- În 2007, în cadrul Principiilor de la Paris ale UNICEF au fost adoptate Principiile și liniile directoare pentru copiii asociați cu forțele armate sau grupările armate<sup>105</sup>. Aceste principii au încorporat lecțiile învățate și bunele practici din aplicarea Principiilor de la Cape Town, subliniind metodele informale prin care copiii se asociază sau părăsesc grupările armate și reintegrarea lor în societate.
- În 2018 a apărut Coaliția Globală pentru Reintegrarea Copiilor Soldați<sup>106</sup>, o alianță a statelor membre a Națiunilor Unite, agențiile Națiunilor Unite, Banca Mondială, organizații civile și universități, care studiază abordarea durabilă a reintegrării copiilor în societate, modalități și mecanisme de finanțare pe termen lung pentru strategiile post-conflicte.

---

<sup>101</sup> <https://www.end-violence.org/pathfinding-countries>

<sup>102</sup> Pathfinding = găsirea drumului

<sup>103</sup> [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/51/306&Lang=E&Area=UNDOC](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/51/306&Lang=E&Area=UNDOC)

<sup>104</sup> <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/cape-town-plus-ten-child-soldiers-what-have-we-learned-what-do-we-still-need-know>

<sup>105</sup> <https://www.unicef.org/mali/media/1561/file/ParisPrinciples.pdf>

<sup>106</sup> <https://childrenandarmedconflict.un.org/global-coalition-for-reintegration-of-child-soldiers/>

## 2.8. Obiectivul 8.8.

### **Protecția dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și cei în locuri de muncă precare.**

Acest obiectiv presupune respectarea reglementărilor internaționale privind munca decentă prin câteva dimensiuni cheie:

- a. prevenirea și încetarea accidentelor pe piața muncii, dar și a violenței și hărțurii pe piața muncii, inclusiv prin politici de sănătate și securitate ocupațională
- b. asistență pentru lucrătorii migranți, în special femeile migrante

#### **a. Prevenirea și încetarea accidentelor pe piața muncii, dar și a violenței și hărțurii pe piața muncii, inclusiv prin politici de sănătate și securitate ocupațională**

Violența și hărțuirea, orice tip de agresiune fizică, sexuală sau mentală, precum și violența domestică, sunt incompatibile cu munca decentă, chiar dacă există în diverse forme la nivel internațional, indiferent de sectorul economic sau de nivelul veniturilor și de gradul de dezvoltare a țării. Cei care se confruntă cu astfel de incidente suferă daune asupra sănătății fizice, mentale, sexuale, asupra demnității și integrității sociale, inclusiv leziuni fizice, anxietate, depresie, stres și alte efecte traumatice.

Convenția nr 155 privind sănătatea și securitatea ocupațională din 1981<sup>107</sup> se referă la prevenirea accidentelor și vătămărilor care sunt legate sau au loc în timpul muncii prin reducerea la minimum a cauzelor pericolelor inerente la locul de muncă.

Frecvența accidentelor de muncă profesionale oferă informații cu privire la importanța pe care o acordă companiile instruirii angajaților în domeniul sănătății și securității ocupaționale, dar și al situațiilor de urgență, per ansamblu. Scopul instruirii SSM este de a asigura angajaților dobândirea cunoștințelor necesare pentru apărarea sănătății, vieții, integrității fizice și psihice a lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă. În urma instruirii, ei își vor putea desfășura munca în cele mai bune condiții.

Un risc de accidentare sau îmbolnăvire profesională nu poate fi eliminat sau minimizat dacă nu este identificat și evaluat. O dată identificat, un astfel de risc trebuie eliminat. În cazul în care riscul nu poate fi eliminat, acesta trebuie controlat, adică menținut în limite acceptabile.

Îmbunătățirea continuă a condițiilor de lucru, prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale presupun, înainte de toate, luarea unor măsuri tehnice cum ar fi: dotarea mașinilor și utilajelor cu dispozitive și instalații de protecție adecvate, cu sisteme eficiente de ventilație și iluminat, acordarea și folosirea echipamentelor de protecție, etc.

Dar numai măsurile tehnice impuse nu sunt suficiente pentru evitarea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, care de multe ori se produc din cauza necunoașterii sau nerespectării prevederilor legislației de sănătate și securitate în muncă, a instrucțiunilor proprii și a regulamentelor, dispozițiilor și normativelor interne în acest domeniu. .

---

<sup>107</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

### **Caseta 30 – Exemplu de politică de sănătate și securitate ocupațională, Finlanda<sup>108</sup>**

Finlanda a ratificat Convenția nr. 155 și a adoptat o politică de sănătate și securitate ocupațională care include instruirea, adaptarea muncii la capacitățile fizice și mentale ale lucrătorilor, protecția împotriva represaliilor reclamanților. Punerea în aplicare a acestor dispoziții a inclus măsuri de protecție și compensare în ceea ce privește violența și hărțuirea la locul de muncă, munca de noapte și munca în zone izolate.

Inspecția muncii se ocupă și de subiectul hărțuirii și violenței ca parte a activității sale, trimițând lucrătorilor un chestionar înainte de a vizita o anumită firmă, întrebându-i dacă sănătatea și siguranța lor le sunt periclitate de violență sau hărțuire la locul de muncă. Răspunsurile la acest chestionar îi ajută pe inspecții să ofere îndrumări angajatorului cu privire la modalitățile de abordare și rezolvare a acestor probleme în activitatea firmei.

Ministerul de Justiție a lansat în 2020 o campanie ca parte a proiectului „Egalitatea este prioritară”<sup>109</sup>, care aduce împreună 600 de comunități de muncă în lupta împotriva discriminării, hărțuirii și violenței. Proiectul a oferit, în baza completării unui formular online, comunităților participante un semn „zonă fără discriminare” pe care să îl afișeze la locul de muncă.

Cele mai afectate categorii sociale sunt femeile, persoanele cu dizabilități, persoane infectate cu HIV, minoritățile etnice, lucrătorii migranți. Cele mai afectate sectoare sau ocupații sunt serviciile sociale, serviciile de sănătate, serviciile de urgență, transportul, educația, divertismentul, munca de noapte, munca izolată.

Hărțuirea sexuală este cea mai raportată formă de hărțuire, în special pentru femeile de peste 15 ani: peste 30% din ele au suferit de hărțuire, din care 50% de hărțuire sexuală și 10% de hărțuire online. În UE, aproximativ 45% dintre femei au raportat că au experimentat o formă de hărțuire sexuală. În Australia, 68% din incidentele de hărțuire sexuală au avut loc la locul de muncă. În Canada, peste o treime din femei au raportat hărțuire sexuală la locul de muncă, în timp ce 12% din bărbați au raportat și ei același lucru. Hărțuirea și violența la locul de muncă în Franța era de 12,2%, în creștere față de 9,5% în 2010.

### **Caseta 31 – Exemplu de adresare a discriminării, hărțuirii sexuale și violenței domestice, Australia<sup>110</sup>**

Legea privind discriminarea sexuală adoptată în 1984 și modificată în 2017 include hărțuirea sexuală și oferă protecție împotriva discriminării nu doar în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dar și în domeniul promovării, securității la locul de muncă, formării profesionale și contractului de muncă. Legea stabilește și răspunderea indirectă a angajatorului, considerând că acesta este responsabil dacă un angajat comite hărțuire sexuală, iar angajatorul nu a luat toate măsurile rezonabile pentru a o preveni.

Contractele colective de muncă prevăd concedii plătite în cazul violenței familiale, precum și munca cu fracțiune de normă, telemunca, schimbarea temporară a locului de muncă, schimbarea contactelor de muncă. Peste 1 milion de angajați sunt acoperiți de peste 1000 de acorduri care conțin clauze privind violența domestică.

<sup>108</sup> [https://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0016/160522/e96482.pdf](https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0016/160522/e96482.pdf)

<sup>109</sup> <https://presidency.concordeurope.org/eu4equality-finnish-ngos-challenged-the-finnish-government-to-promote-gender-equality/>

<sup>110</sup> <https://www.wgea.gov.au/take-action/sex-based-discrimination-and-harassment>

Convenția nr. 190<sup>111</sup> din 2019 privind violența și hărțuirea recunoaște dreptul tuturor la o piață a muncii fără violență și hărțuire, inclusiv cea bazată pe gen. Violența și hărțuirea reprezintă o încălcare a drepturilor omului și o amenințare la adresa egalității de șanse, sunt inacceptabile și incompatibile cu munca decentă. Este nevoie de promovarea unei culturi a muncii care se bazează pe respect reciproc și demnitatea ființei umane, deoarece violența și hărțuirea afectează sănătatea fizică, mentală și sexuală a oamenilor, în special a femeilor. Locul de muncă nu trebuie să sprijine aplicarea violenței și a hărțuirii sub nicio formă, astfel că angajatorii trebuie să identifice riscurile potențiale împreună cu patronatele și sindicatele, să le prevină și să le controleze, furnizând lucrătorilor informare și instruire adecvată și să aplice măsuri de prevenție și protecție. Convenția a intrat în vigoare pe 25 iunie 2021 și a fost ratificată de 6 țări: Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia și Uruguay.

### **Caseta 32 – Exemplu de management al sănătății și securității ocupaționale, Canada<sup>112</sup>**

În 2016, guvernul canadian a constatat că femeile se confruntă mai des cu hărțuirea la locul de muncă decât bărbații, 19% față de 13%), inclusiv hărțuirea sexuală (3,8% față de 0,7%). Ca rezultat, a inclus în legislația muncii și în legea anti-discriminare interzicerea violenței și hărțuirii sexuale la locul de muncă.

În 2018 a fost adoptată modificarea Codului Muncii printr-un amendament pentru a consolida cadrul de prevenire a hărțuirii și violenței, inclusiv a celor sexuale, la locul de muncă și în cadrul parlamentului. Amendamentul cere angajatorilor federali, ca parte a responsabilității lor privind sănătatea și securitatea ocupațională, să investigheze și să raporteze orice incidente, să implementeze o politică de hărțuire sexuală, să protejeze victimele de represalii și să le asigure confidențialitatea.

În iunie 2020, guvernul a publicat Regulamentul privind hărțuirea și violența la locul de muncă, care a introdus noi cerințe conform Convenției nr. 190 a OIM, inclusiv obligația de a efectua evaluări la locul de muncă cu considerarea factorilor de risc, precum violența în familie, care afectează sănătatea și siguranța fizică și mentală a lucrătorilor, elaborează o politică privind prevenirea hărțuirii și violenței la locul de muncă, oferă instruire angajatorilor și lucrătorilor și stabilește măsuri de sprijin.

Centrul Canadian pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă<sup>113</sup> oferă informații cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă. A creat o platformă de e-learning care oferă cursuri în acest domeniu, precum și o serie de podcast-uri în aceeași zonă. Site-ul web furnizează fișe informative, publicații, articole. Centrul are și o linie directă care oferă informații gratuite și confidențiale, oferind contactul cu specialiștii în sănătate și securitate la locul de muncă.

Din păcate, patru din cinci femei nu raportează cazuri de hărțuire din partea angajatorilor lor, în UE crescând de la 11,9% în 2010 la 26,2% în 2018 (OIM, 2021d). Deși se fac eforturi susținute în prevenirea și încetarea violenței și a hărțuirii, puține state se implică activ în reglementarea lor: 35 de țări nu au deloc legislație în domeniu, 59 de țări nu au legi privitoare la hărțuirea sexuală la locul de muncă, 123 de țări nu au legi privind hărțuirea sexuală în educație, 157 de țări nu au legi privind hărțuirea sexuală în spațiile publice (OIM, 2021d).

<sup>111</sup>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)

<sup>112</sup> <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/workplace-harassment-sexual-violence.html>

<sup>113</sup> <https://www.japantimes.co.jp/tag/harassment/>

### **Caseta 33 – Exemplu de eliminare a hărțuirii, Japonia<sup>114</sup>**

În 2012, un sondaj efectuat în Japonia a arătat că din 4580 de firme peste 45% din lucrători au raportat hărțuire prin putere (un alt termen pentru hărțuirea psihologică), în special cei temporari sau migranți. În septembrie 2019 a fost adoptată o nouă lege împotriva hărțuirii prin putere, care a intrat în vigoare în aprilie 2020 pentru firmele mari și va intra în vigoare în aprilie 2022 pentru firmele mici și mijlocii.

Angajatorii sunt obligați să acționeze proactiv și reactiv pentru a își proteja lucrătorii și să îi recompenseze pentru astfel de incidente. Lucrătorii sunt protejați de concediere sau de tratament nefavorabil în cazul raportării unor astfel de cazuri. Instanțele au decis ca angajatorii să recompenseze familiile lucrătorilor care s-au sinucis din cauza hărțuirii prin putere la locul de muncă.

Ministerul Sănătății, Muncii și Asistenței Sociale oferă îndrumări cu privire la modul în care firmele pot lua măsuri pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă, definind șase tipuri de hărțuire: fizică, psihică, socială, suprasolicitarea lucrătorului, subsolicitarea lucrătorului, invadarea spațiului personal. De asemenea, oferă studii de caz și exemple de bune practici pentru firmele care aleg să recurgă la aceste resurse informaționale.

Măsuri pentru prevenirea și încetarea violenței și a hărțuirii (OIM, 2021d):

- adoptarea legislației și a politicilor care garantează dreptul la egalitate și nediscriminare în muncă și ocupare pentru lucrătorii, în special femeile, afectați în mod disproporționat de violență și hărțuire în lumea muncii, în special în domeniul sănătății și securității în muncă
- interzicerea legală a violenței și hărțuirii prin asigurarea protecției juridice
- adoptarea unei strategii care să vizeze măsuri concrete de prevenite și încetare a violenței și hărțuirii
- stabilirea mecanismelor de aplicare a monitorizării sau consolidării mecanismelor existente
- garantarea accesului la sprijin acordat victimelor
- existența unor mijloace eficiente de inspecție și investigație a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul organismelor de muncă și protecție socială
- aplicarea de sancțiuni
- atenuarea impactului violenței domestice
- asistență juridică, inclusiv de materia dreptului penal, pentru a oferi victimelor remedii pentru situația lor
- asistență și consiliere specializată pentru sprijinirea victimelor și reintegrarea lor pe piața muncii
- dezvoltarea de instrumente și activități educaționale pentru instruirea, orientarea, formarea și sensibilizarea categoriilor sociale afectate de violență și hărțuire

<sup>114</sup> <https://www.nytimes.com/2019/11/25/world/europe/france-domestic-violence.html>

#### **Caseta 34 – Exemplu de abordare a hărțurii și violenței prin negociere colectivă, Franța<sup>115</sup>**

Lucrătorii sunt protejați de violență și hărțuire prin legislația muncii, Codul Penal și acordurile colective, protecție extinsă și pentru lucrătorii casnici sau cei în căutarea unui loc de muncă. Legea impune angajatorilor să analizeze riscurile psihosociale la locul de muncă și să ia măsuri pentru a le reduce sau elimina. Hărțuirea morală este expres menționată și este definită ca „acțiuni repetitive efectuate cu intenția de a degrada condițiile de muncă ale lucrătorilor într-un mod care le poate afecta demnitatea, dăunează sănătății fizice sau mentale și le poate compromite viitorul profesional”.

Codul Muncii prevede ca firmele cu peste 50 de angajați să aibă un comitet la locul de muncă pentru a examina problemele de securitate, de igienă și altele.

Cazurile de violență și hărțuire pot ajunge la instanțele penale atunci când eșuează medierea și concilierea, iar sancțiunile includ amenzi și închisoare.

Codul Penal prevede ca condamnarea să fie făcută publică, reprezintă un stigmat social, iar persoana respectivă va fi evitată la angajarea într-o firmă.

Din 2010 acordurile colective obligă angajatorii, după consultarea cu lucrătorii și reprezentanții acestora, să stabilească măsuri pentru a preveni astfel de incidente; de asemenea, permite reprezentanților lucrătorilor să joace un rol activ în investigarea posibilelor cazuri de hărțuire și violență.

#### **b. Asistență pentru lucrătorii migranți, în special femeile migrante**

Efectele economice ale muncii informale sunt reflectate de experiențele de muncă precară apărute o dată cu restructurarea economiei globale prin privatizare, dereglementare și dezvoltarea comerțului internațional și a globalizării prin delocalizarea producției și externalizarea serviciilor. Migrația este și ea o problemă ce derivă din liberalizarea forței de muncă și a nevoilor țărilor gazdă de a acoperi sectoare de muncă nedorite de forța de muncă autohtonă sau care presupune condiții neacceptate de forța de muncă autohtonă. Deși aceste probleme sunt recunoscute de ODD 8 prin obiectivul 8.8, protecția dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și cei în locuri de muncă precare, există puțină recunoaștere despre modul în care se abordează direct această problemă (Rai et al, 2018).

În ciuda oferirii de oportunități de câștiguri mai mari și condiții de viață mai bune, migranții nu beneficiază de aranjamente favorabile lor, ci condiții precare prin contracte nesigure sau temporare, program de lucru neregulat, vulnerabilitate și expunere la risc.

Acest obiectiv 8.8 nu poate fi analizat decât în directă conexiune cu obiectivul 10.7, care solicită statelor să faciliteze, în mod ordonat, sigur și reglementat, migrația și mobilitatea responsabilă a oamenilor, inclusiv prin punerea în aplicare a politicilor bine gestionate privind migrația.

#### **Caseta 35 – Pact Global pentru Migrație<sup>116</sup>**

Agenda 2030 a determinat comunitatea internațională să adopte un Pact Global pentru Migrație în anul 2016, prin care să: sprijine cooperarea internațională privind guvernarea migrației internaționale, furnizeze opțiuni de politică pentru statele ce abordează probleme presante legate de migrația internațională, ofere flexibilitatea în urmărirea implementării politicilor pe baza propriilor capacități și realități privind migrația.

<sup>115</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/es/country/france>

<sup>116</sup> <https://www.iom.int/global-compact-migration>

Prin Declarația de la New York din 2016<sup>117</sup>, problema migranților și a lucrătorilor migranți a devenit și mai importantă pe agenda internațională, impulsionând comunitatea globală să se angajeze în:

- protejarea în orice moment a siguranței, demnității, drepturilor și libertăților fundamentale ale migranților
- sprijinirea țărilor care salvează, primesc și găzduiesc un număr mare de migranți
- integrarea migranților, prin abordarea nevoilor și capacităților acestora, în planificarea asistenței umanitare pentru dezvoltare
- combaterea xenofobiei, a rasismului și discriminării
- dezvoltarea de principii obligatorii și orientări voluntare privind tratamentul migranților în situații vulnerabile
- consolidarea guvernancei globale a migrației.

### **Caseta 36 – Portal de date privind migrația<sup>118</sup>**

Analiza migrației și consolidarea guvernancei globale asupra migrației a dus la necesitatea de a avea instrumente digitale ce pot fi utilizate pentru a produce diferite statistici privind migrația. Pentru a facilita accesul și înțelegerea diferitelor seturi de date colectate de diferitele organizații din sistemul Națiunilor Unite, IOM a lansat Portalul de date privind migrația în decembrie 2017. Acesta este conceput pentru a sprijini factorii de decizie, statisticienii, jurnaliștii și publicul larg interesat de domeniul migrației să aibă acces la date relevante privind migrația.

Portalul include o secțiune dedicată guvernancei migrației, care include profiluri ale țărilor și progresele realizate de acestea.

În cadrul sistemului Națiunilor Unite, toate țările membre trebuie să își consolideze capacitățile pentru a încuraja cooperarea multilaterală, să dezvolte parteneriate și proiecte în comun și să acorde finanțare corespunzătoare acestora.

### **Caseta 37 – Migration Network Hub<sup>119</sup>**

A fost lansat în martie 2021 și este un element vital al Pactului Global pentru Migrație. Este un spațiu virtual de întâlnire și dezbateri, unde pot fi împărtășite bunele practici și inițiative legate de acest subiect, cu includerea SDD8.

<sup>117</sup> [https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our\\_work/ODG/GCM/NY\\_Declaration.pdf](https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/ODG/GCM/NY_Declaration.pdf)

<sup>118</sup> <https://www.migrationdataportal.org/>

<sup>119</sup> <https://migrationnetwork.un.org/hub>

## 2.9. Obiectivul 8.9.

**Până în 2030, elaborarea și implementarea politicilor pentru promovarea unui turism durabil care creează locuri de muncă și promovează cultura și produsele locale.**

Turismul reprezintă o activitate importantă în dezvoltarea economică globală, atât din punct de vedere economic, cât și social<sup>120</sup>:

- reprezenta 10,4% din PIB-ul global în 2019 (care a scăzut la 5,5% în 2020 din cauza restricțiilor impuse de pandemie)
- în 2019 peste 10,6% din locurile de muncă ocupate la nivel global (334 milioane) au fost în turism (în 2020 au fost pierdute circa 62 de milioane de locuri de muncă)

Turismul a devenit un obiectiv important ale agendei pentru munca decentă prin stimularea capacităților productive din comerț și furnizarea de locuri de muncă legate de lanțul valoric al turismului. Dar poate fi și o sursă de deteriorare a mediului și de poluare, un mare utilizator al resurse limitate și o cauză a schimbărilor negative din punct de vedere social. Astfel că a apărut noțiunea de turism durabil, care să ia în considerare pe deplin a impacturilor sale economice, sociale și de mediu actuale și viitoare, abordând nevoile vizitatori, industria, mediul și comunitățile gazdă (OMT, 2013).

Turismul este o activitate fundamental bazată pe oameni, astfel că acoperă probleme legate de angajare, muncă decentă și capital uman; planificarea atentă a resurselor umane, implicând consultarea cu angajatorii și sindicatele, este necesară pentru a se asigura că turismul creează locuri de muncă decente, asigurând și standarde decente de muncă: dezvoltare personală, libertate de exprimare și asociere, egalitatea de șanse, remunerare egală pentru muncă de valoare egală. De asemenea, turismul implică reducerea sărăciei și incluziunea socială, fiind un sector economic ce se bazează intensiv pe forța de muncă; trebuie să fie preocupat de măsuri pentru prevenirea sau reducerea la minimum a potențialelor impacturi sociale negative, schimbări sociale nedorite, inclusiv criminalitatea și exploatarea sexuală.

Deși turismul este văzut ca fiind o activitate mai puțin periculoasă pentru mediu față de alte activități, activitatea turistică este caracterizată și de aspecte negative (Comisia Europeană, 2013):

- contribuie semnificativ la schimbările climatice prin emisiile de gaze cu efect de seră (transport, cazare, etc.)
- poluarea locală a terenurilor și apei din cauza epurării necorespunzătoare a deșeurilor solide și lichide
- facilitățile de cazare utilizează intensiv resurse neregenerabile
- societatea locală are acces restricționat la resurse, fiind și potențial amenințată de o creștere a criminalității și exploatării sexuale
- locurile de muncă sunt departe de a fi decente, de cele mai multe ori nedecarate sau cu condiții extrem de precare.

Parteneriatul pentru Acțiune în domeniul Economiei Verzi<sup>121</sup> lansat în 2013 ca răspuns la apelul lansat în cadrul Rio+20 de a sprijini țările care doresc să realizeze creștere economică verde și favorabilă incluziunii, promovează Agenda 2030 și sprijină națiunile și regiunile în reformularea politicilor și practicilor economice în jurul sustenabilității turismului durabil.

<sup>120</sup> <https://wtcc.org/Research/Economic-Impact>

<sup>121</sup> <https://www.un-page.org/about/who-we-are>

## **Caseta 38 – Exemple de activități turistice durabile**

### **Gijón ca destinație sustenabilă, Spania<sup>122</sup>**

Gijón este un oraș din nordul Spaniei care s-a angajat să devină mai responsabil față de mediu și societate. Astfel, a fost adoptat un Plan de Acțiune pentru perioada 2012-2015, prin care turismul să nu mai fie privit drept un sector economic închis, ci o realitate în schimbare. Orașul a fost premiat în 2012 și 2014 drept cea mai bună destinație turistică de către Ministerul Industriei, Energiei și Turismului din Spania. În 2013 a devenit Destinația Urbană Mondială a Biosferei.

### **Hotelul Bio din Bogota, Columbia<sup>123</sup>**

Hotelul este lider mondial în aplicarea noilor tehnologii și practici în turismul durabil. A fost proiectat urmând principiile construcțiilor sustenabile, iar în activitatea sa se concentrează pe achiziții de la furnizori care respectă principiile dezvoltării durabile și sunt eficienți din punct de vedere al consumului de resurse.

Astfel, după anul 2013 turismul durabil a devenit o prioritate la nivelul țărilor, care au început să adopte principii în dezvoltarea politicilor naționale care să fie concentrate pe atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Practic, turismul durabil nu este tratat separat de turismul în sine, ci mai degrabă ca o condiție prin care turismul în sine să devină durabil în ansamblul său.

Așadar, pentru a avea un turism durabil, este nevoie de respectare câtorva principii (OMT, 2013):

- utilizarea optimă a resurselor de mediu, care constituie un element cheie în dezvoltarea turismului prin menținerea proceselor ecologice esențiale și a biodiversității
- respectarea elementelor socio-culturale ale comunităților
- asigurarea operațiunilor sustenabile pe termen lung, inclusiv locuri de muncă stabile și oportunități de obținere a veniturilor și sociale, servicii pentru comunitățile gazdă și contribuția la reducerea sărăciei.

## **Inițiative**

Parteneriatul Global pentru Turism Durabil<sup>124</sup> a fost creat în 2007 ca o alianță între Rainforest Alliance, Programul Națiunilor Unite pentru Mediu (UNEP), Fundația Națiunilor Unite (Fundația ONU) și Organizația Națiunilor Unite. Organizația Mondială a Turismului Națiunilor (UNWTO). Scopul a fost de a promova o mai bună înțelegere a practicilor de turism durabil și adoptarea principiilor universale ale turismului durabil. Prin dezvoltarea unui set de criterii universale, acceptate la nivel global, parteneriatul a făcut primul pas către standardizarea unui limbaj comun pentru turismul durabil.

Destinații Verzi<sup>125</sup> este o platformă online creată în 2014 de Consiliul Global pentru Turism Durabil în scopul sprijinirii mediului de afaceri în sectorul turistic prin sporirea sustenabilității destinației, vizibilității pe piață și calității turismului. Are o bază de date cu peste 2000 de destinații.

Inițiativa Globală pentru Materiale Plastice<sup>126</sup> a fost lansată în 2020 cu scopul de a elimina materialele plastice de unică folosință inutile folosite în turism, dar și tranziția la reutilizarea și reciclarea ambalajelor și materialelor din plastic.

<sup>122</sup> <http://www.asturiascongresos.com/en/gijon-responsible-tourism/>

<sup>123</sup> <https://www.biospheretourism.com/en/blog/17-sustainable-tourism-examples-for-this-2017/2>

<sup>124</sup> <https://www.gstcouncil.org/about/gstc-history/>

<sup>125</sup> <https://greendestinations.org/>

<sup>126</sup> <https://www.oneplanetnetwork.org/programmes/sustainable-tourism/global-tourism-plastics-initiative>

## 2.10. Obiectivul 8.10.

### **Consolidarea capacității instituțiilor financiare interne pentru a încuraja și a extinde accesul la servicii bancare, de asigurări și servicii financiare pentru toți.**

Accesul la serviciile financiare sau incluziunea financiară este esențial în derularea activităților de zi cu zi, oamenii și companiile devenind dependenți de servicii precum economisire, asigurări, credite, etc. Întrucât băncile rămân printre instituțiile cheie pentru accesul la serviciile financiare, a avea o locație bancară accesibilă este un punct important de acces la serviciile financiare și, prin urmare, de utilizare a acestora. Sucursalele băncilor sunt completate de alte elemente importante de acces, cum ar fi bancomatele automate ale tuturor instituțiilor financiare formale, care pot extinde serviciile financiare în locații îndepărtate.

Practic, acest obiectiv solicită ca toți cetățenii unei țări să aibă acces la servicii bancare, financiare și de asigurări, realizat prin consolidarea capacităților instituțiilor financiare. Investițiile în infrastructura digitală pot ajuta lucrătorii, în special cei din mediul rural sau din medii defavorizate, să aibă acces la acest tip de servicii.

Obiectivul 8.10 este strâns legat de obiectivul 8.3 în analiza sa, care solicită sprijinirea IMM-urilor în dezvoltarea lor prin acces la servicii financiare. Practic, incluziunea financiară este un element de bază atât pentru reducerea sărăciei, cât și pentru abordarea oportunităților de creștere economică, accesul la serviciile financiare digitale fiind esențial pentru aderarea la noua economie digitală.

Incluziunea financiară facilitează viața de zi cu zi și ajută familiile și companiile să își planifice activitatea, de la obiective pe termen lung până la urgențe neașteptate. În calitate de deținători de cont, oamenii sunt mai predispuși să folosească alte servicii financiare, cum ar fi economii, credit și asigurări, să înceapă și să extindă afaceri, să investească în educație sau sănătate, să gestioneze riscurile și să facă față șocurilor financiare, toate acestea putând îmbunătăți calitatea generală a vieții acestora.

#### **Inițiative**

Programul pentru Competitivitatea IMM-urilor (COSME)<sup>127</sup> a fost demarat în 2014 și utilizează instrumente pentru îmbunătățirea accesului IMM-urilor la finanțare.

Inițiativa Accesul Universal la Finanțare<sup>128</sup> a demarat în 2015 la reuniunile de primăvară ale Băncii Mondiale cu scopul de a oferi acces pentru toți adulții din lume la un instrument electronic sau cont bancar pentru a realiza tranzacții menite să le ușureze viața financiară/

Inițiativa Globală pentru Incluziune Financiară (FIGI)<sup>129</sup> a fost creat în 2017 sub forma unui program de trei ani derulat în parteneriat cu Banca Mondială, Comitetul pentru Plăți și Infrastructura Pieței (CPMI) și Uniunea Internațională a Telecomunicațiilor (ITU) menit să accelereze implementarea acțiunilor pentru îndeplinirea obiectivelor statelor de incluziune financiară.

Banca Europeană de Investiții a creat Inițiativa pentru Accesul IMM-urilor la Finanțare<sup>130</sup> în anul 2019 cu scopul de a crește incluziunea financiară în Africa Sub-Sahariană și vecinii UE prin programe de tip start-up, afaceri conduse de femei și afaceri conduse de tineri. Inițiativa și-a propus să reducă riscurile pentru băncile și instituțiile financiare locale, acoperind și riscurile generate de garanțiile bancare și scrisorile de credit pentru companiile mici.

<sup>127</sup> [https://ec.europa.eu/growth/access-finance-smes\\_en](https://ec.europa.eu/growth/access-finance-smes_en)

<sup>128</sup> <https://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/brief/achieving-universal-financial-access-by-2020>

<sup>129</sup> <https://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/brief/figi>

<sup>130</sup> [https://ec.europa.eu/eu-external-investment-plan/projects/sme-access-finance-initiative\\_en](https://ec.europa.eu/eu-external-investment-plan/projects/sme-access-finance-initiative_en)

## Capitolul 3. Munca decentă și comerțul internațional

Comerțul internațional este un aspect cheie al dinamicii economiei globale, fiind un motor de creare de locuri de muncă. Liberalizarea comercială a fost un element major de dezvoltare a ordinii economice internaționale după al doilea război mondial. Alături de integrarea economică regională, globalizarea producției a deschis noi căi pentru transferul de capital, tehnologie și competențe, precum și generarea de noi locuri de muncă și venituri. Mare parte din comerțul internațional este internalizat prin tranzacții în cadrul și între firmele transnaționale, filialele și partenerii lor.

Astfel, atât comerțul internațional, cât și investițiile străine fac parte din structura transfrontalieră a muncii și producției. Astfel de ipoteze susțin liberalizarea comerțului internațional începută în 1945 cu Acordul General pentru Tarife și Comerț (GATT), apoi cu Organizația Mondială a Comerțului (OMC) din 1995, precum și printr-o multitudine de acorduri comerciale bilaterale și multilaterale.

Comerțul este doar un aspect al globalizării, iar relația dintre munca decentă și comerțul internațional sunt mult mai complexe decât par a fi la suprafață. Standardele de bază în muncă, ocuparea forței de muncă și protejarea drepturilor lucrătorilor a reprezentat o preocupare a OMC încă din perioada GATT. Drepturile lucrătorilor încă reprezintă un subiect sensibil aflat pe agenda negocierilor comerciale internaționale, deoarece efectele comerțului și ale investițiilor străine directe asupra condițiilor de muncă din economia globală sunt, de cele mai multe ori, urmărite în detrimentul drepturilor lucrătorilor.

### 3.1. Abordarea muncii decente în GATT/OMC

În prezent, standardele muncii nu sunt supuse regulilor OMC, însă au din anul 1996 au apărut frecvent ca problemă sensibilă pe agenda comercială multilaterală. Majoritatea țărilor în dezvoltare, dar și unele țări dezvoltate, consideră că problema nu își are locul în OMC, iar orice discuție despre acest lucru atrage după sine argumente în sprijinul protecționismului.

Legătura dintre standardele de muncă și comerț a fost scoasă în evidență încă de la primele acorduri comerciale multilaterale. Primul acord multilateral privind munca a fost adoptat în 1906 și interzicea producerea, vânzarea și importurile de chibrituri care conțineau fosfor alb, extrem de toxic. Primul acord comercial multilateral, care nu a intrat, însă, în vigoare, a fost Convenția Internațională pentru Abolirea Prohibiției și Restricțiilor la Importuri și Exporturi din 1927, ce stabilea faptul că restricțiile nu se aplică produselor realizate în închisori (Charnovitz, 2000).

În 1994, legătura dintre muncă și comerț a fost din nou adus în discuție în cadrul Reuniunii ministeriale de la Marrakesh, organizată sub egida GATT ca parte finală a Rundei Uruguay și care a dus la crearea OMC, adică a sistemului comercial multilateral. Problema muncii a fost dezbătută intens, iar majoritatea guvernelor s-au impus în neintroducerea standardelor de muncă pe agenda OMC, astfel că subiectul a fost închis. Dar a fost reluat în 1996 în cadrul Conferinței ministeriale de la Singapore, unde din nou au apărut poziții vehemente cu privire la neintroducerea subiectului pe agenda OMC. Au fost derulate cele mai dificile negocieri, însă s-a ajuns la compromisul ca, în Declarația conferinței, să apară un paragraf atent scris despre standardele de muncă<sup>131</sup>:

„OIM este organismul competent să stabilească și să se ocupe de aceste standarde...creșterea și dezvoltarea economică, încurajate de liberalizarea comerțului, contribuie la promovarea acestor standarde. Se respinge utilizarea standardelor de muncă în scopuri protecționiste...”

<sup>131</sup> [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min96\\_e/wtodec\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm)

## a. Standardele de muncă și liberalizarea comercială

Încă de la introducerea lor pe agenda de negocieri comerciale multilaterale, problemele legate de munca decentă nu au reprezentat o prioritate, astfel că angajamentele față de convențiile OIM au fost reduse în fața acordurilor pe probleme comerciale, iar prevederile privind condițiile de muncă au fost doar ceva cu care statele trebuiau să fie de acord pentru a trece mai departe pe ordinea de zi.

Astfel că acordurile regionale sunt determinate, în principal, de interesele comerciale, chiar dacă acest lucru este compatibil cu dezvoltarea socio-economică. O agendă a liberalizării comerciale implică presupunerea tacită că și interesele angajaților și angajatorilor sunt atinse, dar comerțul liber nu înseamnă neapărat muncă decentă. Practic, prevederile legate de muncă vin ca o completare a măsurilor comerciale implementate de țări, fiind probleme care merg dincolo de sfera și domeniul de aplicare al acordurilor comerciale.

Este foarte important de menționat faptul că implementarea prevederilor muncii decente trebuie să implice părțile interesate, în special partenerii sociali, în procesul de elaborare și punere în aplicare a acordurilor comerciale. Acest lucru reflectă o tendință generală a negocierilor comerciale, conduse în mod tradițional de guverne, mai puțin transparente și cu participare publică limitată (OIM, 2016a).

Se considera faptul că standardele de muncă, drepturile omului, drepturile economice ale lucrătorilor, dar și formele ilegale ale schimburilor economice (care includ condiții de muncă precare, muncă informală, angajare și remunerare informală) nu pot fi tratate decât în legătură cu comerțul internațional și redefinirea constantă a politicii comerciale a statelor.

Pe de o parte, prevederile legate de muncă reprezintă o compensare a efectelor negative potențiale ale liberalizării comerciale prin acorduri de liber schimb (Engen, 2017). Practic, țările sunt preocupate de stabilirea propriilor standarde de muncă fără luare în considerare a standardelor internaționale, considerate a fi prea rigide, ceea ce poate duce la o scădere a acestor standarde proprii din cauza presiunilor concurențiale, fiind sacrificate în favoarea câștigurilor economice.

Pe de altă parte, standardele de muncă flexibile pot denatura schimburile comerciale internaționale în favoarea obținerii avantajului competitiv, care duce la dumping social<sup>132</sup>. Dumpingul social este frecvent asociat cu liberalizarea comercială, care include problemele creșterii inegalității salariale, creșterii șomajului și scăderea reprezentativității sociale și de negociere colectivă.

Argumentele pentru introducerea acestor prevederi sociale în acordurile de liberalizare comercială pot avea efecte negative asupra standardelor de muncă, deoarece sunt costisitoare, iar obținerea avantajului competitiv din relațiile comerciale internaționale presupune tocmai reducerea reglementărilor cu forța de muncă, adică prețuri mai mici și o competitivitate mai mare (Engen, 2017).

Standardele de muncă scăzute pot fi asociate cu o creștere a competitivității, deci o creștere a exporturilor, așadar companiile multinaționale sunt atrase de zonele cu forță de muncă ieftină și cu reglementări mai puțin rigide, în special în domeniul reprezentării sau negocierii colective. Deși această problemă este apanajul țărilor în dezvoltare, și în țările dezvoltate poate apărea acest fenomen prin prisma faptului că se externalizează producția de bunuri și servicii în țări cu standarde reduse, ceea ce crește puterea de negociere a angajatorilor în detrimentul angajaților (De Ville et al, 2016).

Munca informală devine, astfel, refugiul lucrătorilor excluși din sfera formalului, care nu au avut acces la condiții formale de muncă sau la protecție socială adecvată, lucrători mai puțin calificați și educați (Myant, 2017). Chiar și în cazul în care ocuparea forței de muncă crește, acest lucru nu se traduce automat în îmbunătățirea condițiilor de muncă sau în muncă decentă, per se. Liberalizarea comercială a

---

<sup>132</sup> Dumping social = exploatarea deliberată a lucrătorilor prin salarii scăzute, costuri sociale și standarde care permit anumitor țări să producă mai ieftin și să atragă investitori, <https://www.efbww.eu/campaigns/stop-social-dumping/65-a>

avut implicații și asupra muncii femeilor, dezavantajate în ocuparea locurilor de muncă oferite în companiile multinaționale sau cu condiții de muncă aflate sub nivelul celor de care beneficiază muncitorii bărbați.

Se conturează și se adâncește nevoia ca, pe lângă tranzacțiile comerciale, să fie conturată rețeaua de concepte și instrumente specifice a dimensiunii etice a agendei comerciale. Comerțul trebuie să ofere un comportament etic și să nu mai accepte încălcarea valorilor fundamentale, dar să fie și un instrument prin care abaterile de la normele general valabile sunt sancționate. Dimensiunea etică a agendei comerciale a evoluat într-o formă tot mai complexă, incluzând soluționarea diferendelor comerciale și a presiunii pentru creșterea convergenței în ceea ce privește procedurile de reglementare și standardele de securitate cu tot ceea ce cuprinde aceste termen, inclusiv munca decentă.

Însă legătura directă dintre liberalizarea comercială și munca decentă ar trebui să fie exprimată prin creșterea volumului exporturilor și importurilor bunurilor și serviciilor, dar și a creșterii ocupării forței de muncă la nivel global prin (Jansen et al, 2011):

- îmbunătățirea condițiilor de muncă, precum salarizarea, sănătatea și securitatea muncii, egalitatea de șanse, etc. pentru lucrătorii angajați în sectoarele economice orientate spre export
- dezvoltarea cadrelor instituționale care permit libera circulație și protecția lucrătorilor din sectoarele economice orientate spre export
- evitarea ipotezei că ocuparea forței de muncă este în totalitate formală și să fie abordate problemele muncii informale, precum munca la domiciliu, munca pe cont propriu, angajarea ocazională, etc.

Fiecare standard de muncă include un conținut normativ în ceea ce privește standardele minime ce trebuie respectate. Deși nu sunt multe acorduri comerciale care cer ca aceste standarde să fie adoptate de lege, deoarece se stipulează că membrii acordului sunt liberi să își stabilească propriile politici interne, standardele sunt utilizate pentru a stabili domeniile de aplicare al angajamentelor, aplicarea legislației deja existente și crearea de infrastructuri decizionale.

Standardele de muncă ale OIM au ca scop asigurarea unei munci accesibile, productive și durabile la nivel global, denumită ulterior muncă decentă, realizată în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate. Aceste standarde sunt stabilite în 190 de Convenții și 6 Protocoale, din care sunt considerate ca fiind fundamentale opt dintre ele, conform Declarației din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă<sup>133</sup>:

- Convenția nr. 29 din 1930 (și Protocolul său din 2014) privind munca forțată
- Convenția nr. 87 din 1948 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare
- Convenția nr. 98 din 1949 privind dreptul la organizare și negocierea colectivă
- Convenția nr. 100 din 1951 privind remunerarea egală
- Convenția nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forțate
- Convenția nr. 111 din 1958 privind discriminarea (angajarea și ocuparea forței de muncă)
- Convenția nr. 138 din 1973 privind vârsta minimă
- Convenția nr. 182 din 1999 privind cele mai grave forme de muncă a copiilor

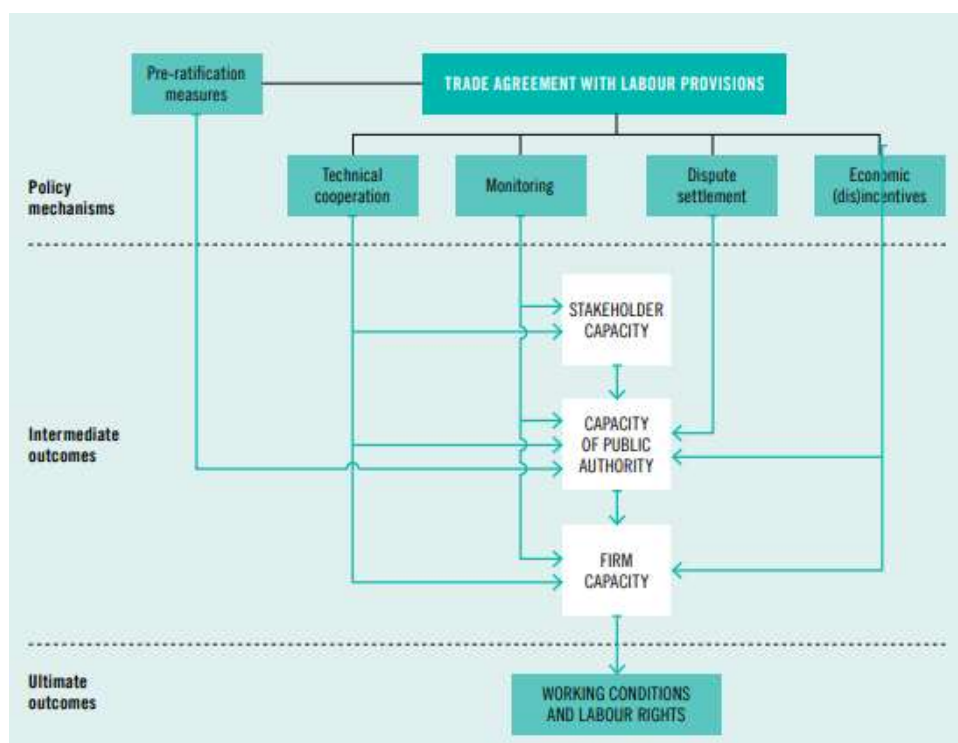
De asemenea, există patru Convenții guvernamentale care sunt fundamentale pentru funcționarea sistemului internațional al standardelor de muncă:

- Convenția nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii
- Convenția nr. 122 din 1964 privind politica de ocupare
- Convenția nr. 129 din 1969 privind inspecția muncii (agricultură)
- Convenția nr. 144 din 1976 privind consultările tripartite (Standarde Internaționale de Muncă)

---

<sup>133</sup> <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

**Fig. 17 – Acorduri regionale cu prevederi legate de muncă**



Sursa: OIM, 2017a

În marea majoritate a acordurilor comerciale care includ prevederi legate de munca decentă, membrii se angajează să nu reducă standardele de muncă sau să aplice derogări de la legislația muncii pentru a crește competitivitatea pe piețele internaționale. De asemenea, se asigură că legislația internă a muncii este aplicată în mod eficient și este conformă cu standardele internaționale.

Cele mai utilizate convenții internaționale, utilizate ca standarde de bază în munca decentă, în acordurile comerciale multilaterale sunt:

- **Declarația OIM din 1998** privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă<sup>134</sup> - este cea mai utilizată ca bază de plecare pentru orice standard internațional. Spre deosebire de alte convenții ale OIM, Declarația obligă fiecare țară membră să își respecte drepturile fundamentale doar prin calitatea de membru, iar standardele muncii nu trebuie utilizate în scopuri comerciale protecționiste.
- **Declarația ministerială a Organizației Națiunilor Unite din 2006** privind generarea completă și productivă a ocupării forței de muncă și muncă decentă pentru toți<sup>135</sup> - reflectă angajamentul Națiunilor Unite de a încorpora munca decentă în toată activitățile sale, recunoscând ratificarea convențiilor fundamentale și a tuturor aspectelor care nu sunt cuprinse în convențiile OIM, precum politici macroeconomice de ocupare a forței de muncă.
- **Declarația OIM din 2008** privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă<sup>136</sup> - pentru implementarea agendei privind munca decentă.

Circa 72% din prevederile referitoare la muncă în directă corelare cu comerțul fac trimitere la convențiile OIM (OIM, 2016a), și includ angajamente obligatorii din punct de vedere juridic cu privire

<sup>134</sup> <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

<sup>135</sup> [https://www.un.org/en/ecosoc/docs/declarations/ministerial\\_declaration-2006.pdf](https://www.un.org/en/ecosoc/docs/declarations/ministerial_declaration-2006.pdf)

<sup>136</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf)

la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, termenii și condițiile de lucru, mecanismele de rezoluție a disputelor. În practică, însă, aceste mecanisme au fost rareori declanșate, iar în cazurile în care trebuiau aplicate sancțiuni, s-a apelat la arbitraj și s-a rezolvat prin cooperare și dialog social.

**Tabel 9 – Ratificarea celor 8 convenții fundamentale ale OIM în cazul acordurilor comerciale**

<b>Ratificarea principiilor fundamentale (%)</b>	<b>Acorduri comerciale cu prevederi legate de muncă</b>	<b>Acorduri comerciale fără prevederi legate de muncă</b>
Munca copiilor	68	65
Libertatea de asociere și negociere colectivă	18	11
Munca forțată	9	13
Discriminarea	5	11

Sursa: OIM, 2016a

### **b. Munca decentă și rundele de negocieri multilaterale**

Dezbaterile privind relația dintre standardele de muncă și comerț au apărut la începutul secolului XX, când s-a creat OIM în 1919<sup>137</sup>:

„În timp ce pacea universală și durabilă poate fi stabilită doar dacă se bazează pe justiție socială...eșecul oricărei națiuni de a adopta condiții omenești de muncă reprezintă un obstacol în calea națiunilor care doresc să îmbunătățească aceste condiții în propriile țări.”

Primele eforturi de includere a clauzelor sociale în sistemul comercial internațional s-au soldat cu omiterea lor în 1948 în Carta de la Havana de creare a GATT, iar liberalizarea comerțului prin reducerea sau eliminarea barierelor tarifare și netarifare a reprezentat elementul de bază al negocierilor multilaterale din cadrul GATT. Însă, de la crearea OMC în 1995, o serie de alte probleme, considerate a fi sensibile, au fost introduse pe agenda negocierilor comerciale multilaterale. Astfel că problema a fost readusă în atenția membrilor OMC la Conferința Ministerială de la Singapore din 1996.

Dar propunerea țărilor dezvoltate de a include această clauză socială în mecanismul de soluționare a diferendelor comerciale a fost respinsă, deoarece țările în dezvoltare au văzut acest lucru ca pe o posibilă sursă de promovare a protecționismului:

„Standardele de muncă nu trebuie folosite în scopuri protecționiste, iar avantajul comparativ al țărilor nu trebuie adus în discuție, deoarece o abundență relativă a forței de muncă cu costuri mici este un avantaj legitim în comerțul internațional.” (OMC, 1996)

Cei care s-au opus includerii acestor prevederi susțineau că nu reprezintă altceva decât un protecționism mascat, iar țările în dezvoltare nu își pot utiliza pe deplin avantajul competitiv deoarece costurile cu standardele de muncă sunt mari și nu au efectul scontat (Engen, 2017). Mai mult, ele pot deveni restricții artificiale asupra comerțului, afectând creșterea economică și liberalizarea comercială.

Concluzia conferinței a fost că OIM trebuie să se ocupe de aceste aspecte și nu OMC. Practic, dezbaterile din cadrul Conferinței Ministeriale de la Singapore a fost despre principiul general al conectării standardelor muncii la regimul comercial global și nu la valoarea standardelor de muncă (Shergill, 2015).

137

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:130021412171665::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:130021412171665::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

Astfel că aceste prevederi sociale au reușit să se strecoare în regimul comercial global de atunci prin acordurile comerciale regionale. Una din temele majore ale negocierilor comerciale multilaterale este realizarea compatibilității reglementărilor și standardelor la nivel internațional, care include și drepturile economice ale lucrătorilor. Trebuie subliniat, totuși, faptul că aceste negocieri comerciale nu reprezintă principalele mijloace de acceptare sau de îmbunătățire a acestor standarde, ci doar fac posibilă identificarea pozițiilor și a intereselor în negocieri, care aduc atingere drepturilor lucrătorilor în directă corelare cu sistemul comercial internațional.

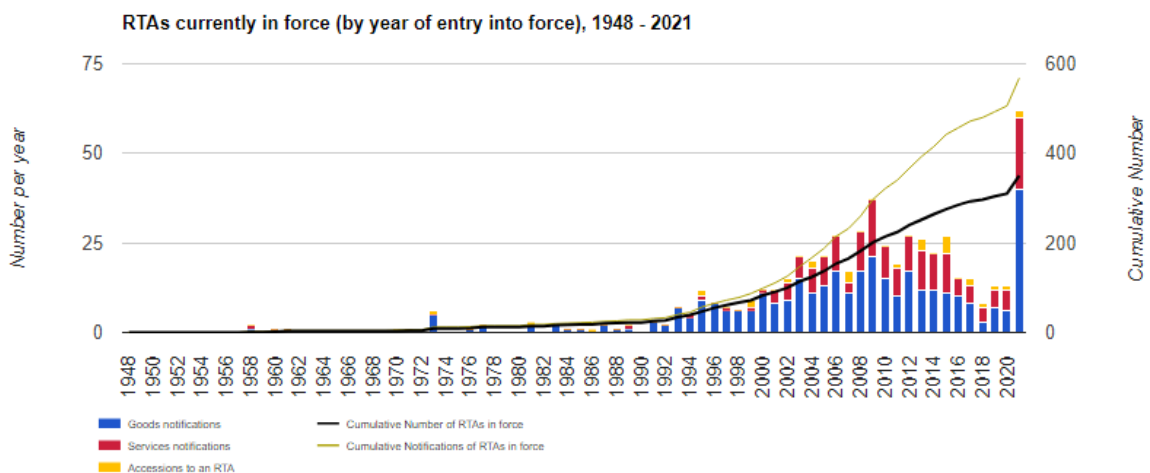
### 3.2. Acordurile comerciale de liber schimb

Acordurile de liber schimb sunt acorduri încheiate între două sau mai multe state cu scopul principal de a elimina barierele tarifare și netarifare din calea comerțului reciproc. Aceste acorduri reprezintă o excepție de la clauza națiunii celei mai favorizate ca principal pilon al OMC, deoarece membrii acordurilor de liber schimb își pot acorda reciproc un tratament mai favorabil decât pentru alți membrii ai OMC. Acordurile unilaterale reprezintă acordarea de avantaje nereciproce de către țările dezvoltate pentru cele în dezvoltare. Acordurile bilaterale sunt încheiate între două entități în care fiecare parte poate fi un stat, uniune vamală sau bloc comercial. Acordurile plurilaterale sunt încheiate între trei sau mai multe state, iar acordurile multilaterale cuprind un număr mare de țări, cel mai bun exemplu fiind chiar OMC.

În timpul negocierilor acordurilor comerciale, statele cer avizul OIM în furnizarea de informații privind coerența politicilor în domeniul muncii și comerț, dar și pentru a evalua impactul pe care comerțul îl poate avea asupra angajamentelor țărilor în acordurile comerciale respective. (OIM, 2016a).

Numărul acordurilor comerciale bilaterale și regionale a crescut de la 4 în 1962 sub GATT la 47 în 1995 sub OMC și la 350 în iunie 2021. Ele variază ca formă și gamă de subiecte agreate, incluzând accente din ce în ce mai pregnante legate de angajamentele pentru standardele de muncă, mijloacele și instrumentele pentru dialog și cooperare în direcția ocupării forței de muncă, angajamente pentru consolidarea capacităților instituționale, cadre legislative pentru soluționarea litigiilor, unele fără includerea explicită a sancțiunilor (Myant, 2017).

**Fig. 18 – Acorduri comerciale bilaterale și regionale**



Sursa: OMC, 2021

Prevederile legate de muncă se regăsesc fie în textul principal al acordurilor comerciale, fie ca un memorandum atașat acordului comercial, fără vreo referință la textul de bază. Dacă se află în textul principal, apare ca și capitol separat sau în capitole alături de dezvoltarea durabilă sau investiții (Engen, 2017).

Printre clauzele sociale incluse se numără drepturile omului, dialogul politic, lanțurile valorice globale, incluziunea economică, dar și noul concept de muncă decentă. Dar după o lungă perioadă în care expansiunea rapidă a acordurilor de liber schimb a dus la reacții împotriva acestei forme de liberalizare economică, guvernele au început să introducă și alte subiecte pe agenda negocierilor comerciale multilaterale. Majoritatea acordurilor includ, însă, aspecte privind libera circulație a lucrătorilor, de la piețe comune ale forței de muncă la detașarea temporară a personalului în străinătate. De obicei, accesul la piața muncii implică clauza tratamentului național privind condițiile nediscriminatorii pentru lucrători, angajamente privind vizele, etc. Aceste prevederi pot avea un impact imens asupra vieții și veniturilor lucrătorilor, dar și a familiilor lor, rămase acasă. De asemenea, pot avea un impact important asupra migrației ilegale, dar și reducerea muncii copiilor, traficul de persoane, documentelor false, acreditărilor privind competențe false.

În general, se conturează două tendințe generale în acordurile comerciale (Engen, 2017):

- prevederile legate de muncă sunt extinse în acordurile comerciale dintre țările cu nivel de dezvoltare similar, gen UE, NAFTA, MERCOSUR
- prevederile legate de muncă implică mai mult lucrători cu grad înalt de calificare, cum ar fi personalul tehnic, personalul de cercetare, oamenii de afaceri, investitorii etc. și mai puțin lucrătorii mai puțin calificați, care reprezintă cea mai mare pondere din migrația internațională a forței de muncă.

Implicarea partenerilor sociali a fost recunoscută ca fiind un element important în negocierea și implementarea acordurilor comerciale. În ceea ce privește problemele legate de forța de muncă, au fost adoptate măsuri pentru a implica partenerii sociali în punerea în aplicare a dispozițiilor privind munca acordurile comerciale; aceste măsuri variază de la mecanisme de dialog social național la forumuri ale societății civile. Printre mecanismele de dialog social incluse în acordurile regionale se numără (OIM, 2017a):

- participare prin schimburi de informații și bune practici între partenerii sociali
- participare prin comitete permanente, precum Directoratele Generale pentru Comerț ale UE
- acțiuni incluzive prin corpuri consultative sau organizații non-guvernamentale
- mecanisme transnaționale ce furnizează forumuri ale societății civile, precum Forumul Societății Civile din Acordul pentru Comerți Liber UE-Coreea de Sud

Mecanismele de soluționare a disputelor și egalitatea de gen sunt și ele din ce în ce mai aduse pe scena negocierilor în acordurile regionale. De exemplu, egalitatea de gen este una din valorile fundamentale ale UE , alături de întărirea rolului femeilor ca parte a dezvoltării sale sustenabile.

### **Statele Unite și acordurile regionale**

Statele Unite are semnate 14 acorduri de liber schimb cu 20 de țări și s-a dovedit a fi cel mai activ stat în includerea clauzelor și condițiilor de muncă în acordurile sale regionale. Interesele comerciale ale sindicatelor din marile companii multinaționale americane au sprijinit aceste inițiative, chiar dacă patronatele s-au confruntat cu sentimente protecționiste, întărite de efectele concurenței nelocale

practicate de companiile străine prin salarii mici cu forța de muncă pentru activități prestate anterior de lucrători americani, dar și condiții de muncă precare și lipsa protecției sociale.

Deși este de importanță strategică pentru OIM în consolidarea competitivității și în extinderea valorilor democratice în asigurarea drepturilor universale ale omului și ale drepturilor economice ale lucrătorilor, Statele Unite au ratificat doar 14 din cele 189 de convenții ale OIM, incluzând cele două convenții fundamentale: Convenția nr 105 privind abolirea muncii forțate și Convenția nr. 182 privind eliminarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor. Criticii afirmă că o serie de legi restricționează activitatea sindicatelor și dreptul la negociere colectivă, care nu mai corespund standardelor OIM (Myant, 2017).

Prevederile legate de muncă provin în special din scheme de preferințe unilaterale, cum este Sistemul Generalizat de Preferințe, care au fost strâns legate de concesiile comerciale unilaterale oferite țărilor în curs de dezvoltare.

### A. Sistemul Generalizat de Preferințe (SGP)

SGP a fost creat în 1971 și a intrat în vigoare în 1974 sub egida Conferinței Organizației Națiunilor Unite (UNCTAD), contribuind la crearea unui mediu comercial favorabil pentru țările în curs de dezvoltare, fiind reînnoit periodic. Țările care au acordat preferințe vamale sub forma scutirii parțiale sau totale includeau: Australia, Belarus, Canada, Elveția, Japonia, Noua Zeelandă, Norvegia, Rusia, SUA, Turcia. În prezent, există 119 de țări beneficiare desemnate, din care 94 beneficiază de acces preferențial pe piețele internaționale. Statele Unite susține prin preferințe 40 de beneficiari din Africa Subsahariană, 17 beneficiari din zona Haiti și 14 beneficiari din Caraibe.

Reprezintă un mecanism comercial care permite țărilor dezvoltate să acorde acces preferențial, dar reciproc pe piața lor țărilor în curs de dezvoltare prin intermediul unor tarife reduse, facilitând exportul produselor. Obiectivele vizate de SGP sunt:

- creșterea veniturilor din export de către toate țările dezvoltate
- promovarea industrializării țărilor în dezvoltare
- accelerarea ratelor de creștere economică a țărilor în dezvoltare
- contribuie la eradicarea sărăciei prin extinderea exporturilor din țările care au cea mai mare nevoie
- promovează dezvoltarea sustenabilă și buna guvernare
- se asigură că interesele financiare și economice ale țărilor dezvoltate sunt protejate.

SGP este **generalizat** – deoarece se aplică sau ar trebui să fie aplicat de toate țările dezvoltate la importul din țările în dezvoltare, **nediscriminatoriu** – deoarece ar trebui să se aplice față de toate țările în dezvoltare și în aceeași măsură și **neciproc** – deoarece țările beneficiare nu sunt obligate la concesiile similare. Preferințele acordate în cadrul SGP sunt **unilaterale**, deci nu se negociază, astfel că aplicarea SGP poate fi anulată unilateral sub pretextul perturbării pieței interne (salvgardare) sau pe baza unor motive politice (nerespectarea drepturilor omului).

Statele Unite a putut impune, așadar, cerințe suplimentare privind legea muncii în țările beneficiare de preferințe, care au fost nevoite să ia măsuri pentru a respecta drepturile lucrătorilor, fără ca guvernele țărilor respective să ratifice convențiile OIM. Prima prevedere în domeniul muncii a fost introdusă în 1984 printr-un amendament la SGP, stabilindu-se condiții de muncă acceptabile precum salariile minime, orele de muncă și sănătatea și securitatea în muncă, alături de libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă, interzicerea muncii forțate și vârsta minimă de angajare a tinerilor (OIM, 2016a).

Însă guvernul american s-a trezit cu o serie de plângeri la nivel internațional, astfel că preferințele au fost retrase în perioada 1985-2007, fiind aplicate doar țărilor mai mici și mai sărace, mai puțin

reprezentate la nivel diplomatic (Ebert și Posthuma, 2011), ceea ce a demonstrat că drepturile lucrătorilor nu reprezintă o prioritate în SGP.

Au fost retrase preferințele comerciale în patru cazuri și nu au mai fost reinstituite (OIM, 2016a):

- în 1989 pentru Myanmar din cauza practicării muncii forțate
- în 2000 pentru Belarus din cauza eșecului în respectarea drepturilor la negociere colectivă și libertate de asociere
- în 2013 pentru Bangladesh din cauza progresului insuficient în respectarea drepturilor lucrătorilor prin libertatea de asociere, negociere colectivă și condiții sigure de muncă
- în 2015 pentru Swaziland din cauza eșecului în protejarea libertății de asociere

### **B. Acordul de Liber Schimb Nord-American (NAFTA-North American Free Trade Agreement)**

NAFTA a intrat în vigoare în 1994 ca acord trilateral regional, fiind semnat de Statele Unite, Canada și Mexic. Deși a inclus libertate de circulație a bunurilor, serviciilor și capitalurilor, nu a inclus și libera circulație a lucrătorilor, evitând crearea unor politici comune sociale și de ocupare a forței de muncă.

Un acord paralel privind aplicarea legislației proprii a fiecărei țări în domeniul muncii, Acordul Nord-American privind Cooperarea în muncă (NAALC-North American Agreement on Labour Cooperation) s-a concentrat pe promovarea ocupării forței de muncă prin crearea de structuri de consultare, consiliere, evaluare și dialog social, dar excluzând problemele negocierii colective. Practic, NAALC a reprezentat prima includere într-un acord comercial a prevederilor muncii.

Sancțiunile au fost limitate la sănătate și securitate ocupațională, nivelul minim al salariilor, munca migranților și munca copiilor, iar pentru a fi puse în aplicare, trebuia demonstrat că acțiunile respective au avut impact asupra comerțului (Myant, 2017). Practic, nu a fost cerută îndeplinirea suplimentară a vreunui nou standard, ci doar respectarea legislației deja în vigoare.

În acordurile ulterioare de liber schimb, Statele Unite a întărit dispozițiile privind munca, precum și adoptarea și menținerea drepturilor stipulate în Declarația OIM din 1998 și o acceptare a procedurii de soluționare a litigiilor, similară celei de soluționare a litigiilor comerciale. Dar autoritățile americane nu au fost extrem de deschise să rezolve disputele, amânând decizii și obligând sindicatele să reclame la OIM restricții privind înregistrarea lor sau crime împotriva activiștilor (Myant, 2017).

### **C. Parteneriatul Trans-Pacific (TPP-Trans-Pacific Partnership)**

TPP a fost un acord comercial semnat în 2016 între Australia, Brunei, Canada, Chile, Japonia, Malaezia, Mexic, Noua Zeelandă, Peru, Singapore, Vietnam și Statele Unite. TPP includea elemente legate de drepturile omului, exploatarea copiilor prin muncă și munca forțată, dreptul la negociere colectivă, interzicând discriminarea forței de muncă. Practic, se realiza o îmbinare a oportunităților comerciale furnizate prin liberalizarea comercială sub egida OMC cu protecția extinsă a lucrătorilor, a condițiilor de muncă și reducerea muncii informale furnizate prin convențiile OIM. De asemenea, TPP impunea semnatarilor să respecte obligații cu titlu executoriu de protejare a libertății de asociere și negociere colectivă, de asigurare a condițiilor de muncă, salariilor minime, orelor de muncă, securității și sănătății muncii, traficului de persoane.

Acest acord includea, practic, cea mai mare protecție a drepturilor lucrătorilor decât orice alt acord de integrare economică regională semnat vreodată de Statele Unite, alături de (Banca Mondială, 2016): o creștere a PIB-ului țărilor membre cu 1.1% până în 2030, o creștere a comerțului exterior a țărilor

membre cu 11% până în 2030, o creștere cu 0.4% și apoi 0.6% a salariului minim până în 2030, 128000 de noi locuri de muncă doar în economia americană.

După ce Donald Trump, noul ales președinte american, a retras Statele Unite din TPP în ianuarie 2017, acesta nu a mai intrat în vigoare. Restul țărilor au negociat un nou acord comercial, care a încorporat majoritatea dispozițiilor din TPP și a intrat în vigoare în 2018. Dacă TPP ar fi intrat în vigoare, acordurile regionale, precum NAFTA, ar fi inclus doar acele dispoziții care nu intrau în conflict cu dispozițiile TPP.

## Uniunea Europeană și acordurile regionale

UE are 46 de acorduri regionale, din care 45 cu țări individuale sau zone de liber schimb, precum și acordul de liber schimb al țărilor membre UE, urmând îndeaproape Statele Unite privind includerea prevederilor cu forța de muncă, chiar dacă în doar o parte din aceste acorduri regionale. Cu toate acestea, UE este un exemplu de urmat în includerea drepturilor lucrătorilor prin procese de integrare economică regională, precum și un model incontestabil de mobilitate a forței de muncă, iar în implementarea și aplicarea acestora, UE a depășit cu mult Statele Unite (Lazo, 2009). UE acordă preferințe pentru 92 de țări, din care scutire totală de taxe vamale pentru 49 de state și 13 state cu preferințe sub GSP+.

Declarația OIM din 1998 a fost inclusă pentru prima dată în acordul semnat cu Africa de Sud în 1999, chiar dacă obligațiile erau să se străduiască să mențină și să îmbunătățească nivelul de protecție a muncii (Myant, 2017). În 2011 se încheie acordul cu Coreea de Sud și, în urma presiunii Parlamentului European, este inclus capitolul privind dezvoltarea durabilă și condițiile de muncă, alături de un forum al societății civile care includea și reprezentanți sindicali.

Au fost retrase preferințele comerciale în patru cazuri (OIM, 2016a):

- în 1996 pentru Myanmar din cauza practicării muncii forțate, reînstituite în 2012
- în 2006 pentru Belarus din cauza eșecului în respectarea drepturilor la negociere colectivă și libertate de asociere, nu au fost reînstituite
- în 2010 pentru Sri Lanka din cauza aplicării torturii

### A. SGP+

SGP în UE a suportat o abordare similară față de cea din Statele Unite, fiind modificat în 1999 pentru ca beneficiarii de preferințe SGP să includă în legislațiile lor interne Convenția nr. 87 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare și Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negocierea colectivă, care a dus la o creștere a ratificării convențiilor OIM. În 2008 SGP a devenit Sistemul generalizat de preferințe pentru încurajarea dezvoltării durabile și a bunei guvernante (SGP+) și acordă eliminarea completă a tarifelor la peste 66% din liniile tarifare ale UE. Statele care vor să beneficieze de schema SGP+ trebuie să îndeplinească și **Criteriul Dezvoltării Sustenabile** (Pentru ca acest criteriu să fie îndeplinit, statele trebuie să ratifice cele 27 de Convenții Internaționale relevante în domeniul drepturilor omului, muncii, protecției mediului și bunei guvernări. Totodată statele nu trebuie să fie reticente sau să încalce prevederile din cadrul acestor Acorduri Internaționale). UE a utilizat negocierea și utilizarea relațiilor diplomatice în rezolvarea problemei legate de retragerea preferințelor.

## **Asociația Națiunilor din Asia de Sud-Est (ASEAN-Association of Southeast Asian Nations)**

A intrat în vigoare în 1992 și nu a inclus prevederi legate de condițiile de muncă. Statele membre au adoptat în 2007 un plan de acțiune separat, care să includă securitatea și sănătatea în muncă. Deși are ambiții înalte pentru libera circulație a forței de muncă, au fost luate puțin angajamente, majoritatea pentru lucrătorii calificați (ASEAN, 2015).

## **Piata Comună a Sudului (MERCOSUR-Mercado Comun del Con del Sud)**

Include libera circulație a persoanelor, dar și coordonarea politicilor sociale precum educație și recunoașterea competențelor. A fost creat un organism de monitorizare al dispozițiilor de muncă, care includea reprezentanți ai guvernelor, reprezentanți ai angajatorilor și angajaților și care nu a mai avut activitate din 2005.

Trei acorduri regionale din Africa includ referințe privind cooperarea în domeniul legislației muncii, dar nu au stabilit standarde minime și nici nu au fost impuse condiții privind ocuparea forței de muncă.

### **3.3. Lanțurile valorice globale**

Este abordat subiectul muncii decente în corelare cu lanțurile de aprovizionare globale<sup>138</sup> și a celor valorice globale<sup>139</sup>. Lanțul de aprovizionare global este o componentă a lanțului valoric global și se bazează pe relația dintre furnizori și potențiali clienți. Acestea sunt organizate de către companiile multinaționale în momentul în care un proces de producție poate fi împărțit în etape și procese distincte. Un lanț valoric complet include activități pe niveluri, de la proiectare și prelucrare a materiei prime, la producție și asamblare, la distribuție și comercializare. De obicei, sarcinile simple sunt alocate lucrătorilor din țări cu venituri mici, iar sarcinile mai complexe, de genul cercetarea și proiectarea, se alocă lucrătorilor din țările cu venituri mari.

Deși sunt organizate de către companiile multinaționale, lanțurile valorice globale nu depind neapărat de investiții. Dacă sarcinile sunt mai simple, atunci se apelează la subcontractare, iar furnizorii se ocupă de condițiile la locul de muncă, de obicei nesigure sau precare, cu salarii mici. Dar dacă sarcinile sunt mai complexe, atunci companiile multinaționale pot decide să păstreze controlul asupra procesului de producție prin investiții străine directe, deci oferind condiții mai bune de angajare și remunerare (Myant, 2017).

Lanțurile valorice globale sunt fie scurte, cu număr redus de procese și activități, fie lungi, implicând relații comerciale, economice și financiare pe mai multe continente. Ponderea lanțurilor valorice globale a crescut rapid și reprezintă peste 70% din comerțul internațional și circa 33% din locurile de muncă la nivel global.

Dezvoltarea sectorului de servicii a dus la modificări importante în relațiile comerciale internaționale și la evoluția lanțurilor valorice globale, făcând posibilă distribuția producției companiilor multinaționale

---

<sup>138</sup> Lanț de aprovizionare global = totalitatea organizațiilor, resurselor și a proceselor intercorelate, care creează și furnizează bunuri și servicii către clienții finali, <https://www.investopedia.com/terms/s/supplychain.asp>

<sup>139</sup> Lanț valoric global = întreaga gamă de activități necesare pentru a aduce un produs de la stadiul de concepție, la proiectare, materiile sale prime și produsele intermediare, comercializarea acestuia, distribuția și serviciile pentru clienții finali, [www.globalvaluechains.org/concept-tools](http://www.globalvaluechains.org/concept-tools)

pe tot globul. Însă liberalizarea acestor activități nu a dus neapărat la înlăturarea barierelor comerciale din calea concurenței externe. O concurență externă puternică reduce puterea guvernelor de a reglementa propria politică socială (Myant, 2017).

Aceste lanțuri valorice globale sunt dezbătute pe ordinea de zi a agendelor organizațiilor internaționale, prin prisma faptului că tranzacțiile comerciale internaționale și globalizarea producției prin externalizare și delocalizare/relocalizare au efecte sociale semnificative: creșterea locurilor de muncă, dezvoltarea competențelor, difuzarea tehnologiilor, dar și elemente negative, precum condiții precare de muncă, lipsa drepturilor și a reprezentării sociale, încălcarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

Agenda pentru muncă decentă, intrată în vigoare în ianuarie 2016, pune accent pe promovarea incluziunii, a durabilității creșterii economice și a muncii decente, în care comerțul joacă un rol extrem de important în realizarea acestor obiective.

„Integrarea regională poate fi un catalizator important pentru reducerea barierelor comerciale, implementarea reformelor politice, scăderea costurilor comerciale și creșterea participării țărilor în curs de dezvoltare în lanțurile valorice regionale și globale.”<sup>140</sup>

Un exemplu în acest sens este avizul Comitetului Economic și Social European din 2016 prin care solicită Comisiei Europene să adopte o strategie care să promoveze munca decentă în lanțurile de aprovizionare globale, precum cele de textile, confecții, încălțăminte, produse electronice, industria alimentară, etc. prin intermediul politicilor sale (CESE, 2016). Practic, se solicita o evaluare bazată pe risc a practicilor existente pentru a putea aplica o politică durabilă și responsabilă, cu implicare tuturor părților interesate: parteneri sociali, actori publici, actori privați, experți și cercetători, etc.

Lanțurile valorice globale, deci și companiile multinaționale și lucrătorii lor, sunt afectate de barierele comerciale, tarifare și netarifare, impuse, în special, în calea importurilor:

**Tabel 10 – Efecte ale barierelor comerciale**

<b>Eliminarea barierelor comerciale</b>	<b>Sporirea barierelor comerciale</b>
Companiile care își procură materiile prime din alte țări se bucură de reducerea costurilor și vor crește calitatea propriilor produse și servicii	Companiile care își procură materiile prime din alte țări sunt afectate de creșterea costurilor și vor reduce calitatea propriilor produse și servicii
Companiile care au acces mai facil pe piața internațională au tendința să plătească salarii mai mari lucrătorilor	Companiile care au acces mai redus pe piața internațională au tendința să plătească salarii mai mici lucrătorilor
Creșterea competitivității pe plan intern înseamnă și o posibilă pierdere a locurilor de muncă	Reducerea competitivității pe plan intern înseamnă și o posibilă păstrare a locurilor de muncă
Companiile care nu fac față concurenței pot decide să iasă de pe piață, astfel că furnizorii și clienții companiilor afectate sunt și ei afectați, în lanț	Companiile nu decid așa ușor să iasă de pe piață, astfel că furnizorii și clienții companiilor își desfășoară activitatea fără presiuni
Are un impact negativ asupra condițiilor de muncă, reprezentativității sociale, negocierii colective și dialogului social	Are un impact pozitiv asupra condițiilor de muncă, reprezentativității sociale, negocierii colective și dialogului social
Creșterea ponderii muncii informale pe piața muncii	Scăderea ponderii muncii informale pe piața muncii
Scade prețul produselor exportate și crește cererea pentru exporturi	Crește prețul produselor exportate și scade cererea pentru exporturi

Sursa: prelucrare proprie

<sup>140</sup> [http://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/td519add2\\_en.pdf](http://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/td519add2_en.pdf)

## Capitolul 4. Munca decentă și economia digitală

### 4.1. Componente cheie ale economiei digitale

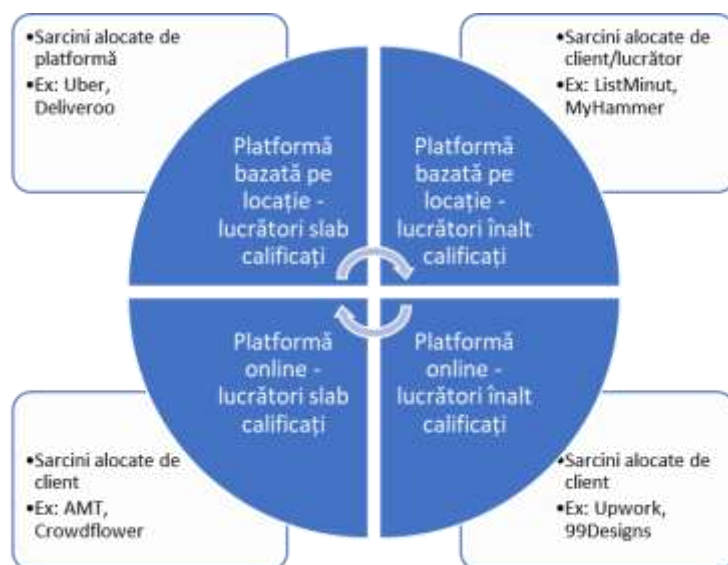
Începând cu 2010, economia digitală a început să transforme esențial lumea muncii, cu ajutorul conectivității în bandă largă și a cloud computing, inovațiilor și tehnologiei de comunicații, schimburile de date și informații dintre companii, indivizi și dispozitive.

Dezvoltarea economiei digitale este asociată cu dezvoltarea tehnologiilor software, precum inteligența artificială, cloud computing<sup>141</sup> și blockchain. Blockchain<sup>142</sup> este o bază de date sau un registru în care sunt stocate datele utilizatorilor, dar și operațiunile care au loc între utilizatori. Așa cum îi spune și numele, blockchain este alcătuit dintr-un șir de blocuri virtuale cu o identitate unică, denumită hash. În cadrul lanțului, fiecare bloc conține informație despre hash-ul blocului anterior, până la blocul originar al șirului (numit și genesis block).

Pandemia Covid-19 a dus la telemuncă (aranjamente de lucru la distanță) și consolidarea platformelor digitale de muncă, care au transformat procesele de muncă în funcție de tipul de platformă utilizat:

- platforme online (activități desfășurate online sau la distanță, precum servicii bancare, proiectare, educație, etc.)
- platforme bazate pe locație (activități desfășurate personal, precum serviciile de livrare, taxi, etc.).

Fig. 19 – Tipologia platformelor digitale



Sursa: Kilhoffer et al, 2020

<sup>141</sup> Cloud computing înseamnă închirierea componentelor IT, în loc de achiziționarea acestora. În loc să investească masiv în baze de date, software și echipamente, firmele aleg să utilizeze puterea de calcul a acestora prin internet și să plătească pentru aceasta pe măsură ce o utilizează.

<https://www.oracle.com/ro/cloud/what-is-cloud-computing/>

<sup>142</sup> <https://gotech.world/tehnologia-blockchain-cum-functioneaza-si-cum-o-putem-implementa-in-viata-de-zi-cu-zi/>

Platformele digitale au făcut posibilă și reorientarea activității firmelor prin externalizarea proceselor de afaceri, folosind instrumente digitale, precum Facebook și Whatsapp.

**Tabel 11 – Clasificarea platformelor digitale**

Nr. crt.	Servicii furnizate	Tip de platformă digitală	Companii
1	Servicii pentru utilizatorii individuali	Social media	Facebook, TikTok, Twitter
		Plăți electronice	PayPal, Paystack, Paytm
		Crowdfunding	Catarse, Ketto, Kickstarter
		Știri, media, divertisment	Apple TV, BuzzFeed, Netflix
		Publicitate	Gumtree, Kenhoo, OLX
		Căutare, informații, referințe	Feedly, Google Search, Yelp
		Închirieri, călătorii	Airbnb, Homestay, Makemytrip
		Comunicare	Skype, Viber, Zoom, Whatsapp
		Aplicații dispozitive	Apple App Store, Google Play Store
2	Servicii de mediere a muncii bazate pe munca online	Profesii liberale	99designs, Kabanchik, Upwork
		Programare competitivă	Codeforces, HackerRank, Topcoder
		Microtask	AMT, Clickworker, Microworkers
		Consultații medicale	1Doc3, DocOnline, MDLive
3	Servicii de mediere a muncii bazate pe locație	Taxi	Uber, Bolt, Ola
		Livrare la domiciliu	Meituan, Rappi, Ubber Eats
		Servicii la domiciliu	Doit4u, Task Rabbit, Urban Company
		Munca casnică	Batmaid, BookMyBai, SweepSouth
		Servicii de îngrijire	Care24, CareLinx, Greymate Care
4	Servicii de facilitare a afacerilor (B2B)	Comerț en gros și en detail	Alibaba, Amazon, Mercado Libre
		Piața industrială și analitice	AnyFactory, Laserhub, Xometry
		Piața agricolă și analitice	Agri Marketplace, FarmCrowdy, Ninjacart
		Creditare financiară și analitice	Ant Group, Avant, Nummo
5	Alte servicii, printre care și de mediere a muncii	Platforme digitale hibride (livrare, taxi, retail, divertisment, plăți electronice)	Jumia, Gojek, Grab

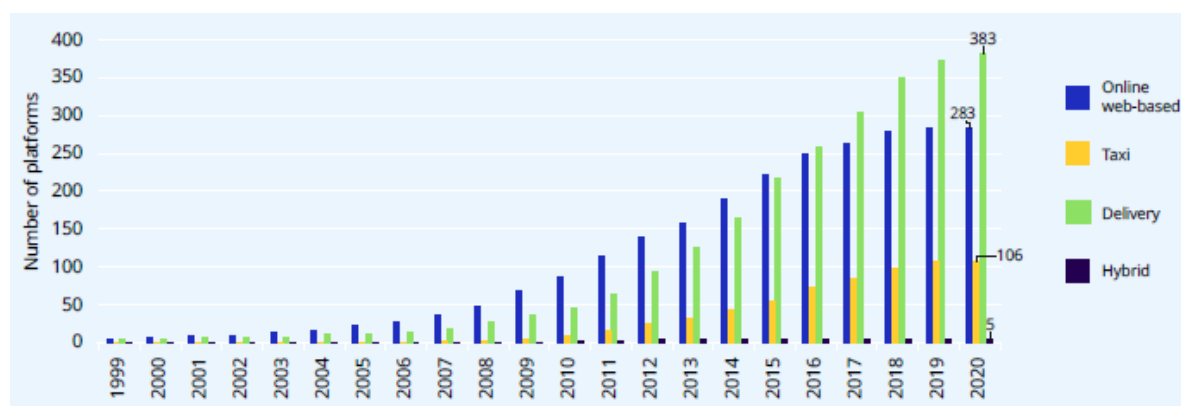
Sursa: OIM, 2021AA

De asemenea, inovațiile marilor companii transnaționale, împreună cu disponibilitatea tehnologiilor software ca open source<sup>143</sup> și ca serviciu, au dus la creșterea utilizării telefoanelor mobile inteligente (smartphone), computerelor și serverelor.

Numărul platformelor digitale a crescut în ultimul deceniu, ajungând la 777 platforme active în ianuarie 2021. Cel mai mare număr este în cazul livrărilor la domiciliu, 383, urmate de serviciile de mediere a muncii bazate pe munca online, 283, servicii de taxi, 106. Sunt 5 platforme hibride care furnizează o varietate de servicii, precum taxi, livrare și comerț electronic.

<sup>143</sup> Open source = practica de a produce sau dezvolta anumite produse finite, permițând accesul utilizatorilor să acționeze liber asupra procesului de producție sau dezvoltare. Fiind foarte frecvent utilizat în dezvoltarea de programe software, mulți specialiști în elaborarea de programe au impresia că "open source" este o noțiune specifică acestei activități. În realitate, "open source" se poate aplica în orice domeniu în care se produce sau dezvoltă un produs. Există exemple de asemenea aplicații și în tehnologie, medicină, învățământ, cultură și altele. [https://ro.wikipedia.org/wiki/Surs%C4%83\\_deschis%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Surs%C4%83_deschis%C4%83)

**Fig. 20 – Platforme digitale active**



Sursa: OIM, 2021a

Economia digitală oferă acces la o varietate de servicii ca soluții pentru adaptarea la infrastructura cloud și cloud computing. Aceste platforme au permis dezvoltarea unei game variate de aplicații în multe sectoare economice, care deja transformă procesele industriale și oferă noi oportunități antreprenoriale în domeniul digital, care nu doar că activează crearea de noi produse și servicii, dar transformă și forța de muncă și modelele de afaceri (Cusumano et al, 2019).

O contribuție importantă în dezvoltarea economiei digitale o are disponibilitatea platformelor open source, care sunt recunoscute a fi cele mai utilizate instrumente de lucru în cercetare, dezvoltare și inovație, deoarece oferă acces cu cost zero la o bază largă de informații și cunoștințe ce sprijină procesele de afaceri în orice domeniu.

Numărul platformelor digitale s-a triplat în perioada 2010-2020, iar serviciile de livrare și curierat au crescut de peste 10 ori. O mare parte din aceste platforme sunt localizate doar în câteva zone: Statele Unite (29%), India (8%), Marea Britanie (5%). Aproape 96% din investițiile în platformele digitale de muncă sunt concentrate în Asia (56 miliarde USD), America de Nord (46 miliarde USD) și Europa (12 miliarde USD), în comparație cu 4% în America Latină, Africa și statele arabe (4 miliarde USD) (OIM, 2021a).

În consecință, firmele care oferă platforme digitale sunt concentrate doar în anumite părți ale lumii, în timp ce țările în dezvoltare au devenit utilizatorii acestor platforme. Aceste țări continuă să se confrunte cu deficiențe de infrastructură digitală și financiară, dar și forță de muncă calificată și capacitate instituțională.

## 4.2. Digitalizarea cererii și ofertei de muncă

Evoluția actuală a economiei digitale duce la transformarea societății și a mediul de afaceri, realizându-se trecerea de la practicile comerciale tradiționale la practici comerciale digitale. Disponibilitatea instrumentelor digitale și a cloud computing a permis dezvoltarea platformelor digitale de muncă.

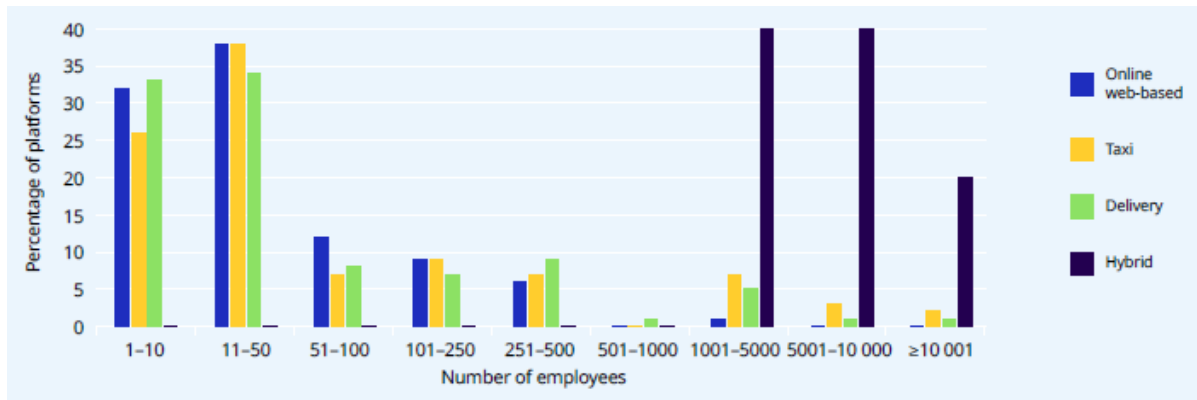
A fost creat, astfel, un nou model de politică a resurselor umane indus de platformele digitale de muncă implică următoarele caracteristici (OIM, 2021a):

- alocarea și evaluarea performanțelor lucrătorilor se bazează pe date integrate în algoritmi ai instrumentelor digitale
- organizarea muncii nu presupune investiții în echipamente sau costuri operaționale

- se creează o segmentare a resurselor umane în două categorii: un grup mic angajat direct pe platformă (angajare internă) și serviciu externalizat prin intermediul platformei (angajare externă).

Fig. 21 arată că, în termeni de ocupare a forței de muncă, predomină întreprinderile micro și mici, fiind doar câteva platforme de taxi sau livrare cu peste 1000 de angajați, așa cum apar și în Tabelul 11. Uber are cei mai mulți angajați, 26900, iar în cazul platformelor de livrări, Meituan, Delivery Hero, Swiggy și Ele.me au peste 10000 de angajați (OIM, 2021a).

**Fig. 21 – Platforme digitale de muncă, număr de angajați**



Sursa: OIM, 2021a

Oferta de muncă pe platformele digitale a crescut, în timp de cererea de muncă a scăzut semnificativ și s-a orientat spre activități legate, în principal, de dezvoltarea de tehnologie software. Astfel, cererea de muncă pentru cele cinci cele mai importante platforme ale lumii este mai mare în țările dezvoltate, iar oferta de muncă este predominantă în țările în curs de dezvoltare (OIM, 2021a).

**Fig. 22 – Cererea și oferta de muncă pe platformele digitale**



Sursa: OIM, 2021a

Serviciile de cloud computing sunt concentrate doar în câteva companii multinaționale, precum Alibaba, Amazon, Apple, Facebook, Microsoft și Tencent. Deși unele din ele produc și bunuri, ele sunt predominant platforme de business, capabile să folosească caracteristicile distincte ale economiei digitale pentru a crea modalități noi de interacțiune dintre utilizatori, aplicații și furnizori de servicii. Concentrarea activității digitale ale globului în doar câteva companii le permite acestora nu doar să coordoneze, dar și să gestioneze procesele inovative și să modeleze infrastructura în economia digitală.

**Tabel 12 – Top 10 platforme digitale în lume în 2021**

Top	Nume	Țara de origine și anul fondării	Activitate	Nr angajați (2020)	Venituri în 2020 (mld USD)	Vizite/lună (mil)
1	Walmart.com	Statele Unite, 1962	Comerț prin rețea proprie de hypermarket-uri	2200000	559,2	410,3
2	Amazon	Statele Unite, 1994	Comerț online, cloud computing, digital streaming, inteligență artificială, distribuție digitală	1298000	386,1	5200
3	eBay	Statele Unite, 1995	Comerț online, licitații online	33500	10,3	1700
4	Rakuten	Tokyo, 1997	Comerț online, tehnologie financiară, marketing online, servicii turistice, livrare la domiciliu	23841	13,6	575,8
5	Shopee	Singapore, 2015	Comerț online, distribuție digitală	20000	0,84	457,9
6	Mercado Libre	Argentina, 1999	Comerț online, licitații online	15500	0,84	683,9
7	Pinduoduo	China, 2015	Platformă agricolă online, servicii C2M (consumer to manufacturer)	5828	9,1	241,5
8	Etsy	Statele Unite, 2005	Comerț online	1240	3,93	391,8
9	Taobao	China, 2003	Comerț online, platformă C2C (consumer to consumer)	1000	0,07	329,4
10	AliExpress	China, 2010	Comerț online	500	72	534,4

Sursa: <https://www.webretailer.com/b/online-marketplaces/>

Dintre platformele digitale care oferă servicii de taxi, distribuția fondurilor este inegală, cu peste 75% din fonduri concentrate în doar două platforme, Uber și Lyft. Aproape 40% din veniturile generate s-au concentrat în doar două țări, Statele Unite (49%) și China (23%), cu o pondere mult mai mică în Europa (11%).

Multe țări în dezvoltare au adoptat abordări politice proactive pentru promovarea digitalizării și inovației tehnologice. Folosind o politică corectă în mediul de afaceri, ele vor avea de câștigat prin participarea la comerțul electronic, lanțurile valorice globale și incluziunea economică încurajată prin servicii mobile accesibile. Platformele digitale se confruntă cu un exces de ofertă de muncă, ceea ce sporește competitivitatea între lucrători pentru rezolvarea sarcinilor și pune presiune asupra costurilor asociate (OIM, 2021a).

**Tabel 13 - Top 10 platforme de taxi în 2021**

Top	Nume	Țara de origine și anul fondării	Produse	Nr de angajați	Venituri (mil USD)
1	Uber	Statele Unite, 2009	Website, aplicație mobilă	22263	14120
2	Lyft	Statele Unite, 2012	Taxi (auto și scutere), aplicație mobilă	4779	3610
3	DiDi	China, 2012	Website, aplicație mobilă, servicii de leasing, vulcanizarea auto	11407	400,5
4	Ola Cabs	India, 2010	Website, aplicație mobilă	6000	310
5	Kakao T	Seul, 2015	Aplicație mobilă	10644	134
6	Careem	Dubai, 2016	Aplicație mobilă	1256	118
7	Bolt	Estonia, 2013	Aplicație mobilă	1453	90,33
8	Grab	Indonezia, 2012	Aplicație mobilă	6000	82,8
9	Cabify	Spania, 2011	Website, aplicație mobilă	1800	29
10	Curb	Statele Unite, 2012	Aplicație mobilă	85	11,2

Sursa: prelucrare proprie

Concentrarea puterii în doar câteva companii transnaționale în domeniul digital, așa cum s-a amintit mai sus, modelează și politicile sociale și de ocupare a forței de muncă. Practic, aceste platforme creează oportunități de câștigare a unor venituri importante, dar calitatea muncii nu se referă doar la salariu și se poate ajunge la situații când o muncă banală și repetitivă poate fi realizată de personal înalt calificat, în condiții precare și aranjamente informale sau incerte (Banca Mondială, 2020).

### 4.3. Platforme digitale de muncă

Valul actual de progrese tehnologice a dus la o nouă tendință a externalizării muncii prin platformele digitale, care permit companiilor să aibă acces la o gamă largă de competențe și expertiză din întreaga lume. Astfel, firmele își adaptează forța de muncă prin adoptarea de noi aranjamente contractuale (pe termen scurt, pe termen fix, contracte temporare și plata cu ora), care reorganizează activitățile și sarcinile lucrătorilor, provocând modelele tradiționale ale mediului de afaceri.

#### Recrutare

Evoluția economiei digitale a schimbat și practicile de recrutare la nivel internațional, firmele abordând noi tehnici în politicile lor de resurse umane prin faptul că au început să apeleze la inteligența artificială pentru a evalua și intervieva candidații.

Platformele oferă servicii personalizate cu algoritmi de potrivire a competențelor angajaților cu cerințele specifice ale posturilor vacante. Astfel, lucrătorii pot fi angajați la plata cu ora, cu jumătate de normă sau cu normă întreagă. Platforme, gen Upwork, oferă serviciul „Salarizare<sup>144</sup>”, prin care se oferă servicii plătite printr-un furnizor terț care să se ocupe de relațiile de muncă. De asemenea, platformele colaborează și cu mari companii, gen Microsoft, care le oferă aceste servicii și, astfel, au acces la forță de muncă calificată. Aceste servicii sunt furnizate și de platformele de programare competitivă, precum

<sup>144</sup> <https://www.upwork.com/i/payroll-client/>

HackerRank<sup>145</sup>, HackerEarth<sup>146</sup>, Kaggle<sup>147</sup> și Topcoder<sup>148</sup>, care oferă forță de muncă cu abilitățile tehnice și competențele în programare și dezvoltare pe care le solicită firmele în acest domeniu specific.

Aceste platforme oferă diferite tipuri de abonamente pentru serviciile personalizate pe care le oferă companiilor din domeniile IT, precum Adobe, Amazon, Wipro, Infotech, UBS sau Altimetrik, eficientizând procesele de recrutare prin realizarea unei liste scurte a persoanelor cu competențele relevante pentru interviu, reducând, astfel, costurile și eforturile de angajare. În evaluarea abilităților tehnice ale candidaților se organizează competiții, testări și alte provocări legate de algoritmi de programare.

Dar adaptarea la acest tip de desfășurare a activității aduce atât beneficii, cât și provocări. Firmele mari văd beneficii prin procesele de recrutare și accesarea forței de muncă locale și globale în vederea îmbunătățirii eficienței prin reducerea costurilor și creșterii productivității. Firmele mici s-au văzut nevoite să se orienteze spre sectoarele comerțului cu amănuntul și a catering-ului cu livrare la domiciliu.

Lucrătorii angajați pe astfel de platforme sunt sub 35 de ani, foarte educați, în special proveniți din țările în dezvoltare. Segregarea profesională a sarcinilor pe bază de gen este frecventă în mediul online, femeile prestand servicii profesionale (juridice, traduceri, scris, editare), dar și activități legate de afaceri, vânzări și marketing. Bărbații se ocupă în special de tehnologie și analiza datelor (OIM, 2021a). Multe din aceste provocări sunt destul de pronunțate pentru lucrătorii din munca informală și îi afectează din ce în ce mai mult pe cei angajați în munca pe platforme digitale. Consecințele pandemiei expun riscurile și inegalitățile pentru lucrători, în special cei angajați pe platforme bazate pe locație.

Dacă dezvoltarea platformelor digitale a dus la creșterea potențialului de muncă pentru femei, persoane cu dizabilități, tineri, migranți, fiind percepute ca oportunități de muncă și obținere de venituri, în special în țările în dezvoltare, unde guvernele au fost nevoite să investească în infrastructura digitală și dezvoltarea competențelor digitale prin formare profesională, provocările pentru lucrători sunt legate de regularitatea veniturilor, condițiile de muncă, protecția socială, utilizarea competențelor, libertatea de asociere și dreptul la negocierea colectivă.

### **Reducerea costurilor și îmbunătățirea eficienței**

Prin realizarea listelor de cerințe pentru platformele de recrutare, firmele nu mai angajează personal sau subcontractează activitatea, ci externalizează serviciul, alături de o gamă variată de alte activități, precum serviciile financiare, juridice, logistică și asistență medicală. Firmele care apelează la astfel de servicii sunt din ce în ce mai variate, de la industria automotivă, chimică, financiară la industriile bazate pe tehnologie și cercetare-inovare.

Practic, firmele externalizează munca către lucrătorii angajați pe platforme digitale pentru a răspunde nevoilor de personal legate de marketing-ul online, traducere, asistență administrativă și servicii pentru clienți, precum proiectare sau IT din următoarele motive (OIM, 2021a):

- acces facil și rapid la un sistem specializat și flexibil de plasare a forței de muncă
- cost redus de angajare a lucrătorilor cu 25-30%
- externalizare rapidă a muncii (2-4 zile) în comparație cu plasarea prin agențiile de muncă (6-8 săptămâni)
- planificare pe unități mai scurte de timp pe măsură ce sunt finalizate sarcinile alocate
- flexibilitate mai mare în externalizarea sarcinilor mărunte
- creștere a productivității cu aproape 40%

---

<sup>145</sup> <https://www.hackerrank.com/work/tos>

<sup>146</sup> <https://www.hackerearth.com/recruit/>

<sup>147</sup> <https://www.kaggle.com/>

<sup>148</sup> <https://www.topcoder.com/>

- reducerea procedurilor administrative și a aranjamentelor contractuale
- acces la lucrători înalt calificați, care furnizează oportunități de creștere a calității muncii.

Dar pe măsură ce crește dependența companiilor de platformele digitale de muncă, apar provocări legate de aranjamentele contractuale. Externalizarea muncii prin platformele digitale a dus la crearea unei forțe de muncă „invizibile”, însărcinate cu colectarea, procesarea, organizarea și curățarea unei mari cantități de date și informații, de cele mai multe ori în condiții precare.

Această externalizare a adus companiilor atât avantajul reducerii costurilor, cât și deținerea de arhive de date ce pot fi utilizate în obținerea de avantaje competitive (Rani și Singh, 2019). Însă forța de muncă nu este doar invizibilă, ci și neplătită, în cele mai multe cazuri. Practic, sunt momente când lucrătorii nici nu își dau seama că ei sunt parte a muncii de colectare a datelor și nu sunt recompensați (Chen și Qiu, 2019).

Provocările includ și concurența neloyală pe platforme, unele nefiind supuse impozitării tradiționale sau reglementărilor standardizate pentru forța de muncă. De asemenea, sumele necesare pentru adaptarea continuă la inovațiile digitale sunt destul de mari, devenind o povară pentru IMM-uri. Pentru firmele care depind de platformele de livrare, comisioanele mari reduc profiturile, condițiile contractuale sunt nefavorabile, activitatea pe platforme nu este destul de transparentă, litigiile apărute sunt slab soluționate.

### **Accesarea cunoștințelor pentru inovare**

Platformele digitale facilitează accesul la inovare și antreprenoriat a companiilor, dar și lucrătorilor. În ultimele două decenii au apărut două tipuri de strategii pentru inovare și dezvoltarea cunoștințelor (OIM, 2021a):

- colaborare și co-creare pe platformele open source
- colaborare pe platformele de programare competitivă ce organizează provocări competitive pentru inovare și dezvoltare.

**Platformele open source** – sunt din ce în ce mai populare deoarece software-ul pe care îl folosesc nu este proprietatea nimănui, ci poate fi accesat, modificat și dezvoltat de oricine. Costurile reduse și accesul liber la platformele open source oferă oportunitatea ca oricine să poată experimenta idei inovatoare de afaceri. Firmele mari din domeniul IT, financiar sau comercial folosesc astfel de platforme pentru dezvoltare și inovare. Cele mai utilizate platforme open source sunt Apache și Nginx. Provocările cu care se confruntă firmele sunt asociate drepturilor de proprietate intelectuală în schimbul beneficiilor inovației.

**Platforme de programare competitivă** – firmele au acces la cunoștințe pentru inovație și construirea de noi capacități de programare competitivă cu ajutorul acestor platforme, care oferă acces la comunități de programatori și dezvoltatori de programe în diverse domenii tehnologice, dar și la învățare folosind inteligența artificială și securitatea datelor. Comunitățile de programatori și dezvoltatori reprezintă un sprijin important în accesarea cunoștințelor pentru inovație, valoarea reală a acestor platforme aflându-se în calitatea și rapiditatea cu care sunt găsite soluțiile inovative, dificil de realizat în aceleași condiții cu resurse interne și cu costuri mult mai mari.

#### **a. Condiții de muncă decentă pe platformele digitale**

Platformele digitale de muncă adaptează practicile de afaceri în mediul digital, practici care sunt determinate unilateral de către fiecare platformă în parte și guvernează modul în care utilizatorii (lucrători și clienți) interacționează cu platforma și între ei. Toate acestea reprezintă noi provocări pentru

drepturile lucrătorilor și conceptul de muncă decentă, dar și pentru capacitatea IMM-urilor de a funcționa neîngrădit (OIM, 2021a).

Lucrătorii accesează o anumită cantitate de muncă pe platforma digitală în baza unei taxe plătite sau a unui abonament. În unele cazuri, lucrătorii nu se simt satisfăcuți cu cantitatea de muncă de pe o singură platformă, astfel că se angajează să lucreze pe mai multe platforme, mai ales în țările dezvoltate. În țările dezvoltate trendul nu este același, din cauza capacității financiare limitate a lucrătorilor.

De asemenea, anumite sarcini presupun anumite competențe, dar și rating-uri și referințe de la clienți, portofoliu de lucru sau scor realizat pe platforme digitale, astfel că practica devine destul de restrictivă pentru noii veniți, care pot fi puși să capete experiență prin realizarea de sarcini neplătite pentru a acumula puncte (Hanrahan et al, 2019). Pe Upwork, de exemplu, lucrătorii cu rating ridicat pot anula evaluări negative, în timp ce noii veniți trebuie să plătească dacă vor să beneficieze de același avantaj.

Constituția și convențiile OIM impun statelor membre să își respecte obligațiile asumate, chiar dacă pentru firmele care dețin platforme digitale nu sunt obligații, ci recomandări și ghiduri de bune practici. Totuși, acestea pot conține și dispoziții relevante pentru angajatori, lucrătorii și platformele digitale ale acestora.

În unele cazuri, cum ar fi politica ocupării forței de muncă și inspecția muncii, responsabilitatea pentru implementarea standardelor OIM revine guvernelor și nu platformelor digitale, deși acestea din urmă ar putea să contribuie eficient în implementarea politicilor sociale. Practic, platformele digitale trebuie să se asigure că lucrătorii nu sunt expuși unor condiții de muncă precare și nesănătoase, violenței sau hărțurii. De asemenea, trebuie să se asigure că nu practică discriminarea între lucrători pe bază de sex, rasă, religie, în special prin algoritmi pe care i-au generat și de care se folosesc în recrutare și evaluare.

**Tabel 14 – Condiții în funcție de tipul de aranjament contractual**

<b>Lucrători direct angajați pe platformă</b>	<b>Lucrători angajați prin intermediul unei platforme</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- au o legătură contractuală direct cu angajatorul</li> <li>- trec printr-un proces de recrutare prin aplicarea de teste online, perioade de verificare și recomandări</li> <li>- au flexibilitatea de a alege propriile programe de lucru, dar se pot confrunta și cu program impus</li> <li>- se face trecerea de la muncă full-time la muncă part-time, în funcție de obiectivele companiei</li> <li>- se folosește angajarea per activitate sau per sarcină de lucru</li> <li>- sunt cazuri când nu li se oferă beneficii legate de angajare, precum concediu medical, asigurări de sănătate sau pensii</li> <li>- petrec mai mult timp prestând muncă neremunerată, circa 8 ore pe săptămână</li> <li>- exemple: Upwork, 99designs, DesignHill, CodeChef, Kaggle, Appen, Clickworker, Microworker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- presupune angajarea de lucrători independenți sau contractanți independenți</li> <li>- se lucrează într-o locație fizică specificată</li> <li>- angajații trebuie să își aducă singuri echipamentele/dispozitivele de care au nevoie pentru asigurarea sarcinilor de serviciu</li> <li>- programul de lucru poate fi mai lung și mai solicitant decât s-a prevăzut inițial</li> <li>- pauzele de lucru sunt controlate, astfel că lucrătorii pot fi penalizați că au stat offline prea mult timp</li> <li>- lucrătorul poate încheia singur tranzacția cu clientul, poate negocia prețuri, graficul de lucru și termenul limită</li> <li>- beneficiile se asigură în funcție de țara unde operează compania, anumite companii oferind asigurări în cazul accidentelor și spitalizării</li> <li>- exemple: Bolt, Careem, Grab, Gojek, Ola, Little, Uber, Glovo, Deliveroo</li> </ul>

Sursa: prelucrare proprie

**Determinarea angajatorului** – este dificilă din cauza lipsei datelor disponibile despre munca pe platformă, dar și din cauza faptului că statutul platformelor nu este definit din punct de vedere legal. A

fost, totuși, adoptată o convenție funcțională prin care statutul de angajator este furnizat de îndeplinirea a cinci funcții principale (Prassl și Risak, 2016):

- începerea și încetarea raportului de muncă
- primirea forței de muncă și a rezultatelor acesteia
- furnizarea de muncă și remunerarea acesteia
- gestionarea pieței interne a afacerii
- gestionarea pieței externe a afacerii.

**Tipuri de contracte** – contractul de muncă stabilește relația de muncă dintre angajat și angajator, stipulând clauze legate de durata angajării, timpul de lucru, salarizare, etc. Munca pe platformele digitale presupune, în majoritatea cazurilor, contracte cu normă parțială de muncă, cu o durată determinată, dar și alte forme, precum contracte cu ore zero, contracte nescrise și munca pe bază de voucher (Broughton et al, 2010). Majoritatea lucrătorilor nu încheie un contract formal, ci sunt puși să accepte termenii și condițiile stipulate pe platformă, adesea ambigue și supuse modificării fără anunțarea, în prealabil, a lucrătorilor.

**Clauze de exclusivitate** - Anumite platforme impun o clauză de exclusivitate de 24 de luni de când lucrătorul și clientul stabilesc relația pe platformă, fiind obligați să utilizeze platforma ca unic canal de lucru timp de 24 de luni (Upwork și 99designs). Dacă oricare din cele două părți aleg să renunțe la servicii în această perioadă, li se va cere să plătească un procent din valoarea estimată a câștigurilor în următoarele 12 luni. În cazul Upwork<sup>149</sup>, această plată este de 12% din câștigurile anticipate, calculate prin multiplicare a ratei orare a lucrătorului cu 2080. În cazul 99designs<sup>150</sup>, plata este fie de 15% din câștigurile anticipate, fie o plată de 2500 USD.

**Colectarea, utilizarea și protecția datelor** - Absolut toate platformele sunt angajate în colectarea și utilizarea datelor. Datele personale ale utilizatorilor (lucrători și clienți) sunt colectate fie direct (de obicei cache<sup>151</sup> și cookies<sup>152</sup>), fie indirect (Google Analytics) și permite platformelor monitorizare în timp real a activității, îmbunătățirea algoritmilor și decizii imediate. Această inteligență artificială în timp real reprezintă un avantaj competitiv important, fiind folosit în atragerea de utilizatori și publicitate. Politicile de confidențialitate a platformelor menționează că folosesc datele pentru a comunica, notifica, sprijini și verifica utilizatorii. Cu toate acestea, anumite platforme, precum Uber<sup>153</sup> și Deliveroo<sup>154</sup>, menționează că se angajează automat în colectarea datelor. Uber folosește datele pentru a activa taxarea dinamică, a conecta clienții și lucrătorii, a determina rating-urile lucrătorilor, în timp ce Deliveroo utilizează datele pentru a confirma plățile către lucrători și a detecta tranzacțiile frauduloase.

**Modificări unilaterale de contract** - condițiile de muncă și experiența lucrătorilor pe platformele digitale pot varia de la caz la caz, fiind legate direct de relația lucrătorului cu angajatorul, modul de organizare și administrare a muncii prestate, dar și a platformei digitale. În acest caz, termenii contractuali sunt stabiliți unilateral de către platformă, iar lucrătorii acceptă sau nu condițiile, fără negociere (Berg et al, 2018). Din păcate, de cele mai multe ori, lucrătorii nu înțeleg termenii sub care se desfășoară munca lor, drepturile și obligațiile, și pot ajunge în situația în care să beneficieze doar de salariul minim, maximum de ore lucrate, fără protecție socială și cu penalizări de achitat. Totodată,

---

<sup>149</sup> <https://www.upwork.com/resources/how-to-make-freelance-contract>

<sup>150</sup> <https://99designs.com/legal/terms-of-use>

<sup>151</sup> Cache = informații transmise de un site sau de o aplicație în dispozitivul conectat pentru a fi disponibile la următoarea vizită pe site-ul respectiv. <https://www.orange.ro/help/articole/ce-inseamna-cache-si-cookies>

<sup>152</sup> Cookies = mici fișiere care sunt descărcate pe dispozitivul folosit la accesarea unui site cu scopul de a memora activitatea pe site-ul respectiv și preferințele utilizatorului în studierea comportamentului său online. <https://www.orange.ro/help/articole/ce-inseamna-cache-si-cookies>

<sup>153</sup> <https://help.uber.com/riders/article/privacy-notice-information?nodeId=e1f427a1-c1ab-4c6a-a78a-864f47877558>

<sup>154</sup> <https://deliveroo.co.uk/user-research-privacy-policy>

termenii și condițiile pot fi modificate unilateral de către platformă în orice moment, fiind dificil pentru lucrători să țină pasul cu acestea, mai ales că ele intră în vigoare la postarea lor online.

**Dezactivarea** - Platformele își rezervă dreptul de dezactiva unilateral conturile lucrătorilor atunci când se consideră că acesta a încălcat condițiile de furnizare a serviciilor. Astfel de termeni includ: probleme cu plățile, comunicarea în afara platformei, utilizarea subcontractanților, mai multe conturi pe platformă, calificative scăzute, perioade îndelungate de neactivitate, discriminarea clienților, încălcări ale codurilor de conduită, eșuarea în verificarea datelor online ale utilizatorului<sup>155</sup>, plagiat, nerespectarea drepturilor de proprietate intelectuală, eșuarea în a răspunde corect întrebărilor<sup>156</sup>. De cele mai multe ori lucrătorii nu sunt notificați că le-au fost dezactivate conturile, aceștia descoperind doar în momentul în care munca lor rămâne neremunerată.

**Soluționarea litigiilor** – platformele digitale aleg unilateral propriul sistem de rezoluție a disputelor, specificat în termenii aranjamentelor contractuale. Pericolul acestui sistem este că poate bloca accesul la instanțele de judecată (OIM, 2021a). Dar condițiile de furnizare a serviciilor pe platformă includ și secțiuni dedicate soluționării litigiilor, în care sunt specificate reglementările și legile în vigoare ale acestui domeniu. Aceste secțiuni tind să fie mai lungi în cazul platformelor digitale, deoarece includ proceduri de mediere și arbitraj. Unele platforme pentru lucrători independenți, precum Upwork și PeoplePerHour<sup>157</sup> oferă servicii de soluționare a litigiilor, care implică costuri suplimentare și sunt oferite lucrătorilor din țara de origine a platformei respective. În acest caz, aplică discriminarea pentru lucrătorii aflați în alte țări. Mai mult decât atât, lucrătorii au puțin de câștigat dacă recurg la soluționarea litigiilor, deoarece nu au nici timp și nici bani pentru a suporta întreaga procedură.

În cazul dreptului internațional privat aplicat în UE, China, India și California, Statele Unite, în cazurile simple ce nu implică muncă transfrontalieră, legea relevantă este cea aplicată în țara lucrătorului angajat pe platformă atunci când există relații de muncă (OIM, 2021a).

**Forme de dialog social** – platformele digitale ezită să se angajeze în dialogul social, stabilind regulile în mod unilateral, de multe ori în dezavantajul lucrătorilor. Pentru a își îmbunătăți condițiile de muncă, lucrătorii din mai multe domenii s-au alăturat sindicatelor deja create<sup>158</sup> sau au creat altele noi<sup>159</sup> pentru a promova dialogul social fie prin negocieri directe cu platformele, fie prin presiuni asupra guvernelor pentru a adopta noi inițiative (OIM, 2021a). Din păcate apar dificultăți în aplicarea negocierii colective pe platformă, deoarece, pe de o parte, lucrătorii nu se află în aceeași țară, deci diferă cadrul legal, iar pe de altă parte legile negocierii colective nu cuprind și lucrătorii independenți (Beaudonnet, 2020).

Un exemplu de inhibare a dreptului la dialog social îl dă UE, prin faptul că politica sa în domeniul concurenței interzice lucrătorilor independenți negocierea (Schiek și Gideon, 2018), deși unele țări, precum Italia, Germania, Austria și Spania permit, într-o oarecare măsură, dreptul la organizare, iar negocierea colectivă pentru lucrătorii independenți nu este specificată în mod expres (Kilhofer et al, 2020). În afara UE, în țări precum Canada, Japonia și Australia permit anumitor categorii de lucrători independenți să desfășoare negociere colectivă (OIM, 2021a). În alte țări, precum Argentina, nu există nicio reglementare privind această problemă, astfel că devine la sine înțeles că nu există nicio interdicție pentru lucrătorii independenți să organizeze dialogul social astfel încât să-și îmbunătățească propriile condiții de muncă.

În cazul în care platformele digitale nu doresc să se angajeze în dialog social, apar acțiuni colective de genul grevelor, demonstrațiilor și litigiilor. În perioada 2017-2020 au avut loc peste 1200 de astfel de manifestări în 57 de țări, doar Argentina, China, India, Marea Britanie și Statele Unite având fiecare

---

<sup>155</sup> <https://www.uber.com/us/en/drive/safety/deactivations/>

<sup>156</sup> <https://www.topcoder.com/thrive/articles/Topcoder%20Account%20Policies>

<sup>157</sup> <https://support.peopleperhour.com/hc/en-us/articles/205218397-Raising-a-Dispute>

<sup>158</sup> IG Metall în Germania, Unionen în Suedia, Uber Drivers United în Canada

<sup>159</sup> Rider Union în Seul, Coreea de Sud, Digital Taxi Forum în Kenya, United Private Hire Drivers în UK, Ridershare Drivers United în California, Statele Unite

peste 100 de proteste, manifestate chiar și în timpul pandemiei de Covid (Joyce et al, 2020). Practic, orice formă ar adopta dialogul social, trebuie să fie respectate condițiile de muncă decentă, deoarece multe din acțiunile luate de platformele digitale afectează chiar dreptul muncii și relația de muncă angajat-angajator.

**Nediscriminarea** – în ianuarie 2020, multe din cele mai importante platforme digitale, printre care Uber, Deliveroo și Grab, au semnat Carta Principiilor Forumului Economic Mondial pentru Muncă Decentă pe Platformă, prin care se angajează să ofere nediscriminare, diversitate și incluziune, siguranță și bunăstare, flexibilitate și condiții corecte, venituri și taxe corecte, protecție socială, învățare și dezvoltare, voce și participare, gestionarea datelor (Forumul Economic Mondial, 2020). Dar platformele digitale practică, în general, discriminarea în anumite țări, inclusiv prin remunerarea diferită în funcție de locație, gen și etnie. Termenii contractelor, conform analizelor OIM, conțin interdicții privind comportamentul discriminatoriu, dar doar în anumite domenii.

UE furnizează un exemplu de aplicare a principiilor nediscriminării (Kilhofer et al, 2020). Atât platformele digitale, cât și lucrătorii trebuie să respecte normele privind nediscriminarea atât în contextul angajării, dar și a muncii independente. Dar aplicarea acestor dispoziții a devenit un subiect sensibil din mai multe de vedere. De exemplu, în Marea Britanie, drepturile privind nediscriminarea sunt acordate doar în contextul relațiilor de muncă prin aranjamente contractuale, neincluzând și lucrătorii independenți (Fredman, 2015).

În țări din America Latină, precum Brazilia și Argentina, egalitatea și nediscriminarea prevalează asupra legilor interne, în special a legii contractelor de muncă. Un lucrător poate depune plângere împotriva platformei respective, indiferent de aranjamentul contractual cu aceasta (OIM, 2021a).

**Câștiguri salariale** – acestea variază în funcție de tipul de muncă realizată și calificarea lor. În medie, câștigurile se situează în jurul valorii de 4,9 USD/oră, majoritatea lucrătorilor primind mai puțin decât această medie; dacă se ia în considerare și munca depusă pentru căutarea muncii online, atunci valoarea scade la 3,4 USD/oră. Dacă în țările dezvoltate câștigurile se pot situa la 4 USD/oră, în țările în dezvoltare valoarea este de aproximativ 2 USD/oră. De asemenea, dacă bărbații câștigă 4,9 USD/oră, femeile câștigă pentru aceeași muncă prestată 4,2 USD/oră în țările dezvoltate, iar în țările în dezvoltare sub 2 USD/oră (OIM, 2021a). Veniturile lucrătorilor variază și în funcție de comisioanele și taxele plătite platformelor, care variază de la o platformă la alta. De exemplu, Upwork percepe între 3,5% și 20%, iar Uber între 5% și 25%. Pot fi percepute taxe și pentru retragerea banilor din conturi și pentru schimbul valutar.

**Programul de lucru** - acesta variază în funcție de bonusurile pe care doresc să le primească lucrătorii; astfel că o normă întregă de lucru poate depăși 12 ore pe zi și o normă parțială 4-6 ore pe zi. Norma întregă de lucru presupune un venit minim garantat doar dacă se finalizează toate comenzile într-un număr minim de ore (OIM, 2021a).

**Autonomie în alocarea responsabilităților** – în comparație cu alte forme de muncă, lucrătorii de pe platformă au un nivel ridicat de autonomie în alocarea responsabilităților, dar strategia de împărțire a sarcinilor depinde de tipul de muncă și de organizarea platformei (Kilhofer et al, 2020). Pot fi determinate trei tipuri de strategii de alocare a responsabilităților:

- sarcini alocate de platformă: platforma se potrivește clientului și lucrătorului, iar tipul de muncă este determinat de platformă; lucrătorul poate fi penalizat în îndeplinirea sarcinilor sale; utilizate în activități precum livrarea de alimente și servicii de taxi;
- sarcini alocate de client: clientul selectează lucrătorului, iar tipul de muncă este determinat de client; în selecția lucrătorului se utilizează concursuri sau analiza profilului acestora și în baza evaluărilor; lucrătorii nu sunt penalizați, dar aceștia se pot simți presați să accepte o sarcină sau pentru a evita o recenzie proastă;

- sarcini alocate de lucrător: lucrătorul își alege sarcinile, iar tipul de muncă este determinat de lucrător; factori precum nesiguranța veniturilor pot determina lucrătorul să accepte orice sarcină postată, fiindu-i restricționată, astfel, autonomia.

**Sănătate și securitate ocupațională** - lucrătorii beneficiază de acces redus sau deloc la asigurări sociale de sănătate sau de șomaj. Sub 40% dintre lucrătorii angajați pe platforme digitale au asigurări de sănătate, sub 20% au asigurări sociale, sub 10% asigurări în caz de accidente și doar 9% asigurări de șomaj (OIM, 2021a). Lucrătorii nu au un echilibru viață-muncă, sunt extrem de solicitați, se plâng de izolare socială, sunt stresați fie din cauza presiunii sarcinilor de realizat, fie a condițiilor de trafic, încep să aibă probleme de sănătate din cauza statului prea mult în fața computerelor sau în trafic, dar și a contactului cu persoane bolnave. În Australia și Noua Zeelandă, lucrători angajați pe o platformă digitală trebuie să aibă grijă de propria sănătate și siguranță și să se asigure că, prin activitatea lor, nu afectează sănătatea și siguranța altor persoane (OIM, 2021a).

Criza Covid-19 a scos la iveală importanța protecției sociale a lucrătorilor, indiferent de forma de angajare, astfel că multe țări dezvoltă soluții pentru abordarea acestei probleme, precum și pentru extinderea protecției sociale pentru lucrătorii angajați pe sau prin intermediul platformelor digitale. De exemplu, în Franța, platformele digitale sunt responsabile de asigurările de accidente și boală ale lucrătorilor independenți, fiind nevoite să transmită informații autorităților fiscale, care le transmit mai departe agențiilor de securitate socială (Ogembo și Lehdonvirta, 2020). În Spania, legislația în domeniul asigurărilor sociale include și lucrătorii independenți (Behrendt și Nguyen, 2018). În Irlanda asigurările de boală includ și lucrătorii independenți, în timp ce Finlanda și Marea Britanie au extins asigurarea de șomaj și pentru lucrătorii angajați pe platformele digitale (Banca Mondială, 2020).

În Indonezia și Malaezia, agențiile guvernamentale responsabile cu securitatea socială lucrează în parteneriat cu sectorul financiar pentru a facilita înregistrarea și contribuția plăților pentru asigurările privind accidente de muncă și boală, iar în China, India și Coreea de Sud protecția socială a fost extinsă de la relațiile de muncă tradiționale la lucrătorii pe platformele digitale (OIM, 2021a).

**Acceptarea sau respingerea muncii** - Platformele definesc, adesea, situația în care munca poate fi acceptată sau respinsă. Pe platformele de microtask, clienții plătesc doar pentru activitatea finalizată și aprobată, astfel că lucrătorii pot să nu fie plătiți dacă munca nu corespunde cu cerințele clientului sau cu standardele platformei. Atât platformele de taxi, cât și cele de livrare oferă clienților posibilitatea de a respinge comanda făcută, ceea ce se traduce prin neplata lucrătorului. Neacceptarea și respingerea plății muncii contravine cu conceptul de muncă decentă.

## **b. Efecte ale muncii pe platformele digitale**

**Muncă nedeclarată** – munca prin intermediul platformelor digitale poate fi denumită muncă nedeclarată atunci când nu sunt date suficiente pentru a demonstra munca sau remunerea muncii prin intermediul platformei. Lipsa raportărilor sistematice, a datelor limitate privind amploarea activității platformei, dar și a lucrătorilor angajați pot duce la concluzia că munca nedeclarată este prevalentă în cazul muncii online. Munca online crește oportunitățile lucrătorilor de a intra în contact cu clienți din alte țări, ceea ce face dificilă negocierea unui contract de muncă, protecție socială adecvată, declararea veniturilor și a contribuțiilor.

**Intensitatea muncii** – indicator ce combină cantitatea de muncă și ritmul de lucru. Nivelul ridicat al intensității muncii este asociat cu rezultate negative ale calității muncii, cum ar fi epuizarea și stresul. Lucrătorii pe platformă raportează niveluri mai ridicate de intensitate a muncii din cauza concurenței dintre ei și a posibilității de înlocuire (Boekhorst et al, 2017). Termenele limită, viteza automată, controlul direct sau indirect, munca repetitivă cresc probabilitatea de apariție a stresului și anxietății.

Mediul extrem de competitiv al muncii pe platformă și insecuritatea veniturilor determină lucrătorii să lucreze cu termene limită strânsă, ceea ce duce la creșterea intensității muncii și la omiterea pauzelor, ceea ce poate însemna și reducerea calității muncii.

**Sistemul de evaluare a performanțelor** – servește la justificarea recompensării lucrătorilor și este una din activitățile managementului de resurse umane. În contextul muncii pe platforma digitală, sistemele de evaluare sunt utilizate pentru a evalua performanțele lucrătorilor în baza feedback-ului obținut de la clienți, care pot evalua întreaga activitate sau doar o parte din aceasta (Van Doorn, 2017). Evaluările pot fi sub formă de text sau scor, pot fi înțelese greșit și sunt, adesea, netransparente. Însă ele au un impact major asupra lucrătorilor, deoarece le afectează viitoarele oportunități de lucru pe platformă (Wood et al, 2019), deoarece anumite platforme, cum este Uber, pot interzice lucrătorilor sub un anumit prag al scorului să mai lucreze. Acest lucru pune presiune pe lucrători în obținerea de evaluări bune, ceea ce provoacă stres și anxietate.

**Complexitatea muncii** – în funcție de natura muncii, sarcinile pot fi complexe sau mai puțin complexe. Sarcinile complexe includ crearea de conținut online, testarea aplicațiilor, sondaje ale utilizatorilor, etc. și implică faptul că lucrătorii sunt specializați în domeniu, sunt deschiși spre formare și învățare continuă. Însă munca lor necesită mai mult efort, iar lucrătorii devin stresați în respectarea termenelor limită. Sarcinile de rutină necesită mai puține cunoștințe, iar lucrătorii pot deveni stresați doar din cauza rutinei și nu a complexității activității (Pesole et al, 2018).

**Presiuni emoționale** – lucrătorii pe platformă sunt angajați pentru sarcini individuale, care, de obicei, nu sunt solicitante din punct de vedere emoțional. Dar din cauza concurenței dintre ei, a monitorizării constante a muncii și a evaluărilor online, aceștia devin dependenți de obținerea rezultatelor bune și a satisfacției clienților, de aprobarea și acceptarea muncii lor de către clienți, dar și de recomandarea pentru lucrări viitoare. Astfel că vor crește riscurile de apariție a presiunilor emoționale și stresului (Vereycken și Lamberts, 2018).

**Oportunități de carieră** – lucrătorii care lucrează pe platforme în activități nediferențiate nu au perspective de carieră din cauza sarcinilor ce nu le permite învățarea de lucruri noi sau dezvoltarea de abilități. Mulți lucrători, care utilizează astfel de muncă slab calificată în perioade de inactivitate sau șomaj și doar pentru a obține un venit, nici nu specifică în CV-ul lor activitatea prestată prin intermediul platformelor digitale. Dar lucrătorii înalt calificați pot folosi munca prin intermediul unei platforme digitale pentru dobândirea de noi abilități sau pentru îmbunătățirea competențelor existente, astfel că ei își construiesc un portofoliu util în deschiderea propriilor afaceri (Lenaerts, 2018): dezvoltare de software și tehnologie, vânzări și marketing, traducere și tehnoredactare, etc.

**Participare la luarea deciziilor** – măsura în care lucrătorii sunt consultați înainte de stabilirea sarcinilor de îndeplinit depinde de platforma digitală. Lucrătorii slab calificați nu au niciun cuvânt de spus în determinarea obiectivelor muncii lor, iar lucrătorii înalt calificați pot discuta, adesea, cu clientul și pot stabili împreună obiectivele muncii lor sau abordarea specifică atingerii acestor obiective. Însă, per ansamblu, participarea la luarea deciziilor este limitată sau inexistentă, slăbind poziția și angajamentul lucrătorilor, dar fiind și un factor de stres (Kilhoffer et al, 2020).

**Lucru în echipă** – deși pot exista sarcini de echipă, lucrătorii de pe platformă nu își cunosc colegii sau pe cei care le monitorizează activitatea, astfel că ei se pot simți izolați profesional, predispuși stresului și epuizării. Relațiile sociale la locul de muncă sunt necesare pentru bunăstarea lucrătorului, iar lipsa contactului și a socializării pe platformă devine problematică atunci când este nevoie de validarea muncii și a efortului depus, dar și a stimei de sine a lucrătorilor (Lamberts et al, 2016).

## Capitolul 5. Munca decentă în timpul pandemiei globale de COVID-19

Chiar înainte de declanșarea pandemiei la începutul anului 2020, piața internațională a muncii continua să fie caracterizată de un deficit de muncă decentă. Iar pandemia globală și problemele globale asociate au scos în evidență deficiențele majore ale guvernărilor economice globale și a arătat cât de interdependentă este economia mondială. Provocările scoase la iveală de pandemie, deloc noi, de fapt, includ: crizele fiscale din economiile importante, șomajul structural, decalajele de venituri, eșecul neadaptării și atenuării schimbărilor climatice, incidența fenomenelor meteorologice extreme, reforma guvernărilor economice globale, criza alimentară, reformarea mecanismelor și a instituțiilor financiare, instabilitatea socială și politică profundă.

Pandemia de Covid-19 a fost cauza unor perturbări inegale la nivel global prin impactul asupra sănătății publice, ocuparea forței de muncă și a mijloacelor de trai. Împreună cu patronatele și sindicatele, guvernele au luat măsuri imediate de combatere a crizei, precum menținerea locurilor de muncă și protejarea veniturilor lucrătorilor, acestea au fost diferite ca amploare și generozitate. Nivelul ridicat de coordonare și acțiune politică a fost util în dezvoltarea parteneriatului și a dialogului social. Cu toate acestea, opțiunile disponibile pentru abordarea crizei au fost limitate din cauza constrângerilor bugetare, în special în țările cu venituri medii și mici. Astfel că, din păcate, piețele muncii încă se confruntă cu indicatori sociali scăzuți în atingerea nivelurilor de dinainte de pandemie pentru toate tipurile de țări.

În comparație cu celelalte crize economice, pandemia de Covid-19 a fost fără precedent și nicio țară a lumii nu a fost scutită de deteriorarea accentuată a condițiilor pieței muncii, în special a ocupării forței de muncă și venitului național brut (OIM, 2021c). În plus, pentru acele categorii de lucrători care erau afectați și înainte de dezavantajele de pe piața muncii, precum femeile și tinerii, au avut și mai mult de suferit, în special în sectoare precum turismul și industria horeca.

Pandemia a scos la iveală riscuri abordate sau atenuate insuficient:

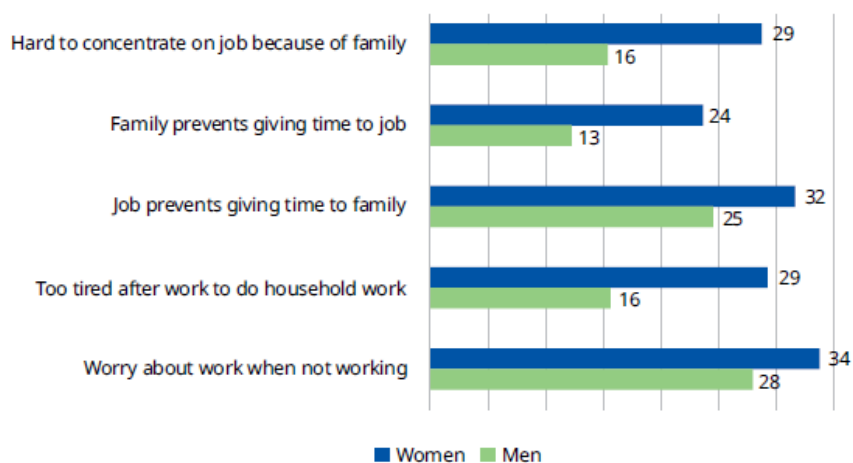
- riscuri economice – se referă la crizele fiscale ale economiilor importante, eșecul mecanismelor și instituțiilor financiare, crize de lichiditate, șomaj structural, etc.
- riscuri legate de mediul înconjurător sunt asociate direct cu riscurile economice și cele sociale: incidența mai mare de fenomene meteorologice extreme, incidența mai mare a catastrofelor naturale, incidența mai mare a catastrofelor provocate de oameni, pierderea biodiversității și colapsul ecosistemelor, eșecul adaptării la schimbările climatice, etc.
- riscuri sociale - abordează tendințele și incertitudinile în dinamica populației, stabilității sociale și supraviețuirii umane. Riscurile aduc în discuție stabilitatea lumii moderne și continuarea bunăstării populației: crizele alimentare, pandemiile, imposibilitatea de a gestiona bolile cronice, dezechilibre severe ale veniturilor, bacterii rezistente la antibiotice, administrarea defectuoasă a urbanizării, instabilitatea socială și politică profundă.

Dacă în crizele economice anterioare reducerea cererii pentru forța de muncă s-a tradus într-o scădere a ocupării forței de muncă și creșterea șomajului, dinamica crizei Covid-19 a fost diferită, din cauza faptului că lucrătorii care și-au pierdut locurile de muncă nu au putut căuta altele noi din cauza restricțiilor de sănătate publică impuse de către guverne, trecând direct la inactivitate (Lee et al, 2020). Dar, datorită măsurilor luate de guverne pentru a sprijini firmele aflate în dificultate (scheme de păstrare a locurilor de muncă, șomaj tehnic, interdicții temporare pentru concedieri), multe locuri de muncă au fost păstrate.

Închiderea școlilor și a centrelor de îngrijire sau after-school a afectat peste 1 miliard de copii din întreaga lume în prima jumătate a anului 2020. Distanțarea fizică față de rude și lucrătorii care furnizează servicii de îngrijire la domiciliu, nevoile sporite de îngrijire ale persoanelor în vârstă și bolnave, treburile casnice intensificate de perturbările economice au afectat în mod disproporționat lucrătorii, în special femeile.

Părinții singuri, mamele cu venituri și economii limitate, lucrătorii din economia informală, au fost cele mai afectate grupuri sociale în timpul pandemiei (OIM, 2021d).

**Fig. 23 - Conflicte viață-muncă, femei versus bărbați**

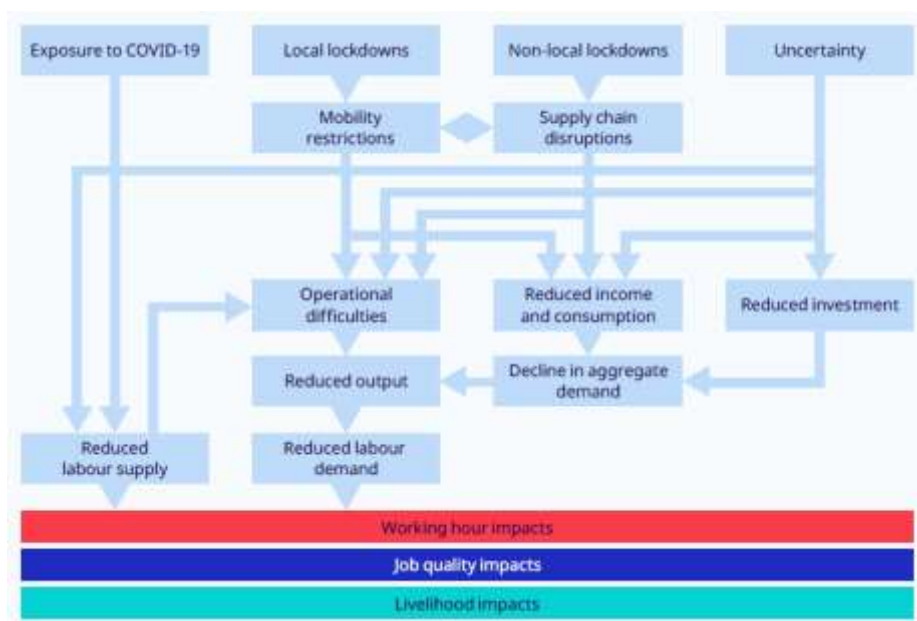


Sursa: OIM, 2021d

### 5.1. Provocări și evoluții la nivel global în cei doi ani de pandemie

Una din principalele consecințe ale pandemiei este modul în care au fost exacerbate inegalitățile atât între țări, cât și în interiorul țărilor, adâncind divizarea deja existentă pe piețele forței de muncă din întreaga lume. Criza a subliniat măsuri urgente de asigurare și protecție socială a tuturor lucrătorilor cu susținerea respectării drepturilor și a principiilor fundamentale prevăzute la nivel internațional, precum și rolul cheie al dialogului social în respectarea obiectivelor muncii decente.

**Fig. 24 - Canale de impact ale crizei Covid-19**

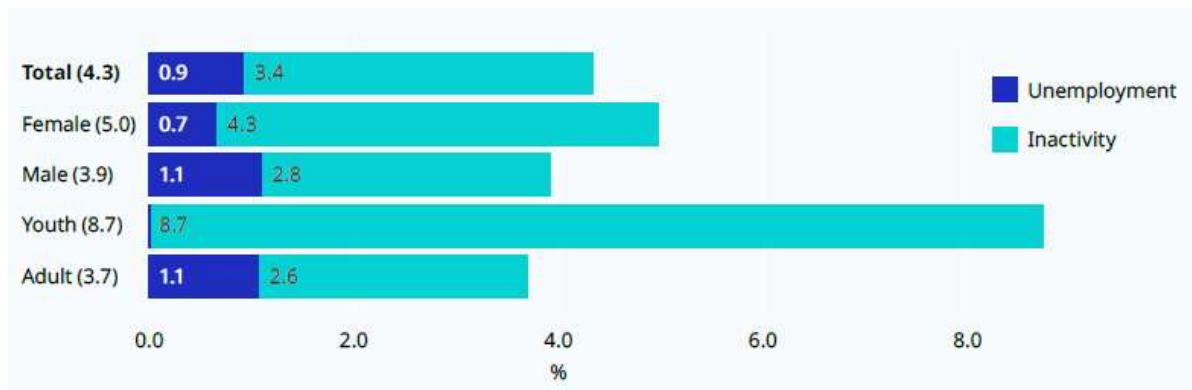


Sursa: OIM, 2021c

Principalele evoluții în 2020 au fost (OIM, 2021c):

- 114 milioane de locuri de muncă au fost pierdute la nivel internațional în raport cu anul 2019, iar cu sprijinul guvernelor, au fost 30 de milioane de locuri de muncă; fără acest sprijin, pierderea totală ar fi fost de 144 de milioane, la care se adaugă cele 471 de milioane de oameni care experimentează o formă de subutilizare a forței de muncă;
- rata de participare a forței de muncă a rămas la 58,7% la nivel global în 2020, după un declin de 2,2% anual, scădere care este de 10 ori mai mare decât valoarea înregistrată în 2008 și 2009;
- ocuparea forței de muncă feminină a scăzut cu 5% față de 3,9% la bărbați, practic nouă din zece femei au devenit inactive, pe când doar șapte din zece bărbați au devenit inactivi;
- chiar și înainte de pandemie, rata șomajului pentru tinerii cu vârste între 15 și 24 de ani era de 2,5 ori mai mare decât a lucrătorilor adulți (cu vârsta peste 25 de ani);
- aproape 2 miliarde de lucrători (60% din forța de muncă a globului) angajați în economie informală au avut de suferit de pe urma efectelor pandemiei;
- absența formelor de protecție socială a făcut ca lucrătorii din economia informală să își piardă locul de muncă de până la de trei ori mai repede decât cei angajați în economia formală;
- lucrătorii din toată lumea au fost nevoiți să accepte posturi prost plătite și în condiții care nu respectă munca decentă;

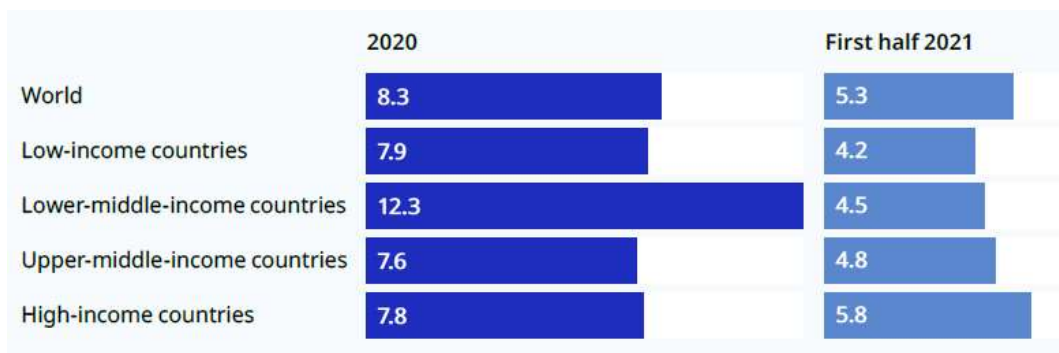
**Fig. 25 - Pierderi de locuri de muncă în 2020**



Sursa: OIM, 2021c

- veniturile tuturor lucrătorilor, indiferent de forma de angajare, au scăzut cu până la 8,3%, aproape 4,4% din produsul intern brut global în 2020; în primele două trimestre ale anului 2021, pierderea veniturilor din muncă a ajuns la 5,3%;
- la nivel global, numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie extremă (cu un venit de sub 1.9 USD pe zi) a crescut în 2020 cu 31 de milioane, ajungând la 78 de milioane, 7,8% din populația globului;
- numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie moderată (cu un venit între 1,9 USD și 3,2 USD pe zi) a crescut cu aproape 77 de milioane, ajungând la 14,2% din populația globului în 2020, față de 11,3% în 2019.

**Fig. 26 - Pierderi ale veniturilor lucrătorilor**



Sursa: OIM, 2021c

OIM a analizat situația evoluției pandemiei din punct de vedere social și al muncii decente, iar concluziile sunt prezentate, pe scurt, în tabelul din Anexa 2.

Din cauza discriminării, a deficitelor de muncă decentă și a inegalităților dintre femei și bărbați, pandemia a afectat situația economică și socială a femeilor și a pus presiune pe progresul modest realizat în ultimii ani. Numărul persoanelor care trăiesc în sărăcie a crescut pentru prima dată în 30 de ani ca urmare a măsurilor de izolare, astfel că în 2021, 435 de milioane de femei trăiesc în sărăcie (OIM, 2021d).

Principalele evoluții în 2021 au fost (OIM, 2022):

- deficitul de forță de muncă a fost de 92 milioane de oameni în 2021
- lucrătorii din toată lumea au continuat să accepte posturi prost plătite și în condiții care nu respectă munca decentă;
- la nivel global, numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie extremă (cu un venit de sub 1.9 USD pe zi) a crescut în 2021 cu încă 7.5 de milioane față de 2020;
- numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie moderată (cu un venit între 1,9 USD și 3,2 USD pe zi) a crescut cu aproape 77 de milioane, ajungând la 14,2% din populația globului în 2020, față de 11,3% în 2019.

### **Evoluții regionale - Africa**

Înainte de pandemie, piața muncii din Africa era caracterizată de un grad ridicat de informalitate, sărăcie, subocupare și productivitate scăzută a muncii, deja vulnerabilă și expusă șocurilor economice și financiare.

Africa se afla deja în recesiune economică din cauza ratei scăzute a exporturilor cauzate de colapsul prețurilor la materiile prime din 2014, astfel că pandemia a agravat involuția deja în desfășurare: situație fiscală fragilă, instabilitate politică, capacitate guvernamentală limitată, deficit de muncă decentă și protecție socială, creșterea economiei informale, creșterea ratei sărăciei, scăderea veniturilor și a consumului.

PIB-ul Africii a scăzut cu 1,9% în 2020 (OIM, 2022), fiind afectate țările dependente de turism, urmate de cele cu consum mare de resurse (dependente de metale și minerale) și de exportatorii de petrol. Aproape 5 milioane de lucrători au ajuns suplimentar sub pragul considerat a fi sărăcie extremă (cu un venit de sub 1.9 USD pe zi). În 2020, 30,4 milioane de oameni au ajuns să trăiască în sărăcie extremă, iar în 2021 încă 38,7 milioane.

Din punct de vedere al standardelor muncii, pandemia a accentuat munca copiilor și munca forțată marginalizarea socială, lipsa educației, dialog social slab, tranziția de la școală la piața muncii a fost

descurajată, iar participarea feminină la piața muncii a scăzut considerabil. Ocuparea forței de muncă se realizează în special în agricultura de subsistență și în activități independente, majoritatea în sectorul informal al economiei, demonstrat de subocuparea ridicată și sărăcia extremă a oamenilor (Zeufack et al, 2021).

### **Evoluții regionale – America de Nord**

Continental nord-american s-a confruntat cu cel mai mare număr al cazurilor de Covid-19, exacerbând inegalitățile deja existente. Rata șomajului a crescut semnificativ pe tot continentul, în America Latină și zona Caraibelor au dispărut milioane de IMM-uri și lucrătorii au devenit inactivi. Mai mult, comunitățile de etnie latină și africană au avut cel mai mult de suferit de pe urma inegalităților etnice (Klein și Smith, 2021).

Efectele adverse ale pandemiei asupra rezultatelor economice, dar și asupra stării de sănătate, au fost severe pentru populația săracă și defavorizată, expunând inegalitatea și tensiunile rasiale și etnice, dar și polarizarea politică în America de Nord, precum și economia informală din America Latină și Caraibe (Tam et al, 2020). Au fost expuse, astfel, lacunele protecției sociale, dar și deficitul de muncă decentă. Lucrătorii de culoare sau cei de etnie latină nu au fost încurajați să treacă la telemuncă, ci să accepte condiții care să îi defavorizeze pe piața muncii (Arriagada et al, 2020).

În America de Nord, șomajul a crescut mai rapid decât în timpul crizei economice globale din 2008 și cu mult peste celelalte economii avansate ale lumii, ajungând la un vârf de 8,2% în 2020. Acest lucru a fost cauzat și de politicile aplicate de concediere a lucrătorilor și acordarea de indemnizații de șomaj, spre deosebire de țările europene care au introdus scheme de păstrare a locurilor de muncă, chiar dacă programul de lucru a fost redus (OIM, 2022).

Pe lângă șomaj, a apărut și o restructurare a pieței muncii în anul 2020, deoarece lucrătorii cu salarii mici – mulți dintre care erau angajați în sectoare puternic afectate, unde posibilitatea de lucru la distanță era limitată – au fost afectați în mod disproporționat de pierderea locurilor de muncă. Circa 43% din IMM-uri au oprit activitatea la debutul pandemiei, crescând constant până la 60% la finele anului 2020 (Sundaram, 2020).

### **Evoluții regionale – America Latină și zona Caraibelor**

America Latină și zona Caraibelor, spre deosebire de America de Nord, era și înainte de pandemie caracterizată de creștere economică scăzută, inegalitate și economie informală în creștere. Subutilizarea forței de muncă este mai pregnantă decât rata șomajului, cu cea mai mare rată de subocupare după Africa Subsahariană (Maurizio, 2021). În 2020, circa 25 de milioane de oameni și-au pierdut locul de muncă, iar cei care nu au devenit șomeri au fost nevoiți să intre în economia informală.

Tinerii reprezintă cel mai vulnerabil segment, cu o rată a șomajului de 3 ori mai mare decât a adulților. Femeile suferă cel mai mult de neaplicarea condițiilor de muncă decentă, în special din punct de vedere salarial. Reduceri salariale au fost negociate chiar la nivel colectiv între sindicate și patronate pentru a păstra locurile de muncă.

### **Evoluții regionale – Asia-Pacific**

În zona Asia-Pacific au fost înregistrate cele mai mari creșteri economice din lume în deceniul dinainte de pandemie. Transformările economice structurale au fost însoțite de creșterea inegalităților dintre grupurile de lucrători, în special în defavoarea femeilor și a tinerilor. Țările din regiune au înregistrat până în 2019 cea mai mare rată de ocupare a forței de muncă, dar și o economie informală importantă și condiții precare de muncă. Aproape 2/3 din lucrători sunt angajați în economia informală, cu politici

sociale aproape inexistente. În Asia Centrală, tranziția de la școală la muncă este extrem de precară abordată, cu șomaj ridicat în rândul tinerilor.

### **Caseta 39 – Exemple de măsuri pentru sprijinirea lucrătorilor (OIM, 2021d)**

Majoritatea țărilor membre UE și Statele Unite au introdus scheme de ajutor pentru firme sau au extins accesul la sistemele deja existente pentru a compensa reducerea programului de lucru în firmele afectate de pandemie, inclusiv prelungirea termenelor pentru depunerea declarațiilor fiscale, suspendarea plății contribuțiilor de asigurări sociale și acordarea de împrumuturi fără dobânzi și garanții.

Italia, Spania, Slovacia și Marea Britanie au introdus amânări temporare ale plăților ipotecare. Grecia a introdus reduceri la chirii. Statele Unite a introdus amânarea executării silite.

În Italia, lucrătorii independenți, inclusiv cei angajați în muncile casnice au beneficiat de o plată forfetară neimpozabilă de 600 EUR. Lucrătorii din sectorul de sănătate au primit 1000 EUR. De asemenea, au fost angajate resurse publice pentru combaterea violenței împotriva femeilor în timpul pandemiei.

În Marea Britanie, indemnizația pentru lucrătorii independenți cu venituri mici acoperă 80% din câștigurile lor lunare medii (până la 2500 GBP).

Irlanda a prevăzut un nou program de plată pentru plățile realizate prin asistența socială pentru a sprijini lucrătorii independenți, deveniți șomeri la declanșarea pandemiei.

Japonia a permis gospodăriilor afectate de pandemie să amâne plata facturilor la utilități.

În Franța, lucrătorii independenți au beneficiat de o plată forfetară neimpozabilă de 1500 EUR. De asemenea, o plată forfetară de 500 EUR a fost plătită direct de către serviciul public de ocupare a forței de muncă lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă, dar nu erau eligibili pentru a deveni șomeri. A fost acordat și un ajutor financiar celor 800000 de tineri sub 25 de ani, care se confruntau cu șomaj și dificultăți financiare în timpul pandemiei. Personalul medical din departamentele cele mai afectate de pandemie au primit o plată forfetară neimpozabilă de 1500 EUR și sporuri pentru orele suplimentare. A amânat evacuările din casă a celor nu au mai putut plăti creditele bancare sau chiriile. Au fost deschise centre de consiliere pentru victimele violenței domestice.

Austria a consolidat protecția victimelor violenței domestice, mai ales a femeilor, prin crearea unei linii de asistență telefonică non-stop. A fost demarată și o campanie numită „Siguranța la domiciliu” pentru femeile care au parteneri violenți. De asemenea, a fost acordată asistență socială specială pentru familii: concediu plătit de 3 săptămâni în cazul unei rude sau a unui copil bolnav sub 14 ani.

În Australia, 6,5 milioane de lucrători cu venituri mici au primit o plată forfetară de 750,66 AUD (circa 477 EUR). De asemenea, angajatorii sunt obligați să ia în considerare posibilele creșteri ale violenței și hărțuirii, mai ales cea cibernetică, și violența domestică în timpul telemuncii.

Canada a alocat 40 milioane USD pentru sprijinirea centrelor pentru victimele violenței domestice, dar și pentru gestionarea și prevenirea focarelor de COVID-19 în astfel de centre. Peste 500 de organizații au primit sprijin în această direcție. Instanțele canadiene au optat pentru videoconferințe în cazul audierilor și proceselor, prioritizând problemele urgente.

În Spania a fost creat un program care oferă victimelor violenței domestice o soluție imediată de adăpostire pe timpul crizei. În cadrul programului a fost inclusă și inițiativa prin care victimele violenței domestice să meargă la farmacie și să solicite „masca 19”, cod care va determina farmacistul să alerteze autoritățile.

## **Evoluții regionale - Europa**

În Europa, îmbătrânirea populației și a forței de muncă calificate era deja o provocare înainte de pandemie, care, o dată cu provocările de sănătate publică din cauza virusului, au rezultat în probleme fără precedent. Dacă populația în vârstă s-a confruntat cu riscuri ridicate pentru sănătate, tinerii s-au confruntat cu situația dificilă de îngustare a oportunităților și o trecere spre formele de muncă nestandardizate.

Europa de Nord, Sud și Vest a înregistrat cea mai mare pondere a infectării, dar și cu cele mai multe măsuri luate pentru a preveni disponibilizarea lucrătorilor. În 2020 au fost pierdute doar 2,7 milioane de locuri de muncă, deoarece guvernele au reușit să atenueze pierderile suferite de forța de muncă prin scheme de șomaj tehnic și reducerea programului de lucru, dialogul social fiind veriga cheie în acest context (OIM, 2022).

## **Evoluții regionale – statele arabe**

Statele arabe avea de-a face cu multiple crize și înainte de pandemia de Covid-19: conflicte prelungite, instabilitate economică și financiară, crize bancare, hiperinflație, depreciere valutară, refugiați și lucrători externalizați, toate au afectat semnificativ piața și ocuparea forței de muncă. Economia informală este destul de pronunțată, lucrătorii fiind expuși direct șocurilor economice. Scăderea cererii globale a prețului petrolului a însemnat dependență de locurile de muncă publice și de creșterea ratelor șomajului, dar și de ocuparea lucrătorilor migranți. Deficitul de muncă decentă este caracterizat de o insuficientă cerere a forței de muncă, lipsa de disponibilitate a locurilor de muncă productive, deficit de competențe, tendințe și norme sociale neprietenoase.

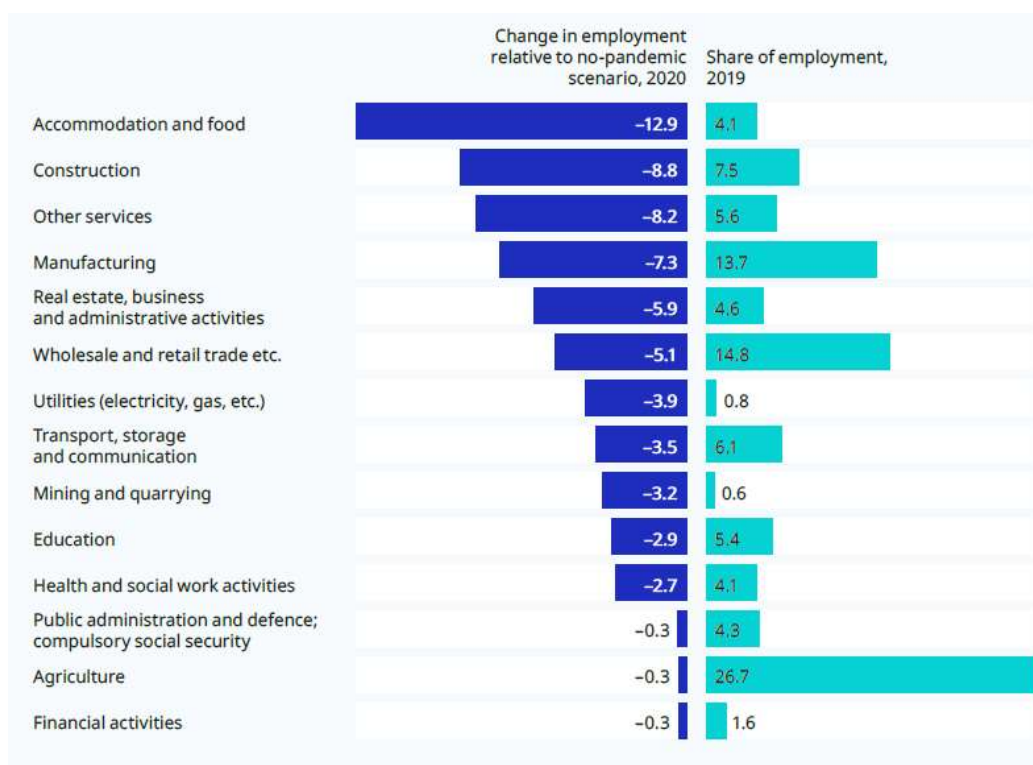
## **5.2. Impactul pandemiei asupra activității economice**

Pandemia de COVID-19 a produs un tip aproape unic de criză globală cu puternice efecte sectoriale inegale, însoțite de o varietate de răspunsuri politice care au vizat diferite domenii ale economiei și pieței muncii.

Conform statisticilor internaționale, cele mai afectate sectoare economice din punct de vedere al creșterii ratei șomajului în 2020 au fost: turism și alimentație (12,9%), construcții (8,8), producție industrială (7,3), activități imobiliare (5,9%), comerț cu amănuntul (5,1%), utilități (3,9%), transport, logistică și comunicare (3,5%), minerit (3,2%), educație (2,9%), servicii sociale și de sănătate (2,7%), administrație publică și apărare (0,3%), agricultură (0,3%), servicii financiare (0,3%).

Proporția locurilor de muncă temporare (cu contracte pe perioadă limitată) a rămas relativ stabilă pe perioada pandemiei, deși crizele economice precedente au arătat că lucrătorii temporari își pierd locurile de muncă mai repede decât lucrătorii cu contracte de muncă cu normă întreagă, dar în perioada de recuperare post-criză angajarea temporară are o creștere semnificativă (OIM, 2022).

**Fig. 27 - Impactul pandemiei asupra ocupării forței de muncă la nivel global**



Sursa: OIM, 2021c

#### **a. Impactul asupra lucrătorilor**

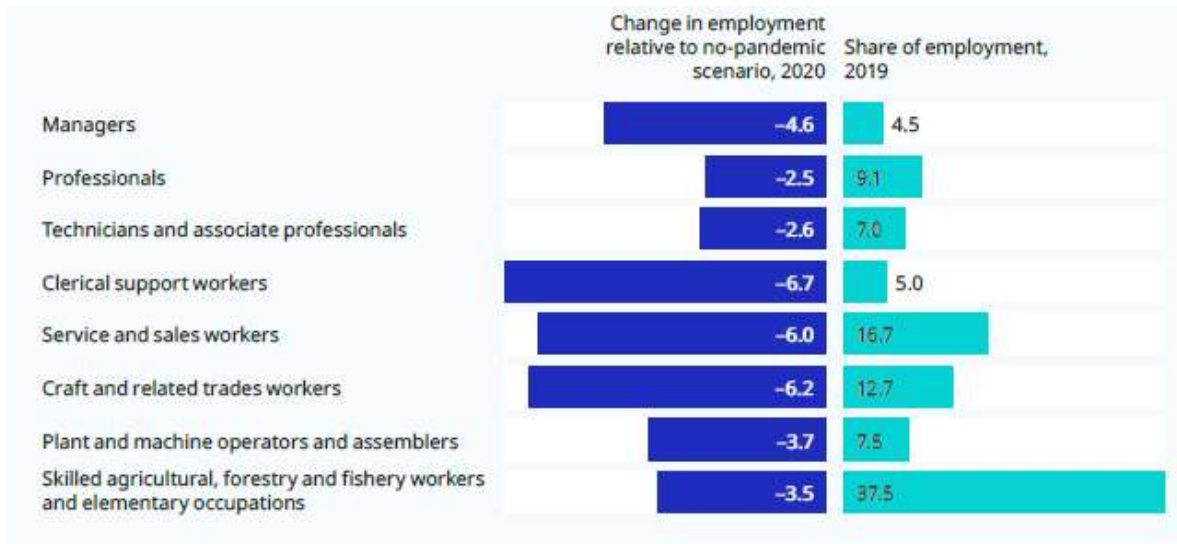
Pandemia a cauzat perturbări majore în piața muncii, cu consecințe negative pe termen lung. Lucrătorii s-au confruntat cu perioade prelungite de șomaj sau pierderea locurilor de muncă, fiind descurajați să caute alte locuri de muncă sau obligați să accepte locuri de muncă mai puțin plătite și cu condiții mai puțin avantajoase. Cu toate acestea, efectele specifice tind să depindă de nivelul veniturilor țărilor, lucrătorii din țări cu venituri ridicate fiind mai probabil să își piardă locul de muncă, iar cei din țările cu venituri scăzute să accepte locuri de muncă mai prost plătite (Rothstein, 2020).

Cele mai afectate sectoare economice au fost cele de servicii și vânzări, pierderile de locuri de muncă la nivel fiind de 36 de milioane de lucrători, o scădere cu 6% față de 2019, când 17% din totalul lucrătorilor la nivel global erau angajați în aceste sectoare. Femeile au reprezentat 62% din pierderile de locuri de muncă în aceste sectoare, în ciuda faptului că reprezintă puțin peste jumătate din locuri de muncă ocupate.

Chiar și înainte de pandemie, munca neremunerată casnică a constituit o barieră serioasă pentru participarea femeilor pe piața muncii și în accesarea locurilor de muncă dorite. Pandemia a agravat deficitul de muncă decentă și a accentuat discriminarea femeilor pe piața muncii.

Un alt grup social afectat puternic de pandemie a fost cel al lucrătorilor part-time sau a celor din economia informală. La fel ca și în cazul altor crize, aceștia au fost afectați de lipsa protecției sociale, a negocierii colective și a asigurărilor de șomaj sau de boală, a salariului minim aplicat, a riscurilor pentru sănătate și a muncii neremunerate peste program. Astfel că imediat ce companiile au început să întâmpine dificultăți în desfășurarea activității, acestea au renunțat la lucrătorii informali sau le-au redus substanțial orele de muncă și veniturile (OIM, 2021c).

**Fig. 28 - Impactul crizei asupra lucrătorilor**



Sursa: OIM, 2021c

Femeile reprezintă majoritatea personalului medical și sanitar, peste 70% din locurile de muncă la nivel global, dar și în serviciile conexe, precum curățenie, catering sau de asistență și îngrijire la domiciliu, ceea ce evidențiază, în continuare, expunerea disproporționată a femeilor în comparație cu bărbații. Aceste servicii au jucat un rol vital în timpul pandemiei.

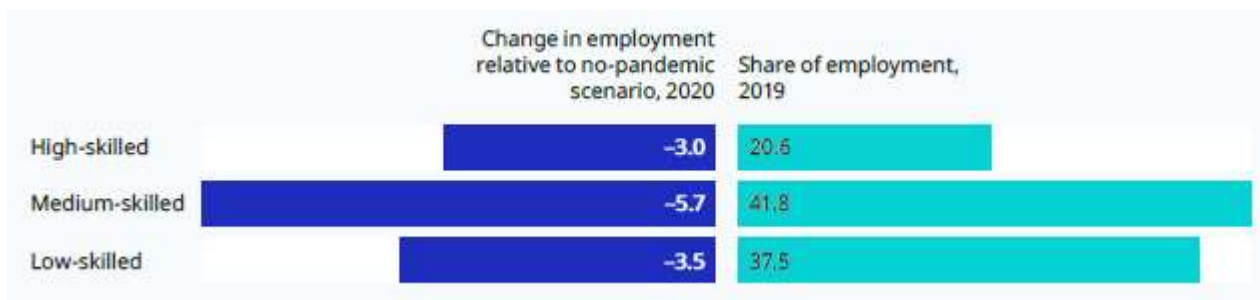
Lucrătorii în domeniile de sănătate au fost cei mai expuși infectării, făcând și cele mai severe cazuri de boală, alături de cei angajați în transport, servicii de curățenie, gestionarea deșeurilor, poliție, pompieri, etc. Transportul urban de pasageri, deși indispensabil în perioadele de vârf ale pandemiei, a fost puternic afectat de criză din cauza scăderii veniturilor din tarifele percepute călătorilor, dar și a costurilor crescute cu materialele de curățare și dezinfectare. În multe țări ale lumii, în acest sector se lucrează mai mult la nivel informal, în special în serviciile de taxi.

Lucrătorii migranți au fost și ei puternic afectați de pandemie din cauza poziției dezavantajate în care se află. În țările în dezvoltare, aceștia sunt angajați în sectorul informal în marea lor majoritate, deci au acces limitat la orice fel de asigurări și beneficii. Acești lucrători migranți fie s-au întors acasă în perioada pandemiei, fie au fost deportați de către țările unde lucrau în țările lor de origine, devenind o povară și o sursă de cheltuieli cu controale medicale, izolări și asistență medicală în vederea vindecării (Fasani și Mazza, 2020).

Impactul neuniform al crizei a fost reliefat în zona de calificare profesională a lucrătorilor, scoțând în evidență, mai mult sau mai puțin, inegalități sociale. Astfel, lucrători cu un grad ridicat de calificare au fost mai puțin afectați prin pierderea locului de muncă și au beneficiat de oportunitatea telemuncii, conform Fig. 2. Dar posibilitatea muncii de acasă în ocupații cu calificare superioară (OIM, 2021c) în regiuni cu acces mai ușor la internet a accentuat inegalitățile dintre lucrătorii cu statut social diferit, lipsa interacțiunii umane jucând un rol extrem de important în trasarea graniței între viața profesională și viața personală.

Lucrătorii cu calificare sau educație superioară (manageri, experți, profesioniști) nu au avut atât de mult de suferit ca urmare a declanșării crizei globale, mutându-se în mediul online și lucrând de acasă, circa 560 de milioane de lucrători, aproape 17% din populația globală. Însă cei cu studii sau calificări medii (producție, construcții, industrie) au fost cei mai afectați, nefiind, de multe ori, posibilă activitatea în regim de telemuncă.

**Fig. 29 - Impactul crizei asupra lucrătorilor, pe nivele de educație și calificare**



Sursa: OIM, 2021c

Educația și formarea profesională s-au mutat în mediul virtual, menținând sectorul educațional pe linia de plutire și permițând, pe cât posibil, respectarea programelor de învățământ la toate nivelurile. Au apărut provocări legate de conexiunea la internet și utilizarea platformelor de învățare, a videoconferințelor și a utilizării de tehnologie, care a dus la inegalități din cauza accesului diferențiat la aceste servicii. Majoritatea comunităților marginalizate și a celor din zonele rurale nu au avut acces la tehnologie și conexiune bună la internet, iar costurile cu calculatoarele și tehnologia conexasă nu au fost la îndemână pentru părinții care își pierduseră deja locurile de muncă. Și formarea profesională a adulților a avut de suferit din cauza aceluiași motive. În țările în dezvoltare s-a pierdut aproape jumătate de an până când au fost găsite soluții care să rezolve aceste provocări.

Criza COVID-19 a dus și la creșterea cazurilor de violență domestică. În UE, apelurile de urgență la 112 pentru violența domestică au crescut cu 40% din februarie 2020. Chiar și înainte de pandemie, riscul de a experimenta hărțuire sau violență la locul de muncă era mare în sectorul sănătății, circa 62% din lucrători fiind expuși cel puțin o dată la un astfel de incident (OIM, 2021d).

Închiderea frontierelor i-a făcut pe lucrătorii migranți să devină vulnerabili la riscurile asociate rutelor de contrabandă, inclusiv exploatarea de către traficanți și blocarea lor în drumul spre țările origine sau de destinație, fără acces la muncă și deprivându-i de puținele resurse pe care la mai aveau la dispoziție (Mbiyozo, 2020). Lucrătorii migranți au suferit și de pe urma accesului extrem de limitat la serviciile medicale și la tratamentul pentru Covid-19, fiind percepuți ca factor de răspândire a bolii (Yee și Negeri, 2020).

### **b. Impactul asupra firmelor**

Criza a avut un impact puternic și disproporționat asupra firmelor mici și micro, în special în sectoarele economice cele mai afectate: servicii turistice și alimentare, comerț cu amănuntul, construcții și mare parte a producției industriale. Multe firme fie au ieșit, deja, de pe piață, fie se confruntă cu viitor incert, din cauza faptului că poziția lor slabă are implicații negative asupra investițiilor, productivității și creării de noi locuri de muncă (OIM, 2021c). În special IMM-urile au fost cele care au avut cel mai mult de suferit din cauza capacității lor mici de a absorbi șocurile asupra lanțurilor de aprovizionare și a veniturilor clienților.

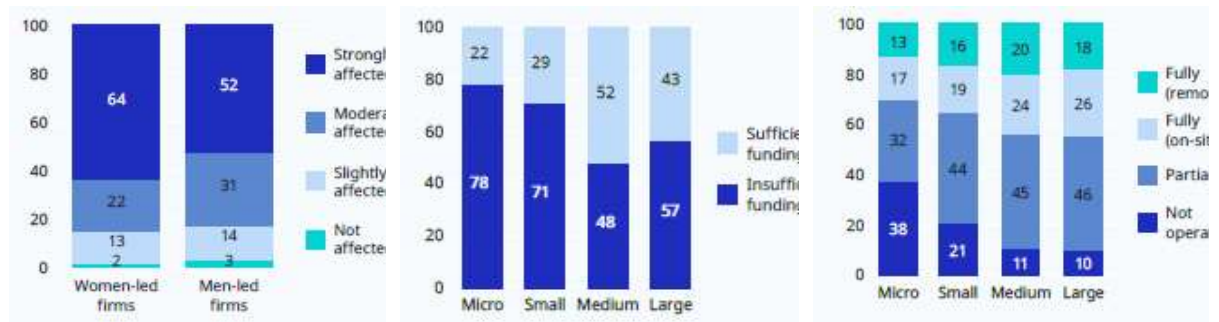
Amplora cu care au fost firmele afectate de pandemie a reverberat direct în impactul asupra pieței muncii. Resursele disponibile și mărimea firmei au fost avantaje la debutul restricțiilor aplicate la nivel global, dar și acestea, începând cu cel de-al treilea trimestru al anului 2020, au început să fie afectate și să apeleze la sprijinul acordat de guverne pentru a păstra locurile de muncă.

Capitalurile firmelor s-au concentrat pe echipamente de protecție, dezinfectanți, măști și ale măsurilor și materiale de prevenire a răspândirii infecției, în detrimentul investițiilor în inovare, cercetare-dezvoltare,

păstrarea bunelor relații de afaceri, cu posibile implicații negative asupra dezvoltării productivității și creșterea inerentă a costurilor (Bloom et al, 2020). Pentru anumite sectoare economice, în special pentru cele unde lucrătorii au putut să lucreze de acasă, productivitatea nu a scăzut, ci chiar a crescut datorită actualizării sistemelor tehnologice și a procedurilor de lucru.

Angajarea forței de muncă cu contracte pe perioadă determinată a oferit flexibilitate firmelor în ajustarea activității lor ca răspuns la restricțiile impuse. Ca model de dezvoltare, firmele se pot folosi de utilizarea contractelor pe perioadă determinată pe perioada crizelor, însă, de multe ori, acest lucru este asociat cu diferite practici în economia informală.

**Fig. 30 - Impactul crizei asupra firmelor**



Sursa: OIM, 2021c

Firmele administrate de femei au fost mai afectate decât cele administrate de bărbați. Acest lucru este cauzat de o serie de factori, precum sectoarele în care activează firmele administrate de femei, în special pe comerț cu amănuntul, mărimea firmelor, diferențele de acces la capital și finanțare. IMM-urile conduse de femei au avut de suferit mai mult decât IMM-urile conduse de bărbați, iar peste 90% dintre femeile antreprenor au suferit o scădere a vânzărilor în anul 2020 (OIM, 2021d). Aceste lucruri arată faptul că firmele deținute sau conduse de femei sunt mai concentrate în sectoare predispuse blocajelor, generării mai reduse de venituri sau capacitatea mai scăzută de adaptare rapidă la digitalizare.

Firmele medii au fost cele mai afectate de lipsa fondurilor, din cauza perturbării activităților comerciale și a accesului limitat la creditare. Dar micro-firmele, urmate de cele mici, nu au avut deloc activitate în anul 2020, bazându-se, în cea mai mare măsură, pe schemele de ajutor furnizate de guverne. Acestea nu au putut să își desfășoare activitatea în regim de telemuncă și au fost complet izolate de măsurile restrictive aplicate. Doar unele din ele au putut funcționa parțial, în comparație cu firmele mari și foarte mari, care s-au adaptat rapid acestor schimbări.

Impunerea restricțiilor și a altor măsuri locale care să sprijine oprirea răspândirii virusului a dat naștere unor noi tipuri de aranjamente contractuale și de lucru care se vor mai menține un timp, fiind nevoie de ajustarea mecanismelor guvernamentale pentru a proteja lucrătorii, telemunca fiind un exemplu în acest sens (OIM, 2021c). Practic, guvernele și partenerii sociali au lucrat împreună pentru a elabora reglementări pentru protecția socială a lucrătorilor.

#### **Caseta 40 – Exemple de măsuri pentru sprijinirea firmelor (OIM, 2021d)**

Toate țările UE au oferit granturi companiilor, inclusiv IMM-urilor și lucrătorilor independenți, pentru a acoperi costurile de funcționare în anul 2020. Aceste măsuri au fost finanțate prin pachetul de salvare de urgență de 540 miliarde EUR adoptat de UE în aprilie 2020, care a inclus și Fondul de Garantare Paneuropean stabilit de Banca Europeană de Investiții, care a oferit 200 miliarde EUR în finanțare pentru companii, în special IMM-uri.

În Austria, un fond guvernamental a acordat granturi persoanelor cu activități independente pentru a își acoperi cheltuielile personale (până la 2000 EUR pe lună până în decembrie 2020).

În Irlanda s-a acordat sprijin prin Restart Grant microîntreprinderilor și întreprinderilor mici pentru a ajuta în compensarea costurilor asociate cu redeschiderea și reangajarea lucrătorilor în urma închiderilor acestor firme cauzate de Covid-19.

În Germania au fost protejate locurile de muncă prin extinderea accesului la programul de muncă pe termen scurt (Kurzarbeit), care a acoperit salariile lucrătorilor din firmele aflate în criză. Această măsură a fost prelungită până la sfârșitul anului 2021. De asemenea, a fost acordată o subvenție unică de urgență (9000 – 15.000 EUR) pentru liber profesioniști și microîntreprinderi (până la 10 angajați).

## Concluzii

Globalizarea a însemnat prosperitate și sublinierea efectelor pozitive ale liberalizării piețelor și schimburilor comerciale, dar a însemnat și teste pentru limitele responsabilității sociale colective. Schimbările survenite în modelele de ocupare ale forței de muncă, a pieței muncii și a relațiilor de muncă au un efect important în reprezentativitatea socială prin sindicate și organizații patronale.

Globalizarea se traduce prin coexistența diferitului și o experiență societală de tip „să trăim cu toții laolaltă”, dar și de crearea de entități globale, părți ce încearcă imitarea întregului. Dar într-o lume din ce mai globalizată, problemele dintr-o parte a sistemului reverberează rapid în alte părți, iar modul în care a fost gestionată globalizarea ridică riscuri enorme cu puține beneficii.

Șomajul și distribuția inegală a veniturilor din ambele categorii de state au dus la apariția globafobiei, care are ca efect direct tulburările socio-politice. Pentru anumite țări în curs de dezvoltare, mărirea populației și rata de creștere duc la presiuni asupra resurselor, instituțiilor publice și stabilității sociale. În țările în care creșterea rapidă a populației este combinată cu instituții publice slabe, lipsa oportunităților economice, ecosisteme fragile, inegalitatea dintre sexe și aglomerarea urbană, apar potențiale conflicte între tinerii nemulțumiți și șomeri, șocuri ce se transmit și la nivel regional, începând cu vecinii cei mai apropiați.

Modelul actual de globalizare pierde sprijinul pe care l-a avut în ultimele decenii, în special din cauza faptului că nu este unul durabil și sustenabil pe termen lung și nu a răspuns nevoilor reale ale lucrătorilor, familiilor și comunităților lor. Schimbările profunde ce au loc o dată cu apariția unei economii orientate spre digitalizare presupun și dezvoltarea noilor piloni ai dezvoltării sociale și, mai ales, a muncii în ansamblul său. De asemenea, este din în ce în ce mai necesară integrarea conceptului de muncă decentă în teoria și practica asigurării unei dezvoltări sociale și a muncii durabile, incluzive și cu grad ridicat de calitate.

Globalizarea nu a redus responsabilitatea statelor în ceea ce privește munca decentă și problemele sociale, ci, dimpotrivă, a accelerat nevoia de acțiune și de depășire a abordărilor învechite sau a ideilor obtuze. Economia globală doar a oferit un caracter social progresului economic. Decidenții politici trebuie să sprijine și să construiască instituții care să apere drepturile, să promoveze incluziunea și să combată discriminarea. Adevăratele provocări cu care se confruntă sunt eficiența, eficacitatea, competența, credibilitatea și capacitatea de reacție la nevoile sociale.

Agenda 2030 a oferit un plan ambițios pentru transformarea economică și socială de anvergură, bazată pe drepturile omului și implicarea activă a tuturor părților interesate, inclusiv a lucrătorilor, angajatorilor, partenerilor sociali, dorindu-și să producă durabilitate și beneficii pentru generațiile viitoare prin obiective ambițioase. Însă, în lumina evenimentelor recente, a pandemiei globale, a crizelor economice și politice repetate, pare că se menține nevoia urgentă de revigorare a angajamentului comunității internaționale la justiție socială și egalitate. Lumea se confruntă cu probleme majore care decurg din conflicte, inegalități, sărăcie și lipsa muncii decente. Aceste probleme generează un cerc vicios de sănătate precară și malnutriție, alienare și o înăbușire generală a dezvoltării umane.

Modelul de muncă se schimbă constant. Creșterea flexibilității locurilor de muncă pentru noile sisteme de producție și tehnologii au nevoie și de noi tehnici de organizare pentru a satisface nevoile lucrătorilor și a îi ajuta să își dezvolte competențele sub umbrela protecției sociale. Decalajele existente între munca formală și munca informală subliniază nevoia constantă de acțiune a autorităților publice, care, prin acțiunile lor, să nu divizeze societate și să realizeze piedici pentru o creștere economică echitabilă. Firmele transnaționale participă la lanțul valoric productiv global atât prin activitatea lor, cât și prin contractarea sau subcontractarea altor activități conexe. Reprezentarea intereselor lucrătorilor devine dificilă atunci când se discută de o internaționalizare a activității, externalizarea serviciilor sau

delocalizarea producției. Managementul trebuie să dezvolte și să aplice coduri de conduită, dar și să devină un partener activ de dialog.

Organizațiile sindicale trebuie să stabilească obiective și metode de lucru adaptate agendei muncii decente. Mediul economic, social și politic în care sindicatele își desfășoară activitatea se modifică permanent, astfel că trebuie evitată dispersarea negocierii colective. Organizațiile patronale se confruntă cu problema identificării și dezvoltării de servicii care să satisfacă nevoile companiilor în fața noilor provocări. Acestea concurează, deseori, cu consultanții de management, astfel că trebuie să se asigure permanent că dețin abilitățile și cunoștințele necesare oferirii de avantaj competitiv. Însă patronatele acoperă doar sectorul formal al economiei, în special pentru firmele mari și foarte mari, cu mai puțină reprezentativitate pentru IMM-uri. În ceea ce privește economia informală, patronatele nu se implică foarte mult, în ciuda importanței acestei probleme la nivel global, deoarece însăși activitatea companiilor pe care le reprezintă poate oferi premisele pentru apariția și perpetuarea activității din economia informală.

Agenda pentru muncă decentă, obiectivul nr. 8, a solicitat politici și acțiuni care să răspundă nevoilor economiei, societății și mediului prin programe comune, parteneriate și dialog social pentru găsirea de soluții care să înglobeze creșterea economică, justiția socială și dezvoltarea durabilă, atât a mediului, cât și a economiilor per ansamblu. De asemenea, lumea muncii s-a dorit a fi privită din perspectiva justiției sociale, fundamentală pentru o nouă abordare a creșterii economice prin ocupare decentă a forței de muncă, respectarea drepturilor muncii și a lucrătorilor, protecție socială universală, negociere colectivă și libertate de exprimare. Succesul unei astfel de agende, ajunsă aproape de termenul limită pe care și l-a propus, a depins de dezvoltarea durabilă centrată pe om. Dar implementarea și finanțarea politicilor capabile să furnizeze muncă decentă și să reducă deficitul apărut în ultimii câțiva ani s-a dovedit a fi dificilă, chiar dacă politicile respective au fost adaptate diferitelor niveluri de dezvoltare ale țărilor, resurselor și capacităților lor instituționale.

Progresul către creșterea economică incluzivă este important pentru furnizarea muncii decente și a prosperității, însă egalitatea de gen rămâne o perspectivă îndepărtată în măsura în care este diferită abordarea atributelor muncii decente, inclusiv dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală și de participare pe piața muncii. Femeile tinere se confruntă cu un risc ridicat de excludere de la angajarea declarată formal în mai multe regiuni ale lumii. Șomajul este mare în multe țări, iar femeile, tinerii și persoanele cu dizabilități se confruntă în mod obișnuit cele mai mari riscuri piața muncii. Numărul copiilor angajați sau forțați să muncească a scăzut, dar lumeanu va reuși eliminarea acestei munci până în 2025 fără acțiuni radicale.

Schimbările climatice au implicații de anvergură pentru dezvoltarea economică și socială, pentru modelele de producție și consum, dar și pentru ocuparea forței de muncă, productivitatea și venituri. Efectele schimbărilor climatice modifică deja structura ocupării forței de muncă: apar noi locuri de muncă, altele au început să dispară sau au început să fie considerate nesustenabile, iar companiile trebuie să găsească modalități de a organiza munca și producția în mod diferit. Aceste eforturi creează oportunități decente de angajare, sporesc eficiența resurselor și creează productivitate. Locurile de muncă verzi participă la îmbunătățirea eficienței energetice și a materiilor prime, limitarea emisiilor de gaze cu efect de seră, minimizarea deșeurilor și a poluării, protejarea și refacerea ecosistemelor.

## Anexe

### Anexa 1 - Priorități ale OIM în baza obiectivelor strategice

Nr. crt.	Obiectiv strategic	Priorități
1	Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aplicarea Declarației Principiilor Fundamentale și a Drepturilor Muncii</li> <li>- libertatea de asociere și recunoașterea dreptului la negocierea colectivă</li> <li>- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată</li> <li>- eliminarea muncii minorilor</li> <li>- eliminarea discriminării în ocuparea forței de muncă</li> <li>- justiție și securitate socială</li> <li>- revizuirea standardelor de muncă</li> <li>- îmbunătățirea raportării rezultatelor</li> <li>- crearea codurilor de conduită</li> <li>- crearea legăturilor dintre cooperarea tehnică și cercetarea științifică</li> </ul>
2	Crearea unor oportunități mai mari de angajare și de obținere a veniturilor atât pentru bărbați, cât și pentru femei	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abordarea problemelor legate de ocuparea forței de muncă la nivel global</li> <li>- inegalități structurale de gen, incluziune și excluziune pe piața muncii</li> <li>- impactul globalizării și tehnologiei asupra angajării forței de muncă</li> <li>- standarde de calitate ale ocupării forței de muncă</li> <li>- adaptarea politicilor macroeconomice pentru a determina creșterea ocupării forței de muncă</li> <li>- realizarea legăturii dintre politicile macroeconomice și politicile de ocupare a pieței muncii</li> <li>- îmbunătățirea guvernantei globale în realizarea de politici de ocupare</li> <li>- analiza transformării sistemelor de producție și piața muncii</li> <li>- crearea de competențe și adaptarea la schimbare</li> <li>- rolul firmelor mici și mijlocii în munca formală și informală</li> <li>- creșterea calității procesului de ocupare a forței de muncă</li> <li>- calitatea forței de muncă și câștigurile productive</li> <li>- rolul educației și a formării profesionale</li> <li>- timpul de lucru</li> <li>- accesul la piața muncii și veniturile</li> <li>- inegalități de gen, rasă, etnie, religie în ocuparea forței de muncă</li> <li>- programe de ocupare pentru grupurile vulnerabile</li> <li>- șomajul în rândul tinerilor</li> <li>- rolul serviciilor de ocupare a forței de muncă și expansiunea serviciilor sociale</li> </ul>
3	Protecția și securitatea socială	<ul style="list-style-type: none"> <li>- modele de protecție socială</li> <li>- reexaminarea sistemelor de protecție socială la nivel național</li> <li>- analiza nevoii în creștere de protecție socială</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- beneficii potențiale ale protecției sociale</li> <li>- adaptarea la schimbările sociale și ajustarea strategiilor țărilor în funcție de nivelul lor de dezvoltare</li> <li>- extinderea securității sociale prin abordări pluralistice</li> <li>- nivelul minim de protecție socială la nivel de societate</li> <li>- sisteme de sprijin reciproc</li> <li>- întărirea schemelor existente de securitate socială</li> <li>- îmbunătățirea guvernancei protecției sociale: legislație, instituții, finanțări, reforme, fonduri de pensii, etc.</li> <li>- realizarea legăturilor dintre piața muncii, politicile de ocupare și protecția socială</li> <li>- reintegrarea grupurilor marginale pe piața muncii</li> <li>- probleme majore ale protecției sociale: asigurări de sănătate, servicii de îngrijire, asigurări de șomaj, etc.</li> <li>- sănătatea și securitatea în muncă</li> <li>- provocări ale migrației globale</li> </ul>
4	Dialogul social și tripartit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avantajele dialogului social</li> <li>- libertatea de asociere și negocierea colectivă</li> <li>- obstacole în calea dialogului social</li> <li>- dezvoltarea relațiilor industriale</li> <li>- creșterea influenței societății civile și a organizațiilor non-guvernamentale</li> <li>- strategii de ocupare ale angajatorilor</li> <li>- diversificarea activității sindicale</li> <li>- strategii ale ministerelor responsabile de piața muncii</li> <li>- îmbunătățirea și promovarea dialogului social</li> </ul>

Sursa: OIM, prelucrare proprie

## Anexa 2 – Provocări sociale ale pandemiei, analiză regională

Nr. crt.	Regiunea	Detalii
1	Africa de Nord	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cea mai mare rată a șomajului din toate cele 11 regiuni ale lumii, de 12% în 2019, din care 41,9% femei</li> <li>- 70,8% din lucrători sunt angajați în economia informală</li> <li>- decalaj de 3,2 milioane locuri de muncă în 2020</li> <li>- rata de participarea forței de muncă a scăzut cu 1,9% în 2020</li> <li>- programul de lucru a scăzut cu 10% din totalul orelor de lucru în 2020, echivalentul a 5 milioane de locuri de muncă cu normă întreagă (48 de ore pe săptămână)</li> <li>- a crescut numărul copiilor angajați ca efect al închiderii școlilor</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice: comerțul cu amănuntul, construcțiile, producția industrială, servicii alimentare și turism</li> </ul>
2	Africa Subsahariană	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deși are doar 12% din totalitatea lucrătorilor la nivel global în 2019, aproape 60% din oameni trăiesc în sărăcie extremă</li> <li>- ponderea lucrătorilor care au venituri peste sărăcia extremă sunt de 25,6%, adică 144 milioane de oameni</li> <li>- aproape 83% din lucrători sunt angajați în economia informală</li> <li>- programul de lucru a scăzut cu 7,1% în 2020, echivalent cu pierderea a 22 de milioane de locuri de muncă cu normă întreagă</li> <li>- a crescut numărul copiilor angajați ca efect al închiderii școlilor</li> <li>- cele mai afectate sectoare economic: agricultura (inclusiv agricultura de subzistență), serviciile sociale, comerțul și serviciile alimentare</li> </ul>
3	America de Nord	<ul style="list-style-type: none"> <li>- creșterea ratei șomajului la 4,5% în 2020, cu aproape 8 milioane de lucrători deveniți inactivi</li> <li>- în primele două trimestre ale anului 2021, rata șomajului era de 5,3%</li> <li>- rata de participare a forței de muncă a crescut, totuși, cu 0.3% în 2020 datorită campaniei de vaccinare și a pachetelor generoase de stimulare fiscală</li> <li>- lucrătorii au acceptat să le fie redus programul de lucru cu 10% (echivalentul a 13 milioane de locuri de muncă cu normă întreagă) și salariul, doar să își păstreze locul de muncă</li> <li>- rata șomajului pentru lucrătorii de etnie latină a crescut la 13%, față de 10% pentru lucrătorii de culoare</li> <li>- înainte de pandemie, 65,6% din populație era asigurată de cel puțin un program social, iar 17,1% din șomeri primeau indemnizație de șomaj</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice: comerțul cu amănuntul, industria auto, turism, tehnologie, industria cazino-urilor, industria conferințelor și expozițiilor</li> </ul>
4	America Latină și zona Caraibelor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- circa 23 de milioane de lucrători se situau la limita sărăcie în 2019, incluzând 8 milioane de oameni trăind în sărăcie extremă</li> <li>- tinerii reprezintă sectorul vulnerabil, cu o rată a șomajului de 18% în 2019</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- zona a experimentat cea mai abruptă scădere a timpului de lucru, echivalent cu 36 de milioane de locuri de muncă cu normă întreagă în 2020</li> <li>- au fost pierdute aproape 31 de milioane de locuri de muncă în 2020</li> <li>- rata șomajului a crescut cu 2,3% în 2020, 9,2% pentru femei și 5,7% pentru bărbați</li> <li>- economia informală a absorbit multe din locurile de muncă formale ca urmare a disponibilizărilor, iar 1,1 milioane de oameni au ajuns să trăiască în sărăcie extremă</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice: turism, producție, minerit, construcții, agricultură</li> </ul>
5	Asia și Pacific	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 300 de milioane de lucrători trăiau la limita sărăciei, din care 58 de milioane în sărăcie extremă în 2019</li> <li>- reducerea programului de lucru în 2020 echivalează cu 115 milioane de locuri de muncă cu normă întreagă</li> <li>- 73 de milioane de lucrători au devenit inactivi în 2020</li> <li>- tinerii au fost extrem de afectați, cu o creștere a ratei șomajului de 10,3% în 2020, față de 2,4% pentru adulți</li> <li>- ponderea disponibilizării lucrătorilor cu competențe scăzute a fost de 49% în cazul femeilor și 47% în cazul bărbaților în 2020</li> <li>- veniturile lucrătorilor au scăzut cu 6,6% în 2020</li> <li>- rata sărăciei extreme a crescut cu 1,4% în 2020, cu aproape 24 de milioane de lucrători</li> <li>- rata sărăciei moderate a crescut cu 3,9% în 2020, cu aproape 65 de milioane de lucrători</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice: producția industrială, construcții, comerțul cu amănuntul, turismul</li> </ul>
6	Europa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rata șomajului a crescut cu 3,8 milioane de lucrători, din care 30% șomeri înregistrați și 70% lucrători inactivi</li> <li>- programul de lucru a scăzut cu 9,6% în 2020, echivalent a 15 milioane de locuri de muncă cu normă întreagă</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice: producția industrială, serviciile alimentare, turismul, serviciile medicale, serviciile sociale, activitățile recreative (festivaluri, concerte, tabere, etc.)</li> </ul>
9	Statele arabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- unul din trei lucrători trăiau în sărăcie extremă împreună cu familiile lor în 2019</li> <li>- lucrătorii migranți depășesc 90% în anumite state</li> <li>- rata ocupării forței de muncă a scăzut cu 2,7% în 2020</li> <li>- creșterea șomajului în 2020 a fost de 4,1% pentru femei, 1,9% pentru bărbați, 8,2% pentru tineri</li> <li>- ponderea oamenilor care trăiesc în sărăcie extremă era de 1,1% în 2020, iar a celor care trăiesc în sărăcie moderată 2,1%</li> <li>- veniturile lucrătorilor migranți au scăzut cu 11,7% în 2020</li> <li>- cele mai afectate sectoare economice sunt cele unde activează lucrătorii migranți: construcții, comerțul cu amănuntul, servicii alimentare, turism religios</li> </ul>

Sursa: OIM, 2021c, prelucrare proprie

**Anexa 3 - Lista convențiilor adoptate de Organizația Internațională a Muncii în cadrul Conferințelor pentru Muncă, în ordinea adoptării<sup>160</sup>**

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>	<b>Tip</b>
1919	Convenția 1 privind orele de lucru (industrie)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 2 privind șomajul	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 3 privind protecția maternală (femei)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 4 privind munca de noapte (femei)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 5 privind vârsta minimă (industrie)	-	Tehnic
	Convenția 6 privind munca de noapte a persoanelor tinere (industrie)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 7 privind vârsta minimă (personal navigant)	-	Tehnic
1920	Convenția 8 privind indemnizația de șomaj (personal navigant)	-	Tehnic
	Convenția 9 privind plasarea personalului navigant	-	Tehnic
1921	Convenția 10 privind vârsta minimă (agricultură)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 11 privind dreptul la asociere (agricultură)	Sindicate	Tehnic
	Convenția 12 privind recompensarea muncii (agricultură)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 13 privind pictura (white lead)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 14 privind odihna săptămânală (industrie)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 15 privind vârsta minimă (frizerie și croitorie)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 16 privind examinarea medicală a tinerilor (maritim)	Muncă decentă	Tehnic
1925	Convenția 17 privind compensarea muncii (accidente)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 18 privind compensarea muncii (boli profesionale)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 19 privind tratamentul egal (recompensarea în cazul accidentării)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 20 privind munca de noapte (brutării)	Munca decentă	Tehnic
1926	Convenția 21 privind inspecția emigranților	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 22 privind acordurile maritime	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 23 privind repatrierea personalului navigant	Protecție și securitate socială	Tehnic
1927	Convenția 24 privind asigurarea de boală (industrie)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 25 privind asigurarea de boală (agricultură)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1928	Convenția 26 privind salariul minim (industrie)	Muncă decentă	Tehnic
1929	Convenția 27 privind marcarea greutății (pachete transportate maritim)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 28 privind protecția împotriva accidentelor (munca în port)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1930	Convenția 29 privind munca forțată	Muncă decentă	Fundamental
	Convenția 30 privind orele de lucru (comerț și birouri)	Muncă decentă	Tehnic
1931	Convenția 31 privind orele de lucru (mine de cărbune)	Muncă decentă	Tehnic
1932	Convenția 32 privind protecția împotriva accidentelor (munca în port) - revizuită	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 33 privind vârsta minimă (angajare non-industrială)	Munca decentă	Tehnic
1933	Convenția 34 privind agențiile de angajare contra cost	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 35 privind asigurarea pentru persoanele în vârstă (industrie)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 36 privind asigurarea pentru persoanele în vârstă (agricultură)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 37 privind asigurarea pentru invaliditate (industrie)	Protecție și securitate socială	Tehnic

<sup>160</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::>

An	Denumire	Domeniu de aplicare	Tip
	Convenția 38 privind asigurarea pentru invaliditate (agricultură)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 39 privind asigurarea pentru supraviețuitori (industrie)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 40 privind asigurarea pentru supraviețuitori (agricultură)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1934	Convenția 41 privind munca de noapte (femei) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 42 privind compensarea muncii (boli profesionale) - revizuită	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 43 privind lucrătorii în sticlărie	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 44 privind șomajul	Muncă decentă	Tehnic
1935	Convenția 45 privind munca nedeclarată	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 46 privind orele de muncă (mine de cărbune) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
1935	Convenția 47 privind săptămâna de lucru de 40 de ore	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 48 privind menținerea drepturilor de pensie ale migranților	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 49 privind reducerea orelor de lucru (industria recipientelor de sticlă)	Muncă decentă	Tehnic
1936	Convenția 50 privind recrutarea lucrătorilor indigeni	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 51 privind reducerea orelor de lucru (lucrări publice)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 52 privind zilele libere plătite	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 53 privind certificatele de competență a ofițerilor (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 54 privind zilele libere plătite (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 55 privind răspunderea armatorilor (marinari bolnavi și răniți)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 56 privind asigurarea de boală (personal navigant)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 57 privind orele de muncă ale echipajului (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 58 privind vârsta minimă (personal navigant) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
1937	Convenția 59 privind vârsta minimă (industrie) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 60 privind vârsta minimă (angajare non-industrială) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 61 privind reducerea orelor de lucru (textile)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 62 privind prevederi de siguranță (construcții)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1938	Convenția 63 privind statistica salariilor și orelor de lucru	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 64 privind contractele de angajare (lucrători indigeni)	Muncă decentă	Tehnic
1939	Convenția 65 privind sancțiunile penale (lucrători indigeni)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 66 privind migrația lucrătorilor	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 67 privind orele de lucru și perioadele de odihnă (transport rutier)	Muncă decentă	Tehnic
1946	Convenția 68 privind mâncarea și serviciile de catering (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 69 privind certificarea bucătarilor pentru nave	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 70 privind securitatea socială (personal navigant)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 71 privind pensiile personalului navigant	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 72 privind vacanțele plătite (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 73 privind examinarea medicală (personal navigant)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 74 privind certificarea personalului navigant apt	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 75 privind cazarea echipajelor (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 76 privind salariile, orele de lucru și navigarea (personal navigant)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 77 privind examinarea medicală a persoanelor tinere (industrie)	Protecție și securitate socială	Tehnic

An	Denumire	Domeniu de aplicare	Tip
	Convenția 78 privind examinarea medicală a persoanelor tinere (ocupații non-industriale)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 79 privind munca de noapte a persoanelor tinere (ocupații non-industriale)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 80 privind revizuirea articolelor finale	Administrație publică	Tehnic
1947	Convenția 81 privind inspecția muncii	Administrație publică	Prioritate guvernamentală
	Convenția 82 privind politica socială (teritorii non-metropolitane)	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 83 privind standardele de muncă (teritorii non-metropolitane)	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 84 privind drepturile de asociere (teritorii non-metropolitane)	Dialog social și tripartit	Tehnic
	Convenția 85 privind inspectoratele de muncă (teritorii non-metropolitane)	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 86 privind contractele de angajare (lucrători indigeni)	Muncă decentă	Tehnic
1948	Convenția 87 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare	Dialog social și tripartit	Fundamental
	Convenția 88 privind serviciul de ocupare a forței de muncă	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 89 privind munca de noapte (femei)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 90 privind munca de noapte a tinerilor (industrie)	Muncă decentă	Tehnic
1949	Convenția 91 privind vacanțele plătite (personal navigant) - revizuită	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 92 privind cazarea personalului navigant	Munca decentă	Tehnic
	Convenția 93 privind salariile, orele de lucru și navigarea (personal navigant) - revizuită	Munca decentă	Tehnic
	Convenția 94 privind clauzele de muncă (contracte publice)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 95 privind protecția salariilor	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 96 privind agențiile de angajare contra cost	Dialog social și tripartit	Tehnic
	Convenția 97 privind migrarea pentru ocuparea forței de muncă	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 98 privind dreptul de organizare și negocierea colectivă	Dialog social și tripartit	Fundamental
1951	Convenția 99 privind fixarea salariului minim (agricultură)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 100 privind remunerarea egală	Muncă decentă	Fundamental
1952	Convenția 101 privind vacanțele plătite (agricultură)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 102 privind securitatea socială (standarde minime)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 103 privind protecția maternală (femei) – revizuită	Protecție și securitate socială	Tehnic
1955	Convenția 104 privind abolirea sancțiunilor penale (lucrători indigeni)	Administrație publică	Tehnic
1957	Convenția 105 privind abolirea muncii forțate	Muncă decentă	Fundamental
	Convenția 106 privind odihna săptămânală (comerț și birouri)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 107 privind populațiile indigene și tribale	Muncă decentă	Tehnic
1958	Convenția 108 privind documentele de identitate ale personalului navigant	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 109 privind salariile, orele de muncă și navigația (personal navigant) - revizuită	Munca decentă	Tehnic
	Convenția 110 privind plantațiile	Munca decentă	Tehnic
	Convenția 111 privind discriminarea (angajarea și ocuparea forței de muncă)	Munca decentă	Fundamental
1959	Convenția 112 privind vârsta minimă (pescari)	Munca decentă	Tehnic
	Convenția 113 examinarea medicală (pescari)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 114 privind articole din acordul pescarilor	Protecție și securitate socială	Tehnic

An	Denumire	Domeniu de aplicare	Tip
1960	Convenția 115 privind protecția împotriva radiațiilor	Protecție și securitate socială	Tehnic
1961	Convenția 116 privind revizuirea articolelor finale	Administrație publică	Tehnic
1962	Convenția 117 privind politica socială (obiective și standarde de bază)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 118 privind tratamentul egal (securitate socială)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1963	Convenția 119 privind monitorizarea utilajelor	Protecție și securitate socială	Tehnic
1964	Convenția 120 privind igiena (comerț și birouri)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 121 privind prestațiile în cazul accidentelor de muncă	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 122 privind politica de ocupare	Muncă decentă	Prioritate guvernamentală
1965	Convenția 123 privind vârsta minimă (munca nedeclarată)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 124 privind examinarea medicală a persoanelor tinere (muncă nedeclarată)	Protecție și securitate socială	Tehnic
1966	Convenția 125 privind certificarea competențelor pescarilor	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 126 privind cazarea echipajelor (pescari)	Muncă decentă	Tehnic
1967	Convenția 127 privind greutatea maximă	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 128 privind prestațiile în caz de invaliditate, vârstă înaintată și supraviețuire	Protecție și securitate socială	Tehnic
1969	Convenția 129 privind inspecția muncii (agricultură)	Administrație publică	Prioritate guvernamentală
	Convenția 130 privind îmbolnăvirile și îngrijirea medicală	Protecție și securitate socială	Tehnic
1970	Convenția 131 privind fixarea salariului minim	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 132 privind zilele libere plătite	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 133 privind cazarea personalului navigant (dispoziții suplimentare)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 134 privind prevenția accidentelor	Protecție și securitate socială	Tehnic
1971	Convenția 135 privind reprezentarea lucrătorilor	Dialog social și tripartit	Tehnic
	Convenția 136 privind benzenul	Protecție și securitate socială	Tehnic
1973	Convenția 137 privind munca în port	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 138 privind vârsta minimă	Muncă decentă	Fundamental
1974	Convenția 139 privind cancerul ocupațional	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 140 privind concediul educațional plătit	Muncă decentă	Tehnic
1975	Convenția 141 privind organizațiile lucrătorilor din zona rurală	Dialog social și tripartit	Tehnic
	Convenția 142 pentru dezvoltarea resurselor umane	Administrație publică	Tehnic
	Declarație privind egalitatea de șanse și tratament pentru femeile angajate	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 143 privind lucrătorii migranți (dispoziții suplimentare)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 144 privind consultările tripartite (Standarde Internaționale de Muncă)	Administrație publică	Prioritate guvernamentală
1976	Convenția 145 privind continuitatea ocupării (navigație)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 146 privind concediul anual plătit (navigație)	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 147 privind transportul comercial maritim (Standarde minime)	Muncă decentă	Tehnic
1977	Convenția 148 privind mediul de lucru (poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile)	Protecție și securitate socială	Tehnic

An	Denumire	Domeniu de aplicare	Tip
	Convenția 149 privind personalul medical de îngrijire	Protecție și securitate socială	Tehnic
1978	Convenția 150 privind administrația publică a muncii	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 151 privind relațiile de muncă	Dialog social și tripartit	Tehnic
1979	Convenția 152 privind sănătatea și securitatea ocupațională (munca în port)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 153 privind orele de lucru și perioadele de odihnă (transport rutier)	Muncă decentă	Tehnic
1981	Convenția 154 privind negocierea colectivă	Dialog social și tripartit	Tehnic
	Convenția 155 privind sănătatea și securitatea ocupațională	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale	Muncă decentă	Tehnic
1982	Convenția 157 privind menținerea securității sociale	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 158 privind încheierea angajării	Muncă decentă	Tehnic
1983	Convenția 159 privind reabilitarea vocațională și angajarea (persoane cu dizabilități)	Muncă decentă	Tehnic
1985	Convenția 160 privind statistica muncii	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 161 privind serviciile de sănătate ocupațională	Protecție și securitate socială	Tehnic
1986	Convenția 162 privind azbestul	Protecție și securitate socială	Tehnic
1987	Convenția 163 privind bunăstarea personalului navigant	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 164 privind protecția sănătății și îngrijirea medicală (personal navigant)	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 165 privind securitatea socială (personal navigant) - revizuită	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 166 privind repatrierea personalului navigant - revizuită	Protecție și securitate socială	Tehnic
1988	Convenția 167 privind sănătatea și securitatea în construcții	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 168 privind promovarea ocupării forței de muncă și protecția împotriva șomajului	Muncă decentă	Tehnic
1989	Convenția 169 privind persoanele indigene și tribale	Muncă decentă	Tehnic
1990	Convenția 170 privind substanțele chimice	Protecție și securitate socială	Tehnic
	Convenția 171 privind munca de noapte	Protecție și securitate socială	Tehnic
1991	Convenția 172 privind condițiile de muncă (hoteluri și restaurante)	Muncă decentă	Tehnic
1992	Convenția 173 privind protecția cererilor lucrătorilor (insolvența angajatorilor)	Muncă decentă	Tehnic
1993	Convenția 174 privind prevenția accidentelor industriale majore	Protecție și securitate socială	Tehnic
1994	Convenția 175 privind munca part-time	Muncă decentă	Tehnic
1995	Convenția 176 privind sănătatea și securitate în mine	Protecție și securitate socială	Tehnic
1996	Convenția 177 privind munca de la domiciliu	Muncă decentă	Tehnic
	Convenția 178 privind inspecția muncii (personal navigant)	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 179 privind recrutarea și plasarea personalului navigant	Administrație publică	Tehnic
	Convenția 180 privind timpul de lucru al personalului navigant și dotarea navelor	Muncă decentă	Tehnic

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>	<b>Tip</b>
1997	Convenția 181 privind agențiile private de angajare	Administrația publică	Tehnic
1998	Declarația asupra principiilor și drepturilor fundamentale în muncă	Muncă decentă	Tehnic
1999	Convenția 182 privind cele mai grave forme de muncă a copiilor	Muncă decentă	Fundamental
2000	Convenția 183 privind protecția maternității	Muncă decentă	Tehnic
2001	Convenția 184 privind sănătatea și securitatea în agricultură	Protecție și securitate socială	Tehnic
2003	Convenția 185 privind documentele de identitate ale personalului navigant	Administrație publică	Tehnic
2006	Convenția 186 privind munca maritimă	Muncă decentă	Tehnic
2007	Convenția 187 privind cadrul pentru promovarea sănătății și securității în muncă	Protecție și securitate socială	Tehnic
2007	Convenția 188 privind munca în pescuit	Muncă decentă	Tehnic
2011	Convenția 189 privind munca la domiciliu	Muncă decentă	Tehnic
2019	Convenția 190 privind violența și hărțuirea	Protecție și securitate socială	Tehnic

**Anexa 4 - Lista recomandărilor adoptate de Organizația Internațională a Muncii în cadrul Conferințelor pentru Muncă, în ordinea adoptării<sup>161</sup>**

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>
1919	Recomandarea nr. 1 privind șomajul	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 2 privind reciprocitatea tratamentului	Lucrători migranți
	Recomandarea nr. 3 privind prevenirea antraxului	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 4 privind otrăvirea cu plumb	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 5 privind inspecția muncii (servicii de sănătate)	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 6 privind fosforul alb	Sănătate și securitate ocupațională
1920	Recomandarea nr. 7 privind orele de muncă (pescuit)	Pescari
	Recomandarea nr. 8 privind orele de muncă (navigație internă)	Categoriile specifice de lucrători
	Recomandarea nr. 9 privind codurile naționale pentru personalul navigant	Personal navigant
	Recomandarea nr. 10 privind asigurările de șomaj (personalul navigant)	Personal navigant
1921	Recomandarea nr. 11 privind șomajul (agricultură)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 12 privind protecția maternală (agricultură)	Protecția maternală
	Recomandarea nr. 13 privind munca de noapte pentru femei (agricultură)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 14 privind munca de noapte pentru copii și tineri (agricultură)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
	Recomandarea nr. 15 privind formarea profesională (agricultură)	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 16 privind condițiile de trai (agricultură)	Categoriile specifice de lucrători
	Recomandarea nr. 17 privind asigurările sociale (agricultură)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 18 privind odihna săptămânală (comerț)	Timp de lucru
	1922	Recomandarea nr. 19 privind statistica migrației
1923	Recomandarea nr. 20 privind inspecția muncii	Administrația și inspecția muncii
1924	Recomandarea nr. 21 privind folosirea timpului liber	Timp de lucru
1925	Recomandarea nr. 22 privind compensarea lucrătorilor (nivel minim)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 23 privind compensarea lucrătorilor (legislație)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 24 privind compensarea lucrătorilor (boli ocupaționale)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 25 privind egalitatea de tratament (compensarea accidentelor)	Securitatea socială
1926	Recomandarea nr. 26 privind migrația (protecția femeilor pe mare)	Lucrători migranți
	Recomandarea nr. 27 privind repatrierea (amirali și ucenici)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 28 privind inspecția muncii (personal navigant)	Personal navigant
1927	Recomandarea nr. 29 privind asigurarea de boală	Securitatea socială
1928	Recomandarea nr. 30 privind salariul minim-reparații de mașini	Salarii
1929	Recomandarea nr. 31 privind prevenirea accidentelor industriale	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 32 privind mașinile cu motor	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 33 privind protecția împotriva accidentelor (în docuri)-reciprocitate	Lucrători în docuri
	Recomandarea nr. 34 privind protecția împotriva accidentelor (în docuri)-consultarea organizațiilor	Lucrători în docuri
1930	Recomandarea nr. 35 privind munca forțată (constrângere indirectă)	Munca forțată
	Recomandarea nr. 36 privind munca forțată (reglementări)	Munca forțată
	Recomandarea nr. 37 privind orele de lucru (hoteluri, etc.)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 38 privind orele de lucru (teatre, etc.)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 39 privind orele de lucru (spitale, etc.)	Timp de lucru
1932	Recomandarea nr. 40 privind protecția împotriva accidentelor (în docuri)-reciprocitate	Lucrători în docuri

<sup>161</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO::>

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>
	Recomandarea nr. 41 privind vârsta minimă (angajare non-industrială)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
1933	Recomandarea nr. 42 privind agențiile de ocupare	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 43 privind asigurările pentru invaliditate, vârstă avansată și supraviețuitori	Securitatea socială
1934	Recomandarea nr. 44 privind clauza de șomaj	Securitatea socială
1935	Recomandarea nr. 45 privind șomajul (tineri)	Securitatea socială
1936	Recomandarea nr. 46 privind eliminarea recrutării	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 47 privind concediile plătite	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 48 privind bunăstarea personalului navigant în porturi	Personal navigant
	Recomandarea nr. 49 privind orele de lucru pentru echipaj (maritim)	Personal navigant
1937	Recomandarea nr. 50 privind lucrările publice (cooperare internațională)	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 51 privind lucrările publice (planificare națională)	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 52 privind vârsta minimă (întreprindere familială)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
	Recomandarea nr. 53 privind clauzele de siguranță (construcții)	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 54 privind inspecția (construcții)	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 55 privind cooperarea în prevenirea accidentelor (construcții)	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 56 privind formarea profesională (construcții)	Îndrumare și formare profesională
1939	Recomandarea nr. 57 privind formarea profesională	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 58 privind contractele de angajare (lucrători indigeni)	Lucrători indigeni și tribali
	Recomandarea nr. 59 privind inspectoratele de muncă (lucrători indigeni)	Lucrători indigeni și tribali
	Recomandarea nr. 60 privind ucenicia	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 61 privind migrația pentru angajare	Lucrători migranți
	Recomandarea nr. 62 privind migrația pentru angajare (cooperarea dintre state)	Lucrători migranți
	Recomandarea nr. 63 privind registrele de control (transport rutier)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 64 privind munca de noapte (transport rutier)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 65 privind metoda de normare a orelor de lucru (transport rutier)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 66 privind perioadele de odihnă (șoferi privați)	Timp de lucru
1944	Recomandarea nr. 67 privind securitatea venitului	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 68 privind securitatea socială (forțele armate)	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 69 privind îngrijirea medicală	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 70 privind politica socială în teritoriile dependente	Politica socială
	Recomandarea nr. 71 privind angajarea (tranziția de la război la pace)	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 72 privind serviciile de angajare	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 73 privind lucrările publice (planificare națională)	Politica de angajare și promovare
1945	Recomandarea nr. 74 privind politica socială în teritoriile dependente (clauze suplimentare)	Politica socială
1946	Recomandarea nr. 75 privind securitatea socială a personalului navigant (acorduri)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 76 privind personalul navigant (îngrijire medicală pentru subordonați)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 77 privind formarea profesională (personalul navigant)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 78 privind lenjeria de pat, ustensilele și diverse provizii (echipajele navelor)	Personal navigant

An	Denumire	Domeniu de aplicare
	Recomandarea nr. 79 privind examinarea medicală a persoanelor tinere	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
	Recomandarea nr. 80 privind munca de noapte a tinerilor (ocupații non-industriale)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
1947	Recomandarea nr. 81 privind inspecția muncii	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 82 privind inspecția muncii (minerit și transport)	Administrația și inspecția muncii
1948	Recomandarea nr. 83 privind serviciile de angajare	Politica de angajare și promovare
1949	Recomandarea nr. 84 privind clauzele de muncă (contracte publice)	Politica socială
	Recomandarea nr. 85 privind protecția salarială	Salarii
	Recomandarea nr. 86 privind migrația pentru angajare	Lucrători migranți
	Recomandarea nr. 87 privind îndrumarea profesională	Îndrumare și formare profesională
1950	Recomandarea nr. 88 privind formarea profesională (adulți)	Îndrumare și formare profesională
1951	Recomandarea nr. 89 privind salariul minim-reparația mașinilor (agricultură)	Salarii
	Recomandarea nr. 90 privind remunerarea egală	Egalitate de oportunități și tratament
	Recomandarea nr. 91 privind acordurile colective	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 92 privind concilierea voluntară și arbitrajul	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
1952	Recomandarea nr. 93 privind concediile plătite (agricultură)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 94 privind cooperarea la nivel de antrepriză	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 95 privind protecția maternală	Protecția maternală
1953	Recomandarea nr. 96 privind vârsta minimă (mine de cărbune)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
	Recomandarea nr. 97 privind protecția sănătății lucrătorilor	Sănătate și securitate ocupațională
1954	Recomandarea nr. 98 privind concediile plătite	Timp de lucru
1955	Recomandarea nr. 99 privind reabilitarea profesională (persoane cu dizabilități)	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 100 privind protecția lucrătorilor migranți (țări subdezvoltate)	Lucrători migranți
1956	Recomandarea nr. 101 privind formarea profesională (agricultură)	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 102 privind facilitățile pentru ajutor social	Sănătate și securitate ocupațională
1957	Recomandarea nr. 103 odihna săptămânală (comerț și birouri)	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 104 privind indigenii și populațiile tribale	Lucrători indigeni și tribali
1958	Recomandarea nr. 105 privind trusele medicale pentru nave	Personal navigant
	Recomandarea nr. 106 privind sfaturile medicale pe mare	Personal navigant
	Recomandarea nr. 107 privind angajarea personalului navigant (nave străine)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 108 privind condițiile sociale și protecția (personal navigant)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 109 privind salariile, orele de muncă și echipajul (maritim)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 110 privind plantațiile	Categorii specifice de lucrători
	Recomandarea nr. 111 privind discriminarea (angajare și ocupare)	Egalitate de oportunități și tratament
1959	Recomandarea nr. 112 privind serviciile de sănătate ocupațională	Sănătate și securitate ocupațională
1960	Recomandarea nr. 113 privind consultările (nivel industrial și național)	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale

An	Denumire	Domeniu de aplicare
	Recomandarea nr. 114 privind protecția împotriva radiațiilor	Sănătate și securitate ocupațională
1961	Recomandarea nr. 115 privind locuințele pentru lucrători	Politica socială
1962	Recomandarea nr. 116 privind reducerea orelor de lucru	Timp de lucru
	Recomandarea nr. 117 privind formarea profesională	Îndrumare și formare profesională
1963	Recomandarea nr. 118 privind supravegherea mașinilor	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 119 privind încetarea angajării	Securitatea angajării
1964	Recomandarea nr. 120 privind igiena (comerț și birouri)	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 121 privind ajutoarele în cazul accidentelor de muncă	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 122 privind politica de ocupare	Politica de angajare și promovare
1965	Recomandarea nr. 123 privind angajarea (femei cu responsabilități familiale)	Egalitate de oportunități și tratament
	Recomandarea nr. 124 privind vârsta minimă (lucrări subterane)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
	Recomandarea nr. 125 privind condițiile de angajare pentru persoanele tinere (lucrări subterane)	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
1966	Recomandarea nr. 126 privind formarea profesională (pescari)	Pescari
	Recomandarea nr. 127 privind cooperativele (țările în dezvoltare)	Politica socială
1967	Recomandarea nr. 128 privind greutatea maximă	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 129 privind comunicarea cu antreprizele	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 130 privind examinarea plângerilor	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 131 asigurările pentru invaliditate, vârstă avansată și supraviețuitori	Securitatea socială
1968	Recomandarea nr. 132 privind chiriașii și arendașii	Categorii specifice de lucrători
1969	Recomandarea nr. 133 privind inspecția muncii (agricultură)	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 134 privind îngrijirea medicală și asigurările de boală	Securitatea socială
1970	Recomandarea nr. 135 privind fixarea salariului minim	Salarii
	Recomandarea nr. 136 privind schemele speciale pentru tineri	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 137 privind formarea profesională (personal navigant)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 138 privind ajutoarele sociale pentru personalul navigant	Personal navigant
	Recomandarea nr. 139 privind angajarea personalului navigant (perfecționare tehnică)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 140 privind cazarea echipajului (aer condiționat)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 141 privind cazarea echipajului (controlul zgomotului)	Personal navigant
Recomandarea nr. 142 privind prevenirea accidentelor (personal navigant)	Personal navigant	
1971	Recomandarea nr. 143 privind reprezentativitatea lucrătorilor	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 144 privind benzenul	Sănătate și securitate ocupațională
1973	Recomandarea nr. 145 privind lucrarea în docuri	Lucrători în docuri
	Recomandarea nr. 146 privind vârsta minimă	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
1974	Recomandarea nr. 147 privind cancerul ocupațional	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 148 privind concediul de studii plătit	Îndrumare și formare profesională

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>
1975	Recomandarea nr. 149 privind organizațiile lucrătorilor rurali	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 150 privind dezvoltarea resurselor umane	Îndrumare și formare profesională
	Recomandarea nr. 151 privind lucrătorii migranți	Lucrători migranți
1976	Recomandarea nr. 152 privind consultările tripartite (activități ale OIM)	Consultări tripartite
	Recomandarea nr. 153 privind protecția personalului navigant tânăr	Personal navigant
	Recomandarea nr. 154 privind continuitatea angajării (personal navigant)	Personal navigant
1976	Recomandarea nr. 155 privind transportul maritim comercial (îmbunătățirea standardelor)	Personal navigant
1977	Recomandarea nr. 156 privind mediul de lucru (poluarea aerului, zgomot și vibrații)	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 157 privind personalul de îngrijire	Categorii specifice de lucrători
1978	Recomandarea nr. 158 privind administrația muncii	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 159 privind relațiile de muncă (servicii publice)	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
1979	Recomandarea nr. 160 privind sănătatea și securitatea ocupațională (lucrările în docuri)	Lucrători în docuri
	Recomandarea nr. 161 privind orele de muncă și perioadele de odihnă (transport rutier)	Timp de lucru
1980	Recomandarea nr. 162 privind lucrătorii în vârstă	Categorii specifice de lucrători
1981	Recomandarea nr. 163 privind negocierea colectivă	Libertate de asociere, negociere colectivă și relații industriale
	Recomandarea nr. 164 privind sănătatea și securitatea ocupațională	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 165 privind lucrătorii cu responsabilități familiale	Egalitate de oportunități și tratament
1982	Recomandarea nr. 166 privind încheierea angajării	Securitatea angajării
1983	Recomandarea nr. 167 privind menținerea drepturilor de securitate socială	Securitatea socială
	Recomandarea nr. 168 privind reabilitarea profesională și angajarea (persoane cu dizabilități)	Politica de angajare și promovare
1984	Recomandarea nr. 169 privind politica de ocupare (clauze suplimentare)	Politica de angajare și promovare
1985	Recomandarea nr. 170 privind statistica muncii	Administrația și inspecția muncii
	Recomandarea nr. 171 privind serviciile de sănătate ocupațională	Sănătate și securitate ocupațională
1986	Recomandarea nr. 172 privind azbestul	Sănătate și securitate ocupațională
1987	Recomandarea nr. 173 privind asigurările sociale pentru personalul navigant	Personal navigant
	Recomandarea nr. 174 privind repatrierea personalului navigant	Personal navigant
1988	Recomandarea nr. 175 privind sănătatea și securitatea în construcții	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 176 privind promovarea angajării și protecția împotriva șomajului	Securitatea socială
1990	Recomandarea nr. 177 privind substanțele chimice	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 178 privind munca de noapte	Timp de lucru
1991	Recomandarea nr. 179 privind condițiile de muncă (hoteluri și restaurante)	Categorii specifice de lucrători
1992	Recomandarea nr. 180 privind protecția revendicărilor lucrătorilor (insolvența angajatorului)	Salarii
1993	Recomandarea nr. 181 privind prevenirea accidentelor industriale majore	Sănătate și securitate ocupațională
1994	Recomandarea nr. 182 privind munca part-time	Timp de lucru

<b>An</b>	<b>Denumire</b>	<b>Domeniu de aplicare</b>
1995	Recomandarea nr. 183 privind sănătatea și securitatea în mine	Sănătate și securitate ocupațională
1996	Recomandarea nr. 184 privind munca de acasă	Categoriile specifice de lucrători
	Recomandarea nr. 185 privind inspecția muncii (personal navigant)	Personal navigant
	Recomandarea nr. 186 privind recrutarea și plasarea personalului navigant	Personal navigant
	Recomandarea nr. 187 privind salariile, orele de lucru și dotarea navelor pentru personalul navigant	Personal navigant
1997	Recomandarea nr. 188 privind agențiile private de ocupare	Politica de angajare și promovare
1998	Recomandarea nr. 189 privind crearea de locuri de muncă în IMM-uri	Politica de angajare și promovare
1999	Recomandarea nr. 190 privind cele mai rele forme de muncă a copiilor	Eliminarea muncii copiilor și protecția copiilor și tinerilor
2000	Recomandarea nr. 191 privind protecția maternală	Protecția maternală
2001	Recomandarea nr. 192 privind sănătatea și securitatea în agircultură	Sănătate și securitate ocupațională
2002	Recomandarea nr. 193 privind promovarea cooperativelor	Politica de angajare și promovare
	Recomandarea nr. 194 privind lista bolilor ocupaționale	Sănătate și securitate ocupațională
2004	Recomandarea nr. 195 privind dezvoltarea resurselor umane	Îndrumare și formare profesională
2005	Recomandarea nr. 196 privind activitatea de pescuit	Pescari
2006	Recomandarea nr. 197 privind cadrul promoțional pentru sănătatea și securitatea ocupațională	Sănătate și securitate ocupațională
	Recomandarea nr. 198 privind relațiile de angajare	Politica de angajare și promovare
2007	Recomandarea nr. 199 privind lucrul în pescuit	Pescari
2010	Recomandarea nr. 200 privind HIV și SIDA	HIV și SIDA
2011	Recomandarea nr. 201 privind lucrătorii interni	Categoriile specifice de lucrători
2012	Recomandarea nr. 202 privind nivelele de protecție socială	Securitatea socială
2014	Recomandarea nr. 203 privind munca forțată (măsuri suplimentare)	Munca forțată
2015	Recomandarea nr. 204 privind tranziția de la economia informală la cea formală	-
2017	Recomandarea nr. 205 privind angajarea și munca decentă pentru pace și reziliență	Politica de angajare și promovare
2019	Recomandarea nr. 206 privind violența și hărțuirea	Egalitate de oportunități și tratament

## Bibliografie

1. Arriagada, Paula, Fran, Kristyn, Hahmann, Tara, Hou, Feng (2020), *Indigenous People in Urban Areas: Vulnerabilities to the Socioeconomic Impact of COVID-19*, Statistics Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00023-eng.htm>
2. Banca Mondială (2016), *Potential Macroeconomic Implications of the Trans-Pacific Partnership*, *Global Economic Prospects*, January 2016, <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEP2016a/Global-Economic-Prospects-January-2016-Implications-Trans-Pacific-Partnership-Agreement.pdf>
3. Banca Mondială (2020), *Beaten or Broken? Informality and Covid-19*, Washington DC: The World Bank
4. Bastagli, Francesca, Orton, Ian, Stewart, David (2020), *From Covid-19 Response to Recovery: What role for universal child benefits?*, United Nations Children's Fund blog, <https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/from-covid-19-response-to-recovery-what-role-for-universal-child-benefits/>
5. Beaudonnet, Xavier (2020), *Le droit de négociation collective des travailleurs considérés comme indépendants au regard des norms de l'organisation internationale du travail*, publicat în *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants: Cadrages théoriques et études de cas*, edited by Daniel Dumont, Auriane Lamine and Jean-Benoît Maisin, pp. 55–79. *Droit Social*, Larcier
6. Behrendt, Christina, Nguyen, Quynh Anh (2018), *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work*, ILO Future of Work Series, Research Paper 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_629864.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf)
7. Berg, Janine, Uma Rani, Marianne Furrer, Ellie Harmon, M. Six Silberman, (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva: ILO, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm)
8. Bloom, Nicholas, Bunn, Philip, Mizen, Paul, Smietanka, Pawel, Thwaites, Gregory (2020), *The Impact of Covid-19 on Productivity*, National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series, Working Paper No. 28233, [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w28233/revisions/w28233.rev0.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28233/revisions/w28233.rev0.pdf)
9. Boekhorst, Janet, Singh, Parbudyal, Burke, Ronald (2017), *Work intensity, emotional exhaustion and life satisfaction: the moderating role of psychological detachment*, *Personnel Review*, vol. 36, no. 5, pp. 891-907, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-05-2015-0130/full/html>
10. Broughon, Andrea, Biletta, Isabella, Kullander, Mats (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Eurofound, European Working Conditions Observatory, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>
11. Carant, Briant J. (2017), *Unheard voices: A critical discourse analytics of the Millenium Development Goals' Evolution into the Sustainable Development Goals*, *Third World Quarterly*, Vol 38, Issue 1, pp 16-41, <https://doi.org/10.1080/01436597.2016.1166944>
12. Charnovitz, Steve (2000), *The International Labour Organization in its Second Century*, Max Planck UNYB 4, [https://www.mpil.de/files/pdf2/mpunyb\\_chnovitz\\_4.pdf](https://www.mpil.de/files/pdf2/mpunyb_chnovitz_4.pdf)
13. Chen, Julie, Yujie, Qiu, Jack, Linchuan (2019), *Digital Utility: Datafication, Regulation, Labor, and DiDi's Platformization of Urban Transport in China*, *Chinese Journal of Communication*, vol. 12, issue 3, pp. 274–289, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17544750.2019.1614964>
14. Comisia Europeană (2013), *A Decent Life for All: Ending poverty and giving the world a sustainable future*, COM (2013) 92, Brussels, [http://ec.europa.eu/europeaid/documents/2013-02-22\\_communication\\_a\\_decent\\_life\\_for\\_all\\_post\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/documents/2013-02-22_communication_a_decent_life_for_all_post_2015_en.pdf)

15. Comitetul Economic și Social European (CESE) (2016), *Munca decentă în lanțurile de aprovizionare globale*, Bruxelles, REX/462, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/sustainable-supply-chains-and-decent-work-international-trade/opinions>
16. Cornwall, Andrea, Rivas, Althea-Maria (2015), *From 'gender equality and 'women's empowerment' to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development*, *Third World Quarterly*, Vol. 36 Issue 2, pp. 396-415, <https://doi.org/10.1080/01436597.2015.1013341>
17. Cusumano, Michael, Gawer, Annabelle, Yoffie, David (2019), *The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*. New York: Harper Collins
18. De Hoop, Jacobus, Groppo, Valeria, Handa, Sudhanshu (2021), *Cash Transfers, Microentrepreneurial Activity and Child Work: Evidence from Malawi and Zambia*, *The World Bank Economic Review*, vol. 34, no. 3, pp. 670-697, <https://academic.oup.com/wber/article/34/3/670/5611144>
19. De Ville, Ferdi, Orbie, Jan, Van den Putte, Lore (2016), *TTIP and Labour Standards*, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578992/IPOL\\_STU\(2016\)578992\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578992/IPOL_STU(2016)578992_EN.pdf)
20. Dema, Guillermo, Diaz, Juan Jose, Chacaltana, Juan (2015), *What do we know about first job programmes and policies in Latin America?*, Lima: ILO regional office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_404385.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_404385.pdf)
21. Ebert, F., Posthuma, A. (2011) *Labour Provisions in Trade Arrangements: Current Trends and Perspectives*, Geneva, ILO
22. Engen, Lars (2017), *Labour Provisions in Asia-Pacific Free Trade Agreements*, Background Paper no. 1, United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, <https://www.unescap.org/sites/default/files/Background%20Material%20-%20Labour%20provisions%20in%20Asia-Pacific%20PTAs.pdf>
23. Esquivel, Valeria (2016), *Power and sustainable development goals: A feminist analysis*, *Gender & Development*, Vol. 24, Issue 1, pp. 9-23, <https://doi.org/10.1080/13552074.2016.1147872>
24. Fasani, Francesco, Mazza, Jacopo (2020) *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the Covid-19 Pandemic*, Joint Research Centre, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120730/online.pdf>
25. Ferraro, Tania, Dos Santos, Nuno Rebelo, Pais, Leonor, Monico, Lisete (2016), *Historical Landmarks of Decent Work*, *European Journal of Applied Business Management*, vol 2, issue 1, pp. 77-96, [https://www.researchgate.net/publication/303675107\\_Historical\\_landmarks\\_of\\_decent\\_work](https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work)
26. Fredman, Sandra (2015), *Equality Law: Labour Law or an Autonomous Field?*, publicat în *The Autonomy of Labour Law*, editat de Alan Bogg, pp. 257–273. Oxford and Portland, Oregon
27. Gammage, S., Stevanovic N. (2016). *Gender, migration, work and care deficits: What role is there for the SDGs?*, Background paper, UN Women Expert Group Meeting: Women's economic empowerment in the changing world of work. Geneva: International Centre for Research on Women, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1369183X.2018.1456751>
28. Gromada, Anna, Richardson, Dominic, Rees, Gwyther (2020), *Childcare in global crisis: the impact of Covid-19 on work and family life*, UNICEF Office of Research, Innocenti Research Brief, <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/IRB-2020-18-childcare-in-a-global-crisis-the-impact-of-covid-19-on-work-and-family-life.pdf>
29. Hallegate, S., Bangalore, M., Bonzanigo, L, Fay, M., Kane, T., Narloch, U., Rozenberg, J., Treguer, D., Vogt-Schilb, A. (2016), *Shockwaves: Managing the impacts of climate change on poverty*, World Bank Report, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22787>
30. Hanrahan, Benjamin, Martin, David, Willamowski, Jutta, Carroll, John (2019), *Investigating the Amazon Mechanical Turk Market Through Tool Design*, *Computer Supported Cooperative Work*,

- vol. 28, issue 3-6, pp. 795–814, <https://www.springerprofessional.de/en/investigating-the-amazon-mechanical-turk-market-through-tool-des/15752696>
31. Himmelweit, Susan (2017), *Changing norms of social reproduction in an age of austerity*, Open University, UK, <http://www.iippe.org/wp-content/uploads/2017/01/suegender.pdf>
  32. IOM (2021), *Global Migration Indicators. Insights from the Global Migration Data Portal*, <https://www.iom.int/news/migrants-role-global-labour-force-and-development-increasingly-vital-iom-report>
  33. IOM (2022), *World Migration Report 2022*, <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
  34. Jansen, M. Peters, R., Salazar-Xirinachs, J. (2011), *Trade and employment from myths to facts*, Geneva, ILO. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_162297.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_162297.pdf)
  35. Joyce, Simon, Neumann, Denis, Trappmann, Vera, Umney, Charles (2020), *Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy*, European Trade Union Institute (ETUI), Policy Brief, no. 2, <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>
  36. Kabeer, N. (2004), *Globalization, labour standards and women's rights: Dilemmas of collective (in) action in an interdependent world*, *Feminist Economics*, Vol 10, Issue 1, pp 3-35, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1354570042000198227>
  37. Kilhoffer, Zachary, De Groen, Willem, Pieter, Lenaerts, Karolien, Smits Ine, Hauben, Garald, Waeyaert, Willem, Giacumacatos, Elisa, Lhernould, Jean-Philippe, Robin-Olivier, Sophie (2020), *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Worker*, VT/2018/032. Brussels: European Commission
  38. Klein, Aaron, Smith, Ember (2021), *Explaining the economic impact of COVID-19: Core industries and the Hispanic workforce*, Brookings Institution, [https://digitalscholarship.unlv.edu/brookings\\_policybriefs\\_reports/2/](https://digitalscholarship.unlv.edu/brookings_policybriefs_reports/2/)
  39. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., Štreimikienė, D. (2020) *Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine*. *Economics and Sociology*, Vol. 13, Issue 2, pp. 70-85, [https://www.economics-sociology.eu/?743,en\\_development-of-a-decent-work-institute-as-a-social-quality-imperative-lessons-for-ukraine](https://www.economics-sociology.eu/?743,en_development-of-a-decent-work-institute-as-a-social-quality-imperative-lessons-for-ukraine)
  40. Lamberts, Miet, Szeker, Lise, Vandekerckhove, Sem, Van Gyes, Guy, Van Hootegeem, Geert, Vereycken, Yennef, Hansez, Isabelle, Mairiaux, Philippe, De Witte, Hans, Bosmans, Kim, Van Aerden, Karen, Vanroelen, Christophe, Valenduc, Gerard, Vendramin, Patricia (2016), *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)*, HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving; Leuven, <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/420875>
  41. Lazo, Grandi Pablo (2009), *Trade agreements and their relation to labour standards: the current situation*, Issue Paper 3, Geneva, International Centre for Trade and Sustainable Development, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/70319/1/735118523.pdf>
  42. Lee, Sangheon, Schmidt-Klau, Dorothea, Verick, Sher (2020), *The Labour Market Impacts of Covid-19: A global Perspective*, *Indian Journal of Labour Economics*, vol. 63, supplement 1, pp. 11-15, [https://www.researchgate.net/publication/345324775\\_The\\_Labour\\_Market\\_Impacts\\_of\\_the\\_COVID-19\\_A\\_Global\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/345324775_The_Labour_Market_Impacts_of_the_COVID-19_A_Global_Perspective)
  43. Lenaerts, Karolien, Beblavy, Miroslav, Kilhoffer, Zachary (2018), *Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand?* Policy Insights 2017–30, Brussels, CEPS, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/government-responses-platform-economy-where-do-we-stand/>
  44. Machel, Graça (1996), *Impact of armed conflict on children*, Report to the UN General Assembly, [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/51/306&Lang=E&Area=UNDOC](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/51/306&Lang=E&Area=UNDOC)

45. Maurizio, Roxana (2021), *The Employment Crisis in the Pandemic Towards a Human-Centred Job Recovery*, Labour Overview Series Latin America and the Caribbean, Technical Note, International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_779118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779118.pdf)
46. Mbiyozo, Aimee-Noel (2020), *Migrant Smugglers are Profiting from Travel Restrictions*, Institute for Security Studies, <https://issafrica.org/iss-today/migrant-smugglers-are-profiting-from-travel-restrictions>
47. McIntyre, R.P. (2008), *Are workers rights human rights?* Ann Arbor: University of Michigan Press
48. McLeman, R. (2011), *Climate change, migration and critical international security considerations*, IOM Migration Research Series No. 42, <https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs42.pdf>
49. Myant, Martin (2017), *The impact of trade and investment agreements on decent work and sustainable development*, European Trade Union Institute, Bruxelles, <https://www.etui.org/sites/default/files/117%20Myant%20Trade%20and%20investment%20agreements%20decent%20work%20Web%20version.pdf>
50. Nunan, F. (2015), *Understanding poverty and the environment: Analytical frameworks and approaches*, New York: Routledge, ISBN 9780415707596, <https://www.routledge.com/Understanding-Poverty-and-the-Environment-Analytical-frameworks-and-approaches/Nunan/p/book/9780415707596>
51. OCDE (2020), *Governance for Youth, Trust and Intergenerational Justice: Fit for All Generations?*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c3e5cb8a-en>
52. Ogembo, Daisy, Lehdonvirta, Vili (2020), *Taxing earnings from the platform economy: an EU digital single window for income data?*, British Tax Review, 82-101, <https://eu2020-reader.bmas.de/en/new-work-human-centric-work/taxing-earnings-from-the-platform-economy-an-eu-digital-single-window-for-income-data%E2%80%8A1/>
53. OIM (1997), *The ILO standard setting and globalization*, Report of the Director General, 85th Session of the International Labour Conference, June 1997, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/dg-rep.htm>
54. OIM (1999), *Decent work*, Report of the Director-General, 87th Session of the International Labour Conference, June 1999, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
55. OIM (2001), *Reducing the decent work deficit: A global challenge*, Report of the Director-General, 89th Session of International Labour Conference, June 2001, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf>
56. OIM (2012), *Gender equality and decent work: Selected ILO conventions and recommendations that promote gender equality as of 2012*, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department, Geneva, ILO
57. OIM (2016a), *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, Studies on Growth with Equity, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_498944.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_498944.pdf)
58. OIM (2016b), *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)
59. OIM (2017a), *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Studies on Growth with Equity, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_564702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf)
60. OIM (2017b), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session

- (Geneva, November 1977) and amended at its 279th (November 2000), 295th (March 2006) and 329th (March 2017) Sessions, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)
61. OIM (2018), *World Employment Outlook. Greening with jobs*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_628654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf)
  62. OIM (2020), *Global Employment Trends for Youth. Technology and the future of jobs*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)
  63. OIM (2021a), *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)
  64. OIM (2021b), *Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, ILO și UNICEF, New York, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipecc/documents/publication/wcms\\_797515.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_797515.pdf)
  65. OIM (2021c), *World Employment and Social Outlook. Trends 2021*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)
  66. OIM (2021d), *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_773233.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf)
  67. OIM (2021e), *Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_776024.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_776024.pdf)
  68. OIM (2022), *World Employment and Social Outlook. Trends 2022*, Geneva: International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_834081.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf)
  69. OMT (2013), *Sustainable Tourism for Development Guidebook. Enhancing capacities for Sustainable Tourism for development in developing countries*, Raport pregătit cu finanțarea Comisiei Europene (Grant contract DCI-MULTI-2011/280-663), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_216669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_216669.pdf)
  70. Papa Ioan Paul al II-lea (2000), *Greeting of Holy Father John Paul II after Mass*, Speech, Jubilee of Workers, [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/speeches/2000/apr-jun/documents/hf\\_jp-ii\\_spe\\_20000501\\_jub-workers.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/speeches/2000/apr-jun/documents/hf_jp-ii_spe_20000501_jub-workers.html)
  71. Perotin, V., Robinson, A. (2000), *Employee participation and equal opportunities practices: Productivity effect and potential complementarities*, British Journal of Industrial Relations, London, Dec. 2000, Vol. 38, No. 4, pp. 557-593, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8543.00180>
  72. Pesole, A. et al (2018), *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, EUR - Scientific and Technical Research Reports, Publications Office of the European Union, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
  73. Prassl, J., Risak, M. (2016), *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdfork*, SSRN Scholarly Paper ID 2733003, Social Science Research Network, Rochester, NY, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003)

74. Rai, M. Shirin, Brown, D. Benjamin, Ruwanpura, N. Kanchana (2018), *SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis*, World Development, Vol. 113, January 2019, pp. 368-380, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.09.006>
75. Rani, Uma, Singh, Parminder, Jeet (2019), *Digital Platforms, Data and Development: Implications for Workers in Development Countries*, Comparative Labour Law and Policy Journal, vol. 41, issue 1, pp. 263-287, [https://itforchange.net/sites/default/files/add/Digital%20Platforms%2C%20Data%2C%20and%20Development%20Implications%20for%20Workers%20Developing%20Economies\\_CLL%26PJ.pdf](https://itforchange.net/sites/default/files/add/Digital%20Platforms%2C%20Data%2C%20and%20Development%20Implications%20for%20Workers%20Developing%20Economies_CLL%26PJ.pdf)
76. Razavi, S. (2016), *The 2030 Agenda: Challenges of implementation to attain gender equality and women's rights*, Gender & Development, Vol. 24. Issue 1, pp 25–41, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13552074.2016.1142229>
77. Rothstein, Jesse (2020), *The Lost Generation? Labor Market Outcomes for Post Great Recession Entrants*, NBER Working Paper, no. 27516, [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w27516/w27516.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27516/w27516.pdf)
78. Schiek, Dagmar, Gideon, Andrea (2018), *Outsmarting the Gig-Economy through Collective Bargaining: EU Competition Law as a Barrier to Smarter Cities?*, International Review of Law, Computers & Technology, vol. 32, issue 2-3, pp. 275-294, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13600869.2018.1457001>
79. Shergill, H. (2015), Exploring the Externalities of the Global ‘race-to-the-bottom’ in Labour Standards - On Road from Free Trade to Fair Trade, International Journal of Humanities and Social Science Invention, vol. 4, issue 7, pp. 45-59, <https://issuu.com/invention.journals/docs/i0471045052>
80. Sundaran, Anjali (2020), *Yelp Data Shows 60% of Business Closures Due to the Coronavirus*
81. Tam, Stephanie, Sood, Stephanie, Johnson, Chris (2020), *Impact of COVID-19 on Businesses Majority-Owned by Visible Minorities, Third Quarter of 2020*, Statistics Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00090-eng.htm>
82. UIS – Institutul de Statistică al UNESCO (2019), *UIS Education Statistics*, <http://data.uis.unesco.org>
83. United Nations (2015), *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1, <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
84. Van Doorn, Niels (2017), *Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy*, Information, Communication & Society, Vol. 20, No. 6, pp. 898–914, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2017.1294194>
85. VanDaele, Jasmien (2005), *Enginnering Social Peace: Networks, Ideas and the Founding of the International Labour Organization*, International Reviews of Social History, vol. 50, issue 3, pp. 435-466, doi:10.1017/S0020859005002178, <https://www.cambridge.org/core/journals/international-review-of-social-history/article/engineering-social-peace-networks-ideas-and-the-founding-of-the-international-labour-organization/AC55D9FE103408D639FBF34E8878B234>
86. Vereycken, Anselm., Lamberts, Miet (2018), *Borders between dependent and atypical employment in Europe*, HIVA, Leuven, [https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS3209480&context=L&vid=Lirias&search\\_scope=Lirias&tab=default\\_tab&lang=en\\_US&fromSitemap=1](https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS3209480&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1)
87. Werner, M. (2012), *Beyond Upgrading: Gendered Labor and the Restructuring of Firms in the Dominican Republic*, Economic Geography, Vol. 88, Issue 4, pp. 403-422, <https://doi.org/10.1111/j.1944-8287.2012.01163.x>
88. Wood, Alex, Graham, Mark, Lehdonvirta, Vili, Hjorth, Isis (2018), *Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, Work Employment and Society, vol. 33, no. 1, pp. 56-75, [https://www.researchgate.net/publication/326903675\\_Good\\_Gig\\_Bad\\_Big\\_Autonomy\\_and\\_Algorithmic\\_Control\\_in\\_the\\_Global\\_Gig\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/326903675_Good_Gig_Bad_Big_Autonomy_and_Algorithmic_Control_in_the_Global_Gig_Economy)

89. Yee, Vivian, Negeri Tiksa (2020), *African Migrants in Yemen Scapegoated for Coronavirus Outbreak*, The New York Times, <https://www.nytimes.com/2020/06/28/world/middleeast/coronavirus-yemen-african-migrants.html>
90. Zacharias, Ajit (2017), *How Time Deficits and Hidden Poverty Undermine the Sustainable Development Goals*, Economics Policy Note Archive, 17-4, Levy Economic Institute, <https://ideas.repec.org/p/lev/levypn/17-4.html>
91. Zeufack, Albert G., Calderon, Cesar, Kubota, Megumi, Korman, Vijdan, Cantu Canales, Catalina, Kabundi, Alain N. (2021), *An Analysis of Issues Shaping Africa's Economic Future*, Africa's Pulse, No. 24, October 2021, Washington, DC: World Bank, [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/9781464818059\\_0.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/9781464818059_0.pdf)