

DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

Eufemia VIERIU,
doctor on drept, lector,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești (România)

SUMMARY

In essence, the international labour right, created on the basis of states' will, is characterised through which that it is international, through its sources, and intern, through its object. The International Labour Right has an intern character, through its object, as it is designated to a certain field of the intern activity of states and that is the regulation of the social labour relationships.

o fizionomie aparte.

On sens larg, dreptul internațional al muncii se fundamentează pe convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OTM), precum și pe normele sociale europene ce se regăsesc on instrumentele juridice elaborate de Consiliul Europei și Uniunea Europeană.

On sens restrâns, dreptul internațional al muncii este rezultatul activității Organizației Internaționale a Muncii, concretizat on convențiile și recomandările elaborate de această organizație.

Dreptul internațional al muncii a evoluat, on paralel, cu dreptul muncii.

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

Cauzele care au condus la adoptarea unor legislații naționale de muncă au impus, on egală măsură, ideea unei legislații internaționale a muncii. Proletariatul intrat de curând pe scena istoriei, on plin proces de organizare, căpătând conștiința solidarității sale de clasă, oncepuse să utilizeze, cu toate stângăciile inerente, armele politice și sociale pe care abia le dobândise: buletinul de vot, asociația profesională, sindicatul¹.

Dreptul internațional al muncii se deosebește atbt de dreptul internațional public, cbt și de dreptul internațional privat. Dreptul internațional public reglementează raporturile dintre state și alte subiecte cu caracter internațional, iar dreptul internațional privat reprezintă totalitatea normelor care soluționează conflictul de legi ori conflictul de jurisdicții, precum și cele privind condiția juridică a străinului.

Dreptul internațional al muncii este alcătuit din totalitatea normelor elaborate de organisme internaționale cu

atribuții în acest domeniu, referindu-se, în primul rând, la Organizația Internațională a Muncii, precum și la Consiliul Europei, Uniunea Europeană și privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni.

Dreptul internațional al muncii se deosebește de dreptul internațional public și prin aceea că, deși este creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă în realitate numai ca urmare a aplicării sale în legislația internă. Dreptul internațional al muncii este legat indisolubil de dreptul intern; el implică în toate cazurile referințe la acesta, capătă o anumită individualitate și personalitate care îl distinge de toate celelalte ramuri ale dreptului internațional.

Dreptul internațional al muncii nu este un „drept mondial” constituit din norme universal valabile în orice stat și orice zonă geografică. În esență sa, dreptul internațional al muncii, creat pe baza voinței statelor, se caracterizează prin aceea că este internațional prin izvoarele sale și intern prin obiectul său.

Izvoarele au caracter internațional deoarece provin de la organisme internaționale cum sunt: Organizația Internațională a Muncii, instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în problemele muncii și securității sociale; Consiliul Europei, Uniunea Europeană, organisme regionale cu largi atribuții.

Dreptul internațional al muncii are caracter intern prin obiectul său pentru că el este destinat unui anumit domeniu al activității interne a statelor și anume - reglementarea relațiilor sociale de muncă.²

Fundamentul constituirii dreptului

internațional al muncii îl reprezintă acordul de voință al statelor. Dreptul internațional al muncii a apărut ca o condiție a existenței, a menținerii și dezvoltării legislațiilor naționale.

Dreptul internațional al muncii este o ramură interdisciplinară, aflată la confluența sistemelor naționale de drept cu dreptul internațional public. Dreptul internațional al muncii este o parte a dreptului internațional contemporan.

Dreptul internațional al muncii nu este un drept internațional public „pur”, întrucât, deși creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă în realitate numai în dreptul intern.

Dreptul internațional al muncii este rezultatul activității unei organizații internaționale, cu caracter interstatual. Așadar, dreptul internațional al muncii nu are o existență ca atare, eficiența sa măsurându-se numai prin aplicarea în legislația internă a statelor.

Dreptul internațional al muncii proclamă și garantează aplicarea unor principii specifice dreptului muncii și securității sociale cum ar fi libertatea muncii, libertatea sindicală, dreptul la concediu de odihnă, dreptul la protecția muncii, dreptul la securitatea socială.

Dreptul internațional al muncii reglementează conduita statelor în domenii care țin de ordinea juridică internă a lor – dreptul muncii și, respectiv, dreptul securității sociale.

În concluzie, dreptul internațional al muncii, ca parte a dreptului internațional contemporan, are ca obiect relațiile dintre state privitoare la armonizarea legislațiilor muncii și securității sociale și aplicarea uniformă a unui ansamblu de norme cuprinse în convențiile și recomandările OIM a căror aplicare este condiționată obligatoriu de voința

suverană a statelor.³

Dreptul internațional al muncii, creat prin voința statelor membre ale OIM, are ca principal subiect statul, ca titular universal al drepturilor și obligațiilor ce-și găsesc izvorul în raporturile juridice internaționale, indiferent de întinderea lor teritorială, de numărul populației, de stadiul dezvoltării economice, politice și sociale. Statele sunt subiecte directe și nemijlocite ale dreptului internațional.

Literatura și practica internațională apreciază că dețin calitatea de subiect de drept internațional și popoarele care luptă pentru independență, chiar dacă se găsesc în faza de organizare a noului stat.

Organizațiile internaționale au calitatea de subiect de drept internațional, dar cu caracter derivat secundar și limitat în condițiile actelor lor fundamentale.⁴

Nu sunt subiecte ale dreptului internațional al muncii organizațiile salariaților (sindicatele), ale patronilor, chiar dacă reprezentanții unora dintre ele participă la lucrările OIM și contribuie la elaborarea instrumentelor internaționale, și nici persoanele fizice din oricare țară membru al oricăreia dintre aceste organisme.

Dreptul Internațional al muncii nu poate crea drepturi sau obligații în mod direct în formarea persoanelor fizice, deoarece acestea nu sunt subiecte de drept internațional, ci subiecte exclusive ale dreptului intern.

Dreptul internațional al muncii se constituie, ca și dreptul internațional public, într-un instrument însemnat în activitatea complexă pentru o dezvoltare durabilă, pentru pace și progres

social.

Dreptul internațional al muncii este chemat să asigure uniformizarea și dezvoltarea progresivă a dreptului.

Dreptul internațional al muncii nu presupune o unificare a normelor juridice existente în statele membre, lăsând posibilitatea aplicării, prin intermediul legislațiilor naționale, a principiilor sale fundamentale.

Dreptul internațional al muncii exercită funcția clasică a reglementării unor relații interstatale, pe baza voinței statelor, prescriind o poziție comună minimală în problemele muncii și securității sociale.

Funcția specifică dreptului internațional al muncii este aceea a promovării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Realizarea acestei funcții specifice dreptului internațional al muncii trebuie să se bazeze, în principal, pe principiile fundamentale ale dreptului internațional și, în special, pe realitatea că aceste drepturi se cer a fi realizate nemijlocit prin intermediul statului membru al OIM.

Principiile fundamentale ale dreptului internațional contemporan sunt expresia acordului de voință al statelor care și-au găsit consacrarea în Carta O.N.U., cel mai important tratat internațional, precum și în alte documente internaționale.

Dreptul internațional al muncii este expresia internațională a unei ramuri de drept intern. Dreptul internațional al muncii, constituit în principal din ansamblul convențiilor și recomandărilor OIM, are ca fundament teoretic și practic principiul suveranității. În acest sens pledează o

multitudine de considerente.

Primul argument se bazează pe faptul că Organizația Internațională a Muncii „nu a fost și nu este o organizație suprastatală”⁵. Ceea ce conferă caracterul supranațional al unei organizații este constituirea sa ca instituție independentă de statele membre, având dreptul de a exercita unele prerogative statale și competența de a lua decizii obligatorii pentru statele membre și resortisanții lor.

Dreptul internațional al muncii a fost conceput „ca un drept a cărui limită este suveranitatea”. Juristul român Marco Barasch, arată că OIM nu este un supratat, subliniind că obligațiile statelor membre se opresc în fața principiului conform căruia Parlamentul decide dacă se ratifică sau nu convenția. În general, organele competente ale statului sunt suverane în adoptarea hotărârilor referitoare la urmările pe care le vor da fiecărui instrument internațional elaborat în cadrul Organizației Internaționale a Muncii.

Datorită situației sale cu totul speciale, dreptul internațional al muncii este caracterizat și prin principiile sale specifice care, în formularea Constituției Internaționale a Muncii, sunt următoarele:

- munca nu este o marfă;
- limitarea libertății de asociere și de exprimare este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- toți oamenii, fără nici o discriminare, au un drept egal de a urmări progresul lor material și spiritual;
- mizeria unora este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta împotriva lipsurilor trebuie

dusă în fiecare stat, precum și prin eforturi internaționale permanente și concertate.

Din cele cinci principii formulate expres în actul fundamental al OIM, ultimele două reprezintă principii ale strategiei dezvoltării sociale.

Pornind de la axioma că principiile de drept reflectă fondul comun al mai multor norme juridice, analizând cele 185 convenții și cele 192 recomandări, se apreciază că, la principiile fundamentale specifice dreptului internațional trebuie adăugate și principiul libertății muncii; neîngrădirea dreptului la muncă; principiul negocierii colective; principiul libertății de asociere; principiul retribuției echitabile; principiul perfecționării profesionale; principiul dreptului la odihnă; principiul protecției muncii; caracterul general obligatoriu al disciplinei muncii; garantarea dreptului la grevă a salariaților pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale; principiul securității sociale.

Prin izvoarele dreptului internațional se înțeleg „acele mijloace juridice cu ajutorul cărora statele, pe baza acordului de voință, creează norme noi ale dreptului internațional, dezvoltă, precizează sau confirmă normele existente pentru a reglementa raporturile de cooperare între ele”⁶.

Cele mai importante izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt actele Organizației Internaționale a Muncii: convențiile și recomandările. Incontestabil, convențiile ca tratate internaționale reprezintă izvorul principal esențial al dreptului internațional al muncii. Convențiile și recomandările nu au aceeași forță juridică. Un alt izvor de drept este considerat Constituția.

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

Dintre izvoarele existente ale dreptului muncii enumerăm: Convenția pentru drepturile omului și libertăților fundamentale (1950); Carta Socială Europeană (1961); Codul European de Securitate Socială (1969); Convenția Europeană de Securitate Socială (1973); Convenția Europeană privind statutul juridic al muncitorului emigrant (1977).

Calitatea de izvor de drept al muncii o mai au și unele recomandări și rezoluții ale aceluiași organism, și anume:

Rezoluția OIM 76/32 privind măsurile de securitate socială în favoarea pensionarilor sau a persoanelor care rămân active după vârsta de pensionare;

Recomandarea OIM 89/3 privind flexibilitatea vârstei de pensionare;

Recomandarea OIM 91/3 privind protecția muncitorilor detașați.

Izvoare de drept internațional al muncii sunt și normele adoptate în cadrul Organizației Națiunilor Unite – Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Crearea și evoluția Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Prima conflagrație mondială a avut printre consecințele sale și o recrudescență a problemelor sociale, însoțită de o amplificare a preocupărilor soluționării lor, atât pe plan național, cât și internațional. Acest lucru explică și preocuparea unor guverne (Franța, Anglia, Germania) de

a avansa proiecte privind clauzele de muncă care ar putea fi luate în discuție de către Conferința de pace.

Conferința de pace încredințează, în prima sa ședință, unei comisii speciale care includea, pentru prima dată în istoria conferințelor diplomatice, și reprezentanți ai lucrătorilor, sarcina de a analiza și de a propune măsuri în legătură cu reglementarea internațională a muncii.

Sub presiunea organizațiilor muncitorești care avansaseră ideea adoptării unor reforme sociale, a fost convocată de urgență Conferința Organizației Internaționale a Muncii. La data de 11 aprilie 1919, apărea, astfel, Organizația Internațională a Muncii, considerată astăzi drept o veritabilă „conștiință socială a umanității”⁷, prezență marcantă în viața lumii, consacrată promovării normelor internaționale de muncă și securitate socială.

Activitatea desfășurată de OIM, în cele aproape opt decenii de existență, nu a fost lineară, în timp organizația traversând perioade de intensă activitate, dar și de crize zguduitoare cum a fost cea privind competența sau cea relativă la principiul tripartismului sau cea din 1974 generată de retragerea SUA din OIM.

Între cele două războaie mondiale, activitatea OIM a fost consacrată, în principal, procesului de elaborare a unor convenții sau recomandări. În acest interval au fost adoptate 67 de convenții și 66 de recomandări. Activitatea desfășurată în acest interval se poate caracteriza prin aceea că a condus la așezarea și asigurarea funcționalității structurilor OIM.

On timpul celui de-al Doilea Război Mondial, activitatea OIM s-a redus considerabil, on condițiile diminuării personalului și a mutării sediului, on 1940, de la Geneva la Montreal; practic, activitatea de elaborare a normelor internaționale a fost ontreruptă, iar cea de strângere a informațiilor redusă la minim.

Perioada de după Declarația de la Philadelphia și pbnă on anii 1958-1960 se caracterizează prin elemente contradictorii, prin intense căutări și incertitudini, Organizația Internațională a Muncii fiind chemată să răspundă unor obiective care erau diferite și ontr-o dinamică și complexitate fără precedent cum ar fi, spre exemplu, explozia demografică cu urmările sale; foametea; șomajul masiv; revoluția tehnico-științifică și impactul său asupra producției; schimbările profunde din structura forței de muncă.

Sintetic, activitatea OIM de după război s-ar putea defini prin sintagma „deceniile confruntării urmate de cele ale colaborării”.

Oncepnd cu anii 1959-1960, urmare a admiterii și a creșterii ponderii statelor on curs de dezvoltare, se constată o adevărată deschidere a OIM spre marile probleme ale contemporaneității. Printre factorii extrem de activi care au contribuit la adoptarea unor soluții realiste, a unor convenții și recomandări care, on ansamblul lor, servesc progresului social, se situează, ontre altele, și presiunile celor aproape 90 de state care, on ultimele trei decenii, oși cbștigaseră independența.

On privința componenței OIM, s-a produs o adevărată deschidere spre universalitate. Astfel, numărul statelor

membre a crescut de la 61 on 1960 la 117 on 1970, la 140 on 1979 și la 175 on 2000.

După căderea zidului Berlinului și marile transformări din Europa Centrală și de Est se remarcă un nou avbnt on procesul complex de elaborare a noii norme internaționale a muncii, on orientarea de ansamblu a OIM, on abordarea unor teme majore pe agenda conferințelor OIM, cum ar fi punerea on valoare a resurselor umane (1991); aplicarea tehnologiilor agricole moderne (1991); salariile minime (1991); asigurările sociale și protecția socială (1992); prevenirea accidentelor industriale majore (1993); libertatea sindicală și negocierea colectivă (1994); protecția contra licențierii nejustificate (1995); creativitatea și modernizarea – o nouă strategie (1999); reducerea deficitului muncii decente – o provocare mondială (2001); reducerea sărăciei prin muncă (2003).

Pentru prima dată, după mulți ani, OIM nu mai este cbmpul unor confruntări ideologice, confruntări generate de sisteme politice diferite, ci trebuie să promoveze o cooperare strbnsă a tuturor statelor membre, a partenerilor sociali. On acest sens, OIM și-a propus să acționeze pentru a schimba „situația peisajului național on plină transformare ontr-un tărwm al stabilității”⁸ prin trei mari acțiuni:

- respectarea drepturilor fundamentale ale omului, on special cele ce privesc munca și protecția socială, prin ontărirea activității privind promovarea ratificării și aplicării normelor internaționale ale muncii astfel oncbt acestea, prin autoritatea lor juridică și morală, să corespundă unor acțiuni practice;

- oncurajarea economiei de piață sub condiția esențială a constituirii unei dimensiuni sociale a acesteia;

- ontărirea tripartismului și reafirmarea negocierilor colective.

Problemele principale care au făcut obiectul documentelor adoptate de OIM au fost următoarele: limitarea la 8 ore a zilei de muncă pentru statele care aderă la OIM; lupta contra șomajului; protecția femeilor onșărcinate și asigurarea concediului de maternitate; reglementarea muncii femeilor on condiții optime de muncă și a tinerilor.

Organizația Internațională a Muncii este „acea unică organizație internațională la activitatea căreia participă nu numai reprezentanții guvernelor, dar și reprezentanții lucrătorilor și ai angajatorilor”⁹. OIM se caracterizează deci prin structura sa tripartită, practic, a tuturor organelor deliberative ce o compun.

Organizația Internațională a Muncii cuprinde Adunarea Generală; Conferința Internațională a Muncii; Consiliul Executiv; Consiliul de Administrație; Secretariatul permanent; Biroul Internațional al Muncii; Conferințele regionale; Comisiile și reuniunile de experți.

Conferința Internațională a Muncii este organul suprem al OIM care trasează linia politicii sociale a organizației. Are ca principală atribuție elaborarea normelor de drept internațional al muncii, sub forma convențiilor și recomandărilor internaționale de muncă și urmărirea aplicării lor.

Conferința Internațională a Muncii este, ontr-o expresie clasică, un „Parlament internațional al muncii”¹⁰. On afara de principala atribuție de a dezbate și

adapta convențiile și recomandările on materie ce constituie substanța normelor internaționale ale muncii și de a controla aplicarea lor, Conferința dezbate Raportul directorului general al Biroului Internațional al Muncii care prezintă anual activitatea OIM și evoluția situației economice și sociale on lume.

Conferința OIM elaborează normele internaționale de muncă și controlează aplicarea acestora. On esență, Conferința OIM este o adevărată „tribună mondială de la care sunt abordate problematicile sociale”.

Conferința OIM este ondrituită să aprobe sau nu admiterea unor state care nu sunt membre ale ONU ca membre ale OIM. Tot Conferința OIM este singura on măsură să adopte amendamente la Constituția OIM cu o majoritate de două treimi. Conferința OIM adoptă bugetul organizației și alege membrii Consiliului de Administrație.

Cu oncepere din 1949, Conferința OIM se reunește ontotdeauna la Geneva, o dată pe an, on cursul lunii iunie, pentru o sesiune de trei săptămni.

Consiliul de Administrație este organul executiv, „pivotal”, „placa turnată” a ontregii activității a OIM.

Dintre atribuțiile Consiliului de Administrație enunțăm:

- ontocmește ordinea de zi a Conferinței și celelalte reuniuni ale OIM;

- ține evidența actelor adoptate și ia măsuri pentru aplicarea lor;

- numește directorul general al Biroului Internațional al Muncii;

- examinează propunerile și definitivează proiectul de buget al organizației ce este adoptat de către

Conferința OIM.

Consiliul de Administrație este compus din 56 de membri, respectiv 28 de reprezentanți guvernamentali, 14 reprezentanți ai celor ce organizează și 14 ai lucrătorilor.

Consiliul de Administrație se alege din trei on trei ani. Imediat după alegeri, el oșî desemnează Biroul compus dintr-un președinte care este – obligatoriu – un reprezentant guvernamental și doi vicepreședinți, reprezentând ceilalți doi parteneri sociali. Consiliul de Administrație se ontrunește ontr-o sesiune de primăvară (martie-aprilie) și una de toamnă (noiembrie).

Un organism particular al Consiliului de Administrație este Comitetul libertății sindicale. Acest comitet este format din 9 membri titulari și 9 membri supleanți, ontr-o poziție tripartită, și este prezidat de o personalitate de un mare prestigiu internațional.

Biroul Internațional al Muncii este secretariatul permanent al organizației,

fiind, on egală măsură, organul de aplicare a deciziilor Consiliului de Administrație și ale Conferinței OIM, dar și un veritabil centru de documentare on materie socială și un „laborator de idei”. El elaborează documentele și rapoartele pentru diferite reuniuni, inclusiv proiectele de convenții și recomandări.

La cerere, acordă informații și consultanță partenerilor sociali din statele membre. Dezvoltă o importantă activitate de cercetare, de publicare de studii și difuzare de informații. Sediul său este la Geneva, iar acțiunea sa se adaptează specificului fiecărei zone geografice prin intermediul birourilor regionale. Este condus de un director general, desemnat de Consiliul de Administrație.

Conferințele regionale reunesc delegații guvernamentali, ai patronilor și ai lucrătorilor din țările membre care aparțin aceluiași continent sau aceleași regiuni a lumii.

Conferințele regionale nu adoptă convenții sau recomandări, ci rezoluții pe diverse subiecte legate de muncă și securitate socială ce interesează regiunea sau continentul respectiv.

On structura sa, OIM beneficiază de un sistem complex de comisii pentru industrie ce se compun din câte doi reprezentanți ai celor trei parteneri sociali din unele state membre.

Comisiile pentru industrie sunt chemate să examineze problematica socială on sectoare de activitate determinante cum ar fi industria petrolieră, industria textilă, industria chimică.

Comisiile pentru industrie adoptă concluzii și rezoluții ce sunt comunicate statelor membre, partenerilor sociali și pot influența politica socială on domeniu, fie direct prin aplicarea acestora pe calea reglementărilor legale, fie indirect, pe calea convențiilor colective.

Ontr-o lume tiranizată din ce on ce mai mult de imperativele economice ale unei concurențe internaționale exacerbate, această OIM are mai mult ca niciodată vocația de a fi “conștiința socială a umanității”.¹¹

On literatura de specialitate s-a ontemeiat teza potrivit căreia dreptul internațional al muncii „nu este o operă de codificare, ci de uniformizare”¹². Instrumentele internaționale elaborate on cadrul OIM, avbnd ca finalitate progresul armonios al dreptului național al dreptului muncii, respectiv al dreptului securității sociale, reprezintă „o operă de armonizare a legislațiilor”.

On concluzie, putem spune că Organizația Internațională a Muncii este o realitate a relațiilor internaționale și că mecanismul său funcționează uneori mai greoi decbt al altor organizații de talia sa.

BIBLIOGRAFIE

¹ A se vedea Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, Editura Holding Reporter. - București, 1998. - P. 28.

² A se vedea Bratu Constantin, “Dreptul muncii – partea generală”, Editura Artprint, Ploiești, 2004. - P.14 – 15.