

UNELE REPERE PRIVIND IZVOARELE INTERNAȚIONALE ALE DREPTULUI MUNCII

BENCHMARKS REGARDING THE INTERNATIONAL SOURCES OF LABOR LAW

DOI: 10.5281/zenodo.3874849

CZU: 349.2:341.217

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

This article consists of a brief analysis of the matter concerning the category of international sources of labor law with reference to ILO conventions ratified by the Parliament of the Republic of Moldova; to the instruments adopted by the Council of Europe; to treaties or conventions concluded by our country with other states, that regulate aspects of labor law. Also, a comprehensive analysis was carried out upon the structure of the International Labor Organization, which contributed to the formation of an international labor law, highlighting its evolution, activity and role in promoting its labor and social security policy.

Keywords: source of law, international treaty, convention, recommendation, ratification.

REZUMAT

În articolul dat se realizează o analiză succintă a materiei ce vizează categoria izvoarelor internaționale ale dreptului muncii cu referire la convențiile OIM ratificate de către Parlamentul Republicii Moldova; la instrumentele adoptate de către Consiliul Europei; la tratatele sau convențiile încheiate de țara noastră cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din dreptul muncii. Amplu s-a analizat structura Organizației Internaționale a Muncii, care a contribuit la formarea unei legislații internaționale a muncii, evidențiindu-se evoluția, activitatea și rolul ei în promovarea politicii sale în materie de muncă și securitate socială.

Cuvinte-cheie: izvor de drept, tratat internațional, convenție, recomandare, ratificare.

Din categoria izvoarelor internaționale ale dreptului muncii fac parte: a) convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de către țara noastră; b) instrumentele adoptate de Consiliul Europei, cu condiția că ele au fost ratificate de Parlamentul Republicii Moldova; c) tratatele sau convențiile încheiate de Republica Moldova cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din domeniul muncii.

Organizația Internațională a Muncii (în continuare – OIM) este organizația promovării drepturilor omului, care a fost creată la 11.04.1919, ca organizație autonomă asociată la Societatea Națiunilor. Actul său constitutiv – Constituția Organizației Internaționale a Muncii – a fost încorporat, ca parte a XIII-a, în Tratatul de pace cu Germania de la Versailles și reluat în celelalte tratate de pace. Constituția OIM a preluat

unele idei și concepții formulate în cadrul Asociației Internaționale pentru Legislația Muncii, fondată în Basel (1901). Propagarea ideii de constituire a unei așa organizații internaționale, care s-ar preocupa de problemele muncii, a fost realizată încă în secolul al XIX-lea de către doi industriași, Robert Owen (1771-1853) din Wales și Daniel Legrand (1783-1859) din Franța [1].

În Rusia, Robert Owen a fost contestat că ar fi unul dintre promotorii ideii de creare a unui for internațional în sfera raporturilor juridice de muncă. Astfel, savantul rus Kravcenko N. N. (Кравченко Н. Н.) a presupus că socialistul și utopistul englez Robert Owen, în momentul adresării sale, prin două memorii, către suveranii Sfintei Alianțe, urmărea doar scopul de a-i informa pe aceștia despre condițiile de existență ale muncitorilor, condiții care, la momentul respectiv, nu erau pe măsura demnității omenești. Kravcenko N. N. a afirmat că, de fapt, adevăratul precursor al ideii de elaborare a legislației internaționale a muncii a fost francezul J. A. Blanqui (1798-1854), care a formulat-o pe la sfârșitul anilor 30 ai secolului al XIX-lea [2].

Totuși, împărtășim convingerea că Robert Owen a adus un aport semnificativ la formarea unei legislații internaționale a muncii. În plus, filozoful german Friedrich Engels, în lucrarea sa *Dezvoltarea socialismului de la utopie la știință* (1880) [3], a subliniat că toate mișcările sociale, toate progresele efective care s-au realizat, la începutul secolului al XIX-lea, în Anglia în interesul muncitorilor sunt legate de numele lui Robert Owen.

Astfel, în 1819, datorită eforturilor depuse de el timp de 5 ani, a fost adoptată cea dintâi lege cu privire la limitarea muncii femeilor și copiilor la fabrici (Bill-ul prezentat din inițiativa lui Robert Owen în iunie 1815 a fost adoptat de Parlament abia în iulie 1819 și atunci într-o formă trunchiată. Bill-ul care reglementa mun-

ca în manufacturile de bumbac interzicea munca copiilor sub 9 ani, limita la 12 ore ziua de muncă pentru persoanele sub 18 ani și stabilea pentru toți muncitorii două pauze: pentru micul dejun și pentru prânz, în total, o oră și jumătate.). De asemenea, Owen a prezidat primul congres în cadrul căruia trade-union-urile (de la cuvântul englezesc trade-union, prin care, în Marea Britanie, este desemnat sindicatul care grupează muncitorii din aceeași ramură de activitate) din întreaga Anglie s-au unit într-o singură mare uniune sindicală.

În doctrina română [4], printre precursorii ideii unei legislații internaționale a muncii sunt amintiți filozoful englez Robert Owen, francezii J. A. Blanqui, L. R. Villermé, Daniel Legrand și belgianul E. Ducpétiaux.

În preambulul Constituției OIM se menționează că pacea universală „nu poate fi obținută decât pe justiția socială”, iar condițiile de muncă injuste pun în pericol pacea și armonia universală. Scopurile și obiectivele OIM au fost stabilite și expuse în Declarația adoptată la cea de-a XI-a sesiune a Conferinței generale care a avut loc la Philadelphia în lunile aprilie și mai 1944. Printre principiile fundamentale enunțate în Declarație, și care stau la baza activității OIM, se numără: a) munca nu este o marfă; b) libertatea de exprimare și de asociere este o condiție indispensabilă a unui progres susținut; c) sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor.

În anul 1946, OIM a devenit o instituție specializată a ONU care se preocupă de aplicarea, pe plan internațional, a politicii sale în materie de muncă și politică (securitate) socială.

În prezent, OIM numără 178 de state-membre, Republica Moldova aderând la OIM în 1995 [5].

Reprezentarea în cadrul OIM se întemeiază pe o structură tripartită, la lucrările sale participând din partea fiecărui stat doi

reprezentanți ai guvernului, un reprezentant al patronilor și unul al sindicatelor.

În acest context de remarcat faptul că tripartismul este un principiu fundamental al activității OIM, unica structură internațională care funcționează în această formulă 2-1-1, astfel, la luarea deciziilor și în organele de conducere ale OIM participă nu doar reprezentanții guvernelor, ci și reprezentanții organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și ale lucrătorilor. În plus, OIM a stabilit necesitatea colaborării salariaților și patronilor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară. În acest sens, observăm că, potrivit Convenției OIM nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii, se dispune organizarea unor consultări eficiente, cel puțin o dată pe an, între reprezentanții guvernului, ai patronatului și ai sindicatelor pentru punerea în aplicare a normelor internaționale ale muncii. Natura și formele procedurale ale consultărilor pot fi stabilite în raport cu practica națională, după consultarea celor mai reprezentative organizații sindicale și patronale.

În cazul Republicii Moldova, care a ratificat Convenția în cauză prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995, s-a optat pentru încredințarea unor asemenea atribuții Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, instituită în temeiul Legii Republicii Moldova nr. 245/2006 „Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial” [6].

Conform acesteia, Comisia menționată are, între alte atribuții, obligația de a supraveghea îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convențiilor OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective și

nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii [7].

Organele de conducere ale OIM sunt: Conferința Internațională, Consiliul de Administrație și Biroul Internațional al Muncii (BIM), în a căror subordine funcționează comisii de experți independenți, comisia de aplicare a normelor OIM, comisia libertății sindicale și comisia de control curent (periodic) și formal, Institutul internațional de studii sociale.

Conferința Internațională a Muncii este organul suprem al OIM care trasează linia politicii generale a organizației. Începând cu anul 1949, Conferința OIM se reunește la Geneva, o dată pe an, în cursul lunii iunie, pentru o sesiune de trei săptămâni. Conferința OIM are următoarele atribuții de bază: a) elaborează și adoptă normele de drept internațional al muncii, sub forma convențiilor și recomandărilor internaționale ale muncii și urmărește aplicarea acestora de către statele-membre ale OIM; b) examinează raportul asupra aplicării normelor internaționale ale muncii la nivel național; c) examinează raportul global, elaborat ca urmare a Declarației OIM privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii (1998), cu ciclu de patru ani, relativ la cele patru categorii de drepturi fundamentale (libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, eliminarea discriminărilor la angajarea în muncă și în profesie); d) abordează orice problemă socială sau de muncă care interesează lumea muncii; e) adoptă rezoluții care contribuie la orientarea politicii generale a OIM și, din doi în doi ani, adoptă bugetul și programul bienal al organizației.

Conform celor relatate, fiecare delegație națională este reprezentată de doi delegați guvernamentali, un delegat al celor ce angajează (patronatelor) și un delegat al lucrătorilor (sindicatelor). Aceștia din urmă sunt desemnați tot de guvernele statelor-

membre, de comun acord cu organizațiile profesionale cele mai reprezentative ale patronatului și lucrătorilor.

În eventualitatea unui dezacord, pe lângă Conferință, este desemnată o Comisie de verificare a puterilor, compusă din trei membri, reprezentând cei trei parteneri sociali. În ultimă instanță, Conferința OIM decide, cu o majoritate de două treimi, asupra respingerii unor delegați ca fiind nereprezentativi, desemnați cu încălcarea normelor OIM [8].

Comisia de aplicare a normelor OIM și Comisia de experți independenți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor sunt două organisme complementare ale Conferinței OIM, însă total diferite din punctul de vedere al compoziției. Astfel, Comisia, având o structură tripartită, examinează, pe de o parte, un raport general asupra aplicării la scară mondială a anumitor convenții și recomandări și, pe de altă parte, cazurile de încălcare flagrantă a convențiilor OIM de către unele state-membre. Fiind un organ de control, anume în cadrul Comisiei date sunt purtate discuții directe între cei trei parteneri sociali: guvern, sindicate și patronate, au loc audieri ale reprezentanților guvernamentali în legătură cu problemele semnalate de Comisia de experți independenți, sunt exprimate punctele de vedere ale patronatului și lucrătorilor, pentru ca, în final, Comisia dată să adopte, prin vot, o recomandare pentru statul care nu respectă prevederile Convențiilor OIM.

Comisia de experți independenți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor este compusă din 20 de persoane, desemnate de Consiliul de Administrație, fiind respectat criteriul geografic, dar și cu luarea în calcul a diverselor sisteme juridice și a diverselor culturi, membri selectați din rândul unor personalități marcante (profesori de drept al muncii, foști demnitari care au avut răspunderi în domeniu ș. a.).

O astfel de comisie este un organism complementar cu răspunderi tehnico-juridice, chemat să facă observații asupra rapoartelor înaintate OIM de guvernele statelor-membre și să argumenteze punctele de vedere ale experților. Deciziile, în cadrul acestei comisii, sunt adoptate prin consens.

Consiliul de Administrație este organul executiv al OIM, fiind abilitat să joace un rol important în exercitarea controlului asupra aplicării normelor internaționale ale muncii. De asemenea, se preocupă de problema determinării (statuării) programelor de cooperare și asistență tehnică. În cadrul Consiliului activează următoarele comisii: a) programe, buget și administrație; b) probleme juridice și norme internaționale ale muncii; c) ocuparea forței de muncă și politica socială; d) cooperarea tehnică; e) reuniuni sectoriale și tehnice și alte probleme conexe. De asemenea, în subordinea Consiliului de Administrație se regăsește Comitetul pentru Libertate Sindicală, care are competență de examinare preliminară a plângerilor referitoare la atingerile aduse drepturilor sindicale, indiferent dacă țările în cauză au ratificat sau nu aceste instrumente [9].

Procedura examinării în cadrul Comitetului pentru Libertate Sindicală poate fi inițiată doar de guverne sau de organizații profesionale, calitatea acestora din urmă fiind apreciată de Consiliul de Administrație. Pentru a putea fi acceptate, plângerile trebuie să îndeplinească anumite condiții (termenele acesteia să nu fie vagi, iar informațiile insuficient de precise).

După examinarea unei plângeri, **Comitetul pentru Libertate Sindicală** poate hotărâri [10]: a) inadmisibilitatea plângerii (insuficiența motivării, susținere nefondată, caracterul politic al cauzei); b) prezentarea de comentarii și sugestii guvernului interesat; c) să recomande Consiliului de Administrație obținerea acordului guver-

nului interesat pentru examinarea cauzei de către Comisia de investigare și conciliere. În cazul declanșării procedurii în fața Comitetului pentru Libertate Sindicală, urmează să fie punctate două remarcе:

- această procedură nu urmărește numai controlul de legalitate (conformitatea legislației naționale cu norma ratificată), ci și controlul eficacității (conformitatea practicii naționale cu exigențele normei ratificate);

- în cazul încălcării normelor internaționale ale muncii (inclusiv a instrumentelor internaționale referitoare la materia libertății sindicale) nu au fost prevăzute sancțiuni, ci „doar punerea în discuția acestui organism” [11].

Biroul Internațional al Muncii (BIM) este secretariatul permanent al OIM, fiind, în egală măsură, organul de aplicare a deciziilor Conferinței OIM și ale Consiliului de Administrație, dar și un veritabil centru de documentare în materie socială, precum și un laborator de idei. BIM este structura OIM care se preocupă de elaborarea rapoartelor și documentelor pentru sesiunile și reuniunile, inclusiv a proiectelor de convenții și recomandări, de acordarea, la cerere, a asistenței tehnice statelor-membre în domeniul elaborării legislației sociale, precum și cu privire la aplicarea în practică a administrației și inspecției muncii.

La cerere, BIM acordă informații și consultanță celor trei parteneri sociali. De asemenea, dezvoltă o importantă activitate de cercetare, de publicare de studii și difuzare de informații.

Trebuie relevat și faptul că o astfel de structură a BIM, cum este Consiliul de Administrație, s-a preocupat de problema identificării instrumentelor fundamentale și a celor prioritare ale OIM. Astfel, Consiliul de Administrație al BIM a calificat drept „fundamentale” opt convenții care tratează chestiuni considerate principii și drepturi fundamentale ale muncii: libertatea sindi-

cală și recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă, eliminarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie, abolirea muncii copiilor și eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie. Aceste principii sunt enunțate de asemenea în Declarația privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii (1998).

În 1995, OIM a lansat o campanie prin care își propune să obțină ratificarea universală a acestor opt convenții fundamentale (Convenția (nr. 87) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical (1948); Convenția (nr. 98) privind dreptul la organizare și negociere colectivă (1949); Convenția (nr. 29) privind munca forțată (1930); Convenția (nr. 105) privind abolirea muncii forțate (1957); Convenția (nr. 138) privind vârsta minimă (1973); Convenția (nr. 182) privind cele mai grave forme ale muncii copiilor (1999); Convenția (nr. 100) privind egalitatea de remunerare (1951); Convenția (nr. 111) privind discriminarea (angajare și profesie) (1958).

În prezent, mai mult de 1200 de ratificări au fost înregistrate pentru aceste convenții, reprezentând 86% din numărul posibil de ratificări.

De remarcat faptul că OIM a statuat un mecanism de control asupra aplicării convențiilor ratificate, considerat drept unul dintre cele mai avansate pe plan internațional și care se realizează pe două căi: controlul axat pe examinarea rapoartelor guvernelor (controlul curent) și controlul plângerilor sau reclamațiilor (controlul formal). Dacă primul reprezintă o procedură curentă, periodică și normală, prin dialog cu guvernele statelor-membre, controlul axat pe plângeri sau reclamații are un caracter formal și se subdivide într-o procedură de aplicabilitate generală și o procedură specială pentru libertatea sindicală.

Institutul internațional de studii sociale este organul specializat al OIM cu atribuții importante în domeniul formării profesii-

onale și al cercetării. Are ca rol deschiderea de căi de cercetare științifică, dezvoltarea schimburilor științifice cu statele-membre, în principal prin stabilirea unor legături cu mediile academice, oferind factorilor de decizie o structură prin care se pot familiariza cu dialogul tripartit și elaborarea politicilor sociale.

Normele internaționale ale muncii sunt instrumente juridice elaborate de delegații OIM (guverne, patroni și lucrători) care definesc principiile și drepturile minime de muncă. Este vorba de convenții, care sunt tratate internaționale obligatorii din punct de vedere juridic, în cazul când sunt ratificate de către statele-membre, fie de recomandări, care servesc drept principii directoare, cu un caracter neobligatoriu. Adesea, o convenție enunță principiile fundamentale care trebuie să fie aplicate de către statele care au ratificat-o, în timp ce recomandarea corespunzătoare completează convenția, propunând principii directoare mai exacte despre modul în care această convenție ar putea fi aplicată.

Așadar, de regulă, una și aceeași problemă este reglementată, concomitent, de o convenție și de o recomandare. De exemplu, Convenția OIM nr. 158/1982 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă” [12] a fost adoptată odată cu Recomandarea OIM nr. 166/1982 „Asupra încetării relațiilor de muncă la inițiativa angajatorului”. Diferența dintre ele rezidă în aceea că, în timp ce convenția conține obligații stricte pentru statele ce o ratifică, recomandarea este un instrument explicit, deslușind adesea normele stricte din convenție, avansând chiar idei noi (asupra cărora nu a existat un consens al inițiatorilor, caz în care ar fi fost încorporate în cuprinsul convenției).

Există, de asemenea, recomandări autonome, nefiind legate de nici o convenție. De exemplu, în cadrul OIM nu au fost

adoptate convenții referitor la comunicații în interiorul întreprinderii și analiza reclamațiilor, ci doar două Recomandări – nr. 129/1967 „Cu privire la comunicații în interiorul întreprinderii” și nr. 130/1967 „Privind analiza reclamațiilor”.

Elaborarea și adoptarea convențiilor și recomandărilor OIM se efectuează prin consultarea statelor-membre ale OIM de către BIM, acestea sunt supuse, ulterior, aprobării Conferinței internaționale, fiind suficientă majoritatea calificată din numărul celor prezenți.

În conformitate cu prevederile Constituției OIM sunt instituite două tipuri de proceduri pentru adoptarea convențiilor și recomandărilor OIM, și anume: procedura dublei discuții – în cursul a două Conferințe anuale succesive; procedura simplei discuții – pe parcursul unei singure Conferințe, fiind rezervată, ca regulă, pentru revizuirea instrumentelor existente.

În vederea ratificării convențiilor și recomandărilor OIM, statelor-membre le revin o serie de obligații:

1) supunerea convențiilor și a recomandărilor, spre examinare, autorităților competente (În plus, conform Constituției OIM, guvernele statelor-membre sunt obligate să prezinte rapoarte chiar și asupra convențiilor pe care nu le-au ratificat în vederea stabilirii dificultăților care au împiedicat ratificarea și aplicarea acestor convenții);

2) necesitatea ratificării convențiilor fără rezerve. O astfel de cerință rezultă din specificul și caracterul convențiilor OIM, ele fiind elaborate în cadrul unei structuri tripartite;

3) transpunerea în dreptul intern a normelor internaționale conținute în convențiile și recomandările OIM în domeniul muncii;

4) respectarea necondiționată a normelor fundamentale statuate de convențiile de bază.

Intrarea în vigoare a convențiilor OIM se realizează cu un număr minim de două ratificări și în termen de 12 luni după înregistrarea celei de a doua ratificări. După cum menționează autorul Andrei Popescu, același termen de 12 luni curge, în general, și pentru intrarea în vigoare a convenției OIM pentru statul care a ratificat-o [13]. După ratificare, statul este obligat, ținând cont de prevederile art. 19 din Constituția OIM, să ia măsurile necesare pentru a face eficiente dispozițiile convenției respective.

Denunțarea convenției OIM – act unilateral în temeiul căruia un stat, membru al OIM, declară că nu se mai consideră legat de obligațiile ce decurg dintr-o convenție – este posibilă pe tot parcursul anului care urmează fiecărei perioade de 10 ani de la intrarea acesteia în vigoare. Observăm în acest sens că, începând cu 1971, Consiliul de Administrație al BIM a instituit regula consultării obligatorii a partenerilor sociali în legătură cu denunțarea unei convenții.

Consiliul Europei, constituit în 1949, urmărește stabilirea unor legături mai strânse între statele-membre în domeniile economic, social, cultural, juridic și administrativ și, în special, promovarea democrației și respectării drepturilor omului [14].

În ceea ce privește fundamentul convențional al respectării drepturilor omului, sistemul instituit, în acest scop, de Consiliul Europei se întemeiază pe dispozițiile Convenției europene pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950) și ale Cartei Sociale Europene (1961).

Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ratificată și de Republica Moldova [15], obligă statele ce au ratificat-o să respecte și o serie de drepturi ce privesc unele aspecte ale muncii (cum sunt: dreptul fiecărei persoane de a nu fi constrânsă

să presteze o muncă forțată sau obligatorie; dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale). Aceasta rezultă din faptul că respectiva convenție reglementează, în principal, drepturile civile și politice.

Ulterior, în vederea garantării drepturilor economice și sociale, Consiliul Europei a elaborat o serie de convenții, dintre care cea mai importantă este Carta Socială Europeană (1961), revizuită în 1996.

Carta Socială Europeană (revizuită), ratificată și de Republica Moldova [16], enunță 31 de drepturi de natură economică și socială, constituind o adevărată referință normativă pentru aceste drepturi pe întreg continentul european.

Toate drepturile, consfințite și garantate de Cartă, pot fi grupate, în funcție de obiectul protecției, în 3 categorii [17]:

a) protecția în muncă: dreptul la muncă, inclusiv dreptul la orientare și formare profesională; dreptul la condiții de muncă și la o salarizare echitabilă, inclusiv dreptul femeilor și bărbaților la o salarizare egală pentru munca de valoare egală; dreptul sindical; protecția specială a anumitor categorii de lucrători (copii și adolescenți, femei, persoane cu handicap, lucrători migranți);

b) protecția socială a întregii populații: dreptul la protecția sănătății; dreptul la securitate socială; dreptul la asistență socială și medicală și dreptul de a beneficia de servicii sociale;

c) protecția socială în afara mediului de muncă: drepturile copiilor și adolescenților, mamelor, familiilor, persoanelor cu handicap, lucrătorilor migranți și familiilor acestora, persoanelor vârstnice.

De asemenea, sunt izvoare internaționale ale dreptului muncii acordurile și convențiile încheiate de Republica Moldova cu alte state prin care sunt reglementate aspecte ce țin de raporturile juridice de muncă. De regulă, aceste acorduri și convenții vizează următoarele probleme: a)

colaborarea în domeniul politicii sociale și pieței muncii (Invocăm, în acest sens, următorul exemplu: Acordul între Ministrul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova și Ministrul Muncii și Politicii Sociale al Republicii Polonei privind colaborarea în domeniul politicii sociale și pieței muncii din 27.10.1998) [18]; b) reglementarea activității de muncă și a protecției sociale a cetățenilor. (Convenția între Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Federației Ruse cu privire la activitatea de muncă și protecția socială a cetățenilor Republicii Moldova și ai Federației Ruse, încadrați în muncă în afara hotarelor statelor lor din 27.05.1993, aprobată

prin Hotărârea Guvernului RM nr. 635 din 12.10.9) [19]; c) soluționarea unor chestiuni ce țin de securitatea și sănătatea în muncă (în special, cercetarea accidentelor de muncă). În acest context, în calitate de exemplu evidențiem Acordul Comunității Statelor Independente cu privire la colaborarea în domeniul protecției muncii din 09.12.1994, ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 578-XIII din 20.09.1995; Acordul Comunității Statelor Independente cu privire la modul de cercetare a accidentelor de muncă suportate de lucrătorii aflați în afara statului de reședință, ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 579-XIII din 20.09.1995 [20].

BIBLIOGRAFIE

1. Arturo Bronstein, *International and comparative Labour Law. Current challenges*, ILO, 2009, p. 86.
2. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Курс трудового права: Учебник: Том 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть, Москва, Статут, 2009, с. 554.
3. Friedrich Engels, Dezvoltarea socialismului de la utopie la știință. În: <http://www.marxists.org/romana/m-e/1880/dezv-soc/c01.htm> (accesat la 20 februarie 2020).
4. Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, București, C. H. Beck, 2006, p. 10.
5. Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 359-XIII „Cu privire la aderarea Republicii Moldova la Organizația Internațională a Muncii (OIM)” din 02.02.1995. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 15 din 17.03.1995.
6. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 142-145 din 08.09.2006.
7. Convențiile OIM nr. 98/1949 și nr. 144/1976 au fost ratificate prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593 -XIII din 26 septembrie 1995 și sunt în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997.
8. Andrei Popescu, op. cit., 2006, p. 51-56.
9. N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, București, Rossetti, 2003, p. 90.
10. I. Cloșca, I. Suceavă, *Tratat de drepturile omului*, București, Europa Nova, 1995, p. 432.
11. Andrei Popescu, op. cit., p. 71-72.
12. Convenția în cauză a fost ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova la 15 octombrie 1996. În: *Tratate internaționale*, 1999, vol. 11.
13. Andrei Popescu, op. cit., p. 1217.
14. Ion Diaconu, *Curs de drept internațional public*, București, Șansa, 1995, p. 243.
15. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1298-XIII din 24.07.1997. În: *Tratate internaționale*, 1998, vol. I.

16. Ratificată parțial de către Parlamentul Republicii Moldova prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 130 din 26.10.2001.

17. Carta Socială Europeană (revizuită)- în aplicare / Biroul de Informare al Consiliului Europei în Moldova. Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului din Moldova; col. de red. Paul Strutzescu, Evlampie Donos și alții. Chișinău, 2001, p. 14.

18. Publicat în: Tratatate internaționale, 1999, vol. 23, p. 207.

19. Publicat în: Tratatate internaționale, 1999, vol. 21, p. 84.

20. Publicat în: Tratatate internaționale, 1999, vol. 17, p. 233.

Prezentat: 10 aprilie 2020.

E-mail: romandas@mail.ru