

NOȚIUNEA, OBIECTUL ȘI SUBIECTELE DREPTULUI INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Eufemia VIERIU,
doctor on drept, avocat, baroul București (România)

SUMMARY

Dreptul internațional al muncii – alcătuit din totalitatea normelor elaborate de organisme internaționale cu atribuții în acest domeniu, în primul rând Organizația Internațională a Muncii, Consiliul European și Uniunea Europeană – privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni.

102

Administrarea publică, nr. 1, 2009

Noțiunea dreptului internațional al muncii. În stadiul actual al societății contemporane, problemele muncii nu se mai rezolvă în cadrul național al fiecărui stat; normele internaționale au un rol din ce în ce mai important, și nici o țară a lumii civilizate nu le poate ignora. Importanța dreptului internațional al muncii capătă noi valențe în prezent, în condițiile în care organismele competente fac eforturi pentru eliminarea lacunelor din legislațiile statelor și a deosebirilor dintre ele, pentru asigurarea unui minim de drepturi și libertăți cetățenilor tuturor țărilor lumii.

În sens larg, dreptul internațional al muncii cuprinde normele Organizației Internaționale a Muncii, precum și, în ceea ce privește țara noastră, normele elaborate de Consiliul European și Uniunea Europeană.

Din acest din urmă motiv se vorbește de *dreptul european al muncii*¹, constituit din ansamblul normelor juridice adoptate de instituțiile europene referitoare la relația de muncă și securitatea socială².

Dar, și alte organisme internaționale,

fără a-și propune să reglementeze de sine stătător problemele ale muncii, au elaborat, în timp, norme ce au reflexe în această materie, în special Organizația Națiunilor Unite, precum și alte organizații regionale, de exemplu, Liga Arabă și Organizația Unității Africane. Normele dreptului internațional al muncii se regăsesc și în tratatele bilaterale încheiate de diverse state.

În sens restrâns, dreptul internațional al muncii cuprinde normele (convențiile și recomandările) Organizației Internaționale a Muncii³.

Dreptul internațional al muncii se deosebește atât de dreptul internațional public, cât și de dreptul internațional privat.

Dreptul internațional public reglementează raporturile dintre subiectele dreptului internațional, în principal dintre state¹;

Dreptul internațional privat „reprezintă totalitatea normelor care soluționează conflictul de legi ori conflictul de jurisdicții, precum și cele privind

condiția juridică a străinului”².

Dreptul internațional al muncii – alcătuit din totalitatea normelor elaborate de organisme internaționale cu atribuții în acest domeniu, în primul rând Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei și Uniunea Europeană – privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni³.

Dreptul internațional al muncii se deosebește de dreptul internațional public și prin aceea că, deși creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă ca realitate numai ca urmare a aplicării sale în legislația internă⁴.

Dreptul internațional al muncii, așadar, nu este un „drept mondial”, constituit din norme universale valabile în orice stat și orice zonă geografică⁵. Într-adevăr, normele organismelor internaționale menționate nu produc efecte prin ele însele, ci numai, în principiu, ca urmare a ratificării lor de statele membre și a transpunerii în legislația internă.

Obiectul dreptului internațional al muncii. Dreptul internațional al muncii, în esență, se caracterizează prin aceea că este *internațional* prin izvoarele sale (ele provin de la organisme internaționale – Organizația Internațională a Muncii, instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în problemele muncii și securității sociale, Consiliul Europei și Uniunea Europeană, organisme regionale cu largi atribuții, inclusiv în problemele menționate) și *intern* prin obiectul său⁶ (pentru că el este destinat unui anumit domeniu de activități interne ale statelor și anume reglementarea relațiilor sociale de muncă).

Subiectele dreptului internațional al muncii. Principalele subiecte ale dreptului internațional al muncii sunt *statele*, acestea

având calitatea de titular universal al drepturilor și obligațiilor ce-și găsesc izvorul în raporturile juridice internaționale¹. Indiferent de întinderea lor teritorială, de numărul populației, de stadiul dezvoltării economice, politice și sociale, statele sunt subiecte directe și nemijlocite ale dreptului internațional².

Este general recunoscut că și *organizațiile internaționale* au calitate de subiect de drept internațional, dar cu caracter derivat, secundar³.

Ca regulă, nu sunt subiecte ale dreptului internațional al muncii organizațiile salariaților (sindicale), ale patronilor, chiar dacă reprezentanții unora dintre ele participă la lucrările organismelor menționate (în speță O.I.M.) și contribuie la elaborarea instrumentelor internaționale și nici persoane fizice din oricare țară membru al oricărui din aceste organisme⁴.

Principiile dreptului internațional al muncii. Ca parte a dreptului internațional contemporan, dreptul internațional al muncii are la baza acțiunii sale principiile fundamentale ale acestuia⁵, principii care sunt expresia acordului de voință al statelor, consacrate în Carta O.N.U. și alte documente internaționale⁶. Un rol primordial îl ocupă principiul *suveranității* statelor⁷.

Principiile specifice relațiilor de muncă și securității sociale, formulate în Constituția Internațională a Muncii, sunt:

- munca nu este o marfă;
- libertatea de expresie și asociere este o condiție indispensabilă a unui progres continuu;
- sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sensul fiecărei națiuni prin efort

internațional continuu și concret.

Reprezentanții lucrătorilor și patronilor trebuie să coopereze, în acest sens, pe poziții de egalitate cu cea a guvernelor, participând la discuții și decizii cu caracter democratic în vederea promovării binelui comun.

La principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii trebuie adăugate și principiile dreptului intern al muncii, aceasta datorită faptului că ele sunt formulate ca atare în instrumentele internaționale, și de asemenea, ar trebui să caracterizeze legislațiile naționale.¹ Este vorba de principiul libertății muncii, a negocierii colective, libertății de asociere, salarizării echitabile, perfecționării profesionale, securității și sănătății în muncă etc.

Izvoarele dreptului internațional al muncii. În general, prin izvoarele dreptului internațional se înțeleg acele mijloace juridice cu ajutorul cărora statele creează, pe baza acordului de voință, norme noi, dezvoltă, precizează sau confirmă normele existente, pentru a reglementa raporturile de cooperare dintre ele.²

Sunt izvoare ale dreptului internațional al muncii *actele Organizației Internaționale a Muncii, convențiile și recomandările*. Cele două categorii de acte nu au însă aceeași forță juridică. Spre deosebire de **convenții**, care odată ratificate, implică obligația de a fi introduse în ordinea juridică internă a statelor care le-au ratificat, **recomandările**, deși sunt supuse și ele, spre examinarea autorităților competente interne, nu dobândesc prin efectul acestei examinări forță juridică³.

Un alt izvor de drept al Organizației Internaționale a Muncii este considerată **Constituția** acesteia din, cel puțin, două motive. În primul rând, pentru că anumite

convenții și recomandări oși au soriginea în principiile enunțate în actul fundamental al organizației. În al doilea rând, pentru că statele membre sunt obligate să respecte aceste principii, chiar dacă nu au ratificat convențiile care au un astfel de obiect, prin însuși faptul că sunt membre ale organizației.

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

Din peste 160 de convenții și acorduri elaborate de Consiliul Europei, sunt izvoare ale dreptului internațional al muncii:

- Convenția pentru drepturile omului și libertățile fundamentale (1950);
- Carta social-europeană (1961);
- Codul european de securitate socială (1964);
- Convenția europeană de securitate socială (1973);
- Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant (1977).

Au calitatea de izvoare de drept și unele rezoluții și recomandări ale aceluiași organism, de exemplu:

- Rezoluția 76/32 privind măsurile de securitate socială în favoarea pensionarilor sau a persoanelor care rămân active după vârsta de pensionare;
- Recomandarea 89/3 privind flexibilitatea vârstei de pensionare;
- Recomandarea 91/3 privind protecția muncitorilor detașați etc.

În ceea ce privește Uniunea Europeană, constituie izvoare ale dreptului internațional al muncii actele fundamentale ale acestui organism, Tratatul de la Roma, Constituția

Europeană, Carta privind drepturile sociale fundamentale ale muncitorilor, Tratatul de la Maastricht, precum și unele directive, regulamente și alte acte ale acesteia, care constituie așa-numita legislație derivată.

Izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt și normele adoptate în cadrul Organizației Națiunilor Unite, în special Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Organizația Internațională a Muncii. Scurt istoric. Domenii de activitate. În urma primului război mondial, prin Tratatul de pace de la Versailles¹, fostele state beligerante au hotărât crearea unor instituții specializate care să se ocupe de problemele muncii și securității sociale. Așa s-a născut la 11 aprilie 1919² Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.).

Prima sesiune a Conferinței internaționale a muncii a avut loc la Washington în luna octombrie 1919, ocazie cu care a fost ales directorul primului Birou Internațional al Muncii³.

Oltre cele două războaie mondiale, O.I.M., ca instituție autonomă în cadrul Societăților Națiunilor, a acționat, printre altele, pentru promovarea zilei de muncă de 8 ore, reducerea șomajului, crearea sistemului securității sociale, protecția maternității, îmbunătățirea condițiilor de muncă a femeilor și tinerilor.

La Philadelphia, în anul 1944 (la cea de-a 26 sesiune), Conferința internațională a muncii a completat Constituția, definindu-se mai precis scopurile și obiectivele organizației. Textul adoptat cu această ocazie poartă denumirea de “Declarația de la Philadelphia”.

Documentul a stabilit că “munca nu este o marfă”, iar “libertatea de asociere constituie condiție indispensabilă a unui progres neîntrerupt”.

Potrivit Declarației, **Organizația Internațională a Muncii are obligația** solemnă de a sprijini națiunile lumii pentru elaborarea de programe proprii vizând:

- creșterea nivelului de viață;
 - posibilitatea lucrătorilor de a ocupa funcții în care să dea toată măsura abilității și cunoștințelor lor, astfel încât să contribuie la bunăstarea comună;
 - asigurarea pentru cei interesați la formarea profesională;
 - posibilitatea tuturor de a participa în mod echitabil la rezultatele muncii în materie de salarii și alte câștiguri;
 - recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă și cooperarea patronilor și a salariaților pentru îmbunătățirea continuă a organizării producției, precum și colaborarea acestora la elaborarea și aplicarea politicii sociale și economice;
 - o protecție adecvată a vieții și sănătății salariaților în toate activitățile;
 - protecția minorilor, a femeilor gravide și a celor care alăptează;
 - garantarea de șanse egale în domeniul educativ și profesional;
 - un nivel adecvat de alimentație, de locuit, mijloace de recreere și cultură.
- În **atribuțiile Organizației Internaționale a Muncii** intră următoarele activități:
- elaborarea de norme internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață ale salariaților (convenții și recomandări);
 - acordarea de asistență tehnică țărilor membre în domeniul muncii și securității sociale;
 - pregătirea de personal în diferite domenii;
 - finanțarea unor cursuri de pregătire profesională cu participare internațională;

- elaborarea de studii și cercetări, sintetizarea și difuzarea legislației în domeniul muncii și a altor materiale care privesc experiența țărilor membre din domeniul său de activitate;

- supravegherea aplicării și respectării convențiilor și pactelor internaționale privind drepturile omului în domeniile muncii, social și al libertății de asociere în sindicate.

O.I.M. a devenit, în anul 1946, prima instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite. Ea a jucat un rol activ în promovarea cooperării tehnice internaționale, realizarea unor norme juridice de muncă aplicabile în majoritatea statelor lumii, s-a preocupat în dezbateră și soluționarea marilor probleme ale dezvoltării și păcii.

Componenta Organizației Internaționale a Muncii. Principiul tripartismului. În conformitate cu prevederile Constituției Organizației Internaționale a Muncii, calitatea de membru al acestei organizații se dobândește astfel:

a) sunt membre de drept statele care făceau parte din Organizația Internațională a Muncii la data de 1 noiembrie 1945;

b) devin membre, fără nici o altă formalitate, orice alte state, membre ale Organizației Națiunilor Unite, cu condiția formulării unei cereri de admitere și a declarației de acceptare a obligațiilor ce decurg din Constituție;

c) devin membre și statele care nu fac parte din Organizația Națiunilor Unite cu condiția ca cererea lor de admitere să fie acceptată de conferință cu o majoritate de 2/3 a delegaților prezenți.

Importanța Organizației Internaționale a Muncii este relevată de numărul mare al statelor membre. La crearea sa în 1919 au

devenit membre 42 de state; în anul 1948 aveau această calitate 58 de state, în anul 1950 - 62, în 1970 - 121, în 1995 - 173, în 2000 - 175, în ianuarie 2004 - 177 de state.

Organizația Internațională a Muncii este una dintre cele mai viabile și prestigioase instituții internaționale, cu o activitate extrem de bogată. Secretul succesului constă, în primul rând, în structura sa tripartită. Aceasta înseamnă că la lucrările sale participă, din fiecare țară, doi reprezentanți ai guvernului și câte un delegat din partea sindicatelor și a patronilor, potrivit formulei 2-1-1¹.

Prin instituirea tripartismului se creează premisele acceptării și aplicării pe plan național a normelor Organizației Internaționale a Muncii.

Votarea convențiilor, recomandărilor și a celorlalte documente se face individual și nu pe delegații statale, așadar fiecare reprezentant are un vot, iar numărătoarea se face prin însumarea voturilor individual exprimate.

Structura Organizației Internaționale a Muncii¹. Această organizație cuprinde: Adunarea generală, Conferința Internațională a Muncii, un consiliu executiv – Consiliul de Administrație și un secretariat permanent – Biroul Internațional al Muncii. Alte organe de lucru sunt conferințele regionale, diferitele comisii și reuniunile de experți.

a) *Conferința Internațională a Muncii* este organul suprem. Atribuțiile sale principale sunt:

- elaborează normele internaționale de muncă și controlează aplicarea acestora;

- adoptă rezoluții care orientează politica generală a organizației și activității sale;

- decide admiterea de noi membri, alege

Consiliul de Administrație;

- votează bugetul organizației.

Se compune din ansamblul delegațiilor statelor membre, potrivit principiului reprezentării tripartite; ea se întrunește o sesiune ori de câte ori este necesar, dar, cel puțin, o dată pe an (de regulă, o luna iunie).

Conferința are un președinte și un prim-vicepreședinte aleși din reprezentanții guvernamentali și doi vicepreședinți aleși din rândul reprezentanților lucrătorilor și al patronilor. Președintele, prim-vicepreședintele și cei doi vicepreședinți, împreună cu directorul general al Biroului Internațional al Muncii, formează biroul Conferinței.

Conferința desemnează la fiecare sesiune:

- o comisie pentru examinarea prealabilă a fiecărei probleme supusă votului ei;

- o comisie de aplicare a convențiilor și recomandărilor;

- o comisie de rezoluții;

- un comitet de redactare însărcinat să stabilească, pe baza hotărârilor adoptate, textul final al convențiilor și recomandărilor. Și aceste organisme au o structură tripartită.

Patru mari organizații sindicale internaționale și anume Conferința Internațională a Sindicatelor Libere (C.I.S.L.), Conferința Mondială a Muncii (C.M.M.), Federația Sindicală Mondială (F.S.M.) și Organizația Unității Sindicale Africane (O.U.S.A.) au statut de observator la Organizația Internațională a Muncii.

b) *Consiliul de Administrație* este organul executiv al Organizației Internaționale a Muncii, care conduce activitatea acesteia între două conferințe. El se întrunește o dată pe an într-o sesiune de primăvară (martie-aprilie), una - imediat după Conferință și alta - într-o sesiune de toamnă (noiembrie).

pe an, într-o sesiune de primăvară (martie-aprilie), una - imediat după Conferință și alta - într-o sesiune de toamnă (noiembrie).

Consiliul de Administrație este compus din 56 de membri, respectiv - 28 reprezentanți guvernamentali, 14 reprezentanți ai lucrătorilor și 14 ai patronilor. Din cei 28 de reprezentanți guvernamentali, 10 sunt numiți de către statele membre (potrivit importanței industriale cea mai considerabilă), iar restul 18 sunt aleși de către delegații guvernelor din cadrul Conferinței; cele 10 state care beneficiază de acest statut de membru permanent nu mai participă la alegeri. Reprezentanții patronilor și ai lucrătorilor sunt aleși de către delegații acestora și, potrivit regulamentului, reprezintă interesele ansamblului patronatelor și, respectiv, lucrătorilor din țările membre și nu din statele din care provin.

Consiliul de Administrație are următoarele atribuții:

- întocmește ordinea de zi a Conferinței și a celorlalte reuniuni ale Organizației Internaționale a Muncii;

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

- numește directorul general al Biroului Internațional al Muncii;

- controlează aplicarea normelor internaționale ale muncii. În acest sens au fost instituite: Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor; Comisia de investigații și de conciliere în materia libertății sindicale și Comitetul libertății sindicale.

c) *Biroul Internațional al Muncii* este secretariatul permanent al Organizației, cu sediul la Geneva.

În structurile biroului intră: directorul general, 3 directori generali-adjuncți, 7 subdirectori generali, mai multe departa-

mente. On cadrul său activează aproximativ 2000 de funcționari internaționali.

Atribuțiile Biroului Internațional al Muncii sunt următoarele¹:

- elaborează documentele și rapoartele pentru conferințele și reuniunile organizației și realizează lucrările de secretariat pentru acestea;

- recrutează experți on cooperarea tehnică și stabilește directivele pentru programele de cooperare tehnică on lumea ontreagă;

- ontreprinde lucrări de cercetare și desfășoară activități educative;

- adună informații și diverse situații statistice din toate țările lumii care privesc munca;

- publică o gamă largă de lucrări cu privire la muncă și probleme sociale;

- sprijină guvernele statelor membre, organizațiile patronilor și ale salariaților pe probleme ce fac obiectul său de activitate.

d) *Alte organisme*. On cadrul Organizației Internaționale a Muncii mai funcționează conferințe regionale, congrese sau conferințe tehnice, comitete și comisii, reuniuni de experți pe diferite probleme. O importanță deosebită o are comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor adoptate de organizație.

Definiția și specificul convențiilor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii. Deși Constituția permite adoptarea, on aceeași problemă, atbt a unei convenții, cbt și a unei recomandări¹, cele două categorii de norme se deosebesc ontre ele. **Convențiile** sunt instrumente juridice ce reglementează aspectele administrării forței de muncă, a bunăstării sociale sau a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Ele reprezintă instrumentul principal de

reglementare a organizației.

Sunt considerate convenții esențiale:

- Convenția nr. 29 / 1930 privind munca forțată;

- Convenția nr. 87 / 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului ;

- Convenția nr. 98 / 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă;

- Convenția nr. 100 / 1951 privind egalitatea de remunerare;

- Convenția nr. 105 / 1957 privind abolirea muncii forțate;

- Convenția nr. 111 / 1958 privind discriminarea (on muncă și on profesie);

- Convenția nr. 138 / 1973 privind vârsta minimă;

Organizația Internațională a Muncii a adoptat pbnă on anul 2004 peste 185 de convenții și 195 de recomandări, care constituie *Cadrul internațional al muncii*².

Ratificarea unei convenții presupune o obligație dublă din partea statului: on primul rînd, ea este un angajament de a aplica prevederile convenției respective, iar on al doilea rînd, indică disponibilitatea statului de a accepta măsurile de supraveghere internațională specifică organizației.

Recomandările sunt instrumente juridice similare convențiilor care onă nu sunt supuse ratificării și cuprind orientări, idealuri sau preferințe adresate statelor. De regulă, o recomandare onsoțește o convenție care se limitează la a consacra principii generale. Rolul recomandării este acela de a preciza și de a concretiza semnificațiile convenției¹.

Marea deosebire dintre o convenție și o recomandare constă on aceea că *convenția este supusă ratificării*, ca orice tratat internațional: ca urmare, ea generează obligații juridice; există un sistem

internațional care controlează modul în care aceste obligații sunt îndeplinite. *Recomandarea, în schimb, nefiind supusă ratificării*, nu creează obligații statelor membre, ea conține doar simple directive, având menirea de a ghida acțiunea statelor pe plan național. Cu toate acestea, conform constituției Organizației Internaționale a Muncii, statele membre se angajează să supună autorităților competente nu numai convențiile, ci și recomandările în vederea transformării acestora în legi sau să ia măsuri pentru aplicarea lor, și în cazul unora, și în cazul celorlalte, statele membre sunt ținute să facă rapoarte periodice privind măsurile luate pentru aducerea acestora la îndeplinire.

Din punctul de vedere al conținutului, așa cum rezultă din practica Organizației Internaționale a Muncii, probleme esențiale privind condițiile de muncă (durata muncii, salariul minim, concediile plătite), securitatea și sănătatea muncii, securitatea socială și drepturile omului, fac obiectul convențiilor.

Adoptarea convențiilor și recomandărilor. Potrivit Constituției, în elaborarea și adoptarea normelor sunt parcurse mai multe faze procedurale.

1. La cererea Consiliului de Administrație, Biroul Internațional al Muncii **ontocmește un studiu comparativ privind legislația și practica în statele membre asupra unei anumite probleme.** După primirea acestui studiu, Consiliul de Administrație decide dacă este sau nu cazul să fie continuat procesul normativ. Dacă răspunsul este afirmativ, se ontocmește un raport mai detaliat și un chestionar, având ca obiect problema respectivă, care se trimite statelor membre cu, cel puțin, un an înainte de deschiderea sesiunii Conferinței. Răspunsurile

Guvernelor trebuie să parvină Biroului Internațional al Muncii cu, cel puțin, opt luni înainte de sesiune. Pe baza acestor răspunsuri, Biroul Internațional al Muncii ontocmește un nou document care ține seama de propunerile făcute. Concluziile sale sunt comunicate apoi Guvernelor cu, cel puțin, patru luni înainte de deschiderea sesiunii Conferinței.

2. **Onscrierea pe ordinea de zi.** Problemele ce urmează a fi supuse dezbaterii Conferinței sunt onscrise pe ordinea de zi de Consiliul de Administrație la propunerea directorului general al Biroului Internațional al Muncii. Mai este posibilă și o altă cale și anume aceea ca onscrierea unor probleme pe ordinea de zi pentru sesiunea următoare să o facă chiar Conferința cu majoritatea de 2/3 din numărul membrilor săi¹.

La ontocmirea ordinii de zi, Consiliul de Administrație ține seama de propunerile formulate de Guverne, de organizațiile patronilor și ale lucrătorilor din statele membre². Desigur, în această fază va fi luată în considerare și documentația ontocmită de Biroul Internațional al Muncii, după procedura arătată mai sus.

Criteriile ce guvernează alegerea problemelor pe ordinea de zi sunt *urgența, actualitatea și importanța lor*.

Guvernele statelor membre pot contesta decizia Consiliului de Administrație privind ontocmirea ordinii de zi. Conferința hotărăște asupra contestației cu o majoritate de 2/3.

3. **Dezbaterea, dubla discuție.** Adoptarea normelor Organizației Internaționale a Muncii se face, de regulă, în urma discutării lor la două sesiuni consecutive.

Astfel, după reuniunea Conferinței, se constituie o comisie tripartită însărcinată

să examineze problema respectivă, alcătuită on așa fel oncbt să se asigure egalitatea ontre reprezentanții Guvernelor, patronilor și lucrătorilor.

După ondeplinirea atribuțiilor sale, comisia supune textul Conferinței aflate on sesiune, cu o rezoluție de onscriere a acelei probleme pe ordinea de zi a anului următor, on vederea adoptării unei convenții sau recomandări, așa cum se propune.

Dacă Conferința oși dă acordul, după acest prim examen, Biroul Internațional al Muncii ontocmește textul provizoriu al convenției sau recomandării, care este apoi trimis Guvernelor on două luni de la onchiderea sesiunii. Acestea au la dispoziție trei luni pentru a face observațiile lor.

Raportul final este ontocmit și trimis de Birou guvernelor cu trei luni onainte de data la care se va deschide sesiunea următoare a Conferinței.

După deschiderea acestei sesiuni, proiectul este din nou examinat de o comisie tripartită; textul odată aprobat on comisie, este supus Conferinței, on ședință plenară. Dacă este aprobat cu o majoritate de 2/3 din numărul voturilor exprimate¹, el devine on mod oficial convenție sau recomandare a Organizației Internaționale a Muncii

Este admisă ca excepție, pentru cazuri speciale, urgente, adoptarea unei norme și on urma unei singure discuții. Ontr-o atare ipoteză, trebuie să se decidă cu o majoritate de 3/5 din voturile exprimate de Conferință².

Punerea on aplicare a normelor. Această etapă comportă, așa cum prevede

Constituția Organizației Internaționale a Muncii, mai multe faze.

1. Prima dintre ele constă on **obligția guvernelor statelor membre de a supune examinării autorităților competente convențiile și recoman-dările adoptate**, on vederea transformării lor on legi sau on vederea luării altor măsuri necesare. Termenul on care trebuie ondeplinită această obligație este de un an sau, on cazuri excepționale, de 18 luni.

On mod constant, Organizația Internațională a Muncii s-a situat on poziția de a nu defini sau circumscrie noțiunea de *organ competent*, spre a lăsa o totală libertate statelor membre, fiecare procedbnd normelor sale interne.

2. **Ratificarea convențiilor.** Este operațiunea prin care normele Organizației Internaționale a Muncii dobdbdesc forță obligatorie on legislația internă a statelor membre, prin actul organului constituțional competent. Potrivit dispozițiilor constituționale (art.11, al.2), ratificarea oricărui tratat internațional on țara noastră este de competența Parlamentului.

Trebuie precizat că o ratificare trebuie făcută fără nici o rezervă. Adică din moment ce s-a decis ratificarea, aceasta privește integral acea convenție și nu doar anumite părți ale ei.

Așa cum s-a menționat, recomandările nu sunt supuse ratificării; dacă onă se decide aplicarea unei recomandări, trebuie să se comunice acest lucru la Biroul Internațional al Muncii.

După ratificare, statele membre au obligația să onștiințeze Biroul Internațional al Muncii și să ia toate

măsurile necesare pentru aplicarea efectivă a normelor pe temeiul principiului *pacta sunt servanda*. De asemenea, există obligația de a raporta anual măsurile luate pentru aplicarea efectivă a convențiilor ratificate.

Pe lângă *convențiile neratificate* și *recomandările*, există obligația statelor membre de a trimite rapoarte Biroului Internațional al Muncii cu privire la starea legislației și a practicii lor administrative pe relațiile de muncă, pe ce măsură s-a putut da totuși prioritate normelor internaționale sau pe ce măsură oși propun să le dea în viitor, care sunt dificultățile ce împiedică ori întârzie ratificarea sau punerea lor în aplicare.

BIBLIOGRAFIE

1. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2006.
2. Eufemia Vieriu, *Curs. – Dreptul muncii*.
3. Nicolae Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Editura Rosetti, București, 2005.
4. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001.
5. Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Editura Holding Reporter, București, 1998.
6. Teodor Meleşcanu, *Organizația Internațională a Muncii – documentar*, Editura Politică, București, 1974.
7. Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – drept comparat. Legislație română*, Ed. Lumina Lex, București, 2005.
8. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004.
9. Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2002.
10. Dragoș Alexandru Sitaru, *Drept internațional privat, Tratat*, Ed. Lumina Lex, București, 2001.
11. Nicolae Diaconu, *Drept internațional privat, Curs universitar*, Ediția a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2004.

LITERATURĂ

¹ A se vedea Bernard Teyssie, *Droit européen du travail*, 2^e édition, Litec, Paris, 2002.

² Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – drept comparat. Legislație română*, Ed. Lumina Lex, București, 2005. - P. 3.

³ A se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, în Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004. - P. 60.

⁴ A se vedea Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public*, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2002. - P. 23.

⁵ Ion P. Filipescu, *Drept internațional privat*, Ed. Academiei Române, București, 1991. - P.36. A se vedea și Dragoș Alexandru Sitaru, *Drept internațional privat*, *Tratat*, Ed. Lumina Lex, București, 2001. - P.73-1003; Nicolae Diaconu, *Drept internațional privat*, *Curs universitar*, Ediția a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2004. - P.18.

⁶ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția II-a, Ed. All Beck, București, 2001. - P.73-1003.

⁷ Excepție fac unele norme ale dreptului comunitar.

⁸ A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.* - P.110.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*, p.122.

¹¹ A se vedea Gheorghe Geamănu, *Drept internațional contemporan*, vol. I, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1979. - P.327.

¹² Ion Diaconu, *op. cit.* - P.448.

¹³ Precizăm că, prin excepție, norme ale dreptului comunitar creează drepturi și obligații direct pentru unele subiecte naționale – întreprinderi, organizații, persoane fizice.

¹⁴ Alexandru Bolintineanu, Adrian Năstase, *Drept internațional contemporan*, I.R.S.I., București. - P. 68-74.

¹⁵ Ion Diaconu, *op. cit.* - P. 273-274.

¹⁶ Alexandru Popescu, *op. cit.* - P.130-132.

¹⁷ *Ibidem*. - P. 133.

¹⁸ Gheorghe Moca, *Dreptul internațional public*, Universitatea din București, 1979. - P.29.

¹⁹ *Infra*, pct. 10.

²⁰ A se vedea Nicolae Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Ed. Rosetti, București, 2005. - P. 12.

²¹ Se consideră că ideea unei legislații internaționale a muncii aparține filozofului Robert Owem care, nu numai că a cercat în propria întreprindere să-și materializeze ideile novatoare în materie de muncă, dar, în 1918, s-a adresat, prin două memorii, suveranilor Sfintei Alianțe, solicitându-le măsuri pentru a ameliora statutul muncitorilor.

²² Primul director al Biroului Internațional al Muncii a fost Francezul Albert Thomas, fost jurnalist, om politic, ministru în timpul primului război mondial; el a avut un rol major în orientarea activității O.I.M. la începuturile acestuia.

²³ A se vedea Tudor Meleșcanu, *Organizația Internațională a Muncii - documentar*, Editura Politică, București, 1974. - P. 6.

²⁴ A se vedea Nicolae Voiculescu, *op. cit.* - P. 13.

²⁵ Bureau International du Travail, *Les normes internationales de travail*, Geneve, 1992. - P. 11.

²⁶ Căutăm, de exemplu, câteva asemenea convenții și recomandări: Convenția nr. 135 și Recomandarea nr. 143 din 1971 privind reprezentanții salariaților; Convenția