INTERPRETAREA CONVENȚIILOR ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

Natalia UNTILA

Interpretarea este o activitate intelectuală, preocupată cu determinarea mesajului normativ care rezultă din text. Interpretarea legilor reprezintă încadrarea unei situații concrete în regula generală și abstractă, consacrată de normele de drept, în vederea aplicării acesteia din urmă. În conformitate cu definițiile enunțate supra, interpretarea modelează conținutul normei „prinse" în interiorul textului. Textul care este obiectul de interpretare poate fi general (ca într-o constituție) sau individual (ca într-un contract). Acesta poate fi scris (convenție) sau verbal (acordul de voință verbal într-un contract). Prin interpretare, se ajunge la cunoașterea mesajului normativ a unui text. Este un proces care „extrage" sensul juridic al textului [1].

În scopul de a promova o mai mare certitudine juridică prin unificarea internațională a legilor, simpla adoptare a convențiilor de drept uniform este insuficientă. De asemenea, este necesar să se asigure aplicarea uniformă și interpretarea convențiilor de către instanțele judecătorești. Deși juriștii și instanțele nu contestă necesitatea de aplicare și interpretare uniformă, practica arată o tendință clară, care ar putea pune în pericol proiectul de unificare juridică. Dintre factorii care sunt cruciali pentru realizarea, aplicarea și interpretarea uniformă a convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ies în evidență trei factori, în special: definirea autonomă a termenilor juridici, este necesar să nu fie prea infuzat cu idei preconcepute importate de educație juridică internă. În al doilea rând, sensul autonom determinat nu ar trebui să fie înțeles prin aplicarea metodologiei juridice interne, în schimb, interpretarea trebuie să fie făcută printr-o metodologie autonomă internațională. În al treilea rând, aplicarea uniformă internațională a convențiilor impune ca instanțele să țină seama de constatările instanțelor altor țări. Cu toate acestea, este necesar accesul la hotărârile străine și capacitatea de a le înțelege [2].

În ceea ce privește convențiile uniforme de drept privat, natura acestor convenții este afectată de alegerea metodei de interpretare. Datorită lipsei unui sistem juridic internațional de autoritate, instanțele naționale se pronunța cu privire la aceste convenții. Mai mult decât atât, aceste instanțe trebuie să respecte normele constituționale privind dreptul public internațional și legea internă, care poate influența, în mod semnificativ, interpretarea convențiilor. Interpretarea subiectivă și îngustă orientată la voința suverană a statelor ar pune în pericol scopul convențiilor de drept uniform, adică crearea de o securitate juridică în relațiile internaționale.

Crearea OIM a avut loc în perioada în care evoluțiile industriale, pe lângă beneficii, au provocat un șir de dezechilibre sociale, forța de muncă și locul de muncă fiind acele componente ale unei lumi noi în care comportamentul

rațional limitat, deseori oportunist posesorilor de capital, a generat exploatarea şi denigrarea umană [3]. Astfel, pe parcursul existenței OIM au fost elaborate Convențiile şi Recomandările în materie de timp şi condițiile de muncă, securitate socială, libertatea de asociere. Convențiile urmau să stabilească reguli precise, chiar dacă prin standardele minime, care să asigure faptul că progresul, performanța economică este sinonimă cu justiția socială, prosperitatea şi pacea tuturor şi că dreptul celor care îşi vând capacitățile de muncă pentru existență sunt protejate.

În timp, interpretarea normelor OIM a generat, cel puțin, trei mari controverse: interpretarea prin luarea în considerare a condițiilor economice şi sociale din statul care a ratificat, interpretarea convențiilor separat sau ca o parte a unui corpus juridic şi interpretarea convențiilor pragmatice. Referitor la prima controversă este evident că nu se poate face abstracție de realitățile şi istoria țării respective, dar acest lucru nu trebuie să servească drept pretext pentru a evita aplicarea dispozițiilor esențiale ale convențiilor respective. A doua controversă s-a declanşat în cursul anului 1994, când Anglia a fost în centrul tuturor dezbaterilor din cadrul OIM, întrucât nu mai permisese afilierea la sindicate a angajaților civili ai Centrului guvernamental de comunicații, pe motive legate de securitatea națională. În susținerea poziției sale, guvernul englez invocă Convenția nr.151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică, convenție care permite excluderea din câmpul de protecție al convenției a lucrătorilor care au responsabilități cu un caracter strict confidențial. Cea de-a treia problemă de interpretare vizează convențiile programatice, de genul Convenției nr.122/1964 asupra politicilor de ocupare a forței de muncă. Asemenea convenție – pe fond – invită statele care le ratifică să adopte o anume politică într-un domeniu determinat, iar ca formă sunt redactate într-o manieră flexibilă, fără a conține obligații imediate sau cuantificabile [4].

Moldova a ratificat 40 de convenții ale OIM, inclusiv cele 8 fundamentale. Domeniile principale de intervenție ale OIM sunt: instruirea şi reabilitarea profesională, politicile de angajare, administrația muncii, legislația muncii şi relațiile industriale, condițiile de muncă, dezvoltarea managementului, securitatea socială, statistica muncii, igiena şi securitatea în muncă. Instrumentele prin care intervine OIM sunt norme ale muncii, care acoperă toate problemele legate de muncă, fiind elaborate şi încorporate în convenții şi recomandări internaționale (în total sunt 188 convenții şi 199 recomandări), de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor şi lucrătorilor din toată lumea. Legislația muncii este supusă actualmente unui proces de revizuire care are drept scop armonizarea cu regulamentele Uniunii Europene. Folosind observațiile Comitetului de Experți pentru Aplicarea Convențiilor şi Recomandărilor (CEACR) ca subiecți de debut pentru intervenții, OIM va susține acest proces prin consolidarea cunoaşterii de către constituenții tripartiți a standardelor de muncă

internaționale și a capacității lor de întreprindere a măsurilor necesare pentru transpunerea lor în cadrul legal și instituțional adecvat.

OIM deține o competență generală în domeniul muncii și securității sociale [5]. Dreptul european promovează o umanizare a lucrului și o adaptare a activității profesionale în funcție de angajat. Cu toate acestea, normele internaționale de multe ori sunt în conflict cu măsurile interne în domeniu. Dezvoltarea anumitor norme de drept intern a contribuit la abordarea și analiza formei în care se manifestă puterea executivă în societatea contemporană [6].

Am asistat cu toții la importanța implicării OIM în timp util și profund la o dimensiune socială a globalizării, folosind munca decentă ca un cadru pentru un set echilibrat de politici, pentru o confruntare cu criza financiară și economică, convențiile având un rol important, fiind un mecanism de supraveghere, dar având și capacitatea de reacție rapidă pentru a răspunde la cererea de schimbare în lume. Rolul convențiilor internaționale de muncă în economia globalizată este puternic, toate componentele au un interes legitim în a progresa [7].

OIM a fost fondată datorită convingerilor că justiția socială este esențială pentru pacea universală și durabilă. Aceasta este astăzi una din organizațiile internaționale care a reușit să evolueze pozitiv, cu o puternică personalitate în viața internațională. În concluzie, OIM a fost și rămâne în continuare una dintre cele mai importante organizații internaționale care are puterea de a emite acte normative în domeniul muncii și protecției sociale în cel mai democratic mod.

Referințe:

1. BARAK, A. *Purposive Interpretation in Law*. 2005 [Accesat 28.05.2013] Disponibil: http://press.princeton.edu/chapters/s7991.pdf
2. BISCHOFF, Jan Asmus. *Interpretation of International Uniform Law,* [Accesat 28.05.2013] Disponibil: http://fds.oup.com/www.oup.com/pdf/13/ 9780199578955.pdf
3. LIPCIU, A. Organizația Internațională a Muncii la 90 ani. În: *Revista științifico-practică și informativă de drept, Dreptul Muncii*, 2009, nr. 7(43)/2009, p.22-23.
4. POPESCU, A. Dreptul *internațional și european al muncii*. Bucureşti: C.H. Beck, 2008. ISBN 78-973-115-383-4.
5. ȘTEFĂNESCU, I.T. *Tratat de dreptul muncii*. Bucureşti: Luminex, 2002. ISBN 973-588-684-7.
6. POPA, V. V. *Dreptul munci.i* Bucureşti: All Beck, 2004. ISBN 973-655-503-8.
7. ȚICLEA, A. O nouă eră de justiției sociale. A 100 sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii și moștenirile noastre. În: *Revista română de dreptul muncii,* 2011, nr.5, p.252-253.