

Cuprins

Abrevieri.....	13
Argument	15
Anii europeni	17
Capitolul I. Evoluția și conceptul de drept social european	19
Fișa nr. 1 – Definiția, delimitarea și protecția drepturilor sociale fundamentale	19
Fișa nr. 2 – Conținutul politicii sociale europene și competențele sociale ale Uniunii Europene	30
Fișa nr. 3 – Izvoarele dreptului social european.....	33
Fișa nr. 4 – Procesul de legiferare în domeniul drepturilor sociale	38
Fișa nr. 5 – Impactul dreptului european asupra pieței muncii din România.....	41
Fișa nr. 6 – Raportul dintre dreptul social al UE și dreptul social național	46
Fișa nr. 7 – Modernizarea legislației muncii în UE	51
Bibliografie selectivă	54
Capitolul II. Libera circulație a lucrătorilor în UE	62
Fișa nr. 1 – Libera circulație a lucrătorilor – domeniu de aplicare și beneficiari.....	62
Fișa nr. 2 – Conceptul de „lucrător” în dreptul UE.....	68
Fișa nr. 3 – Restricții, derogări și limitări ale liberei circulații a lucrătorilor	81
Fișa nr. 4 – Flexi(se)curitatea	84
Fișa nr. 5 – Politica de ocupare și limitele accesului pe piața muncii.....	87
Fișa nr. 6 – Accesul pe piața muncii a lucrătorilor din statele terțe UE	111
Fișa nr. 7 – Libertatea de exercitare a unei activități profesionale	113
Bibliografie selectivă	119
Capitolul III. Egalitatea de tratament și nediscriminarea	125
Fișa nr. 1 – Egalitatea de tratament și nediscriminarea în dreptul primar și secundar al UE	125
Fișa nr. 2 – Conceptele de egalitate și nediscriminare.....	130

Fișa nr. 3 – Criterii de discriminare	139
Fișa nr. 4 – Justificarea egalității și discriminării în practica CJUE.....	148
Fișa nr. 5 – Excepții de la principiul egalității de tratament și acțiunea pozitivă	157
Bibliografie selectivă	165
Capitolul IV. Raporturile individuale de muncă	175
Fișa nr. 1 – Legea aplicabilă contractului individual de muncă cu element de extraneitate	175
Fișa nr. 2 – Stabilirea raporturilor de muncă (contractele de muncă).....	179
Fișa nr. 3 – Formele atipice de muncă	184
Fișa nr. 4 – Sănătatea și securitatea în muncă (SSM).....	195
Fișa nr. 5 – Acordurile interprofesionale în materia SSM	198
Fișa nr. 6 – Timpul de muncă și timpul de odihnă	204
Bibliografie selectivă	214
Capitolul V. Protecția lucrătorilor la locul de muncă	226
Fișa nr. 1 – Protecția tinerilor în muncă	226
Fișa nr. 2 – Protecția maternității la locurile de muncă.....	234
Fișa nr. 3 – Justul echilibru dintre viața profesională și cea de familie	238
Fișa nr. 4 – Protecția lucrătorilor în cazul insolvabilității angajatorului	245
Fișa nr. 5 – Protecția lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere.....	248
Fișa nr. 6 – Detașarea lucrătorilor	253
Fișa nr. 7 – Protecția lucrătorilor în cazul concedierilor colective.....	267
Bibliografie selectivă	273
Capitolul VI. Raporturile colective de muncă	285
Fișa nr. 1 – Dialogul social european	285
Fișa nr. 2 – Partenerii sociali europeni	288
Fișa nr. 3 – Negocierea colectivă	292
Fișa nr. 4 – Relații industriale moderne și modele europene de dialog social	294
Fișa nr. 5 – Acordurile colective europene	297
Fișa nr. 6 – Comitetul european de întreprindere	300
Fișa nr. 7 – Informarea și consultarea lucrătorilor	305
Fișa nr. 8 – Societatea europeană.....	307

Fișa nr. 9 – Perspectivele dialogului social.....	308
Bibliografie selectivă	310
Capitolul VII. Coordonarea sistemelor de securitate socială	316
Fișa nr. 1 – De ce este nevoie de coordonare?.....	316
Fișa nr. 2 – Izvoarele coordonării sistemelor de securitate socială la nivelul UE	321
Fișa nr. 3 – Principiile coordonării la nivelul UE	324
Fișa nr. 4 – Prestațiile de boală, de maternitate și de paternitate asimilate.....	327
Fișa nr. 5 – Cardul european de asigurări sociale de sănătate (CEASS)	329
Fișa nr. 6 – Solicitanții de pensii	332
Fișa nr. 7 – Prestațiile de invaliditate	333
Fișa nr. 8 – Reguli speciale	334
Fișa nr. 9 – Perspectivele sistemelor de securitate socială.....	337
Bibliografie selectivă	343
Capitolul VIII. Cooperarea transfrontalieră și piața muncii	350
Fișa nr. 1 – Cooperarea transfrontalieră europeană (CTE), vector al integrării europene	350
Fișa nr. 2 – Motivele, filozofia și principiile cooperării transfrontaliere	357
Fișa nr. 3 – Structuri de cooperare transfrontalieră	359
Fișa nr. 4 – Modele de cooperare transfrontalieră la nivel european.....	360
Fișa nr. 5 – Piața muncii și obiectivele integrării în spațiul transfrontalier european.....	365
Fișa nr. 6 – Mobilitatea forței de muncă în spațiul transfrontalier.....	375
Fișa nr. 7 – Asistența medicală transfrontalieră	378
Fișa nr. 8 – Evaluarea cooperării transfrontaliere în cel de-al șaptelea raport de coeziune	393
Fișa nr. 9 – Viitorul cooperării transfrontaliere.....	396
Bibliografie selectivă	400
Capitolul IX. În loc de concluzii: viitorul Modelului social european.....	406
Fișa nr. 1 – Originea socială a Europei	406
Fișa nr. 2 – Modelul social european (MSE) în centrul identității europene	412

Fișa nr. 3 – Valorile comune și elementele componente ale MSE	414
Fișa nr. 4 – Metoda Deschisă de Coordonare (MDC)	418
Fișa nr. 5 – Obstacole în calea creării unui adevărat model și criza MSE.....	421
Fișa nr. 6 – Viitorul MSE și al Europei sociale.....	423
Bibliografie selectivă	427
Apendice – Ce este studiul de caz?	429

*„Învățătura cere o muncă de fiecare moment.
Munciți câte puțin în fiecare zi.”*

Grigore Moisil

Capitolul I

Evoluția și conceptul de drept social european

- 1. Definiția, delimitarea și protecția drepturilor sociale fundamentale**
- 2. Conținutul politicii sociale europene și competențele sociale ale Uniunii Europene**
- 3. Izvoarele dreptului social european**
- 4. Procesul de legiferare în domeniul drepturilor sociale**
- 5. Impactul dreptului european asupra pieței muncii din România**
- 6. Raportul dintre dreptul social al UE și dreptul social național**
- 7. Modernizarea legislației UE**

Fișa nr. 1 – Definiția, delimitarea și protecția drepturilor sociale fundamentale

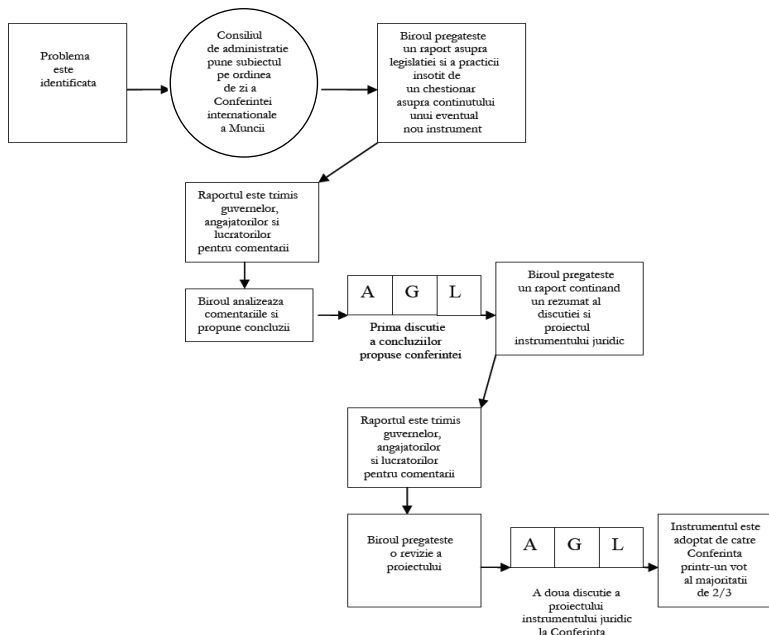
❖ **La nivel internațional.** Evoluțiile și contextul economic internațional influențează reglementările sociale și constituie mijlocul de atingere a obiectivelor în acest domeniu. Elaborarea, aplicarea și diversitatea normelor la nivel european își au sorgintea în caracteristicile și varietatea instituțiilor și a reglementărilor de la nivel internațional. Principiile promovate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) încă din 1944, în Declarația de la Philadelphia, respectiv: **(i)** munca nu este o marfă; **(ii)** libertatea de exprimare și de asociere sunt condiții indispensabile ale progresului susținut; **(iii)** sărăcia, acolo unde ea există, constituie un pericol pentru bunăstarea tuturor; **(iv)** toate ființele umane, fără deosebire de rasă, credință sau sex, au dreptul de a-și urmări progresul lor material și dezvoltarea lor spirituală în libertate și demnitate, în securitate economică și cu șanse egale, constituie pilonii pe care statele membre au adoptat Codul internațional al muncii¹, au definit

¹ Alcătuit din cele 185 de convenții și 195 de recomandări adoptate de OIM în perioada 1919-2004 și care privesc toate aspectele ce țin de muncă și securitate socială, disponibil pe www.mmuncii.ro.

conceptul de justiție socială (respectul drepturilor omului, un nivel de viață decent, condiții de muncă umane, perspective pozitive pentru ocuparea forței de muncă și securitatea economică), au instituit mecanismele de control și administrare a muncii și au elaborat legislația muncii la nivel național.

❖ **Procedura de adoptare a Convențiilor și recomandărilor OIM** (fig. 1). Consiliul de administrație înscrie pe ordinea de zi a Conferinței propunerea de Convenție; Biroul internațional al muncii (BIM) transmite proiectul reprezentanților la Conferință (guvernelor, organizațiilor sindicale și patronale) pentru observații, care apoi îl retransmit BIM; BIM analizează observațiile și pregătește un document spre a fi supus discuțiilor Comisiei tripartite în cadrul Conferinței OIM; în urma dezbaterilor, BIM întocmește proiectul revizuit și final al Convenției, care se supune aprobării în cadrul Conferinței OIM; aceasta îl adoptă cu majoritate calificată de $\frac{2}{3}$, fiind apoi obligatorie ratificarea conform procedurilor fiecărui stat membru pentru ca prevederile să intre în vigoare pe plan național.

Figura 1 – Procedura de adoptare a normelor internaționale



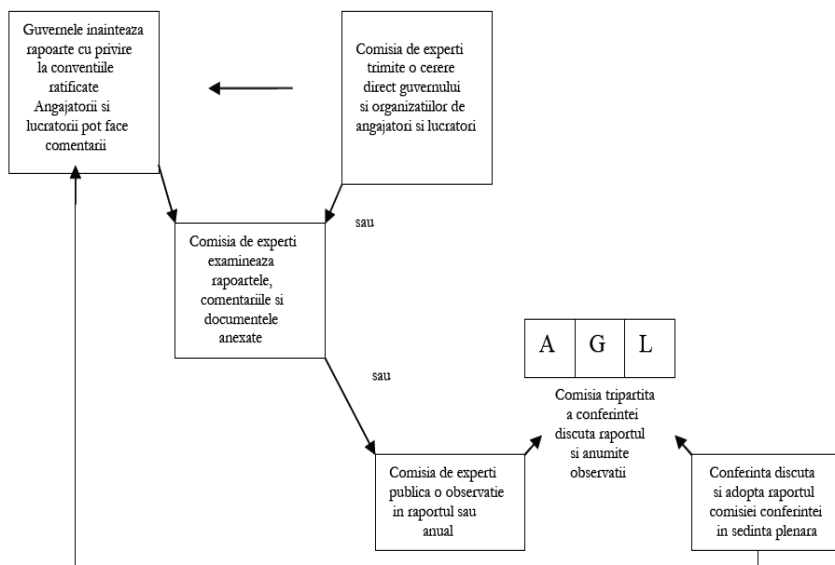
Sursa: Regulile jocului. O scurtă introducere în normele internaționale ale muncii, p. 11

❖ **Procedura rapoartelor** (fig. 2) are ca principali actori: comisia de experți alcătuită din 20 de personalități independente alese de directorul general al OIM și comisia tripartită responsabilă de aplicarea convențiilor și recomandărilor, alcătuită din reprezentanții statelor membre (Guvern – organizații sindicale și organizații patronale).

❖ Comisia de experți analizează rapoartele trimise de statele membre din perspectiva a **trei aspecte**: aplicarea convențiilor, trimiterea acestora către autoritățile naționale în vederea ratificării (acolo unde este necesar și, mai ales, în cazul recomandărilor) și ce se întâmplă cu domeniile pentru care nu s-au ratificat convențiile și nu s-au asumat recomandările. În urma analizei, comisia emite concluzii, care se trimit comisiei tripartite.

❖ Comisia tripartită analizează situațiile semnalate de comisia de experți ca urmare a neaplicării convenției și trimite raportul său Conferinței generale numai cu privire la aspectele cele mai delicate care nu au fost soluționate; în același timp, comisia tripartită poate solicita puncte de vedere statului membru în cauză și poate propune măsuri sporite de protecție.

Figura 2 – Procedura rapoartelor OIM



Sursa: *Regulile jocului. O scurtă introducere în normele internaționale ale muncii*, p. 52

❖ În ceea ce privește aplicarea convențiilor neratificate, în conformitate cu art. 19, comisia de experți publică anual un studiu privind legislația și practica statelor membre pe teme stabilite de consiliul de administrație; temele sunt rezultatul analizei rapoartelor statelor membre și al discuțiilor cu organizațiile partenerilor sociali; rolul acestor studii constă în elaborarea de măsuri și recomandări ale OIM pentru ca statele membre să poată depăși dificultățile și obstacolele ce stau în calea adoptării și aplicării normelor OIM.

❖ **Procedurile de control (art. 24-36 din Constituția OIM).** Adoptarea reglementărilor internaționale, ca și ratificarea acestora de către statele membre nu sunt suficiente fără adoptarea de măsuri naționale care să le pună în practică. Procedurile OIM respectă principiul de control tradițional al îndeplinirii obligațiilor internaționale, respectiv: procedura de raportare periodică de către statele membre a progresului realizat după ratificare, precum și procedura plângerilor în situația în care se constată nerespectarea sau încălcarea prevederilor și/sau obligațiilor internaționale la care s-au angajat guvernele prin tratate, convenții, recomandări. Particularitățile **reclamațiilor și plângerilor** în cadrul OIM în caz de nerespectare de către statele membre a prevederilor Convențiilor și recomandărilor sunt prezentate în fig. 3-5.

Figura 3 – Procedura reclamațiilor în cadrul OIM

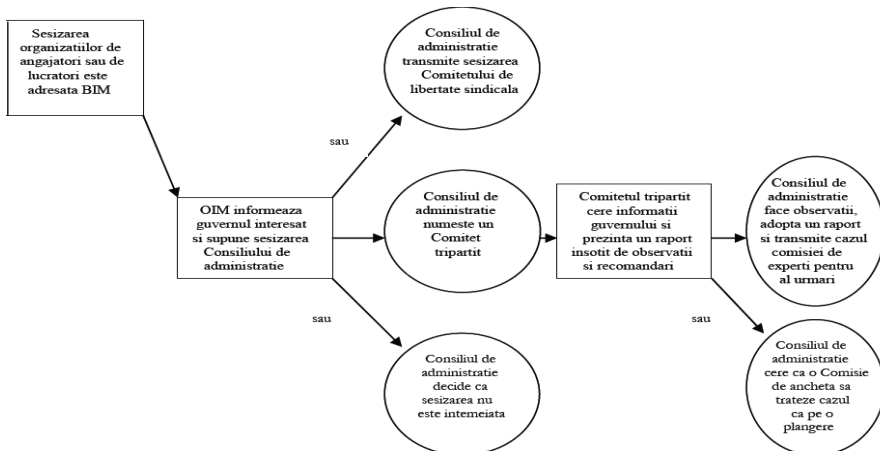
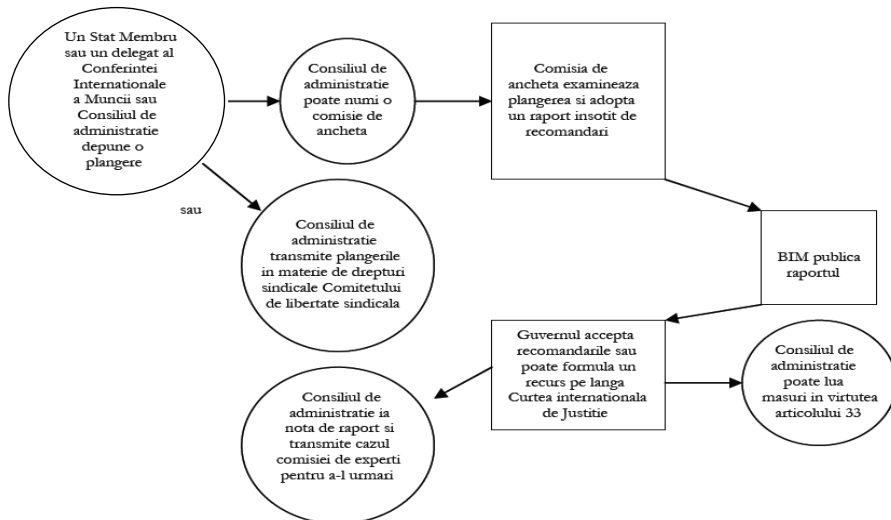
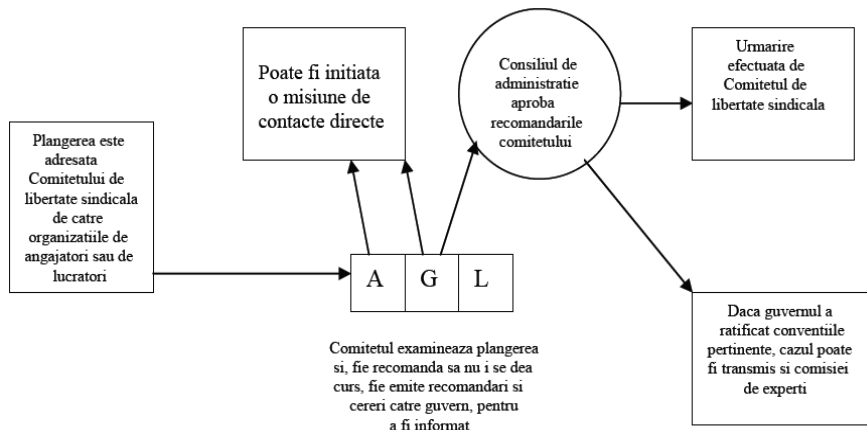


Figura 4 – Procedura plângerilor

Sursa: Regulile jocului. O scurtă introducere în normele internaționale ale muncii, p. 57

Figura 5 – Procedura reclamațiilor în cazul drepturilor sindicale

Sursa: Regulile jocului. O scurtă introducere în normele internaționale ale muncii, p. 58

❖ **Programul de dezvoltare durabilă post-2015 – obiective**¹. Principalele obiective pot fi rezumate astfel: **a)** dezvoltarea durabilă pentru eradicarea sărăciei extreme sub toate formele; **b)** transformări economice, inclusiv prin asigurarea unor locuri de muncă decente, dotate cu tehnologii de ultimă generație și apte să asigure dezvoltarea producției și a consumului; **c)** pace și guvernare eficientă ca motoare ale dezvoltării durabile; **d)** un nou parteneriat la nivel global care să garanteze aplicarea noilor concepte și tendințe și care să asigure și mijloacele de realizare a lor; **e)** adaptarea programelor și politicilor la nevoile societății, ale comunității internaționale și elaborarea de mecanisme care să asigure dezvoltarea durabilă la nivel național.

❖ **Munca decentă și programul de dezvoltare durabilă pentru 2030 – principalele obiective**² statuează că munca decentă nu este doar un scop, ci un factor de dezvoltare durabilă. **Principalele obiective** din Programul de muncă decentă și dezvoltare durabilă 2030 pe care OIM se va concentra sunt foarte ambițioase și evidențiază dimensiunea socială a muncii, vizând ridicarea nivelului de trai prin: **(i) măsuri sociale:** eradicarea sărăciei, a foametei, asigurarea unei vieți sănătoase, o educație de calitate; egalitatea de gen și garantarea accesului la apă, energie de calitate; **(ii) măsuri economice:** promovarea unei creșteri economice sustenabile și favorabile incluziunii, ocupare și muncă decentă pentru toți; dezvoltarea industriei, a inovației și o infrastructură de calitate; reducerea inegalităților și dezvoltarea durabilă a orașelor și comunelor; **(iii) protecția mediului:** consumul și consolidarea capacității de adaptare la schimbările și acțiunea climei; modernizarea și gestionarea durabilă a pădurilor și a pescuitului; **(iv) măsuri de întărire a capacității administrative și cooperare** a tuturor actorilor sociali: pace și justiție socială, consolidarea mijloacelor de implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă.

❖ **Cadrul juridic** care definește și sintetizează **drepturile sociale fundamentale**, valoarea muncii și standardele minime, obligatorii pentru state, este asigurat de OIM prin convențiile nucleu, la care se adaugă cele din materia securității sociale, astfel:

(i) cele opt convenții nucleu:

- 1930: Convenția (nr. 29) privind munca forțată;
- 1948: Convenția (nr. 87) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical;

¹ Documentul integral – GB319/INS/4 octombrie 2013 – este disponibil pe http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocuments.

² Pentru documentul integral, a se accesa <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--fr/index.htm>.