

Cuprins

ABREVIERI	5
ARGUMENTUL TEORETIC AL LUCRĂRII	7
THE THEORETICAL ARGUMENT OF THE TREATISE	9
ARGUMENT THÉORIQUE DU TRAITE	11
ABSTRACT	13
RESUME	24
PARTEA I	
DREPTUL SOCIAL EUROPEAN DE LA MODELUL SOCIAL EUROPEAN LA PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE	35
PARTEA A II-A	
ORGANIZAȚII INTERNAȚIONALE CU RESPONSABILITĂȚI ÎN PROMOVAREA DREPTURILOR ECONOMICO-SOCIALE	42
CAPITOLUL I	
SISTEMUL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE	42
1.1. Carta Organizației Națiunilor Unite și Declarația Universală a Drepturilor Omului	42
1.2. Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale	47
1.3. Convenția pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare față de Femei – un model <i>suis generis</i> de garantare a egalității	53
1.3.1 Clarificări conceptuale: egalitate sau echitate	53
1.3.2. Standardele convenționale în materia egalității	55
1.3.3. Implicațiile factorului cultural asupra egalității: standardul egalității transformative	56
1.3.4. Analiza de conținut	57
1.3.5. Standardele egalității în cazuistica Comitetului pentru Eliminarea Discriminării față de Femei	61
1.3.6. Critica asupra eficienței Convenției: situația rezervelor	66
1.3.7. Concluzii cu privire la România	67
1.4. Pactul global al Națiunilor Unite	68
1.5. Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind întreprinderile și drepturile omului	69
1.6. Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă	70
CAPITOLUL II	
ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII (O.I.M.)	72
2.1. Istoric; domenii de activitate	72
2.2. Structura O.I.M.	73
2.3. Normele internaționale în domeniul muncii	74
2.4. Codul internațional al muncii – conținut	74

2.4.1. Drepturile fundamentale ale omului.....	75
2.4.2. Ocupare	78
2.4.3. Politica socială	80
2.4.4. Administrația muncii	80
2.4.5. Relații profesionale	81
2.4.6. Condiții de muncă	81
2.4.7. Securitate socială	84
2.4.8. Munca femeilor	84
2.4.9. Munca copiilor și adolescenților.....	84
2.4.10. Alte categorii de muncitori	84
2.5. Mecanisme de control	85
2.6. România și Organizația Internațională a Muncii	87
2.7. Organizația Internațională a Muncii și problemele sociale ale globalizării.....	88
 CAPITOLUL III	
CONSILIUL EUROPEI	92
3.1. Noțiuni introductive – obiective, scopuri.....	92
3.2. Structură	92
3.3. Activitatea normativă	93
 CAPITOLUL IV	
CONVENȚIA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI	95
4.1. Caracteristici generale	95
4.2. Drepturi și libertăți garantate	95
4.2.1. Interzicerea sclaviei și a muncii forțate (art. 4)	96
4.2.2. Libertatea de întrunire și de asociere (art. 11)	98
4.2.3. Dreptul la instruire (art. 2 al Protocolului nr. 1).....	101
4.3. Unele reflecții asupra teoriei egalității în cultura legală europeană	103
4.3.1. Argument în favoarea caracterului compozit și evoluția către un standard comun	103
4.3.2. Analiză asupra transpoziției teoriei egalității în cuprinsul art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului și a libertăților fundamentale	108
4.3.3. Analiză asupra transpoziției teoriei egalității în cuprinsul art. 1 din Protocolul 12 al Convenției europene a drepturilor omului și a libertăților fundamentale	115
4.3.4. Introducerea factorului cultural în studiul întreprins asupra teoriei egalității în contextul Convenției europene a drepturilor omului și a libertăților fundamentale	117
4.3.5. Prolegomene la explicațiile jurisprudențiale ale discriminării în funcție de factorul cultural și de criteriul sex: (1) pluralismul religios; (2) neutralitatea statală; (3) raportul dintre stat și religie	121
4.3.6. Abordarea jurisprudențială a discriminării în funcție de sex și cultură. Cazul portului vâlului islamic	123
 CAPITOLUL V	
CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ (1961) ȘI CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ REVIZUITĂ (1996)	131
5.1. Caracteristici generale	131
5.2. Conținut	132
5.3. Mecanismul de control	136
5.4. Domeniu de aplicare	138
5.5. Interpretarea Cartei Sociale Europene	139

CAPITOLUL VI	
CONVENȚIA PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea VIOLENȚEI ÎMPOTRIVA FEMEILOR ȘI A VIOLENȚEI DOMESTICE	142
PARTEA A III-A	
DREPTUL SOCIAL AL UNIUNII EUROPENE	147
CAPITOLUL I	
PREVEDERI ÎN TRATATELE FUNDAMENTALE	147
CAPITOLUL II	
LIBERA CIRCULAȚIE A PERSOANELOR ȘI A FORȚEI DE MUNCĂ	152
2.1. Domeniul de aplicare	153
2.2. Conținutul material	157
2.2.1. Dreptul de intrare și de ședere	157
2.2.2. Liberul acces la angajare și egalitatea de tratament	162
2.2.3. Dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariate în acel stat	169
2.2.4. Angajarea în administrația publică	171
2.2.5. Restricții ale dreptului de intrare și dreptului de ședere pe motive de ordine publică, securitate publică și sănătate publică	172
2.2.6. Facilitarea exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor	179
2.3. Instituții competente	180
2.4. Legislație internă armonizată privind libera circulație a persoanelor și a forței de muncă	182
CAPITOLUL III	
LIBERTATEA DE STABILIRE ȘI CEA DE A PRESTA SERVICII	187
3.1. Noțiune și legislație principală	187
3.2. Interpretări jurisprudențiale	188
3.3. Directiva 2006/123/CE privind serviciile în cadrul pieței interne	190
CAPITOLUL IV	
EGALITATEA DE TRATAMENT ȘI NEDISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ	197
4.1.1. Analiza diacronică a circumstanțelor care au determinat formularea problemei egalității în sistemul de drept al Uniunii Europene	197
4.1.2. Principiul egalității reflectat în legislația primară a Uniunii Europene. Posibila transpoziție în modele interdisciplinare de analiză	199
4.2. Principiul egalității de remunerare	204
4.3. Principiul tratamentului egal în materia securității sociale	206
4.3.1. Prevederi esențiale	206
4.3.2. Jurisprudență reprezentativă	207
4.4. Protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează	211
4.4.1. Prevederi esențiale	211
4.4.2. Legislație internă armonizată	216
4.5. Tratamentul egal între persoane indiferent de originea etnică sau rasială	219
4.6. Cadrul general în favoarea egalității de tratament în domeniul ocupării și al muncii	222
4.7. Criteriul cultural al nediscriminării în directivele Uniunii Europene	226

4.7.1. Directiva de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă (Directiva 2000/78)	226
4.7.2. Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică	229
4.7.3. Comentarii asupra portului vălului islamic în sistemul de drept al Uniunii Europene. Posibile scenarii de interpretare și aplicații la nivel național	230
4.8. Principiul egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii	236
4.9. Principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de angajare și de muncă	238
4.9.1. Egalitatea de remunerare	239
4.9.2. Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială	241
4.9.3. Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă	244
4.9.4. Jurisprudență reprezentativă a Curții de Justiție a Uniunii Europene dezvoltată în temeiul Directivei 2006/54/CE	246
4.10. Concediul parental	250
4.11. Principiul egalității de tratament între bărbați și femei care exercită o activitate independentă	254
4.12. Legislație română armonizată privind nediscriminarea pe criterii de sex	256
4.12.1. Codul muncii	256
4.12.2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	256
4.12.3. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	259
4.12.4. Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie	266

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ	269
5.1. Securitatea și sănătatea la locul de muncă	269
5.1.1. Prevederi esențiale în directiva-cadru	269
5.1.2. Directivele specifice	272
5.1.3. Legislație română armonizată	281
5.2. Salariile și timpul de muncă. Statistici	289
5.2.1. Regulamentul (CE) nr. 2744/95 al Consiliului, din 27 noiembrie 1995, privind statisticile referitoare la structura și repartizarea salariilor	289
5.2.2. Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii	289
5.2.2.2. Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	294
5.2.2.3. Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	298
5.2.3. Regulamentul nr. 23/97/CE al Consiliului din 20 decembrie 1996 relativ la statisticile privind nivelul și structura costului forței de muncă	304
5.2.4. Munca atipică și foarte atipică	304
5.2.5. Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă	307
5.2.6. Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru referitor la munca pe durată determinată	310

5.2.7. Regulamentul nr. 530/1999/CE al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă.....	316
5.2.8. Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă.....	317
5.2.8.1. Prevederi esențiale și jurisprudență reprezentativă.....	317
5.2.8.2. Legislație română privind timpul de muncă	324
5.2.9. Regulamentul CE nr. 450/2003 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 februarie 2003 privind indicele costului forței de muncă	326
5.2.10. Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.....	327
5.2.10.1. Prevederi esențiale	327
5.2.10.2. Legislație română armonizată.....	329
5.3. Dialogul social și relațiile profesionale	332
5.3.1. Noțiuni, forme și evoluții ale dialogului social în Uniunea Europeană	332
5.3.2. Directiva Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 referitoare la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă	338
5.3.3. Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară	341
5.3.3.1. Prevederi esențiale	341
5.3.3.2. Legislație română armonizată.....	345
5.3.4. Decizia 98/500/CE a Comisiei din 20 mai 1998 privind instituirea de comitete de dialog sectorial menite să favorizeze dialogul între partenerii sociali la nivel european	348
5.3.5. Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor.....	348
5.3.6. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 care stabilește un cadru general relativ la informarea și consultarea lucrătorilor în Comunitatea Europeană.....	351
5.3.7. Participarea financiară a angajaților în cadrul întreprinderilor.....	354
5.3.7.1. Norme și practici internaționale privind participarea angajaților în cadrul întreprinderilor	355
5.3.7.2. Documente ale Uniunii Europene.....	357
5.3.7.3. Participarea financiară a angajaților în România.....	361
5.4. Șomaj și ocupare	361
5.4.1. Decizia (UE) 2015/772 a Consiliului din 11 mai 2015 de constituire a Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și de abrogare a Deciziei 2000/98/CE.....	362
5.4.2. Decizia (UE) 2016/1859 a Consiliului din 13 octombrie 2016 privind o Reuniune socială tripartită la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă și de abrogare a Deciziei 2003/174/CE	362
5.4.3. Regulamentul (CE) nr. 453/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 aprilie 2008 referitor la statisticile trimestriale privind locurile de muncă vacante în Comunitate.....	363
5.4.4. Semestrul european	363
5.5. Protecția lucrătorilor	364
5.5.1. Directiva 2008/94/CE privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (versiune codificată).....	364
5.5.1.1. Prevederi esențiale și jurisprudență reprezentativă.....	364

5.5.2. Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă	371
5.5.3. Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective	375
5.5.4. Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislațiilor statelor membre relative la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	379
5.5.4.1. Prevederi esențiale și jurisprudență reprezentativă.....	379
5.5.4.3. Legislație română armonizată.....	386
CAPITOLUL VI	
SECURITATEA SOCIALĂ	388
6.1. Coordonarea legislațiilor sociale; norme fundamentale	388
6.2. Persoane acoperite	390
6.3. Principii.....	391
6.3.1. Tratatul egal.....	391
6.3.2. Tratatul egal cu privire la prestații, venit, fapte sau evenimente	392
6.3.3. Cumularea perioadelor	392
6.3.4. Renunțarea la regulile de rezidență	392
6.3.5. Prevenirea suprapunerii prestațiilor.....	393
6.3.6. Păstrarea dreptului la pensie suplimentară al lucrătorilor salariați și al lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în interiorul Comunității	393
6.3.7. Principiul statului unic.....	394
6.3.8. Neacceptarea dezavantajelor.....	394
6.4. Domenii de aplicare	394
6.5. Stabilirea legislației aplicabile	395
6.5.1. Lucrătorii detașați și cei independenți (art. 12).....	396
6.5.2. Exercițarea de activități în două sau mai multe state membre (art. 13).....	397
6.6. Principiul divizării.....	398
6.7. Dispoziții speciale privind persoane ce-și au reședința în afara statului competent.....	398
6.8. Regimul resortisanților din țările terțe.....	399
6.9. Documente portabile	399
CAPITOLUL VII	
FORMAREA PROFESIONALĂ ȘI RECUNOAȘTEREA STAGIILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ	401
7.1. Educația și formarea profesională.....	401
7.2. Jurisprudență reprezentativă în domeniul educației și formării profesionale.....	405
7.3. Recunoașterea stagiilor de formare profesională	407
7.4. Norme juridice românești de armonizare cu legislația Uniunii Europene	416
CAPITOLUL VIII	
REGLEMENTĂRI PRIVIND STATUTUL ȘI DREPTURILE MIGRANȚILOR ȘI RESORTISANȚILOR DIN STATELE TERȚE	419
8.1. Regulamente ale Uniunii Europene privind regimul circulației și al frontierelor	419
8.1.1. Regulamentul (UE) 1052/2013 EUROSUR din 2013 a stabilit un sistem european de supraveghere a frontierelor.	419
8.1.2. Regulamentul (CE) nr. 1987/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006.....	420

8.1.3. Regulamentul (CE) nr. 810/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iulie 2009 privind instituirea unui Cod comunitar de vize (Codul de vize)	421
8.1.4. Regulamentul (CE) nr. 1560/2003 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 343/2003 al Consiliului de stabilire a criteriilor și mecanismelor de determinare a statului membru responsabil de examinarea unei cereri de azil prezentate într-unul dintre statele membre de către un resortisant al unei țări terțe	422
8.1.5. Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 118/2014 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1560/2003 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 343/2003 al Consiliului de stabilire a criteriilor și mecanismelor de determinare a statului membru responsabil de examinarea unei cereri de azil prezentate într-unul dintre statele membre de către un resortisant al unei țări terțe	422
8.1.6. Regulamentul (UE) 514/2014 de stabilire a dispozițiilor generale privind fondul pentru azil, migrație și integrare, precum și instrumentul de sprijin financiar pentru cooperarea polițienească, prevenirea și combaterea criminalității și gestionarea crizelor.....	422
8.1.7. Regulamentul (UE) 2016/399 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 cu privire la Codul Uniunii privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul Frontierelor Schengen).....	423
8.1.8. Regulamentul (UE) 369/2016 al Consiliului din 15 martie 2016 privind furnizarea sprijinului de urgență pe teritoriul Uniunii	424
8.1.9. Regulamentul (UE) 1624/2016 privind Poliția de frontieră și garda de coastă la nivel european.....	425
8.1.10. Regulamentul (UE) 2018/1726 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 noiembrie 2018 privind Agenția Uniunii Europene pentru Gestionarea Operațională a Sistemelor Informatice la Scară Largă în Spațiul de Libertate, Securitate și Justiție (eu-LISA)	428
8.1.11. Regulamentul (UE) 2018/1806 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerati de această obligație.....	429
8.2. Regulamentul Dublin și rolul său în structurarea unei politici comune în domeniul azilului.....	430
8.3. Directivele adoptate în domeniul migrației. Drepturi acordate migranților	435
8.3.1. Directiva 2003/86/CE privind dreptul la reîntregirea familiei	436
8.3.2. Directiva 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung	440
8.3.3. Directiva 2004/81/CE privind permisul de ședere eliberat resortisanților țărilor terțe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigrației ilegale și care cooperează cu autoritățile competente.....	443
8.3.4. Directiva 2008/115/CE privind returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală.....	444
8.3.5. Directiva 2009/50/CE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate.....	455

8.3.6. Directiva 2009/52/CE de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală	458
8.3.7. Directiva 2011/36/UE privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia	460
8.3.8. Directiva 2011/95/UE privind standardele referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de protecție internațională, la un statut uniform pentru refugiați sau pentru persoanele eligibile pentru obținerea de protecție subsidiară și la conținutul protecției acordate	464
8.3.9. Directiva 2011/98/UE privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru	468
8.3.10. Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității	471
8.3.11. Directiva 2013/32/UE privind procedurile comune de acordare și retragere a protecției internaționale	472
8.3.12. Directiva 2013/33/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 de stabilire a standardelor pentru primirea solicitanților de protecție internațională	478
8.3.13. Directiva 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri	483
8.3.14. Directiva 2014/66/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii	486
8.3.15. Directiva (UE) 2016/801 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair	488
8.4. Concluzii	491

CAPITOLUL IX

EVOLUȚII ALE LEGISLAȚIEI MUNCII ȘI ALE POLITICILOR DE OCUPARE ÎN

CADRUL UNIUNII EUROPENE	494
9.1. Carta Comunității privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989)	494
9.2. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2000)	496
9.3. Flexisecuritatea – noțiune și conținut	498
9.4. Agenda socială reînnoită (2008)	502
9.5. Responsabilitatea socială a întreprinderilor	502
9.5.1. Cartea Verde „Promovarea unui cadru european pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor” (2001)	503
9.5.2. Comunicarea Comisiei „Punerea în aplicare a parteneriatului pentru creștere economică și locuri de muncă: să facem din Europa un pol de excelență privind responsabilitatea socială corporativă” (2006)	503

9.5.3. Comunicarea Comisiei Europene „O nouă strategie a UE (2011-2014) pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor”	504
9.5.4. Rezoluția Parlamentului European din 6 februarie 2013 referitoare la responsabilitatea socială a întreprinderilor: un comportament responsabil și transparent al întreprinderilor și o creștere economică durabilă (2012/2098(INI)).....	505
9.5.5. Rezoluția Parlamentului European din 6 februarie 2013 referitoare la responsabilitatea socială a întreprinderilor: promovarea intereselor societății și a unei căi spre o redresare economică sustenabilă și cuprinzătoare	506
9.6. Pilonul european al drepturilor sociale (2017)	508
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ	511
INDICE TEMATIC	553

PARTEA I

DREPTUL SOCIAL EUROPEAN

DE LA MODELUL SOCIAL EUROPEAN LA PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE

La începuturile sale, pe când era denumită Comunitatea Economică Europeană, actuala Uniune Europeană avea obiectivele sociale relativ restrânse, însuși numele său dovedind preocuparea pentru crearea, în primul rând, a unei piețe comune din punct de vedere economic. Totuși, în Tratatul de la Roma din 1957 existau deja prevederi referitoare la libera circulație a lucrătorilor și la nediscriminare. Astfel, art. 2, referitor la politica socială, prevede: „promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială”, iar art. 3 (j) prevede obligația de a promova o „politică în domeniul social cu ajutorul unui Fond Social European”.

În anii ce au urmat situația s-a schimbat în mod substanțial. Au fost astfel structurate politici cu evidentă preponderență socială, motivând apariția conceputului de „Model social european”.

În plus, prin mijloacele specifice dreptului european au fost concretizate aceste politici prin regulamente, directive, decizii ce fac obiectul lucrării de față și care dau conținut noțiunii de *drept social european*.

Raportat la sistemul de norme în materie adoptate la nivelul altor organizații internaționale, dreptul social al Uniunii Europene se distinge prin caracteristicile specifice ce-i asigură o superioritate evidentă¹.

Astfel, dreptul social european privește nu numai autoritățile publice, ci impune în mod direct drepturi și obligații nu numai acestora, ci și salariaților, întreprinderilor, partenerilor sociali sau altor organisme sociale. În schimb, normele sociale adoptate în cadrul altor organizații internaționale cum sunt Organizația Internațională a Muncii sau Consiliul Europei vizează statele ca singure destinatare și devin obligatorii pentru acestea numai după exprimarea consimțământului lor prin ratificare sau aderare.

De asemenea, Curtea de Justiție a Uniunii Europene are un rol important în controlul aplicării prevederilor europene sociale și în interpretarea lor, fapt ce nu este posibil nici în sistemul Organizației Internaționale a Muncii, nici al Consiliului Europei, unde Curtea Europeană a Drepturilor Omului urmărește respectarea Convenției europene a drepturilor omului ce garantează, cu unele excepții, drepturile civile și politice.

Acordarea prin *Tratatul de la Lisabona* a unui regim juridic obligatoriu Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, identic cu al tratatelor, a avut consecințe semnificative și pentru dreptul social european ce-și regăsește o serie de principii fundamentale în chiar textul Cartei.

Dreptul social european este instrumentul prin care se concretizează noțiunea de model social european. Noțiunea s-a structurat încă din anul 2000, când în Concluziile **Consiliului European de la Nisa din decembrie 2000** se sublinia că „modelul social european – caracterizat în particular de un sistem care oferă un nivel ridicat al protecției sociale, de importanța dialogului social și de serviciile de interes general care acoperă activitățile vitale pentru coeziunea socială – se bazează în ciuda diversității sistemelor sociale ale Statelor Membre – pe un fundament comun de valori”².

¹ În acest sens, vezi și P. Rodiere, *Droit social de l'Union Européenne*, L.G.D.J., Paris, 2008, p. 7.

² *Concluziile Președinției Consiliului European de la Nisa*, decembrie 2000, Anexa 1, Agenda Socială Europeană, §11.

Decelăm din aceste rânduri câteva *caracteristici fundamentale ale modelului social european*:

- un nivel ridicat al protecției sociale cu servicii de interes general;
- existența dialogului social, care presupune coordonarea politicilor cu acordurile colective, negociate de partenerii sociali;
- o atenție deosebită acordată coeziunii sociale;
- un set de valori esențiale comune, ca de pildă: pluralismul politic, politica nediscriminatorie, toleranța, solidaritatea și egalitatea între femei și bărbați, un nivel cât mai ridicat al ocupării, creșterea durabilă și neinflaționistă, competitivitatea economică, calitatea vieții și a mediului înconjurător.

Astfel structurat, Modelul social european acoperă mai multe domenii: de la educație și formare profesională, la ocuparea forței de muncă; de la asigurarea unui nivel mai ridicat de viață și protecție socială, la dialogul între sindicat și conducerea întreprinderii; de la sănătate și securitate la locul de muncă, la lupta împotriva rasismului și discriminării.

Obiectivul politicii sociale și de ocupare a forței de muncă este de a promova o calitate și un standard al vieții decent pentru toți, într-o societate activă, sănătoasă și incluzivă.

O problemă menționată atât în doctrină și receptată și de responsabili europeni a fost aceea a creării unei asimetrii fundamentale între politicile promotoare ale eficienței pieței și cele promotoare ale protecției sociale și egalității. În procesul integrării europene însă, relația a devenit asimetrică, întrucât politicile economice au fost europenizate în mod progresiv, în timp ce politicile de protecție socială au rămas la latitudinea statelor naționale¹. Acesta a fost motivul pentru care nu s-a putut structura o legislație europeană uniformă în domeniul politicii sociale la nivelul unui standard relativ minim, care să fie acceptat de toate statele membre. Ca o soluție la această dificultate, **Consiliul European de la Lisabona (martie 2000)** a introdus în domeniul social „**metoda deschisă de coordonare**”, care lasă libertatea deciziilor politice efective la nivelul statelor naționale, încercând însă să încurajeze adoptarea unor decizii cât mai corecte prin promovarea unor obiective comune, a unor indicatori comuni și prin efectuarea unor evaluări comparative între performanțele politice naționale. Noul instrument de politică introdus pentru realizarea colaborării în domeniul social a fost aplicat cu succes în domeniul ocupării, în domeniul combaterii sărăciei și al excluderii sociale. Potrivit acestei noi metode, cheia progresului în politica socială și a pieței muncii constă în învățarea reciprocă din „bunele practici” (sau „cele mai bune practici”) ale statelor membre.

Modelul social european, apărut ca o contrapondere la modelul american bazat pe ideea capitalismului pur de piață și a promovării neînfrânate a consumului, ni se pare a fi mai *adecvat condițiilor economice și sociale existente în prezent la nivel global*. În plus, era evident că trebuiau schimbate paradigmele atitudinale ca răspuns la provocări cum sunt epuizarea resurselor energetice tradiționale, insuficiența resurselor alimentare și de apă în zone extinse ale planetei, schimbările climatice cu efecte dramatice la nivel social, repartiția absolut inegală a beneficiilor mondializării economice.

Ca atare, trebuie adoptate și induse comportamente adecvate, care să implice asimilarea unor noțiuni cum sunt economisirea resurselor, reciclarea acestora și responsabilizarea reală față de mediu.

Individualismul exacerbat trebuie înlocuit cu percepția solidarității sociale și interumane ca bază a raporturilor în societățile europene, în fiecare dintre ele fiind dezirabil a se căuta un consens cât mai larg pentru găsirea de soluții cât mai apropiate la problemele amintite. De aici s-a conștientizat importanța transmiterii prin sistemul educațional și mijloacele de informare în masă a valorilor solidarității sociale și a responsabilității comportamentului individual față de valorile societății.

¹ P. Rodiere, *op. cit.*, p. 15.

Tratatul privind Uniunea Europeană, astfel cum a fost modificat **prin Tratatul de la Lisabona (2007)**, a stabilit în cuprinsul art. 3 componentele esențiale ale modelului social european, ce vizează dezideratul acțiunii pentru o *conomie socială de piață* cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social.

Remarcăm, în acest sens, pe lângă statuarea conceptului de economie socială de piață¹, și accentul pus pe binomul social – competitivitate economică. Aceasta conduce la o anumită completare a metodelor clasice de armonizare socială prin directive cu instrumente mai suple de convergență a drepturilor și politicilor naționale.

În plus, tot art. 3 prevede că Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului. De asemenea, Uniunea promovează coeziunea economică și socială și teritorială, precum și solidaritatea între statele membre.

Semnificativ este și art. 9 al **Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE)** care a prevăzut că „în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane”. Aceasta normă este o „clauză socială orizontală”, ce asigură integrarea dimensiunii sociale în toate politicile sale.

Același tratat (TFUE) consacră un titlu întreg, *Titlul X*, prezentării *coordonatelor politicilor sociale* la nivel european.

Astfel, art. 151 TFUE, după ce evocă drepturile sociale fundamentale, precum și cele enunțate în Carta socială europeană (1961)² și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989)³, stabilește obiective fundamentale ale politicii sociale a Uniunii, și anume promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii.

Cu această ocazie, se prezintă domeniile în care Uniunea intervine pentru concretizarea acestor obiective fundamentale sociale.

În acest sens, art. 151 enumeră domeniile în care *Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre*, inclusiv prin adoptarea de directive. Aceste domenii sunt următoarele:

- a) Îmbunătățirea, în special a mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor;
- b) Condițiile de muncă;
- c) Securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor;
- d) Protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă;
- e) Informarea și consultarea lucrătorilor;
- f) Reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună;
- g) Condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii;

¹ Noțiunea de „conomie socială de piață”, apărută după al doilea război mondial, încearcă să concilieze principiul pieței libere cu principiul securității sociale, acordând statului un rol activ în promovarea concurenței pe piață și asigurarea unei dezvoltări sociale echilibrate. Această abordare a fost deseori asimilată cu o „a treia cale” între capitalismul liberal, bazat pe principiul intervenției minimale a statului și economiile planificate în care statul dirijează toată activitate economică. Majoritatea principiilor economiei de piață au devenit o parte importantă a modelului social european (vezi, *Economie sociale et entrepreneuriat social*, Guide de l'Europe sociale, volume 4, Commission européenne, 2013, p. 12).

² Vezi *Infra*, pp. 131-141.

³ Vezi *Infra*, pp. 494-496.

- h) Integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă;
- i) Egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă;
- j) Lupta împotriva marginalizării sociale;
- k) Modernizarea sistemelor sociale.

Sunt *excluse expres din aria de aplicare a acțiunii Uniunii* domenii ce rămân de competență exclusivă a statelor membre, și anume remunerațiile, dreptul de asociere, dreptul la grevă și dreptul la lock-out.

Dispozițiile adoptate în domeniile enumerate mai sus nu aduc atingere dreptului recunoscut al statelor membre de a-și defini principiile fundamentale ale sistemului lor de securitate socială și nu trebuie să aducă atingere în mod semnificativ echilibrului financiar. Totodată, nu pot împiedica un stat membru să mențină sau să adopte măsuri de protecție mai stricte, compatibile cu tratatele [art. 153 par. (4) TFUE].

Un stat membru poate încredința partenerilor sociali, la cererea lor comună, punerea în aplicare a directivelor adoptate în aceste materii. Aceasta este rațiunea pentru care Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali (art. 152 TFUE), Comisia Europeană având încredințată misiunea de a promova consultarea partenerilor sociali la nivelul Uniunii și de a adopta orice măsură utilă pentru a facilita dialogul acestora (art. 154 TFUE).

Pentru alte domenii, art. 156 TFUE stabilește rolul Comisiei Europene de a încuraja *cooperarea dintre statele membre și a facilita coordonarea acțiunii acestora* în toate domeniile politicii sociale. În acest scop, Comisia acționează în strânsă legătură cu statele membre, prin studii, avize și prin organizarea de consultări. Sunt avute în vedere, în special următoarele domenii:

- a) Ocuparea forței de muncă;
- b) Dreptul muncii și condițiile de muncă;
- c) Formarea și perfecționarea profesională;
- d) Securitatea socială;
- e) Protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale;
- f) Igiena muncii;
- g) Dreptul de asociere și negocierile colective dintre angajatori și lucrători.

Creșterea puterii drepturilor sociale fundamentale în spațiul european este al doilea element, de ordin substanțial, al modelului social european reînnoit și scos în evidență de dinamica normelor europene. Consacrate în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, care le conferă un rang egal cu cel acordat drepturilor civile, politice și economice, drepturile sociale vor fi adâncite în conținutul lor prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

În 2017 a fost lansată ideea unui **Pilon european al drepturilor sociale**¹ care prezintă o serie de principii și drepturi concrete, care urmează să se materializeze la nivel național și la nivelul Uniunii Europene. El acordă prioritate cetățenilor și stabilește o cale de urmat comună pentru a asigura egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă, condiții de lucru echitabile și protecție și incluziune socială.

Pilonul prezintă 20 de domenii incluse în *Recomandarea (UE) 2017/761* pe care statele membre ar trebui să le ia în considerare, și anume: educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții; egalitatea de gen; egalitatea de șanse; sprijin activ pentru ocuparea

¹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale, COM(2017) 250, 26 aprilie 2017.

forței de muncă; locuri de muncă sigure și adaptabile; salarii; informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere; dialogul social și participarea lucrătorilor; echilibrul dintre viața profesională și cea personală; un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat și protecția datelor; îngrijirea copilului și sprijin pentru copii; protecție socială; indemnizații de șomaj; venit minim; prestații de bătrânețe și pensii; asistență medicală; incluziunea persoanelor cu handicap; îngrijire pe termen lung; locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost și accesul la servicii esențiale¹.

Concretizarea principiilor prevăzute de către Pilonul social va fi în principal responsabilitatea guvernelor naționale, a autorităților publice și a partenerilor sociali de la toate nivelurile. Pe de altă parte, Uniunea Europeană va utiliza toate instrumentele disponibile: legislația specifică, în sensul valorificării vastului *acquis* existent, care va fi actualizată și completată acolo unde este necesar, dialogul social, pentru consultarea și sprijinirea activității partenerilor sociali din spațiul european, orientările și recomandările în materie de politici, prin intermediul semestrului european pentru coordonarea politicilor economice și sprijinul financiar, prin diverse fonduri ale Uniunii.

Evident că, în acest joc de partajare de competențe, fiecare stat membru trebuie să acționeze cât mai eficient și cu bună credință în interesul propriilor cetățeni.

Calitatea României de stat membru al Uniunii Europene se constituie într-o oportunitate a structurării unui sistem social modern. În doctrină se consideră că promovarea unui model social performant, bazat pe principiile promovate de Uniunea Europeană, se dovedește a fi un act responsabil și necesar pentru țara noastră². Totodată, se apreciază că modelul social românesc trebuie să fie expresia unei abordări cât mai responsabile a perspectivelor economice și sociale naționale, să valorizeze și să recompenseze mai bine munca, să exprime mai adecvat interesele categoriilor socio-demografice majoritare, fără a le neglija pe cele minoritare – știut fiind că, în prezent, o mare pondere a populației este rezidentă în rural sau activează în afara muncii salariate. Parteneriatul social, reglementările de muncă și politicile privind piața muncii trebuie să dovedească mai mult pragmatism și viteză optimă de reorientare în raport cu condițiile socio-economice relevante din interiorul țării, dar și de pe plan european.

Evoluțiile pe care România³ le-a înregistrat după anul 1990 au fost complexe în multiple planuri. Din păcate, dincolo de realizări semnificative, ce nu pot fi nici negate nici ignorate, în ceea ce privește multe dintre standardele ce caracterizează o societate democratică, există o serie de aspecte, care ar trebui să preocupe în cel mai înalt grad și să focalizeze acțiunea instituțiilor și factorilor responsabili din domeniile de decizie legislativă, politică, economică ș.a.m.d.

Apartenența țării noastre la Uniunea Europeană, din anul 2007, a asigurat în mod indubitabil cadrul politic și economic necesar pentru consolidarea pașilor făcuți în direcția unei societăți ce funcționează în concordanță cu principiile tratatelor fundamentale comunitare, precum și potențialități de dezvoltare mai rapidă și sistematică.

Pe de altă parte, statutul de stat membru a acordat și posibilitatea exercitării unui efect pe care l-am numi al „oglinzii întoarse”. Astfel, am putut constata că în multe arii de activitate nu am avansat cu viteza dorită, atunci când ne-am raportat la alte state membre cu situații politice și economice comparabile.

¹ Recomandarea (UE) 2017/761 a Comisiei din 26 aprilie 2017 privind Pilonul european al drepturilor sociale. Vezi *Infra*, pp. 508-510.

² C.B. Păuna, coordonator, *Modelul Social European – implicații pentru România*, Institutul European din România, 2006, p. 15, pe site-ul instituției.

³ Considerații reiterate și în Nicolae Voiculescu, *Drepturile sociale: de la pilonul european la realitățile românești*, în *Revista Laudatio*, Institutul Academic Titu Maiorescu, nr. 1, București, 2018, pp. 55-56.

Mai mult, în statisticile europene multe date ne plasează constant printre ultimele state membre în ceea ce privește indicatori ce caracterizează în mod direct consistența economică și calitatea vieții cetățenilor.

Inconsistența și lipsa de coerență în aplicarea politicilor de dezvoltare, în măsura în care acestea au existat, neprofesionalismul manifest, precum și o societate în care corupția și lipsa de eficacitate a legii au avut o contribuție determinantă au făcut ca astăzi în România o populație puternic diminuată numeric și valoric de o migrație scăpată de sub control să fie afectată în cel mai înalt grad de sărăcie la nivelul Uniunii Europene, să aibă procentul cel mai mare de copii ce trăiesc în sărăcie absolută, nivelul cel mai înalt de abandon școlar, precum și cei mai mulți tineri care după absolvirea studiilor obligatorii nu urmează nici învățământul profesional (atât cât mai există!), liceal sau universitar și nici nu sunt angajați în muncă.

De asemenea, țara noastră are nivelul cel mai dramatic de lipsă de coeziune și solidaritate socială, de vreme ce aceleași date arată că o minoritate dintre cetățenii săi au niveluri de trai și bunăstare comparabile cu cele din statele avansate, pe când o imensă majoritate trăiește din venituri ce caracterizează statele cele mai sărace.

Crearea unor „caste” privilegiate din punct de vedere financiar și nu numai în domeniul politic, al înalților funcționari publici sau al magistraților nu este nici ea în măsură să contribuie la crearea unui „spirit al poporului” care să anime și să mobilizeze pe toți cetățenii în sensul acțiunii concertate întru dezvoltarea și promovarea națiunii.

Pe de altă parte, piața forței de muncă autohtonă, urmare a lipsei investițiilor sistematice în domenii care să asigure locuri de muncă de calitate, înalt-productive, nu a putut fi ofertantă pentru milioane de români care au plecat către alte azimuturi. România are cel mai ridicat procent de salariați care conform standardelor internaționale trăiesc în sărăcie, veniturile obținute din munca lor nefiind în măsură să-i scoată din acest statut.

Golirea țării de forța muncă aflată la vârsta maturității optime, a dus la o criză pe plan intern, dar care, din păcate, nu este cauzată de creșterea influxurilor investiționale, ci de schimbări în structura demografică ce vor avea efecte tot mai dramatice de la an la an.

Schimbările legislative în legislația muncii din România din ultimii ani au urmărit la nivel declarativ sau cu finalități electorale astfel de obiective, și nu au vizat rezolvarea la nivel sistemic a problemelor menționate. În plus, concretizarea juridică, realizată în afara acordului partenerilor sociali și a consultării reale a societății civile, nu este departe de orice critică.

Într-un „Document de reflexie privind dimensiunea socială a Europei”¹ ce însoțește Comunicarea Comisiei privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale sunt inserate o serie de idei cu privire la percepția referitoare la caracterul social al acțiunilor Uniunii Europene.

Astfel, se precizează că „Există diverse opinii cu privire la întrebarea dacă «Europa» este o cauză sau o soluție a problemelor. Acest lucru se explică în parte prin faptul că termenul «Europa socială» are o semnificație și o importanță diferite pentru diverse segmente ale societății.

Pentru unii, termenul «Europa socială» este o vorbă goală și UE este percepută ca un catalizator al forțelor pieței mondiale, un vehicul al intereselor comerciale și o amenințare de «dumping social» cauzată de o piață unică nelimitată și nereglementată.

Alții contestă însăși nevoia unei dimensiuni sociale a Uniunii Europene, considerând aspectele sociale ca domenii de competență exclusivă a guvernelor lor naționale și regionale. Politica socială și standardele minime ale UE sunt percepute chiar ca un mijloc de blocare a concurenței.

¹ Document de reflecție privind dimensiunea socială a Europei. COM/2017/0206 final.

În opinia altora însă, «Europa socială» se află în centrul contribuției UE la societățile democratice, coezive, diverse din punct de vedere cultural și prospere. Aceasta înseamnă progres economic și social, combaterea discriminării și a excluziunii sociale, pregătirea europenilor pentru cerințele pieței forței de muncă și oferirea oportunității de a avea o viață împlinită. Aceștia consideră că Europa este scutul nostru cel mai bun pentru a ne proteja și a ne responsabiliza cetățenii și pentru a apăra valorile noastre comune, în special într-un moment în care ne confruntăm cu tot mai multe amenințări și incertitudini, atât pe plan intern, cât și pe plan extern”.

Aceste idei pot, de altfel, concluziona și motiva demersul nostru realizat în această lucrare, și anume acela de a prezenta instrumentele juridice europene care sunt în măsură să concretizeze dimensiunea socială a Uniunii Europene.

Partea a II-a

ORGANIZAȚII INTERNAȚIONALE CU RESPONSABILITĂȚI ÎN PROMOVAREA DREPTURILOR ECONOMICO-SOCIALE

Capitolul I

SISTEMUL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE

1.1. Carta Organizației Națiunilor Unite și Declarația Universală a Drepturilor Omului

La nivelul diferitelor organizații internaționale sunt preocupări și au fost adoptate standarde în domeniul drepturilor economico-sociale. Cunoașterea lor este necesară pentru că, după cum vom vedea în cuprinsul acestei lucrări, instituțiile internaționale cu atribuții în materie cooperează între ele, iar standardele lor sunt deseori complementare.

Carta Organizației Națiunilor Unite¹ cuprinde, în materia drepturilor omului, prevederi al căror caracter programatic a determinat reiterarea lor în preambulul principalelor documente adoptate la nivel internațional în scopul consolidării protecției drepturilor omului². De asemenea, în preambulul Cartei ONU³ este afirmat respectul pentru valori umane precum *drepturile fundamentale ale omului, demnitatea umană, valoarea persoanei, egalitatea în drepturi a bărbaților și a femeilor*.

Deși stabilește principii și direcții fundamentale de acțiune în materia drepturilor omului, Carta ONU nu este un document specializat în protecția universală a drepturilor omului și nici nu reprezintă un document orientat esențialmente către protecția specială a unui anumit segment social – cum este cazul Convenției pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei. Literatura de specialitate⁴ califică *natura legală a Cartei Națiunilor Unite* ca fiind hibridă, remarcându-se pe 3 direcții diferite: (1) Carta ONU are *caracter contractual* – fiind relevante dispozițiile referitoare la semnare, ratificare, intrare în vigoare –

¹ Carta Națiunilor Unite a fost semnată la San Francisco la 26 iunie 1945, la încheierea Conferinței Națiunilor Unite pentru Organizația Internațională și a intrat în vigoare la 24 octombrie 1945. *Brevitatis causa*, ne vom referi la *Carta Organizației Națiunilor Unite* prin expresia *Carta ONU*.

² *Exempli gratia*, în preambulul Declarației Universale a Drepturilor Omului există următoarea referință la Carta ONU: *Considerând că în Cartă popoarele Organizației Națiunilor Unite au proclamat din nou credința lor în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și în valoarea persoanei umane, drepturi egale pentru bărbați și femei și că au hotărât să favorizeze progresul social și îmbunătățirea condițiilor de viață în cadrul unei libertăți mai mari*; primul paragraf al preambulului Pactului cu privire la Drepturile Civile și Politice – al cărui conținut este identic cu primul paragraf din Preambulul Pactului cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, stabilește: *Considerând că, în conformitate cu principiile enunțate în Carta Națiunilor Unite, recunoașterea demnității inerente tuturor membrilor familiei umane și a drepturilor lor egale și inalienabile constituie fundamentul libertății, dreptății și păcii în lume*; în debutul preambulului Convenției pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei este menționat: *Luând notă că în Carta Națiunilor Unite se reafirmă încrederea în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și valoarea persoanei umane, în egalitatea drepturilor bărbatului și femeii*.

³ În primul paragraf din Preambulul Cartei ONU sunt afirmate următoarele: *Hotărâte să izbăvim generațiile viitoare de flagelul războiului care, de două ori în cursul unei vieți de om, a provocat omenirii suferințe de nespus, să ne reafirmăm credința în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și valoarea persoanei umane, în egalitatea în drepturi a bărbaților și a femeilor, precum și a națiunilor mari și mici, să creăm condițiile necesare menținerii justiției și respectării obligațiilor decurgând din tratate și alte izvoare ale dreptului internațional, să promovăm progresul social și condiții mai bune de trai într-o mai mare libertate*.

⁴ Nico J. Schrijver, *The Future of the Charter of the United Nations*, Max Planck Yearbook Of United Nations Law, Volume 10, 2006, Koninklijke Brill N.V., printed in Netherlands, p. 5.

art. 108-110; (2) *caracterul normativ* al Cartei se distinge prin scopurile și principiile pe care le declară – art. 1-2, 55-56, 73-74, 76; (3) Carta are o *natură constitutivă* – având în vedere normele care reglementează aderarea la Organizație, principalele organe, procedurile – art. 3-32. Preocuparea Națiunilor Unite în domeniul umanitar reiese din studierea articolelor prin care se evidențiază *caracterul normativ* al Cartei ONU.

Secțiunea articolelor care determină *caracterul normativ* al Cartei ONU se remarcă prin stabilirea principalelor direcții de acțiune ale Organizației, fiind accentuată dimensiunea securității și a menținerii păcii în cadrul comunității internaționale. Din punctul nostru de vedere, obiectivul menținerii păcii și securității internaționale – primul dintre scopurile enunțate în art. 1 al Cartei ONU – este compatibil cu protecția drepturilor omului și cu promovarea principiului egalității între bărbați și femei. Conexiunea dintre *pace, egalitate și dezvoltare* a fost susținută în cuprinsul declarațiilor și platformelor de acțiune adoptate în cadrul conferințelor internaționale în materia drepturilor femeii la care ne-am referit într-o secțiune anterioară a lucrării noastre¹. Conexiunea între *menținerea unui climat de pace la nivel internațional și promovarea nediscriminării* rezultă din modul de structurare a prevederilor art. 1 care reglementează *scopurile ONU*. Astfel, după cum deja am precizat, în art. 1 alin. (1) este statuat scopul menținerii păcii și securității internaționale, iar în alin. (3) al art. 1 este stipulată *cooperarea între state în vederea încurajării și promovării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, fără deosebire în funcție de criterii specifice precum rasa, sexul, limba, religia*.

De asemenea, în chiar Preambulul *Cartei Organizației Națiunilor Unite* se afirma „credința în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și valoarea persoanei umane, în egalitatea în drepturi a bărbaților și femeilor, precum și a națiunilor mari și mici”, ca și în promovarea „progresului social” și asigurarea unor „condiții mai bune de trai într-o mai mare libertate”.

La rândul său, Capitolul IX al Cartei, intitulat „Cooperarea economică și socială internațională”, reține hotărârea statelor semnatare de a asigura „condițiile de stabilitate și bunăstare necesare unor relații pașnice și prietenești între națiuni, întemeiate pe respectarea principiului egalității în drepturi a popoarelor”. Prin acțiuni concertate, Națiunile Unite erau decise să promoveze (art. 55):

- a) Ridicarea nivelului de trai, deplina folosire a forței de muncă și condiții de progres și dezvoltare economică și socială;
- b) Rezolvarea problemelor internaționale în domeniile economic, social, al sănătății și al altor probleme conexe; cooperarea internațională în domeniile culturii și învățământului;
- c) Respectarea universală și efectivă a drepturilor omului și libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie.

Prin aceste dispoziții cu valoare de principiu, Carta O.N.U. este primul document care a „internaționalizat” protecția drepturilor omului² pentru că prin semnarea acesteia de către statele părți s-a recunoscut că problema drepturilor omului privește comunitatea internațională și nu se referă doar la competența lor exclusivă.

În același timp, atât art. 55 lit. c) cât și art. 76 lit. c) expun obiectivul protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în relație cu *principiul nediscriminării* în funcție de criterii specifice precum *rasă, sex, limbă sau religie*.

În ambele situații, principiul nediscriminării în asigurarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului este prezentat cu titlul de *obiectiv fundamental* care fie coordonează

¹ Reiterăm faptul că toate conferințele internaționale în materia drepturilor femeii: Conferința din Mexic (1975), Conferința din Copenhaga (1980), Conferința din Nairobi (1985), Conferința din Viena (1993), Conferința din Beijing (1995) au promovat triada *egalitate, dezvoltare și pace*. Printre obiectivele conferințelor era enunțată și promovarea participării femeilor în cadrul structurilor decidente în situații de conflict armat.

² Vezi Th. Buergenthal, Al. Kiss, *La protection internationale des droits de l'homme*, Ed. N.P. Engel, 1991, p. 15.

activitatea sistemului de tutelă și asigură concordanța cu scopurile Națiunilor Unite precizate în art. 1 (după cum menționează art. 76 din Carta ONU), fie susține scopul creării condițiilor de stabilitate și bunăstare necesare unor relații pașnice și prietenești între națiuni (conform art. 55 din Carta ONU). Articolul 56 nu menționează în mod expres principiul nediscriminării sau protecția drepturilor omului, ci transformă obiectivul enunțat de art. 55 lit. c) (*respectarea universală și efectivă a drepturilor omului și libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie*) în *obligatia impusă în sarcina membrilor ONU*. Din rațiuni de claritate, redăm textul art. 56: *toți membrii se obligă să întreprindă acțiuni în comun și separat, în cooperare cu Organizația, pentru realizarea scopurilor enunțate în art. 55*.

Am reprodus în rândurile de mai sus conținutul articolelor din Carta ONU referitoare la protecția drepturilor omului și promovarea nediscriminării în garantarea drepturilor și libertăților fundamentale, întrucât analiza doctrinară¹ a articolelor în cauză susține ideea conform căreia art. 55-56 din Carta ONU nu au caracterul aplicabilității imediate. În sprijinul acestei idei doctrina aplică *testul limbajului* în virtutea căruia, analiza cuvintelor folosite în conținutul articolelor citate prezintă acțiuni viitoare la care se angajează statele membre ale Organizației Națiunilor Unite, fără ca acestea să aibă caracter executoriu *hic et nunc*. *Testul limbajului* este corelat cu *testul conținutului* întrucât art. 55 este circumscris atingerii unui scop viitor – de a crea condițiile de stabilitate și bunăstare necesare relațiilor pașnice și prietenești între națiuni. Suntem de părere că același raționament poate fi aplicat și art. 76 care enunță, în conținutul său, obiectivele fundamentale ale sistemului de tutelă.

Finalmente, din punctul nostru de vedere, prin coroborarea art. 56 și 103 din Carta ONU, rezultă preeminența protecției drepturilor omului și a libertăților fundamentale (inclusiv a celor cu caracter social) și al principiului nediscriminării în funcție de sex, rasă, limbă, religie. După cum am menționat anterior, art. 56 asigură caracterul obligatoriu și executoriu al prevederilor art. 55 lit. c), iar art. 103² reglementează clauza de supremație³ în privința obligațiilor impuse prin Carta ONU.

Reprezentând primul angajament al comunității internaționale în materia drepturilor omului adoptat sub forma unui veritabil instrument internațional cu valoare morală⁴, **Declarația Universală a Drepturilor Omului**⁵ exprimă, în conținutul său, prerogative umane derivate din *ideologia dreptului natural*⁶. Deși nu are o forță juridică obligatorie, Declarația

¹ Comments, *The Application of the United Nations Charter to Domestic Law*, Fordham Law Review, Volume 20, Issue 1, 1951, pp. 94-95.

² Conform art. 103 din Carta ONU, *În caz de conflict între obligațiile Membrilor Națiunilor Unite decurgând din prezenta Cartă și obligațiile lor decurgând din orice alt acord internațional vor prevala obligațiile decurgând din prezenta Cartă*.

³ Pentru detalii suplimentare asupra clauzei supremației enunțată în art. 103 Carta ONU, a se consulta Rain Lijova, *The Scope Of the Supremacy Clause Of The United Nations Charter*, International and Comparative Law Quarterly, Volume 57, 2008, pp. 583-612.

⁴ Valoarea morală a Declarației Universale a fost supusă unei minuțioase analize în literatura de specialitate – Jochen von Bernstorff, *The Changing Fortunes of the Universal Declaration of Human Rights: Genesis and Symbolic Dimensions of the Turn to Rights in International Law*, The European Journal of International Law, Volume 19, No. 5, 2008, pp. 903-924. Finalmente, concluzia promovată de opinia citată anterior – concluzie care, de altfel, a fost acceptată de comunitatea internațională, subliniază necesitatea menținerii Declarației Universale a Drepturilor Omului în sfera reglementărilor ne-constrângătoare, ca document programatic în materia drepturilor omului. Spre deosebire de documentele adoptate în cadrul angajamentelor globale (Declarații și Planuri/Platforme de Acțiune), Declarația Universală are finalitatea de a concilia perspectivele diferitelor state/culturi asupra drepturilor omului printr-un catalog coerent de drepturi.

⁵ Documentul a fost adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, pe data de 10 decembrie 1948, prin Rezoluția 217A; *Brevitatis causa*, vom utiliza, expresia *Declarația Universală* sau *Declarația* pentru a desemna *Declarația Universală a Drepturilor Omului*.

⁶ Literatura de specialitate a susținut ideea conform căreia drepturile omului enumerate în Declarația Universală au o *natură esențială* deoarece ele reprezintă standarde morale comune apte să guverneze ansamblul relațiilor umane independent de contextul social, cultural, politic la care se referă. Pentru mai multe detalii asupra acestei teme, a se consulta Susan Muaddi Darraj, *Milestones in modern world history, The Universal Declaration Of Human*

Universală stabilește un standard comun în privința protecției individului, precum și exigențe etice asupra conduitei umane¹. Complexitatea Declarației Universale rezidă, din punctul nostru de vedere, în oferirea unui catalog de drepturi pe fondul unor negocieri între state ale căror culturi și filosofii în înțelegerea drepturilor omului sunt în relații de divergență. După cum sublinia literatura de specialitate, din caracterul complex al Declarației rezultă *problematici referitoare la reala universalitate a drepturilor omului consacrate în Declarație și principiul relativismului cultural*².

Declarația enumeră două *categorii de drepturi*: civile și politice, pe de o parte, precum și drepturi economice, sociale și culturale, pe de altă parte. În privința acestora din urmă, se specifică, principial, că ele sunt „indispensabile pentru demnitatea și libera dezvoltare a personalității sale, prin efort național și cooperare internațională, ținându-se seama de organizarea și de resursele fiecărei țări (art. 22)”.

Se subliniază, astfel, specificitatea drepturilor economico-sociale, și anume a legăturii intrinseci între nivelul de dezvoltare economică și posibilitățile asigurării în anumite domenii a unor standarde ridicate de protecție. Această specificitate s-a reflectat, așa cum vom arăta în cuprinsul lucrării, în modul de normativizare și monitorizare a drepturilor economico-sociale în convențiile adoptate la nivel universal sau regional.

Declarația Universală a Drepturilor Omului proclamă dreptul la securitate socială, la muncă și la protecție contra șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare care să asigure oricărui om și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană și completată, dacă este cazul, cu alte mijloace de protecție socială. Mai este prevăzut dreptul oricărei persoane de a întemeia cu alte persoane sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale (art. 23).

De asemenea, art. 24 al Declarației recunoaște oricărei persoane dreptul la odihnă și la timp liber și îndeosebi la o limitare rezonabilă a timpului de muncă, precum și la concedii periodice plătite.

Dreptul la un nivel de viață corespunzător, asigurarea sănătății sale, bunăstării proprii și a familiei sale este de asemenea recunoscut oricărei persoane, ca și dreptul la asigurare în caz de șomaj, de boală, de invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în alte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență ca urmare a unor împrejurări independente de voința acesteia (art. 25).

În textul Declarației Universale a Drepturilor Omului se acordă o atenție deosebită *egalității*, aceasta fiind menționată atât în partea preambulară cât și în conținutul propriu-zis al documentului. În partea preambulară, egalitatea este utilizată în două sensuri: (1) egalitatea în drepturi a tuturor persoanelor, reprezentând fundamentul păcii și justiției și (2) egalitatea în drepturi între bărbați și femei – ca principiu înscris în Carta Organizației Națiunilor Unite. În conținutul propriu-zis al Declarației – alcătuit din catalogul de drepturi – egalitatea este menționată în diverse forme: (1) *egalitate în demnitate și în drepturi* – art. 1; (2) *egalitate în exercitarea drepturilor și libertăților consacrate în conținutul Declarației* – art. 2; (3) *egalitate în fața legii și dreptul la o protecție egală în fața legii* – art. 7; (4) *egalitate în fața instanțelor de judecată și în cadrul procedurilor judiciare* – art. 10; (5) *egalitatea între soți la contractarea*

Rights, Chelsea House Publishers, New York, 2010, p. 24; Andrew Woodcock, *Jaques Martin, Natural Law And The Universal Declaration Of Human Rights*, Journal of the History of International Law, Volume 8, Netherlands, 2006, pp. 245-266.

¹ Pentru o analiză detaliată a naturii și caracterului Declarației Universale, a se consulta Antoon De Baets, *The impact of the Universal Declaration Of Human Rights On The Study Of History*, the review History and Theory, Volume 48, Wesleyan University, 2009, pp. 20-43.

² Pentru detalii suplimentare, a se consulta Aristoteles Constantinides, *Questioning the Universal Relevance Of The Universal Declaration Of Human Rights*, Cuadernos Constitucionales de la Catedra Fadrique Furio Ceriol, no. 62/63, pp. 49-63.