

**EUROPA**

**UEAPME**

**Program de Suport in Afaceri**

**Program de Suport in Afaceri Phare-SMECA**

**Politici sociale si de angajare Europene  
(DIALOG SOCIAL)**

**APIVARESE**

## Sumar

Introducere.....	1
<b>Capitolul I</b>	
Piata unica si politica sociala europeana	
1.Partea sociala a Pietii Comune.....	2
2.Dialogul social european.....	2
3.Inovatiile introduse prin protocolul de la Maastricht.....	3
<b>Capitolul II</b>	
Libera circulatie a lucratorilor	
1.Notiuni fundamentale.....	6
2.Application realm.....	6
3.Continutul dreptului de libera circulatie.....	7
4.Limitele dreptului de libera circulatie.....	11
<b>Capitolul III</b>	
Politica de angajari a Comunitatii Europene	
1.Introducere.....	13
2.Fondul Social European-nastere si evolutie.....	14
3.Fondul Social si Actul Comun European.....	15
4.Educatie vocationala.....	17
<b>Capitolul IV</b>	
Regulamentul pentru relatiile individuale de angajare	
1.Informatia despre contractul de munca.....	20
2.Egalitatea sexelor.....	20
3.Timpul de lucru.....	22
4.Siguranta si sanatate in mediul de lucru.....	24
<b>Capitolul V</b>	
Slujbe atipice	
1.Munca cu norma redusa.....	28
2.Munca cu termen fix.....	29

## INTRODUCERE

Cu siguranta nu este o sarcina usoara sa oferi o idee cuprinzatoare asupra “corpus”-ului legal al Comunitatii despre angajari in doar cateva pagini. Cu atat mai dificil este sa incerci sa oferi o imagine concisa asupra tuturor legilor Comunitatii referitoare la munca, indreptata catre cititori care au apartinut Comunitatii. De aceea este necesar sa oferim inainte cateva notiuni precise ca punct de inceput, inceputul unei calatorii care va purta cititorul mai intai, in cel mai scurt timp posibil, inaustrul sistemelor politice si judicare ale Uniunii Europene.

Nu suntem siguri daca rezultatul a indeplinit in totalitate obiectivele noastre initiale. Totusi, ceea ce am incercat in urmatoarele pagini a fost sa acoperim cel mai mare numar posibil de topici, in timp ce realizam ca spatiul limitat si nevoia de a nu “musca mai mult decat pot inghiti”, cel putin in aceste prime faze ale proiectului, ne-a obligat pe de o parte sa excludem unele angajamente din dizertatie, iar pe de alta parte sa evitam intrarea in prea multe detalii.

O atentie si un spatiu special au fost acordate topicului liberei circulatii a lucratorilor in Comunitate, ceea ce am simtit a fi necesar avand in vedere ca unirea dintre piata de munca a Comunitatii si cele ale tarilor pregatite de aderare reprezinta o sansa buna atat pentru ele, cat si pentru Statele Membre.

O alta atentie deosebita a fost acordata topicului pregatirii vocationale si Fondului Social European, instrumente absolut necesare pentru dezvoltarea economica si sociala a oricarei tari comunitare si in special pentru o tara a carei dezvoltare trebuie sprijinita puternic si corespunzator.

A fost de asemenea mentionat sistemul de dialog social in Europa si dezvoltarea sa; un sistem care castiga din ce in ce o mai mare importanta in shaping metodei fiecarei tari in relatiile industriale. Am acordat o atentie speciala procedurii recente de “creare” a unei legaturi europene cu implicarea directa a partenerilor sociali. ‘

Am aruncat o privire scurta asupra conditiilor de munca in general si in sfarsit, am mentionat unele forme de flexibilitate ocupationala, prin termenii foarte generali indicati de recentele directive comunitare.

In unele situatii, institutii singulare au fost descrise prin prezentarea evolutiei lor istorice: poate ca aceasta a fost o metoda mai slaba privitor la valoarea practica a muncii, dar am simtit ca o privire spre radacini si cunoasterea faptului ca , Comunitatea noastra este un sistem care continua sa evolueze si sa se imbunatateasca pentru stabilirea unor relatii partenieriale mai apropiate si eficiente intre Statele Membre, poate fi de ajutor cititorului acestor cateva pagini si ar putea oferi acestei simple dizertatii judicioase mai multa greutate.

## Capitolul I Piata unica si politica sociala europeana

### *1. Partea sociala a Pietii Comune*

Eliminarea frontierelor in cadrul Uniunii Europene , inceputa in 1985, a devenit deja o realitate . Prin realizarea Pietii Comune , a devenit necesara eliminarea tuturor tipurilor de ..... –birocratic, fiscal. Fizic si tehnic- ceea ce poate fi realizat doar prin aplicarea totala si detailata a legislatiei comunitare.

Unul din principiile fundamentale ale Pietii Comune este cel prin care toti cetatenii Uniunii sunt liberi sa aiba o slujba sau sa-si urmeze activitatile profesionale, ca si de a locui in oricare din Statele Membre.

Conceptul spatiului comun nu este pur capitalist, dreptul de a circula si de a trai in orice Stat Membru aplicandu-se si subiectilor care nu mai sunt, sau care nu sunt inca productivi, cum ar fi pensionarii si studentii.

Nu exista un model social european, ci mai degraba o politica sociala europeana bazata pe subsidiaritate. Conform acestui principiu, atunci cand legislatiile nationale au lacune sau sunt insuficiente, autoritatile comunitare pot interveni pentru a realiza minimul de protectie necesara pentru lucratori si cetateni in general.

La inceputul experientei europene, o complexa discutie a inceput cu privire la posibilitatea unificarii politicilor sociale in Europa. Decizia era de a apropia gradual legislatiile, incepand de la cele care ar putea crea distorsiuni in competitie. Tratatul proteja acei lucratori care si-au schimbat tara de resedinta in timpul vietii active, permitandu-le sa adune perioadele de lucru si beneficii sociale acumulate in fiecare stat, aceasta egalizand situatia lucratorilor migranti cu cea a lucratorilor nationali.

Totusi Statele Membre erau inca responsabile pentru politica lor sociala in sens strict. Situatia a inceput sa se schimbe in 1970 prin adoptarea primelor programe concrete bazate pe Fondul Social European. In timpul acestei faze, au fost identificate trei directii diferite ale interventiei Comunitatii : imbunatatirea conditiilor de viata si de munca, implicarea lucratorilor in viata intreprinderilor si realizarea angajarii totale. Rezultatul angajamentului Comunitatii a fost adoptarea directivelor despre concedierile colective si transferul de afaceri si, in sfarsit, o directiva despre insolvabilitatea angajatorului.

In timpul anilor '80, rolul “dimensiunii sociale” a devenit din ce in ce mai important pentru autoritatile de la Bruxelles. Aceasta s-a concretizat printr-o masiva legislatie, care reglementeaza toate aspectele muncii, cu intentia clara de a introduce minimul de standarde care garanteaza siguranta muncii, egalitatea sexelor si alte drepturi sociale.

La sfarsitul acestei faze, pe 9 Decembrie 1989, Tarile Membre ale CEE(cu exceptia Marii Britanii) au semnat Carta Comunitara despre Drepturile Sociale Fundamentale ale Lucratorilor.

### 2. Dialogul Social European

Primele initiative privitoare la activitati colective europene ne trimit aproape la inceputurile experientei comunitare. Principalii actori la acel moment, care nu poate fi numit nici macar “dialog social” la acel timp, erau sindicatele sectoriale comerciale prezente in multe tari si la nivel european. Activitatile lor erau totusi bazate pe gasirea politicilor convergente asupra temelor definite si au fost purtate in interiorul diferitelor tipuri de “Comitete sectoriale specializate” (Industria fierului si a otelului, transporturi

rutiere etc) Scopul a fost acela de a îndruma Comisia asupra formularilor diferitelor politici. Aşa cum uşor se poate observa, metoda de consultare tripartită (autoritate guvernamentală plus diferiţi parteneri sociali opozanţi) s-a dovedit un element necesar al politicilor comunitare de la început. Actualmente există şase astfel de comitete.

Începând din anii '70, principalele corpuri europene tripartite pentru armonizarea politicilor sociale sunt Standing Committee on Employment, şi la fel de important, Comitetul Economic şi Social.

Expresia "dialog social" s-a născut ca o referinţă specială la acordurile tripartite care au debutat în 1985 în Val Duchesse (Bruxelles). A inclus diferite forme de confruntări şi schimburi de opinii între parteneri sociali, promovate de autorităţile comunitare, cu scopul obţinerii de poziţii convergente asupra intereselor comune. La aceste întâlniri au participat cele mai mari organizaţii europene interprofesionale, UNICE, pentru industria privată, CEEP pentru participarea concernelor publice şi ETUC, ca o confederaţie a sindicatelor muncitoreşti comerciale.

Prima întâlnire în Val Duchesse s-a dovedit mai degrabă dezamăgitoare. Totuşi, trebuie menţionat că în timpul acestei faze iniţiale, acordul semnat între CEEP şi ETUC, deşi nu este un acord colectiv în sens tradiţional, reprezintă un rezultat mai..... Decât o simplă opinie comună.

Până acum, aceste tipuri de întâlniri au dus la 15 opinii comune despre creşterea economică, introducerea noilor tehnologii, educaţie, pregătire vocatională, etc.

Importanţa metodei bazate pe dialogul partenerilor sociali este de asemenea evidenţiată de textul articolului 118B (în prezent art. 139) introdus în Tratatul CE prin Actul Unic din 1987, care încredinţează Comisiei sarcina de a promova dialogul între parteneri sociali europeni, dialog care ar putea duce prin consimţământul diferitelor părţi, chiar la adevărate acorduri colective. Aceasta expresie a fost întărită în noul articol 118B al Acordului de la Maastricht de care ne vom ocupa în continuare.

### 3. Inovaţiile aduse de protocolul de la Maastricht

#### A) ARTICOLUL 118B ŞI ROLUL PARTENERILOR SOCIALI

Acordul de la Maastricht asupra politicii sociale (conţinut în anexa textului Acordului Uniunii Europene şi introdus de asemenea în Tratatul CE prin Tratatul de la Amsterdam) a oferit un rol important activităţilor partenerilor sociali în legătură cu dimensiunea europeană.

Prima inovaţie este legată de datoria de a promova dialogul social între părţi şi să le consulte atunci când ia decizii comunitare.

Conform art. 118 a, din Protocol, acum art. 138 în Tratatul CE - consultările partenerilor sociali pot avea loc a) înainte prezentării propunerilor Comisiei în legătură cu problemele sociale, pentru a avea o "orientare posibilă" asupra intervenţiei Comunităţii sau b) după decizia (posibilă) a Comunităţii să formuleze ei înşişi o propunere pentru a fi dezbătută de către partenerii sociali. În ultimul caz, părţile oferă Comisiei parerile sau chiar recomandările lor.

Regula este exprimată în termeni generali, de aceea trebuie susţinută de toate tipurile de iniţiative comunitare: directive, recomandări şi decizii. Opiniile părţilor pot fi comune sau separate.

Exista astfel o procedura generala la initiativele Comunitatii privind probleme sociale, care include o faza de consultari mandatoriale, ....., a partenerilor sociali.

A doua inovatie este si mai importanta: partenerii sociali pot raspunde unei cereri de consultari, exprimandu-si disponibilitatea de a incerca sa obtina direct, prin ei insisi, un acord asupra subiectului consultarilor.

Astfel, o initiativa pentru un acord intre partenerii sociali poate lua loc interventiei Comisiei. Decizia partilor la folosirea instrumentelor contractuale pentru reglementarea problemelor are puterea de a opri initiativa Comisiei pentru 9 luni, perioada pe care partile si Comisia pot conveni sa o extinda.

Aceasta este o inovatie foarte importanta, deoarece acest articol sanctioneaza suprematia unei surse judiciare (ex: acordurile colective), fata de o sursa eterogena a legilor comunitare, chiar daca pentru o perioada limitata de timp.

Primele rezultate concrete ale acestor noi competente au fost adoptarea acordurilor-cadru despre..... (directiva 96/34), muncii cu norma redusa (directiva 97/81) si pentru munca cu termen limita (directiva 99/70).

Acesta metodologie a dus la modificari si a generat repercusiuni pentru interpretarea relatiilor industriale in Statele Membre.

Presiunea simtita de "sistemul italian de negocieri" are o semnificatie considerabila. De fapt, privitor la munca, adoptarea unei directive CEE este precedata de negocieri intre partenerii sociali care, la cererea ministerului, incearca sa obtina un acord asupra subiectului directivei, pentru a oferi legislatorului o linie clara de ghidare.

O asemenea metoda ofera confederatiei reprezentand I.M.M.-urile italiene posibilitatea de a propune sau indica masuri legislative adresate unui segment de piata ale carui nevoi si cereri sunt deseori fundamental diferite de cele ale intreprinderilor mari

## B) ARTICOLUL 118B SI NEGOCIEREA COLECTIVA EUROPEANA

Am mentionat faptul ca Art.118B(Acum art 139 al Tratatului CE) prevede ca dialogul social poate duce la stipularea acordurilor colective (europene)

Un acord european colectiv, conform aceluasi articol, poate intra in vigoare pe doua cai: fie conform procedurilor si practicilor partenerilor sociali, in fiecare stat, fie pe baza unei decizii a Consiliului ca urmare a unei propuneri a Comisiei.

Problema primei solutii este importanta diferita a "acordului colectiv" si a instrumentelor sale judiciare in diferite State Membre. Aceasta problema fundamentala este trecuta in Protocolul Social, pe baza caruia continutul acordurilor europene trebuie sa se dezvolte in conformitate cu regulile in vigoare de fiecare Stat Membru, si de aceea nu trebuie sa implice nici o obligatie a unui Stat Membru, fie Sa aplice direct un acord european (in alte cuvinte printr-o metoda autoritara) sau sa se modifice legislatia nationala pentru a-I face amplificarea mai usoara (ca in Italia, unde atribuirea unei eficiente "erga omnes" unui acord colectiv ar insemna modificarea constitutiei).

Deci, ipoteticul nostru acord colectiv european ar putea cel mult sa constituie baza unui acord, pentru a fi adaptat si aplicat de catre fiecare tara prin acorduri colective domestice.

A doua metoda indicata de art.118, in alte cuvinte aplicarea acordurilor europene printr-o decizie a Consiliului, depaseste cu succes obstacolele reprezentate de diferitele configuratii ale acordurilor colective juridice ale diferitelor legislatii. Regulamentul de fapt prevede posibilitatea ca un acord european colectiv, ce implica Comunitatea, la cererea partenerilor, devine o sursa directa pentru legile comunitare, independenta de originea juridica.

Conform relatiilor dintre sursa judiciara si decizia Consiliului, continutul colectiv nu poate fi modificat de catre Consiliu care in schimb, il poate doar accepta sau respinge total.

Conform Art.118 B, Consiliul deliberaza asupra chestiunilor privind Comunitatea printr-o majoritate calificata (art.137 din Tratatul CE “: siguranta si sanatatea lucratorilor, integrarea persoanelor excluse in piata muncii, tratamentul egal al femeilor si barbatilor privitor la accesul la munca si tratament). Pentru anumite chestiuni, indicate in paragraful 3 al aceluiasi articol (securitate sociala, protectia cetatenilor in cazul concedierilor sau altor chestiuni), deliberare trebuie sa se realizeze prin consimtamant unanim.

Consiliile Europene de Munca intra in aceasta categorie. Acestea constituie de fapt legatura cu reprezentatii sindicatelor lucratorilor din unitatile de productie unica, si in ciuda faptului ca sunt prezenti numai in interiorul realitatilor considerabile care angajeaza mai mult de 1000 de persoane, poate reprezenta primul pas in armonizarea, de jos in sus a regulamentelor contractuale care difera de la tara la alta. Aceste reguli vor impinge inainte un contract colectiv european, care, plecand de la nevoile locale, va constitui un punct de referinta pentru reguli de interes comun.

## CAPITOLUL II LIBERA CIRCULATIE A LUCRATORILOR

### *1. Notiuni fundamentale*

Drepturile muncitorului la libera circulatie in Comunitate Eueopeana este exprimat de art 38 al Tratatului CEE.

In realitate, acest drept implica abolirea oricarui tip de discriminare, bazat pe nationalitate, intre muncitorii Statelor Membre, referindu-se special la:

- accesul la o slujba
- conditiile de munca

si include dreptul muncitorului de a se deplasa din tara sa intr-un Stat Membru pentru a raspunde unei oferte de munca ; de a ramane rezident dupa ce a obtinut slujba.

Dreptul lucratorilor la libera circulatie a fost obtinut treptat..... prin art 39(in prezent art 40) al Tratatului. Prima faza s fost indeplinita prin Reglementarea nr 15 din 1961 care a abolit necesitatea unei vize pentru a intra intr-o tara, singurul act cerut fiind un pasaport sau o carte de identitate valide emise de catre tara de origine. Pe baza acestei reglementari, un cetatean al altui stat membru poate fi angajat intr-o slujba doar daca nu a fost gasita forta de munca locala intr-un timp scurt (trei saptamani) din momentul in care slujba libera a fost inregistrata la autoritatile competente.

Al doilea pas a fost infaptuit prin Reglementarea nr. 38 din 1964. Aceasta stabilea dreptul lucratorului de a cauta o munca platita pe teritoriul altui Stat Membru, daca slujba disponibila a fost comunicata oficiului competent de munca, ca si de a raspunde oricarei slujbe noi oferite in orice regiune si pentru orice profesie. Pe baza unei "clauze de siguranta", orice Stat Membru poate exclude principiul exprimat mai sus in cazul unui exces de forta de munca pentru o anumita profesie sau intr-o anumita regiune.

Procesul s-a completat in 1968, prin adoptarea reglementarii nr. 1612 si a directivei nr. 360. In prezent inca constituie totalitatea legilor comunitare cu privire la libera circulatie a lucratorilor.

### 2.....

Reglementarile ce privesc libera circulatie se refera cu siguranta ls munca salariata. Normal, cea mai relevanta definitie a muncii subordonate este aceea a Comunitatii Europene, asa cum a fost specificata de catre jurisprudenta Curtii de Justitie, deoarece nu exista de fapt o asemenea definitie nici in Tratat nici in legile adiacente.

Astfel caracteristica esentiala a unor astfel de relatii de munca rezida in circumstantele in care o persoana ofera un serviciu, pentru o anumita perioada de timp, in favoarea sau sub coordonarea alteia, in schimbul unei retributii sau salariu.

Nu este necesar ca acest muncitor sa fie calificat ca "salariat" in tara sa de origine, din moment ce poate fi angajator sau neangajat, important este ca muncitorul sa intre in alt stat pentru a cauta o slujba subordonata.

Trebuie notat ca reglementarile privind libera circulatie a lucratorilor trebuie de asemenea aplicate cu "norma redusa", chiar daca plata acestor lucratori este mai mica decat retributia minima reala, calculata conform criteriilor existente in tara unde serviciul este prestat.

Privitor la perioada maxima de timp in care muncitorul poate sta in alt stat membru, curtea a recunoscut dreptul aceluiasi lucrator de a continua sa ramana o anumita perioada de timp, stabilita de legislatia locala, daca lucratorul poate dovedi ca isi cauta in continuare o slujba si ca are posibilitati actuale pentru a fi angajat.

Cerinta de baza pentru a-si putea exercita acest drept este sa fie cetatean al unui Stat Membru, intelegandu-se ca atribuirea cetateniei depinde de legile nationale ale fiecarui stat si nu poate face obiectul verificarilor Curtii.

Reglementarile privind circulatia libera a lucratorilor se extinde si membrilor familiei: in special Reglementarea nr.1612 ofera familiilor lucratorilor migranti dreptul de a trai pe teritoriul statului in care lucratorul isi desfasoara activitatea. Sotia si copiii lucratorului au de asemenea dreptul de a desfasura orice activitate subordonata pe teritoriul statului, chiar daca nu sunt cetateni ai unui Stat Membru.

### 3.Continutul dreptului de libera circulatie

Conform art.7 al Tratatului institutional al Comunitatii Europene “orice discriminare pe baza de nationalitate este interzisa”. Principiul este definit apoi printr-un set de standarde regulatorii.

#### 3.1.Accesul la slujbe

Articolul 1 din Reglementarea nr.1612 specifica ca un lucrator comunitar are dreptul de a exercita o activitate fiind persoana angajata pe teritoriul altui Stat Membru, diferit de tara sa de origine, in conformitate cu dispozitiile legislative, regulatorii si administrative ce guverneaza angajarile nationale.

In plus, pe tot teritoriul unui Stat Membru, acest lucrator are de asemenea dreptul de a obtine slujbe disponibile cu aceeasi prioritate ca si cetatenii statului. Art.3 al Reglementarii 1612 decide ca reglementarile nationale contrare acestui principiu nu sunt aplicabile, in timp ce art.74 limiteaza autonomia privata, individuala si colectiva, clauzele discriminatorii continute de intelegerile private fiind nule .

##### 3.1.1.Mecanismele de compensare dintre cererea si oferta de munca

Principiul liberei circulatii a lucratorilor necesita ca sistemul sa permita circulatia si schimbul de informatii intre Statele Membre cu privire la cererea si oferta de munca. Conform acestei gandiri, slujbele disponibile intr-un anume Stat Membru, si care nu pot fi ocupate de catre forta de munca locala, trebuie comunicate birourilor de angajari ale Statelor Membre care au comunicat o disponibilitate a fortei de munca in aceeasi ramura.

Reglementarea nr.2434 din 27 Iulie 1992 a simplificat aceasta procedura si a abolit hotararea Reglementarea 1612(art20) care permitea Statelor Membre sa ceara Comisiei sa suspende mecanismul compensatiei in cazul unor dezechilibre pe o piata de munca.

In sfarsit, trebuie amintit ca dupa aprobarea Reglementarii nr.2434, Comisia European a pus bazele retelei EURES (Serviciile Europene de Angajare) care isi propune sa imbunatateasca cooperarea si schimbul de informatii oferite de .....regula.

### 3.1.2. Recunoasterea mutuala a calificarilor

Un obstacol pentru libera circulatie a lucratorilor poate fi daca persoana care cauta de lucru are o anume diploma. Cum reglementarile pentru obtinerea unor asemenea certificate pot varia de la tara la tara, aceasta poate duce la lipsa de recunoastere mutuala a diplomelor emise de diferite State Membre, care se pot traduce prin aparitia unui obstacol in angajarile intra-comunitare. Acest argument va fi tratat mai tarziu, in capitolul II.

### 3.2. Conditii egale de munca

Art.39.2. din Tratat care interzice orice tip de discriminare, nu numai in ceea ce priveste accesul la munca, dar si privitor la compensatii si alte conditii de munca, a fost detailat inainte de catre Art.7.1. al Reglementarii nr.1612 care ofera de asemenea o lista ilustrativa de "conditii de munca" si aranjamente compensatorii, reguli privind demiterea, reintegrarea profesionala in caz de neangajare. In plus, Curtea a declarat ca elementele legate de compensatii, cum ar fi indemnizatia, ca si reglementarile care privesc marimea calculatiilor de munca, intra de asemenea in "conditiile de munca".

In plus, principiul tratamentului egal al lucratorilor trebuie sa priveasca nu numai standardele legale sau regulatorii, dar si contractele individuale sau colective, asa cum s-a mentionat deja despre dreptul accesului egal la munca.

Trebuie de asemenea notat ca reglementarile interzic atat discriminarea directa, cat si cea indirecta. Aceasta inseamna atribuirea unui drept specific asupra unei conditii cerute tuturor lucratorilor fara exceptie, dar care are un impact nefavorabil asupra lucratorilor migratii: de exemplu permisul de rezidenta.

In sfarsit este necesar sa intelegem ca disciplina comunitara face cel putin o diferenta intre un lucrator national si unul migrant din moment ce hotararea poate fi exclusa din managementul institutiilor de servicii publice si din detinerea unor pozitii in serviciilor publice.

### 3.3. Tratament egal privind avantajele sociale si fiscale

Conform hotararilor art.7.2. din Reglementarea nr.1612, lucratorul migrant se bucura de aceleasi avantaje sociale si fiscale ca si lucratorul national.

Conform Curtii, avantajele sociale sunt cele care, chiar daca sunt sau nu specificate intr-un contract de munca, sunt atribuite in general lucratorilor nationali, proportional cu situatia lor obiectiva sau doar in virtutea faptului ca isi au resedinta pe teritoriul national.

Decide, de exemplu, conceptul avantajelor sociale a fost de asemenea aplicat imprumuturilor oferite fara dobanda familiilor cu venituri reduse care cad sub incidenta unei politici guvernamentale care incurajeaza nasterile.

Privitor la avantajele fiscale in schimb, Curtea a afirmat ca principiul remuneratiilor egale poate deveni ineficace daca este violat de reglementarile discriminatorii ale taxelor nationale.

### 3.4.Tratamentul familiei lucratorului migrant

Art 11 al reglementarilor 1612 extinde dreptul accesului la munca, in statul de destinatie, sotiei lucratorului, copiilor sai sub 21 de ani sau dependenti de acesta; in aceleasi conditii ca cetatenii statului respectiv, copiii au de asemenea acces la educatie in general, ucenicie sau pregatirea vocationala(art.12)

Curtea a extins aplicarea reglementarilor care se refera la avantajele sociale si fiscale si pentru aceasta categorie, conform conceptului ca "avantajul de care un membru al familiei poate beneficia este de fapt un avantaj social pentru lucratorul insusi"

### 3.5.Dreptul de intrare si de rezidenta

Conform Art.39.3. din Tratat ,principiul liberei circulatii a lucratorilor rezida in dreptul de a circula liber pe teritoriul Statelor Membre, de a raspunde ofertelor de munca, ca si de a ramane intr-unul din Statelor Membre pentru a munci.

Directiva nr.68/360 explica continutul acestor drepturi, iar art 3, stabileste ca Statele Membre pot permite intrarea pe teritoriul lor doar pe baza detinerii unui pasaport sau carti de identitate valide, dar nu pot cere vize de intrare sau alte documente echivalente.

Cea mai relevanta inovatie introdusa de Directiva nr.360 este legata de dreptul de rezidenta:art.4. elimina nevoia unui permis de rezidenta si instituie un document numit, "act de rezidenta".Pentru a-l emite, Statele Membre pot cere doar:

- a)Documentul valid cu ajutorul caruia lucratorul a intrat in tara
- b)O confirmare de angajare din partea angajatorului sau un certificat de angajare.

"Accesul de rezidenta" trebuie sa includa o declaratie care sa fie emisa urmand Reglementarea nr.1612/68 , cum s-a mentionat deja.Trebuie sa fie valida pe tot teritoriul Statului Membru care a emis-o pentru cel putin cinci ani de la data emiterii si se reînnoieste automat.

Documentul mentionat nu ii poate fi retras lucratorului doar pe baza faptului ca nu mai este angajat, nici din cauza incapacitatii, sau datorita neangajarii involuntare, acest lucru fiind confirmat de biroul competent de angajari. Totusi, directiva nr.68/360 permite restrictionarea perioadei de rezidenta atunci cand permisul este reînnoit pentru prima data.

Conform interpretarilor reglementarilor privind dreptul de rezidenta ale Curtii de Justitie, s-a decretat ca actul de rezidenta nu poate fi asimilat in nici un caz unui permis acordat la discretia autoritatilor nationale. De fapt, documentul trebuie emis oricui poate dovedi ca are dreptul de a-l obtine prezentand doar documentele necesare.

Consecintele acestei declaratii sunt ca lipsa documentelor procedurale neceare pentru obtinerea actului nu poate justifica in nici un caz masura deportarii. Curtea a specificat mai tarziu ca penalizarile pentru neindeplinirea formalitatilor sunt in principiu compatibile cu legile comunitare, atata timp cat sunt stabilite termene "rezonabile pentru indeplinirea obligatiilor si atata timp cat penalizarea nu pare sa fie

disproporțională față de gravitatea violării, până la punctul în care se dovedește a fi un obstacol pentru libera circulație a persoanelor.

Membrii familiei lucratorului, pentru care reglementarea nr.1613 asigură dreptul de rezidență, sunt soția, descendenții mai tineri de 21 de ani sau dependenți de lucrator, ca și rudele dependente pe linie ascendentă a lucratorului sau a soției sale.

Dreptul de rezidență al unui membru al familiei nu poate fi exercitat dacă lucratorul nu-și poate permite o locuință considerată normală pentru lucrătorii naționali. Curtea a oportunitatea de a arăta, în opinia sa, că problematica locuinței trebuie să se refere la perioada în care familia este reunită și să nu se aplice la întreaga durată a rezidenței lor. În consecință, reglementările naționale care subordonează reînnoirea Actului de rezidență pentru membrii familiei, condiției de a continua să trăiască într-o locuință adecvată sunt considerate incompatibile cu legile comunitare.

Sub aspectul dreptului de rezidență, Tratatul atribuie lucratorului migrant dreptul de a rămâne pe teritoriul Statului Membru după terminarea activităților de lucru în anumite condiții. Reglementarea nr. 1251/70 prezintă aceste condiții pe durata activității și a rezidenței, recunoscând dreptul persoanelor pensionate, a lucrătorilor invalizi permanenți și a celor care au devenit lucrători transfrontalieri. Membrii familiei au aceleași drepturi și acestea pot fi exercitate și după moartea lucratorului.

Prin trei alte directive, dreptul de rezidență a fost de asemenea recunoscut și altor categorii non-active și în special pensionarilor, care pe durata vieții lor active nu și-au exercitat dreptul de liberă circulație, studenți, ca și fiecare cetățean, în general al unui Stat Membru care nu și-au putut exercita dreptul de liberă circulație din cauza altor dispoziții ale legilor comunitare. În aceste cazuri este necesar ca persoana care pretinde acest drept să dețină un contract de asigurare de sănătate și să aibă suficiente mijloace pentru a evita să devină un..... pe durata sederii sale în țara sa de rezidență.

#### 4. Limitele dreptului de liberă circulație

##### 4.1. Motivația legii și ordinii

Art 39.3. din Tratat hotărăște că dreptul de liberă circulație poate fi limitat pe motive privind legea și ordinea, securitatea publică și sănătatea publică. Pentru aceasta din urmă, Directiva nr.64/221 anexată art.4 indică singurele boli care nu pot justifica refuzul intrării pe teritoriul unui Stat Membru. Totuși, dacă apariția acestor boli se produce după emiterea de rezidență, nu poate reprezenta cauza deportării sau a refuzului de înnoire a actelor de rezidență.

Privitor la politica publică, securitatea publică sau sănătatea publică, considerând că asemenea cauze nu pot fi invocate pentru întreruperea serviciilor economice (Art 2.2)-directiva afirmă clar că măsurile care nu sunt luate datorită politicii publice trebuie bazate “exclusiv pe conduita personală a individului în cauză”. Conform Curtii, aceasta înseamnă că adoptarea măsurilor nu poate fi justificată pe “prevenire generală” În plus o asemenea conduită nu trebuie să se dovedească a fi ..... ci trebuie să se dovedească “o amenințare actuală și serioasă pentru interesele fundamentale ale societății”. Tot conform Curtii, o asemenea gravitate nu există când această conduită, manifestată de un cetățean

a) Statului ce oferă ospitalitate, nu este restrâns de măsuri concrete

In sfarsit, privitor la garantiile procedurale, Curtea a considerat de asemenea dreptul la aparare al atrainului:a stabilit astfel ca motivele sanctiunii trebuie comunicate in acelasi timp in care subiectul este notificat; aceste motive trebuiesc detaliate si precizate suficient pentru a-I permite subiectului sa isi apere interesele proprii, masura deportarii nu poate fi executata inainte ca destinatarul hotararii sa aiba sansa de a face apel conform Art.8. al directivei.

#### 4.2.Neangajarea in administratia publica

Conform art.39.4 din Tratat, regulile privind circulatia libera”nu se aplica angajatorilor in adminstratia publica”

Trebuie mentionat ca acest articol , in contextul sau literal, nu isi mai gaseste aplicarea.Curtea de fapt, datorita implicarii continue a Administratiei Publice in cele mai diverse activitati, in special cele de natura economica, a considerat necesr sa interpreteze aceste reguli intr-un sens restrictiv, considerand si ca limiteaza libertatea fundamentala garantatab de Tratat.

Astfel, cererea de cetatenie poate fi ceruta legitim doar privind posturile care implica exercitarea puterilor publice si a caror datorie este de a proteja interesele Statului si a altor organisme publuce.

In consecinta, interpretarea restrictiva a permis angajarea unor cetateni ai altor state comunitare cum ar fi asistente in spitale publice sau profesori in scoli publice.

Faptul ca strainii angajati in Administratia Publica, datorita ultimelor promovari, ar putea acoperi domenii care, conform celor mai restrictive interpretari, trebuie rezervat cetatenilor nu creeaza probleme in aplicarea acestui principiu.Daca pe de o parte Art.39 din Tratat nu permite discriminarea decat la angajare, pe de alta parte este compatibil cu diferitele drumuri urmate in cariera de lucratorii starini.

### CAPITOLUL III

#### POLITICA DE ANGAJARI A COMUNITATII EUROPENE

##### 1. Introducere

Unul dintre obiectivele Statelor Membre semnatare ale Tratatului de la Roma este de a promova un nivel mare de angajari (Art 2).. Aceasta este cu siguranta un obiectiv laudabil si totusi ambitios, deoarece pentru a fi atins, Comunitatea trebuie sa fie in stare sa isi procure instrumentele si puterile necesare pentru dezvoltarea unei politici active de angajari si sa le poata utiliza.

Din pacate, aceasta nu pare un lucru realist, din moment ce pana acum deciziile privitoare la politicile de angajari au fost in general in competenta Statelor Membre.

Scopul reglementarilor actuale referitoare la relatiile de lucru atipice (norma redusa, termen fix, intermitatul) este de a armoniza anumite aspecte ale reglementarilor ce guverneaza asemenea relatii, si in acelasi timp de a ..... Aupra acestor tipuri de relatii de lucru care au fost folosite in Europa in special pentru a implementa politici bazate pe crearea angajarilor (in special relatii de "pregatire si munca" )

In ceea ce priveste orarul de lucru, directiva nr 104/1993 acopera problema organizarii timpului (ture, maximul de ore de lucru, pauzele) dar nu o acopera pe cea a flexibilitatii sau a reducerii programului normal de lucru, problema care ii priveste in mod special pe subiectii angajarilor.

Initiativele Comunitatii par sa lipseasca in ceea ce priveste determinarea vietii lucratoare (adica perioada de timp intre inceputul muncii si pensionarea), ajutorul economic in caz de somaj si initiativele economice pentru crearea locurilor de munca.

Aceste probleme sunt lasate la discretia fiecarui Stat Membru si astfel apare o lipsa de omogenitate referitor la reglementarile si initiativele din comunitate.

Ceea ce a fost supus pana acum nu trebuie sa ne duca la ideea ca pe baza Tratatelor Europene nu este posibil adoptarea unor politici concrete de sprijinire a angajarilor. Este bine sa ne amintim puterea interventiei primite de Comunitate prn Art.56 par.2 din Tratatul CECA , ce a reprezentat o rascruce in angajarile si procesul de reconversie profesionala din industria..... si otelului.

Pe de alta parte, noul art 139 din Tratatul de la Roma a intarit negocierea colectiva la nivel European, prin care ar trebui sa fie posibil sa se rezolve unele probleme cum ar fi reducerea/flexibilitatea orelor de lucru, unde este cu siguranta mai bine sa se recurga la metoda negocierii, care este mai adecvata pentru a se formula solutii flexibile, printr-o apropiere graduala, de cat metoda legislativa.

Acestea fiind spuse, politica de angajari comunitara, inspirata initial de Tratatul de la Roma, este in principal bazata pe un principiu si un instrument: principiul este acela al liberei circulatii a lucratorilor in interiorul Comunitatii, discutat deja in capitolele precedente, iar instrumentul este Fondul Social European.

## 2..Fondul Social European –origini si evolutie

Institutia Fondului Social European este bazata pe reglementarile continute in Capitolul II al Tratatului III(art 146-148) ale Tratatului Uniunii Europene.

Art 146 prevede crearea unui Fond cu sarcini specifice de angajari, sarcina sa este de a promova, in interiorul Comunitatii, posibile oportunitati de munca si mobilitatea geografica si profesionala a lucratarilor.

Pe perioada mai mare de 40 de ani a existentei Comunitatii, metodele operative ale Fondului au fost revizuite de cateva ori, ultima data fiind reformate in 1998, cand s-au introdus prevederil Actului Unic European despre coeziunea economica si sociala , si simplificate in 1999.

In timpul primei faze (1960-1972), ajutorul Fondului se indrepta spre doua categorii distincte de lucratori: somerii si cei implicati in schimbarile industriale. Scopul Fondului era da a c0-finanta actiunile de reinstruire profesionala pentru acesti lucratori, in cooperare cu Statele Membre interesate ,si de a promova deplasarea lucratorilor.

Prima revizuire a fost necesara din cauza unor greseli in sistem(in primul rand fondurile erau asigurate indirect, astfel spus Statele Membre si nu direct lucratorilor, si “a posteriori”, deci dupa ce statul a executat si a platit deja in avans, toate pentru care ajutorul Fondului a fost cerut; iar aceasta se facea automat, fara acordarea ajutorului conform prioritatilor identificate). Textul vechiului art 126 spunea ca la sfarsitul perioadei tranzitorii, Fondului ii pot fi acordate noi indatori, in virtutea scopurilor indicate in art 146.

Caracteristicile acestui nou Fond (1972-1983) erau destul de diferite de ale Fondului . In primul rand, finantarea provenea din atribuirea resurselor proprii alocate de catre bugetul general al Comunitatii. In al doilea rand, atat intreprinderile publice cat si cele private pot avea acces la fonduri. In cele din urma, natura automata a interventilor sale s-a redus considerabil.

La inceputul anilor '80, toate Statele Membre au fost lovite de o puternica criza de somaj(unele mai mult, altele mai putin), care au dus la o noua reforma.

Obiectivul acestei noi reforme (1983-1988) a fost enuntat in reglementarile de inceput ale Deciziei Consiliului nr83/516:Fondul trebuie sa favorizeze implementarea politicilor bazate pe de o parte, pe pregatirea vocationala necesara oamenilor pentru obtinerea unui loc de munca stabil si, pe de alta parte, crearea oportunitatilor de angajare in special pentru lucratorii tineri si dezavantajati, ca si reducerea dezechilibrelor regionale de pe piatas muncii.

Cu privire la ....., contributiile trebuie alocate mai intai astfel incat sa favorizeze angajarea persoanelor tinere sub 25 de ani, in special a celor fara o pregatire vocationala, sau avand una inacevata, si a celor care sunt someri de o lunga perioada de timp(cu alte cuvinte, cei care nu au mai avut un loc de munca in ultimele 12 luni), 75% din totalul fondurilor disponibile sunt destinate acestui scop.Fondul poate totusi sa faca ceva si pentru persoanele peste 25 de ani, asa se indica in mai sus mentionata decizie nr 516 (in special somerii pe o perioada lunga de timp, femeile care doresc sa munceasca din nou, persoane cu handicap, angajatii intreprinderilor mici si mijlocii a caror recalificare devine necesara datorita introducerilor noilor tehnologii).

Aplicarea teritoriala a finantarilor necesita identificarea zonelor de urgenta si prioritate din Comunitate, caracterizate de un mare numar de someri pe termen lung si/sau restructurari individuale sau sectoriale.

Contributia Fondului, care asa cum s-a spus pot fi atribuite atat subiectilor publici cat si privati, sunt oferite pentru 50% din totalul costului operatiilor pentru care sunt cerute.

Prin reglementarea nr.2950 din 1983, Consiliul a indicat tipurile de cheltuieli eligibile pentru contributiile Fondului.

Scopul esential al acestor cheltuieli este de a acoperi costurile:pregatirii profesionale, costurile de transport si de subzistenta al celor care predau pregatirea profesionala, adaptarea locurilor de munca atunci cand se angajeaza persoane cu handicap, servicii necesare pentru a usura miscarea intr-o zona noua si integrarea lucratorilor migranti si a familiilor lor, plata....., pentru o perioada maxima de 12 luni, pentru favorizarea angajarilor persoanelor sub 25 de ani sau somerilor pe termen lung in slujbe secundare sau de natura stabila, sau orice metoda, cum ar fi sa se permita lucratorului sa obtina o calificare profesionala ce il va ajuta sa obtina un loc de munca stabil.Aceste ..... se acorda pe baza a 15% din salariul mediu brut al lucratorilor din industrie in statul respectiv.

### 3.Fondul Social European si Actul Unic European

Prin introducerea art.130 A si 130. C(actualmente 158,160) din Tratatul CE, Actul Unic European stabileste ca obiectiv intarirea coeziunii economice si sociale in Comunitate reducand diferitele nivele de dezvoltare ale diferitelor regiuni, recuperarea regiunilor slab dezvoltate si adaptarea regiunilor cu declin industrial.

Pentru a atinge acest obiectiv, art.130 D(actualmente 161) din Tratat, ofera reorganizarea Fondului(printre care si Fondul Social European) in scperi structurale. Ca urmare, fondul a fost masiv modificat.

Pe aceasta baza, Comisia a propus iar Consiliul a adoptat regulementarea nr.2052/88, care defineste obiectivele si metodele interventiilor structurale.

Reglementarea indica cinci obiective prioritare:

1. Promovarea dezvoltarii si ajustarii structurale pentru regiunile slab dezvoltate
2. Reabilitarea regiunilor sau partilor regiunilor atinse puternic de declinul industrial
3. Lupta impotriva somajului pe termen lung
4. Facilitatea intrarii tinerilor pe piata muncii
5. Grabirea ajustarii structurilor agricole si promovarea dezvoltarii zonelor rurale

Fondul Social European , care impreuna cu alte doua Fonduri (Fondul European pentru Agricultura si Fondul European pentru dezvoltarea regionala) este implicat in

atingerea acestor cinci obiective, este singurul care poate ajuta la indeplinirea obiectivelor 3 si 4. In definitiv, acestea sunt aceleasi obiective care au caracterizat actiunile precedente ale Fondului.

Metoda interventiei, indicata de insasi reglementarea 2052, este puternic caracterizata de natura sa complementara fata de alte interventii nationale, ideile dezvoltandu-se in urma negocierilor speciale dintre Comisie, Statul Membru si autoritatile nationale desemnate de catre acesta. Statele in discutie vor trebui sa supuna atentiei Comisiei programele pentru care cer ajutor comunitar.

Daca Comisia ofera o evaluare pozitiva acestor programe, stabileste un "plan de sprijin comunitar" care poate dura intre 3 si 5 ani (art 3, reglementarea nr 4253/88). Planul de sprijin comunitar trebuie sa indice metodele si durata interventiilor si programul de finantare relativ. Aceeasi regula nr.4523 stabileste si regulile de prezentare a cerintelor pentru contributia fondurilor structurale, precum si masurile pe care fiecare Stat Membru trebuie sa le adopte pentru a verifica daca fondurile comunitare sunt folosite corect.

Alta reglementare din 1988, cea cu nr.4255, stabileste reglementarile specifice pentru Fondul Social European. Ea stabileste ca fondul poate ajuta la finantarea actiunilor bazate pe pregatirea vocationala, intensificand crearea unor slujbe stabile si/sau noi si initiind noi activitati autonome.

Beneficiarii acestei contributii pot fi acei someri pe o perioada mai mare de 12 luni si avand varsta peste 25 de ani care si-au indeplinit obligatiile educationale. Atunci cand fondul este folosit pentru dezvoltarea zonelor Comunitatii stabilite in obiectivele 1,2 si 5, interventia sa se poate axa si pe alte categorii de subiecti (ex: angajatii concernelor mici si mijlocii)

Tipurile de cheltuieli pentru care fondul poate fi folosit sunt aceleasi prevazute in perioada anterioara de existenta a Fondului (pregatirea vocationala si..... pentru angajari)

Este clar ca in aceasta faza functionarea Fondului Social European a ramas practic aceeasi ca si in 1983. Noua este metoda de actiune care este caracterizata printr-o cooperare mai stransa intre autoritatile nationale si cele comunitare.

Astfel reglementarile 2081, 2082, 2084 din 1993 le-au modificat pe cele din 1988, lasand in schimb principiul de baza al Fondului.

Principiul "consultarilor apropiate" intre Comisie si statul membru, ca si regulile de baza ale organizarii, luarii deciziilor si procesul de finantare a programelor au fost mentinute in faza urmatoare.

Dupa promulgarea reglementarii nr.1260/99, care revoca reglementarile anterioare 2052/88 si 4253/88, Fondurile Structurale Europene au fost din nou reorganizate. Noua reglementare 1260 include acum, intr-un text unic, toate reglementarile referitoare la fondurile structurale.

Reforma incepe de la consideratia reducerii numarului de obiective prioritare emise de reglementarea nr 2052/88.

In consecinta, numarul obiectivelor a fost redus de la cinci la trei:

1. Promovarea dezvoltarii si ajustarii structurale ale regiunilor slab dezvoltate (obiectivul 1)
2. Favorizarea adaptarii economice si sociale a zonelor cu dificultati structurale
3. Favorizarea ajustarii si modernizarii politicilor si sistemelor educationale, de pregatire si ocupationale.

Obiectivul 1 se refera in special la acele regiuni in care produsul national brut supra capital reprezinta mai putin de 75% din media comunitara.

Aria de aplicare a obiectivului 2 include acele zone in care industriile si serviciile sufera o schimbare socio-economica, declinul zonelor rurale, zonele urbane trec prin dificultati si acele zone dependente de pescuit care acum se confrunta cu o criza.

Fondurile obiectivului nr.3 priveste zonele care nu cad sub incidenta obiectivului nr.1.

Contributiile Fondului Social European sunt destinate tuturor acestor obiective.

Reglementarea nr.1784/1999, care revoca fosta reglementare nr.4255, incearca sa redefina scopul Fondului Social si al altor fonduri structurale dupa ultima reforma si sa simplifice obiectivele acestora. Ea reafirma totusi ca "Fondul va sprijini masurile de prevenire si cpmbatere a somajului si dezvoltarea resurselor umane si a integrarii sociale pe piata muncii pentru promovarea unui nivel ridicat de angajari, egalitatii dintre barbati si femei, dezvoltarii durabile si coeziunii economice si sociale.

Suportul financiar al Fondului ia forma sustinerii persoanelor (cu o atentie speciala acordata persoanelor tinere , femeilor si grupurilor dezavantajate) si se dedica educatiei, pregatirii vocationale si ajutoarelor pentru angajare, auto-angajare si reangajare.

Dupa cum se poate observa pregatirea si lupta impotriva somajului reprezinta inca principalele obiective ale Fondului.

Referitor la pregatirea vocationala, noul Fond Social European va asista proiectele de finantare prezentate de catre:

- Regiuni, organizatii locale
- Institutii publice
- Institutii de pregatire
- Corpuri de cercetare
- Intreprinderi

Pe baza procesului de descentralizare institutionala din Italia, majoritatea interventiilor de pregatire au fost transferate in regiuni.Diagrama de la sfarsitului capitolului sintetizeaza metodele de obtinere a accesului la finantarea Fondului Social European pentru proiectele de instruire.

#### 4.Instruirea vocationala

In legatira cu ceea ce includeau reglementarile Fondului Social European , Tratatul de la Roma s-a ocupat de instruirea vocationala prin alte doua reglementari, art 140 si art 151 din capitolul dedicat politicilor sociale.

Al doilea din acestea este cu siguranta cel mai important . De fapt, incredinteaza Consiliului sarcina de a stabili , la initiativa Comisiei, principiile generale de activare a unei politicii comune de instruire vocationala care pot contribui atat la dezvoltarea economiilor nationale , ca si la cea a pietii comune.

Aceasta hotarare a fost urmata de decizia Consiliului nr 63/266 din 1963. Decizia pleaca de la premisa ca instruirea vocationala este dreptul fundamental al fiecarei persoane , intelegand si ca exista o legatura intre instruirea vocationala, dezvoltarea ocupationala si implementarea principiului liberei circulatii a lucratorilor, stabilind zece principii pentru a inspira o politica comuna asupra acestei probleme.

Multe dintre aceste principii au în special o valoare pragmatică (de ex. Al doilea principiu stabilește ca scopul unei politicii comune trebuie să fie cel de creare a condițiilor pentru extinderea generală a dreptului de a primi o instruire vocațională adecvată: favorizarea pe durata vieții active a unei persoane, a specializării și instruirii adecvate, și, dacă este necesar, a reinstruirii profesionale și reajustării profesionale); altele specifică în schimb rolul Comisiei în favorizarea schimbului de informații între Statele Membre referitor la instruirea și organizarea seminariilor și studiilor.

Al patrulea și al zecelea principiu contrazic totuși tendințele pur pragmatice ale deciziei 63/266, afirmând legitimitatea inițiativelor concrete ale autorităților comunitare, atunci când este vorba despre instruirea vocațională. Această abordare, ca și interpretarea art. 151 din Tratat, au fost obiectul unor lungi controverse, o îmbunătățire notabilă neapărând până la începutul anilor '80, aceasta ducând la apariția și proloferarea primelor proiecte concrete comunitare de instruire.

În acest caz putem aminti câteva programe cum ar fi "Eurotecnet" legat de instruirea vocațională a angajaților din afacerile industriale, necesară datorită introducerii noilor tehnologii; "Iris" care se referă la instruirea vocațională a femeilor, "Force" program pentru dezvoltarea instruirii vocaționale permanente; "Erasmus" pentru miscarea intracomunitară a studenților universităților.

O dată cu Tratatul de la Maastricht, tema instruirii vocaționale a fost revizuită cu câteva idei inovatoare. Art. 146 din Tratatul de la Roma a fost modificat, iar prezenta formulare oferă Fondului Social European noul obiectiv de a facilita ajustarea lucrătorului la transformările industriale și la modificarea sistemelor de producție "în special prin instruirea și reinstruirea vocațională".

Noul articol 150 din Tratat este și mai semnificativ. Ca urmare, Comunitatea este acum autorizată în mod explicit să implementeze o politică de instruire vocațională, chiar dacă această competență concurează cu cele ale Statelor Membre, și de aceea trebuie să respecte în totalitate responsabilitățile acestora din urmă în ceea ce privește conținutul și organizarea instruirii vocaționale. Același articol stabilește obiectivele politicii comunitare asupra acestui subiect, cu o atenție specială acordată inițiativelor de instruire permanentă și conferă Consiliului puterea de a adopta toate măsurile necesare pentru dezvoltarea lor.

În ceea ce privește primul aspect, Curții I s-a cerut să-și exprime părerea asupra deciziilor Consiliului pe baza cărora au fost adoptate proiectele comunitare "Erasmus" și "Petra" (deciziile nr. 87/327 și nr. 87/569). Asupra acestei chestiuni, Curtea a considerat că o interpretare corectă a art. 128 (actualmente 151) din Tratat poate duce doar la a oferi Consiliului puterea de a emite acte ce privesc acțiunile comunitare pentru instruire vocațională și o obligație concomitentă de a coopera cu Statele Membre.

Prin această decizie se poate afirma că Curtea a hotărât decisiv privitor la competențele Comunității în ceea ce privește instruirea vocațională, interpretând reglementările Tratatului (Art. 128 și art. 235, acum 151 și 308) în cea mai largă interpretare posibilă. Totuși, relevanța practică a problemei este că discuția dintre Statele Membre nu se poate spune că sunt în totalitate terminate.

În ceea ce privește delimitarea conceptului de instruire vocațională, hotărârile Curții au definit această noțiune în termenii mai largi. În cazul "Comettii", Curtea a afirmat că instruirea permanentă intră în conceptul instruirii vocaționale din Art. 128 (actualmente 151) din Tratat. În plus, educația superioară non-universitară intră în același concept și, vorbind în general "orice formă de educație care pregătește pe cineva

pentru o calificare intr-o profesie precisa, slujba sau activitate, chiar daca programul educational include si subiecte de natura generale”. In sfarsit printr-o referire la educatia universitara, Curtea a declarat ca reglementarile Tratatului nu permit excluderea acestor tipuri de educatie din notiunea comunitatii de instruire vocationala, decat daca sunt realizate ca “cicluri de studii superioare particulare destinate celor care doresc sa-si imbunatateasca cunostiintele lor generale decat sa urmeze mai de graba o activitate lucrativa”

In sfarsit, trebuie aratat ca inaintea directivei 90/366 despre dreptul de rezidenta a studentilor, Curtea de Justitie hotarase deja ca articolele 7 si 128 (acum 6 si 151) din Tratatul de la Roma include implicit principiul tratamentului egal al cetatenilor diferitelor State Membre privitor la accesul la instruirea vocationala. Pentru Curte, acest principiu implica faptul ca un cetatean al unui Stat Membru, care este acceptat sa urmeze un curs de instruire vocationala intr-un alt Stat Membru, trebuie sa se poata bucura de dreptul de rezidenta pe durata instruirii.

Totusi acest drept poate fi subiectul conditiilor conectate la interesele mai mari ale Statului Membru, cum ar fi acoperirea cheltuielilor zilnice si asigurarea de sanatate.

## CAPITOLUL IV REGLEMENTARILE DESPRE RELATIILE INDIVIDUALE DE ANGAJARE

### 1. Informatii despre contractul de munca

Directiva 91/533 se refera la obligatia angajatorului de a-si informa angajatii despre conditiile aplicabile contractului sau relatiilor de angajare.

Obligatia angajatorului se refera la ceea ce directiva numeste "elemente esentiale" ale relatiei angajator-angajat, in alte cuvinte: a).identitatea partilor; b).locul de munca; c).titlul,gradul , natura sau categoria de munca; d).momentul inceperii relatiilor de lucru; e).durata locului in cazul unei relatii temporare; f).metode pentru alocarea si determinarea nivelului salarial; g).durata perioadelor de notificare atunci cand se termina relatiile de lucru; h).nivelul de baza initial, componentele si frecventa platii remuneratiei; I). Marimea unei zile sau saptamanii normale de lucru a angajatului.

Informatia nu poate fi oferita angajatului la mai tarziu de doua luni de la momentul angajarii, printr-un contract scris de angajare si/sau o scrisoare de angajare, in alte cuvinte o declaratie scrisa din partea angajatorului care sa contina toate elementele cerute.

Orice schimbare a conditiilor care reglementeaza conditiile de lucru pot aparea pe insasi durata ei, trebuie comunicata in scris in termen de o luna de la data intrarii in vigoare a acestor schimbari.

Nu este sigur daca aceasta directiva se refera cu adevrat la o "dovada de existenta a unui contract de munca", aceasta fiind cu siguranta intentia initiala a directivei propuse, in preambulul acesteia vorbindu-se initial despre o dovada , dar fiind modificata apoi cu expresia "document contonand informatii". Cea mai credibila ipoteza este ca legislatorul Comunitatii dorea "o obligatie de informare precisa, lasand reglementarile referitoare la dovada existentei unui contract la latitudinea Statelor Membre, acestea acceptand ca este posibil sa se dovedeasca prin alte mijloace.

Cererea pentru "informatiile omogene", pe care compania trebuie sa le comunice lucratorului in scris, a generat o mai mare transparenta in relatiile individuale de munca dintre parti, aceasta reducand numarul de dispute din fiecare Stat Membru. Astazi lucratorul migrant din CEE obtine aceleasi informatii pe tot teritoriul Uniunii , ceea ce ii permite sa evalueze in totalitate diferitele oferte din diferite tari.

## 2. Egalitatea dintre sexe

Prima interventie a Comunitatii asupra acestui subiect priveste plata egala si deriva din art.119 al Tratatului. In ciuda naturii precise a acestei reglementasri, in timpul anilor '60 aplicarea acestui principiu a intampinat o rezistenta mare din partea jurisprudentei Statelor Membre.

Totusi, incepand din deceniul urmator, initiativa Comunitatii, sprijinita de jurisprudenta Curtii de Hustitie, a devenit mai presanta printr-un set de directive ce priveste toate aspectele problemei. Directiva 75/117 se refera la plata egala, directiva 76/207 la tratament egal pentru barbati si femei in ceea ce priveste accesul la angajare, instruire vocationala si conditii de munca; directiva 79/7 la tratament egal privind securitatea sociala.

In ceea ce priveste plata egala, art 119 din Tratat defineste: a) conceptul de retributie, incluzand orice remuneratie platita direct sau indirect, in bani sau bunuri, de catre angajator angajatului, ca o consecinta a relatiilor de angajare; b) termenul de referinta pentru plata egala fiind "acelasi tip de munca"; c) criteriul de calculare a remuneratiei-cand retributia este pe baza orara trebuie sa fie egala pentru acelasi tip de munca ca atunci cand este calculat pe produsele muncii (rezultate), pentru barbati si femei trebuie sa foloseasca aceleasi unitati de masura avand ca referinta rezultatul final.

Aceasta reglementare este in special importanta pentru ca Curtea a hotarat ca ofera..... Cazurilor judiciare reale care pot fi imediat aparate in fata magistratilor nationali din tara in care slujba este detinuta, putand astfel sa fie considerata o regula auto-executorie.

Curtea a exclus din conceptul platii remuneratia platita de catre angajator concernelor de securitate sociala pentru serviciile lor, din moment ce nu constituie o plata catre angajat, ci se refera la cerintele politicii sociale. Pe de alta parte, Curtea a recunoscut natura remunerativa a serviciilor si contributiilor platite de catre angajator in cazul fondurilor de pensii, atat ca un inlocuitor al securitatii sociale cat si in cazul pensiilor complementare.

Directivele 75/117 si 76/207 intregesc continutul art.119 in special prima specifica ca principiul platii egale este aplicabil numai pentru acelasi timp de munca, dar si pentru munca careia ii este atribuita o valoare egala; in alte cuvinte, plata egala trebuie evaluata pe bazele aceleorasi tpuri de calificari profesionale si nu poate fi negata pretinzandu-se ca femeile nu lucreaza la fel de bine ca barbati. In plus, directiva stabileste clar ca orice discriminare ca reiese din legi, reglementari si acorduri este nula si trebuie abolita da catre Statele Membre. In cea de-a doua directiva conceptul de discriminare ....este extins si formelor indirecte.

Curtea a intalnit conceptul de discriminare indirecta de mai multe ori referitor la plata. Acest tip de discriminare este sezizabil in efecte, in alte cuvinte o discriminare care porneste clar de la diferentele consecinte disproportionat suportate de angajatii de un anumit sex ca urmare a aplicarii unui criteriu de evaluare al muncii aparent neutru. O ipoteza tipica de discriminare indirecta prin retributie este clasificarea muncii in functie de puterea fizica.

Asemenea criterii sunt incompatibile cu principiul tratamentului egal. Curtea a specificat totusi ca, pentru a fi considerat legitim, angajatorul trebuie sa dovedeasca ca, in acest caz singular, forta fizica este un criteriu necesar de evaluare a muncii.

Prin directiva 76/207, principiul tratamentului egal este extins tuturor aspectelor vietii profesionale: accesul la munca, incluzand conditiile ce guverneaza oferta de munca, dezvoltarea carierei, concedierea si terminarea relatiilor de munca precum si conditiile de angajare in general.

Violarea principiului tratamentului egal include si hartuirea sexuala, in special atunci cand comportarea nedorita vine din partea unui superior sau a angajatorului insusi si atunci cand decizii privind slujba femeii depind de acceptarea sau negarea unui asemenea comportament (asa-numitul santaj sexual, conform recomandarii din 27 Noiembrie 1991)

Directiva 76/207 accepta totusi excluziuni si exceptii de la aplicarea principiului tratamentului egal in special in ceea ce priveste protejarea femeilor. Excluziunile se refera la acele ocupatii in care prin natura lor sau contextul in care se desfasoara, sexul lucratorului constituie un factor determinant (de ex.: divertismentul, arta si moda). In plus, Art. 9.2 afirma ca in Statele Membre vor..... periodic activitatile ocupationale excluse din aplicarea principiului tratamentului egal pentru a examina daca excluderea lor este conforma cu circumstantele concrete.

In ceea ce priveste exceptiile privind protejarea femeilor, directiva se ocupa in special de cele referitoare la graviditate si maternitate.

In sfarsit, posibilitatea de a oferi masuri promotionale axate pe munca femeilor (asa-numitele actiuni pozitive) este justificata deoarece in principal nu este bazata atat pe tratamentul egal, cat pe oportunitati egale, un obiectiv care isi gaseste implicit rezolvarea in directiva 76/207. Exista inca dubii in ceea ce priveste legitimitatea unor asemenea actiuni atunci cand nu sunt oferite de catre legislatia nationala pe o baza voluntara sau temporara, dar constituie masuri ale politicii de angajari cu un caracter restrictiv in ceea ce priveste afacerile (de exemplu, posibilele actiuni rezervate femeilor in ceea ce priveste angajarile sau accesul la pregatire vocationala).

### 3. Timpul de lucru

Prima directiva, in ordine cronologica, este fostul art. 120 din Tratat; scopul acesteia era de a preveni modificarile uneia dintre parti: "in prejuz" in viitor in ceea ce priveste vacantele platite, luand in considerare situatia existenta la timpul respectiv, la care Tratatul a fost ratificat, situatie considerata a fi unanima printre Statele Membre.

Problema concediilor platite a fost apoi din nou ridicata in recomandarea Consiliului din 22 Iulie 1975, care a invitat Statele Membre sa stabileasca, la sfarsitul lui 1978, o perioada de vacanta minima de patru saptamani pe an, aceasta contine si indicatii despre saptamana normala lucratoare de 40 de ore (acest obiectiv a fost de asemenea recomandat la sfarsitul anului 1978)

Cel mai important act referitor la timpul de lucru este totusi directiva 93/104 din 1993; a fost propusa initial ca o masura de anvergura, raportandu-se la unele aspecte fundamentale ale organizarii timpului de lucru, considerata importanta in special in ceea ce priveste sanatatea si siguranta lucratorului la locul de munca.

In ceea ce priveste continutul, definitia timpului de lucru este semnificativa: "orice perioada in care lucratorul munceste, la dispozitia angajatorului si isi indeplineste activitatile sau datoriile, in concordanta cu legile si/sau practicile nationale".

La fel de semnificativa este si definitia “perioadei de noapte”,care este relevanta in ceea ce priveste definitia lucrului de noapte si a lucratorului de noapte;in acest scop perioada de noapte este”orice perioada nu mai mica de sapte ore, asa cum este definita de legile nationale,si care trebuie sa includa in orice caz perioada dintre miezul noptii si 5 dimineata”.In consecinta , un lucrator de noapte este “oricine care lucreaza cel putin trei ore din munca sa zilnica pe timp de noapte”.

Directiva se ocupa si de subiectul timpului de lucru maxim saptamanal , care nu trebuie sa depaseasca 48 de ore (inclusiv orele suplimentare) intr-o perioada de 7 zile.

In realitate, in afara discutiei despre timpul de lucru maxim saptamanal, directiva vorbeste despre timpul mediu de lucru:de fapt limita de 48 de ore trebuie privita referitor la o perioada nu mai mare de 4 luni, care poate fi extinsa la 6 pentru anumite activitati si pana la 12 luni, prin negocierile colective.Deci ,ceea ce nu poate fi depasit este timpul de lucru mediu saptamanal din perioada de referinta.

Este clar ca astfel legile Comunitatii Europene nu stabileste un orar maxim zilnic pentru o zi normala sau o saptamana de munca si nu ofera o baza de calculare a orelor suplimentare si nici nu le limiteaza.

In ceea ce priveste concediul, directiva reafirma ca concediul anual platit trebuie sa fie de cel putin patru saptamani,iar aceasta perioada nu poate fi inlocuita de catre o prima,exceptand atunci cand relatia de munca este terminata(art.7).

Aceasta directiva ofera Statelor Membre optiunea de a limita perioada anuala de concediu platit la trei saptamani pe o perioada tranzitorie de maxim trei ani,de la data la care reglementarea comunitara este transpusa in legi nationale(art.18).

Directiva se ocupa si de perioadele de odihna zilnice si saptamanale.Ea hotaraste ca fiecare lucrator are dreptul la o perioada minima de odihna de 11 ore consecutive din 24 de ore, si respectiv , pentru fiecare saptamana, la o perioada neintrerupta de odihna de 24 de ore in plus fata de cele 11 ore de odihna zilnica, indicandu-se ca odihna saptamanala poate fi determinata considerandu-se o perioada de referinta nu mai mare de 14 zile.

In sfarsit,este bine de amintit reglementarea prin care fiecare lucrator are dreptul la o pauza de odihna, atunci cand ziua de lucru este mai mare de sase ore.Detaliile, inclusiv si termenii in care sunt oferite, trebuiesc hotarate de catre acordurile colective sau, daca acestea esueaza, de catre legislatia nationala.

A doua parte a directivei se ocupa de anumite aspecte ale lucrului de noapte si lucrului in ture, considerate in special daunatoare sanatatii.

In primul rand reglementarea stabileste criteriul pentru marimea timpului de lucru de noapte.Pe baza acestui criteriu,timpul normal de lucru pentru lucratorii de noapte.Pe baza acestui criteriu,timpul normal de lucru pentru lucratorii de noapte nu trebuie sa depaseasca o medie de opt ore din 24 bazate pe o perioada de referinta mai mare care nu poate fi definita, in fiecare Stat Membru,prin negocieri colective sau prin legislatie, dupa consultari cu partenerii sociali. In plus,lucratorii de noapte a caror munca implica riscuri speciale sau consum mare fizic sau mental nu trebuie sa lucreze mai mult de 24 de ore, in care isi indeplinesc lucrul de noapte.Aceste tipuri de munci riscante trebuie definite de catre legislatiile nationale sau de acorduri colective.

In sfarsit,in ceea ce priveste starea sanatatii lucratorului de noapte ,directiva stabileste ca:

- a) Lucratorii de noapte au dreptul la o verificare a sanatatii gratuita inainte de inceputul sarcinilor si la intervale regulate dupa aceea.
- b) Cei suferind de probleme de sanatate datorate faptului ca lucreaza noaptea trebuie transferati,atunci cand este posibil , la lucrul pe timp de zi care le este mai recomandat.
- c) Angajatorul care angajeaza in mod regulat lucratori de noapte trebuie sa anunte aceasta autoritatilor competente daca acest lucru li se cere.
- d) Lucratorii de noapte si cei care lucreaza in ture trebuie sa beneficieze de siguranta si protectia sanatatii corespunzatoare naturii muncii lor(evident, directiva cere adoptarea unor masuri speciale care nu sunt necesare in schimb lucratorilor care nu muncesc noaptea sau in ture, chiar daca indeplinesc aceeasi sarcini.

In incheiere,trebuie notat ca hotararile acestei directive sunt caracterizate printr-un nivel mare de flexibilitate;pe langa reglementarile ce privesc doar protectia sanatatii,care trebuie considerate mandatorii, toate celelalte hotarari privind concediul, odihna si orele de lucru saptamanale si de noapte pot fi aplicate luandu-se in considerare caracteristicile speciale ale unor activitati si circumstantele speciale indicate in Art.17 al directivei.

Per total, derogarile sunt permise avandu-se in vedere ca lucratorii respectivi au dreptul la perioade echivalente de odihna compensatorie sau, in cazuri exceptionale in care, din ratiuni obiective, nu este posibila acordarea unor asemenea perioade compensatorii de odihna,lucratorii respectivi au dreptul la o “protectie corespunzatoare”.

Este notabil faptul ca directiva evita sa stabileasca duminica drept zi de odihna saptamanala, lasand aceasta alegere la latitudinea Statelor Membre.

Totusi flexibilitatea maxima a directivei este reflectata in Art.18, care permite acordurile individuale pentru derogarea de la reglementarile privind timpul de lucru saptamanal.Tot ceea ce se cere este un acord cu lucratorul.

In sfarsit este important de mentinut jurisprudenta Curtii de Justitie asupra acestui subiect, cu referire speciala la lucrul de noapte al femeilor.In acest sens,Curtea a ales o aplicare stricta a principiului tratamentului egal continut in directiva 76/207.Curtea a recomandat in special ca “independent de inconvenientele lucrului de noapte, nu pare ca, pe langa graviditate sau maternitate, riscurile posibile pentru femei in timpul desfasurarii activitatii sunt diferite de cele la care pot fi supusi barbati”

#### 4.Siguranta si sanatatea la locul de munca

##### A)IN GENERAL

Primele initiative comunitare asupra acestui subiect fac parte din Tratatul CECA.In 1957, ca urmare a unui accident grav petrecut intr-o mina in care 264 de lucratori italieni si-au pierdut viata.A fost creat Comitetul.... pentru siguranta in minele...., iar competentele sale au fost mai tarziu extinse pentru toata industria miniera.

Din aceasta faza initiala putem aminti de asemenea recomandarile Comisiei din 20,23 Iulie 1962, referitor la medicina ocupationala si boli.Rezolutia din 21 Ianuarie 1974 este de asemenea foarte importanta si recunoaste importanta adoptarii iniciativelor, la nivel comunitar, referitor la siguranta si sanatatea lucratorului.Prin decizia Consiliului din 27 Iunie 1974 a fost creat Comitetul consultativ pentru siguranta,igiiena si sanatatea la locul de munca.

Dupa rezolutia din 1974, multumita consensului obtinut in Comunitate, mai multe directive au fost emise pe baza reglementarilor generale continute in fostul art.100 din Tratat, acum art.94. Dintre acestea, una care merita amintita este Directiva Consiliului nr.80/1107/EEC din 27 Noiembrie 1980, despre protectia lucratorilor impotriva riscurilor legate de expunerea la agenti chimici, fizici sau biologici la locul de munca. Legea continuta in aceasta directiva a fost urmata de 4 alte directive "infratite", cu reglementari speciale (referitoare la expunerea la....., azbet, zgomot si interzicerea unor agenti si/sau activitati)

Trebuie notat ca aceasta directiva este bazata pe baza criteriului fezabilitatii rezonabile a masurilor de siguranta ce trebuie adoptate: este un concept elastic, care trebuie, in acelasi timp, sa ia in considerare obiectivele protectiei lucratorului si consideratiile economice, ca si posibilitatile si nevoile tehnologice. Acest concept difera de cel mai riguros, adoptat de Parlamentul Italian privind siguranta maxima tehnologica fezabila.

## B) ACTUL UNIC EUROPEAN

Reglementarile continute in Actul Unic European au avut un puternic impact asupra activitatilor Comunitatii pentru protectia conditiilor de siguranta si sanatate pentru lucratori si locul lor de munca. Au fost de fapt introduse in Tratat prin Art.118 (care nu mai exista ca un articol separat, ci este incorporat in art.137?), care prevede un proces de decizie diferit pentru Consiliu. Directivele adoptate pana in 1986, bazate pe fostul art.100, necesitau de fapt un consens unanim pentru aprobare, fostul art.118 si noul art.137, permit ca deciziile asupra subiectului trebuie adoptate votul majoritatii calificate. Conform acestui articol "Comunitatea sprijina si completeaza actiunile Statelor Membre" pentru a "imbunatati mediul de lucru pentru protejarea sigurantei si sanatatii lucratorului".

Reglementarea a fost subiectul unor dezbateri aprinse, care au inceput inca de la formularea fostului Art.118 A, in special referitor la interpretarea larga oferita expresiei "mediu de lucru", care, interpretata in mod general, poate include si organizarea muncii si timpul de lucru. Notabil este ca acestea sunt doar masuri minime, deoarece fiecare Stat Membru poate sa retina sau sa adopte masuri care asigura o mai mare protectie a lucratorului.

In sfarsit, este important de amintit stipularea conform careia directivele emise in virtutea Art.118A trebuie sa evite emiterea unor obligatii administrative, financiare si juridice care pot stopa dezvoltarea intreprinderilor mici si mijlocii (o reglementare mentinuta in textul art.137). Aceasta reglementare a fost criticata din cauza consideratiei ca ar institui "o siguranta cu doua viteze", dar reglementarile ulterioare nu au lasat loc unor asemenea motive.

## C.....DIRECTIVA 89/391

Dupa aprobarea Actului Comun, cel mai relevant rezultat al celei mai recente actiuni comunitare este a doua Directiva a Consiliului, nr.89/391 din 12 Iunie 1989 asupra "masurilor de incurajare a imbunatatirilor in siguranta si sanatatea lucratorilor la locul de munca"

Este important de notat ca preambulul directivei stabileste ca obiectivul imbunatatirii sigurantei si sanatatii lucratorilor nu pot depinde doar de consideratii pur economice.

Directiva are o raza mare de actiune:este indreptata catre toate sectoarele, atat privat cat si public, cu foarte putine exceptii privind angajarile publice(fortele armate,politia,apararea civila).

Trebuie de asemenea notat ca nu face diferenta intre marimile afacerilor:toti angajatorii sunt obligati sa observe deciziile in mod egal.Aceasta fraza a creat unele dubii deoarece se parea ca contravenea Art.118 din Tratat.

Directiva este impartita in doua sectiuni:prima este dedicata obligatiilor angajatorilor iar cea de-a doua obligatiilor angajatilor, desigur prima parte reprezinta ...fundamentala a Legii comunitare.

In primul rand,angajatorul are o obligatie foarte generala,aceea de "a asigura siguranta si sanatatea" lucratorilor in fiecare aspect legat de munca.Directiva evidentiaza caracterul personal al responsabilitatii angajatorului in ceea ce priveste cerintele de siguranta.Aceasta responsabilitate poate fi totusi eliminata sau limitata din cauza unor circumstante neobijnuite si neprevazute,fiind asa-numite "acte ale Dumnezeu";astfel responsabilitatea exista chiar si atunci cand raul survine ca urmare a violarii unei reguli de siguranta de catre insisi lucratorii, si mai ales in cazul in care angajatorul foloseste de prevenire si protectie.

Directiva ofera si o lista a principiilor generale de prevenire cu care masurile adoptate de catre angajator trebuie sa coincida:evitarea riscurilor,evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate,combaterea riscului de la sursa,evitarea lucrului monoton si repetat etc.

Art.6.4 include o prevedere importanta si inovarea asupra contractarii si subcontractarii care stabileste ca"acolo unde mai multe societati impart un loc de munca,angajatorii trebuie sa coopereze in implementarea sigurantei,sanatatii si igienei ocupationale,si luand in calcul natura activitatilor,sa-si coordoneze actiunile in problemele de protectie si prevenire a riscurilor ocupationale"

Alta obligatie extrem de importanta a angajatorului este de a oferi informatii si de a-si pregati lucratorii ca si de a-I lasa sa participe si sa se consulte cu acestia atunci cand este necesar.

Angajatorul trebuie in primul rand , sa ofere lucratorilor si/sau reprezentantilor acestora toate informatiile necesare referitoare la riscurile de siguranta si sanatate si masurile de prevenire si protectie.In plus,angajatorul trebuie sa ofere fiecarui lucrator o pregatire adecvata in ceea ce priveste siguranta si sanatatea.Aceasta pregatire trebuie oferita in cateva ocazii(la recrutare, in momentul schimbarii slujbei,in momentul introducerii unor metode sau tehnologii de siguranta) si daca este necesar,sa fie repetata periodic,trebuie sa fie oferita si reprezentantilor protectiei muncii,trebuie sa aiba loc in timpul orelor normale de lucru si trebuie sa fie gratuita pentru lucratori, ca si celelalte masuri privind siguranta,igiena si sanatatea in mediul de lucru.

Lucratorii si/sau reprezentatii acestora au dreptul de a se consulta sau participa in toate problemele privind lucrul,siguranta si sanatatea.Reprezentantii lucratorilor,in special,pot prezenta propriile propuneri si trebuie sa aiba dreptul la timp liber,fara pierderea retributiei,pentru a-si exercita functiile referitor la siguranta muncii.

In ceea ce priveste trebuie sa aiba grija,pe cat posibil, de propria sa siguranta si sanatatea si a celorlalte persoane afectate de actele sau omisiunile sale.Directiva continua prin definirea acestui principiu printr-un numar de puncte(folosirea corecta a masinariilor,substantelor periculoase si metodele de protejare individuala,modificarea arbitrara sau miscarea mijloacelor de siguranta,comunicarea imediata a pericolelor)

In incheiere,trebuie amintit ca Art.16 din Directiva 89/391 prevede expres adoptarea unor Directive speciale bazate pe principiile continute in Directiva Consiliului.

In prezent 15 directive infratite referitoare la sanatatea si siguranta lucratorului au fost emise privitor la diferite tipuri de risc(manuirea greutatilor,folosirea video-terminalelor,locuri de munca temporara)

#### D)PROTECTIA MAMELOR CARE MUNCESC

Directiva 92/85 este un tip special de directiva,emisa in virtutea art.16.1 al Directivei 89/391 despre care tocmai s-a discutat.Ea ofera un numar de masuri specifice pentru siguranta si sanatatea lucratoarelor insarcinate ca si a celor care alapteaza,referitor la expunerea la unii agenti periculosi ca si in ceea ce priveste lucrul de noapte,absenta de la lucru si demiterile.

Directiva este rezultatul unor compromisuri dificile intre cerintele de protectie sanitara si nevoile de productie;aceasta explica de ce multe dintre dispozitii sunt ambigue.

In ceea ce priveste expunerea la agenti periculosi,directiva recunoaste dreptul lucratorului de a obtine din partea angajatorului ajustarea temporara a conditiilor de lucru si sau a orelor de lucru. Daca ajustarea conditiilor de lucru pentru lucrator si/sau a orelor de lucru nu este tehnic si/sau obiectiv fezabila, ori nu poate fi ceruta in mod rezonabil pe baze concrete,angajatorul va lua masurile necesare pentru mutarea lucratorului respectiv pe un alt post.

Daca mutarea ei pe un alt post nu este posibila,atunci lucratoarei trebuie sa I se acorde concediu,conform legislatiei si/sau practicilor nationale,pentru toata perioada necesara protejarii sigurantei si sanatatii sale.

Privitor la lucrul de noapte,Art.7 al directivei se limiteaza la a spune ca lucratoarele nu sunt obligate sa lucreze noaptea pe durata graviditatii sau a perioadei care urmeaza nasterii copilului, asa cum este indicat de catre autoritatile nationale.Aceasta trebuie insa probata printr-un certificat medical.

In ceea ce priveste concediul de maternitate, directiva specifica ca perioada de absenta permisa lucratoarei este de cel putin 14 saptamani,impartite o parte inainte si o parte dupa nasterea copilului,in corcodanta cu legislatia nationala.In timpul acestei [eriodade lucratoarea trebuie platita sau sa I se acorde o alocatie cel putin egala cu cea pe care ar primi-o in cazul unei imbolnaviri.Aceasta perioada,de care lucratoarea se poate bucura ca un drept,si nu ca o obligatie,trebuie sa includa si un concediu de maternitate de cel putin doua saptamani, de asemenea impartit inainte si dupa nastere.

Subtilitatea acestei proiectii este imediat notabila –nu numai in termeni cantitativi atunci cand directiva a fost emisa,numai doua State Membre stabileste perioade de concediu mai scurte) dar si pentru ca concediul este considerat un drept si nu o obligatie,cu toate consecintele imaginabile ale eficacitatii acestei protectii.

In sfarsit,functia interzicerii demiterii serveste la protectia mamelor lucratoare in toata perioada cuprinsa intre inceputul sarcinii si sfarsitul concediului de maternitate.Interzicerea nu se aplica in cazul in care demiterea apare ca urmare a unor evenimente exceptionale specificate de catre legislatia nationala(posibil dupa ce au primit autorizatie din partea autoritatilor competente)si justificate de circumstante straine de conditia lucratoarei.

Trebuie notat ca directiva,incluzand interzicerea demiterilor,nu se aplica ca o consecinta a unei conditii obiective de graviditate ci numai daca lucratoarea respectiva informeaza angajatorul despre situatia sa,spre deosebire de Italia de exemplu,unde se aplica si daca angajatorul nu este anuntat de graviditate.

#### E)PROTECTIA TINERILOR LA LOCUL DE MUNCA

In Carta Europeana a Drepturilor Sociale Fundamentale,un intreg capitol este dedicat "Protectiei copiilor si adolescentilor".Pe baza acestor indicatii,Comisia a elaborat o propunere care a fost apoi aprobata ca directiva 94/33 din 22 Iunie 1994.

Este de asemenea bazata pe Art.118A(din fostul text) al Tratatului si acorda Statelor Membre sarcina "de a proteja tinerii de exploatarea economica si orice munca ce le poate pune in pericol siguranta,sanatatea sau dezvoltarea fizica,mentala,morala si sociala sau sa le pericliteze educatia"(Art.1.3)

Protectia tinerilor la locul de munca trebuie asigurata printr-o multitudine de masuri,care introduc limitari speciale,cum ar fi varsta minima de lucru,timpul de lucru,lucrul de noapte,perioadele de odihna si indatoriile.

Directiva se aplica "oricarei persoane sub 18ani si cu contract de angajare sau relatie de munca"(art.2)si diferentiaza "copilul"("orice tanara persoana mai mica de 15 ani sau care insa urmeaza o forma de invatamant la zi conform legilor nationale")de "adolescent"?(("orice tanara persoana de cel putin 15 ani dar mai mica de 18 ani si care nu mai urmeaza o forma de invatamant la zi conform legilor nationale").

In principiu,munca prestata de copii este interzisa(art.4.1)se stabileste ca varsta minima pentru munca este sfarsitul celui de-al 15-lea an sau mai mult,atunci cand legislatia nationala prevede o perioada mai mare de scolarizare obligatorie"

Munca prestata de copii este acceptata numai in activitati culturale,artistice,sportive sau de divertisment(subiect al autorizatiilor competente);sau pentru cei in varsta de cel putin 14 ani"lucrul sub o schema combinativa de munca si pregatire sau o schema de lucru experimental" sau practicarea muncilor usoare(cu alte cuvinte slujbe care nu le compromit sanatatea,siguranta sau dezvoltarea si care le permit sa mearga in mod regulat la scoala)(art.4).

In plus fata de interzicerea muncii prestate de copii,directiva extinde interzicerea prestarii muncii pentru tineri in general(inclusiv adolescentii)atunci cand:

- a) Atunci cand este in mod obiectiv mai presus de capacitatile sale fizice sau psihologice.
- b) Implica expunerea periculoasa la agenti toxici,carcinogenici,care pot cauza probleme genetice ce se pot mosteni sau afecta copii nenascuti sau care pot afecta in mod cronic sanatatea persoanelor in orice alt mod.
- c) Implica expunerea daunatoare la radiatii.
- d) Implica riscul unor accidente care se presupune ca nu pot fi recunoscute sau evitate de catre tineri datorita atentiei lor insuficiente in ceea ce priveste siguranta sau lipsa lor de experienta sau instruire.
- e) Exista un risc pentru sanatate din partea unei calduri sau unui frig extrem,sau datorita zgomotului sau vibratiilor.

Directiva totusi cere ca angajatorul sa evalueze riscurile pentru minori,referitor la sarcinile pe care trebuie sa le efectueze.Atunci cand aceasta evaluare arata ca exista un risc pentru siguranta,sanatatea sau dezvoltarea tinerilor,angajatorul trebuie sa garanteze o

examinare medicala preventiva si periodica si trebuie sa informeze reprezentatii legali ai acestor tineri despre posibilele riscuri si despre toate masurile adoptate referitor la siguranta si sanatatea lor.

Referitor la timpul de lucru,ca o regula, nu trebuie sa depaseasca sapte ore pe zi si 35 de ore pe saptamana pentru copii si 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana pentru adolescenti.Pentru fiecare perioada de 24 de ore,copii au dreptul la o perioada minima de odihna de 14 ore consecutive(adolescentii 12 ore consecutive);pentru fiecare perioada minima de odihna de doua zile,consecutive daca este posibil(care daca este “justificata de ratiuni tehnice sau organizatorice”,poate fi redusa la nu mai putin de 36 de ore consecutive).

Munca copiilor intre orele 8 p.m.-6 a.m. este absolut interzisa.In schimb adolescentii nu trebuie sa lucreze intre 10 p.m. si 6 a.m. (sau intre 11 p.m. si 7 a.m.); dar in acest caz interzicerea este acompaniata si de o posibilitate de derogare (a se vedea Art.9.2).Cand un adolescent primeste o slujba de noapte,trebuie mai intai sa treaca o examinare medicala gratuita pentru determinarea starii de sanatate,ce urmeaza a fi repetata la intervale regulate.

Statele Membre pot,prin hotarari legislative sau regulatorii sa decida ca directiva sa nu fie aplicata, in limitele si conditiile stabilite de catre ele,slujbelor ocazionale sau de scurta durata referitoare la:

- a) Munca in casa efectuata intr-un mediu familial
- b) Munca efectuata in afaceri familiale care nu este considerata nici periculoasa,nici compromitatoare sau periculoasa pentru tineri.

## CAPITOLUL V SLUJBE ATIPICE

### 5. Munca cu norma redusa

Munca cu norma redusa a avut un important impact asupra angajarilor in ultima vreme. De aceea, partile care au semnat acordul (procedura fostului art. 118 B din Protocolul politicii sociale) au acordat o atentie speciala acestei forme de munca ca un instrument de flexibilitate.

Intentia partilor semnatare a fost de a obține un acord de baza asupra muncii cu norma redusa care sa includa principiile generale si hotararile de baza si care a fost transformat in directiva 97/81.

Un lucrator cu norma redusa este definit ca un lucrator ale carui ore normale de lucru, calculate pe baza saptamanala sau pe o perioada medie de angajare de pana la un an, sunt mai putine decat orele normale de lucru cu norma intreaga angajat in aceeași societate, cu același tip de contract de munca sau relatii de munca in același post sau intr-unul similar.

Atunci cand in aceeași societate nu exista un lucrator cu norma intreaga pentru comparatie, aceasta trebuie realizata prin raportarea la contractele colective sau la lege.

Cea mai buna baza de comparatie vor fi orele normale de lucru stabilite de acordurile colective sau de catre lege.

Referitor la relatiile de angajare, obiectivul este de a se asigura faptul ca Statele Membre ofera lucratorilor cu norma redusa un set minim de masuri (sau proportional cu durata lucrului) egale cu cele acordate lucratorilor cu norma intreaga. Partenerii sociali si-au exprimat de fapt "dorinta de a stabili un cadru de lucru general pentru eliminarea discriminarii lucratorilor cu norma redusa si de a asista dezvoltarea oportunitatilor pentru lucratorii cu norma redusa". In consecinta, "conform conditiilor de angajare, lucratorii cu norma redusa nu vor fi defavorizati fata de lucratorii cu norma intreaga numai pentru ca lucreaza cu norma redusa ci doar daca tratamentul diferit este justificat de probleme obiective".

Principiul egalitatii se va extinde astfel la accesul la instruirea vocationala implementata de catre angajator, accesul la serviciile publice din

intreprindere(cafenele,dusuri...etc) si cel mai important dreptul la perioadele de odihna si beneficiile sfarsitului contractului.

Directiva ia in considerare folosirea principiului orelor proportionale muncite de un lucrator cu norma redusa (pro rata temporis),dar lasa Statele Membre libertatea de a identifica limitele de aplicare a principiului (salariu direct si securitatea sociala acoperita de catre lucratorii cu norma redusa din numarul social de lucratori folositi de catre o intreprindere pentru determinarea.....asupra carora se va aplica legi speciale).

In sfarsit,este extrem de important sa subliniem criteriul conform caruia lucratorii cu norma redusa sunt inclusi in limitele calcularii mentionate anterior si care in plus trebuie , in mod legal in intreprindere sa includa un comitet al lucratorilor sau un sistem alternativ pentru protectia lucratorilor impotriva demiterilor nelegitime.

Referitor la securitatea sociala pentru lucratorii cu norma redusa ,directiva se limiteaza doar la a defini aceasta problema legislatiei Statelor Membre.

Directiva decreteaza si ca refuzul lucratorului de a se transfera de la lucrul cu norma intreaga la cel cu norma redusa,sau invers,nu trebuie sa constituie el insusi un motiv valid pentru terminarea angajarii.

In plus,pe cat posibil,angajatorii trebuie sa ia in considerare:

- a) cererile lucratorilor de transferare de la lucrul cu norma intreaga la cel cu norma redusa in limita celor disponibile in societate.
- b) Cererile lucratorilor de a se transfera de la lucrul cu norma redusa la cel cu norma intreaga sau de a-si mari timpul de lucru daca apar oportunitati.
- c) Oferirea de informatii periodice asupra disponibilitatii posturilor cu norma intreaga si cu norma redusa in societate pentru a facilita transferul de la norma intreaga la cea redusa si invers.
- d) Masuri pentru facilitarea accesului la lucrul cu norma redusa in toate nivelele intreprinderii,incluzand posturi tehnice si manageriale,si,unde este cazul,facilitarea accesului lucratorilor cu norma redusa la instruirea vocationala pentru marirea oportunitatilor in cariera si mobilitatii ocupationale.

Trebuie notat ca directiva a stabilit un drept la informare care nu poate fi comparat cu un drept prioritar real la deplasare de la un tip de relatie de munca la altul,asa cum exista de exemplu in legislatia italiana.

Practic vorbind,primul rezultat concret al Dialogului Social European referitor la flexibilitatea ocupationala,este o reglementare al carei continut este mai degraba lacunar si al carei ton este foarte "timid".Ea se limiteaza la stabilirea unor drepturi fundamentale,cum ar fi nediscriminarea, o definitie foarte generala a lucratorului cu norma redusa, lasand o libertate larga de miscare Statelor Membre si/sau partenerilor sociali in definirea diferitelor aspecte ale relatiei de munca.

## 2.Munca cu termen fix

Reglementarile privind alt instrument important al flexibilitatii ocupationale,lucrul cu termen fix,au fost intarite de catre partenerii sociali in cadrul de lucru al procedurii legate de Art.118B din Protocolul de la Maastricht (acum art.139 din Tratatul CE,asa cum s-a mai aratat),ca parte a "Dialogului Social European".

Partile acestui acord recunosc ca munca cu durata indefinita este o forma comuna a muncii salariate,ajungand totusi la concluzia ca munca cu termen fix poate,in

anumite circumstanțe, și în special în anumite activități de afaceri să răspundă atât nevoilor angajatului, cât și ale angajatorului.

În această perspectivă, acordul european definește cadrul de lucru legislativ general pentru lucrul cu termen fix, lăsând detaliile aplicării legislațiilor naționale care (exact ca și lucrul cu normă redusă) trebuie să păstreze realitățile specificului național, situațiile sectoriale și sezoniere (ca de exemplu agricultura, turismul și activitățile sezoniere în general).

În sfârșit, instrumentul judiciar în acest caz adoptat de către Consiliu pentru implementarea conținutului acordului cadru european, unindu-l cu cel al Statelor Membre a fost o directivă care trebuie transpusă în legislația națională.

Scopul acestui acord este îmbunătățirea calității lucrului cu termen fix, asigurând, ca și în cazul lucrului cu normă redusă, aplicarea principiului nediscriminării lucrătorilor cu termen fix, opusii lucrătorilor pe termen indefinit, și stabilirea unui cadru de lucru pentru prevenirea abuzurilor care pot apărea ca urmare a folosirii unor contracte cu termen fix succesive între întreprinderi și lucrători. Scopul este de a preveni folosirea contractelor cu termen fix acolo unde poate fi folosit un contract permanent, fără stabilirea acestor ultime măsuri.

Lucrătorul cu termen fix este definit ca o persoană cu un contract de angajare sau relație de muncă încheiat între angajator și lucrător unde sfârșitul contractului de angajare este determinat de condiții obiective, cum ar fi hotărârea unei date fixe, îndeplinirea unor sarcini anume sau participarea la un anumit eveniment.

Referitor la un contract “direct” este necesară deoarece câmpul aplicării directivei nu include forma specială de lucru cu termen fix care este lucrul interimar (a cărui schemă este tripartită și în care lucrătorul nu negociază direct cu angajatorul, ci prin compania care asigură lucrători interimari).

De asemenea, excluse din câmpul de aplicare al directivei sunt relațiile de muncă cu scop de instruire și care nu include munca salariată (stagii), Statele Membre sau partenerii sociali pot de asemenea să decidă excluderea contractelor cu termen fix structurate și finalizate în scopuri de instruire cum ar fi ucenicia.

În ceea ce privește obligația nediscriminării, comparația trebuie făcută cu un “lucrător permanent comparabil”, cu alte cuvinte o persoană cu un contract de angajare sau o relație de muncă de durată indefinită, în aceeași societate, angajat într-un loc/ocupatie similar sau egal (profil obiectiv), conform analizei calificării/aptitudinilor profil subiectiv. Lucrătorii cu termen fix trebuie tratați într-un mod defavorabil doar pentru că lucrează printr-un contract cu termen fix, decât dacă tratamentul diferit este justificat de rațiuni obiective.

Principiul egalității, totuși, are două excepții:

- a) Principiul tratamentului proporțional cu durata de lucru
- b) Posibilitatea menținerii seniorității în munca, atât pentru lucrătorii cu termen fix cât și pentru cei permanenți, pentru accesul în anumite instituții.

Directiva stabilește în continuare ca Statele Membre și/sau partenerii sociali trebuie să adopte măsuri corespunzătoare pentru prevenirea abuzului angajărilor succesive cu termen fix. În special una sau mai multe din următoarele măsuri trebuie introduse:

- a) Rațiuni obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau relații de muncă.

- b) Durata totala maxima de contravte succesive cu termen fix sau relatii de munca
- c) Numarul de reinnoiri a asemenea contracte sau relatii de munca.

Stateler Membre,dupa consultari cu partenerii sociali vor determina,daca este necesar,sub ce conditii contractele cu termen fix sau relatiile de munca a)vor fi privite ca succesive si b)vor fi transformate in contracte sau relatii de munca de durata indefinita.

Asa cum am vazut deja referitor la lucrul cu norma redusa,directiva hotaraste si obligatia de a informa lucratorii cu termen fix despre posturile permanente disponibile “pentru a asigura ca acestia au aceleasi oportunitati pentru a-si asigura posturi permanente ca si alti lucratori”.Chiar si in acest caz,reglementarea nu vorbeste despre un drept prioritar.

In sfarsit,este notabil ca in ciuda presiunii venite din partea Sindicatelor Comerciale Europene,directiva nu face o singura referinta generica la ratiuni obiective speciale care sa poata justifica folosirea contractelor cu termen fix (spre deosebire de Italia,de exemplu unde legile si negocierile colective se refera la o mare arie de cazuri:inlocuirea lucratorilor absentii..etc).