

## **Carta europeană a drepturilor fundamentale : Un text ESENȚIAL pentru drepturile sociale și sindicale**

- I. Introducere : o Cartă esențială pentru toți lucrătorii europeni
- II. Context istoric : cum a fost elaborată Carta ?
- III. Limitele Cartei : ce nu a reușit să obțină CES ?
- IV. Ce-mi poate oferi Carta în calitate de angajat european ?
- V. O Cartă cu putere de lege

Carta europeană a drepturilor fundamentale are o foarte mare importanță în evoluția Uniunii Europene (UE) și, în consecință, pentru mișcarea sindicală și pentru politicile sociale comunitare. Pentru prima dată de la crearea Comunității Economice Europene în 1957, Carta expune, într-un singur text, ansamblul drepturilor sociale, economice, civile și politice de care pot beneficia toți cetățenii europeni. Este, de asemenea, singurul text de acest tip la nivel internațional. Este vorba de drepturi, de principii și de valori inalienabile pe care instituțiile UE trebuie să le ia în considerare atunci când construiesc și aplică legislația europeană.

Cu toate că nu a fost integrată în tratatele UE (care constituie baza juridică după care funcționează Uniunea Europeană), Carta drepturilor fundamentale este o componentă importantă a proiectului de Tratat constituțional al UE. Din 2000 Carta a avut un impact din ce în ce mai mare asupra tuturor instituțiilor UE, inclusiv asupra tribunalelor europene unde avocații au făcut referire la aceasta în mai multe cazuri.



# **I Introducere :**

## **o Cartă esențială pentru toți lucrătorii europeni**

### **Ce spune Carta ?**

Carta europeană a drepturilor fundamentale cuprinde șase categorii de drepturi : demnitatea, libertățile, egalitatea, solidaritatea, cetățenia și justiția.

Aceste capitole conțin dispoziții care se află în centrul legislației privind relațiile de muncă și a relațiilor industriale în Europa, acoperind drepturile sindicale și sociale : cheia de boltă a misiunii mișcării sindicale.

### **De ce angajații europeni au nevoie de o Cartă a drepturilor fundamentale ?**

De la constituirea sa, Uniunea Europeană a fost percepută în primul rând ca o entitate economică bazată pe cooperarea economică, o piață comună și o monedă unică. Prosperitatea economică este necesară progresului social, însă acest model de unitate economică nu poate funcționa corect decât într-o societate în care fructele creșterii sunt împărțite în mod echitabil.

Va fi nevoie de timp și de multă energie pentru ca problemele sociale să fie luate cu seriozitate în considerare. Adoptarea în 2000 a Cartei drepturilor fundamentale constituie un moment crucial pentru cetățeni, angajați și organizații sindicale.

### **De ce drepturile fundamentale sunt importante la nivel european ?**

Carta oferă Uniunii Europene legitimitate morală în calitatea sa de entitate politică. Ea exprimă valori comune ce constituie baza societății noastre democratice. Stabilește drepturi și responsabilități pentru partenerii sociali și lucrători.

Stabilirea unor standarde sociale pe plan european constituie un aspect foarte important al întăririi și dezvoltării dimensiunii sociale a integrării europene. Dacă cetățenii europeni nu simt vreun progres spre îmbunătățirea condițiilor lor de trai, atunci toată construcția viitoare a proiectului european va fi sub semnul întrebării.

În cele din urmă, într-o situație de instabilitate socială, rolul sindicatelor în obținerea unor drepturi care nu au fost garantate până acum, este mai important ca oricând. Carta contribuie la atingerea a acestui obiectiv.

## **Pentru ce alte drepturi fundamentale militează mișcarea sindicală ?**

În plus față de ceea ce este inclus deja în Cartă, sindicatele europene solicită :

- Dreptul la muncă pentru toți, fără discriminare.
- Politici active pe piața forței de muncă, destinate susținerii angajaților în caz de restructurare sau delocalizare (cum se întâmplă în țările nordice), prin dreptul la formare continuă și reconversie profesională, asistență pentru reîncadrarea pe piața muncii a angajaților în vârstă sau dreptul la pensie pentru toți.
- Dreptul la un venit minim pentru toți lucrătorii europeni, în funcție de reglementările în vigoare din țările lor.

## **Reprezintă Carta un prag minim sau un plafon ?**

Pentru mișcarea sindicală europeană Carta este un punct de lansare, nu un capăt de drum.

Carta asigură drepturi universale și inalienabile. Ea garantează, mai ales, dreptul la acțiune colectivă care, după cum arată și cazul recent „Vaxholm” (Laval) în Suedia, este vital pentru sindicate. În orașul Vaxholm, sindicatul suedez Byggnads și alte sindicate afiliate la LO, organizație membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES), au organizat acțiuni de protest față de angajarea, de către compania de construcții Laval, a lucrătorilor letoni cu salarii și condiții inferioare standardelor suedeze. După cum a semnalat sindicatul, o astfel de situație submina contractele colective suedeze, constituind un caz manifest de dumping social. Acest lucru venea în contradicție cu tot ceea ce ar trebui să reprezinte UE în privința aducerii la nivelul celorlalte țări a condițiilor de muncă pentru cetățenii statelor membre mai sărace.

## II Context istoric : cum a fost elaborată Carta ?

**Decembrie 1999 – octombrie 2000** : redactarea Cartei drepturilor fundamentale de către prima Convenție a Uniunii Europene.

**Decembrie 2000** : la apelul CES, 60.000 de lucrători participă la o demonstrație la Nice, unde se desfășura Consiliul European solicitând înzestrarea documentului cu putere juridică.

**Decembrie 2001** : Consiliul European de la Laeken (Belgia) decide să creeze o a doua Convenție cu scopul de a redacta o Constituție pentru Europa.

**Iulie 2003** : terminarea lucrărilor celei de a doua Convenții și înaintarea textului președintei Consiliului Uniunii Europene.

**Octombrie 2003 – octombrie 2004** : Are loc Conferința interguvernamentală (CIG) pentru elaborarea textului final al Tratatului constituțional.

**29 octombrie 2004** : semnarea, la Roma, a Tratatului instituind o Constituție pentru Europa și deschiderea perioadei de ratificări. Carta drepturilor fundamentale este inclusă în partea a II-a Constituției.

Confederației Europene a Sindicatelor s-a pronunțat în favoarea ratificării Constituției.

### III Limitele Cartei: ce nu a reușit să obțină CES?

Anumite drepturi importante pentru lucrători nu figurează în Cartă. Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) propusese:

- Recunoașterea drepturilor transnaționale a angajaților (adică dreptul la informare și la consultare în întreprindere; libertatea ședințelor și a asocierii; contractele colective și acțiunea sindicală) într-o manieră ce respectă, în totalitate sistemele naționale de negociere și acțiune colectivă
- Drepturi autonome pentru partenerii sociali la nivel național și transfrontalier.
- Obligația pentru statele membre să respecte drepturile echivalente în sânul instituțiilor europene și internaționale.



## **IV Ce-mi poate oferi Carta în calitate de lucrător european ?**

### **Carta garantează drepturile sindicale, sociale și dreptul la muncă**

#### **1. Drepturi sindicale**

Articolul II-72: Libertatea de a se întruni și de a se asocia

Articolul II-87: Dreptul angajaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii

Articolul II-88: Dreptul la negociere și acțiuni colective

#### **2. Drepturi sociale**

Articolul II-81: Non-discriminare

Articolul II-83: Egalitate între bărbați și femei

Articolul II-94: Securitate socială și asistență socială

Articolul II-95: Asistență medicală

#### **3. Dreptul la muncă**

Articolul II-75: Libertatea de a-și alege un loc de muncă și dreptul de a exersa o meserie

Articolul II-90: Protecție în caz de disponibilizare nejustificată

Articolul II-91: Condiții de muncă juste și echitabile

Articolul II-92: Interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor la locul de muncă

Încurajând dialogul social și coordonarea politicilor de angajare, Carta va putea influența viața cotidiană a cetățenilor europeni.

#### **Cum își exersează cetățenii și sindicatele aceste drepturi ?**

Dacă cetățeni sau organizații consideră că drepturile lor fundamentale sunt amenințate, trebuie, mai întâi, să depună plângere în fața unei instanțe naționale. Dacă este oportun, judecătorul poate trimite cazul la Curtea de Justiție a UE de la

Luxemburg. Carta permite, de asemenea, Comisiei Europene să ceară socoteală mult mai ușor statelor membre dacă suspectează comiterea de abuzuri.

Carta influențează, de asemenea, maniera în care guvernele naționale transpun și aplică legile comunitare.

Din 2000, din ce în ce mai mulți europeni se referă la dispozițiile Cartei în cererile și plângerile pe care le adresează Parlamentului European și Comisiei.

### **Exemple concrete despre modul în care Carta îmi poate îmbunătăți drepturile în calitate de lucrător**

Exemplele următoare ilustrează impactul potențial al unei Carte constrângătoare din punct de vedere legal în soluționarea și prevenirea conflictelor sociale.

---

#### **Victorie la Saint-Nazaire : respectarea drepturilor și nediscriminarea angajaților polonezi**

Carta interzice orice discriminare pe motiv de naționalitate (articolul II-81). După un prim succes înregistrat în august 2005, 21 de angajați polonezi din compania productoare de materiale izolante Gawa, lucrând în sub-contract la **șantierele Atlantic** din Saint-Nazaire în Franța, au obținut arierate de salariu și recunoașterea drepturilor lor. Acordul, încheiat după o zi de grevă susținută de CGT franceză, la 2 decembrie 2005, a permis obținerea plății sumelor datorate ca salarii, concediile plătite, orele suplimentare, etc., plus aplicarea retroactivă a întregii serii de drepturi cuprinse în contractul colectiv pe ramura a metalurgie din Loire-Atlantique (timp de muncă, cheltuieli de deplasare, etc.)

Nu este vorba doar de o victorie asupra proiectului inițial de directivă a serviciilor, dar și un succes în spiritul Cartei drepturilor fundamentale.

---

#### **Italia : discriminarea angajaților temporari bravează spiritul Cartei**

Carta garantează condiții de muncă juste și echitabile (articol II-91).

*Lucrez cu persoane ce vorbesc de adunări sindicale, de contracte colective, de concedii plătite, de prime și de al treisprezecelea salariu. Fac aceeași muncă dar nu sunt protejată împotriva concedierii sau abuzurilor. Vechimea nu-mi este recunoscută. Aș dori să am garanții în caz de boală și de maternitate, fără riscul de a-mi pierde locul de muncă și*

salariul. Aș dori să profit de concediile plătite și să am o perspectivă pozitivă cu privire la pensie”. „Timp de zece ani mi-am schimbat activitatea cel puțin de zece ori și am avut în jur de douăzeci de patroni. A trebuit să lucrez duminica, să nu mă îmbolnăvesc și să nu-mi planific nici o zi liberă”.

Istoria Sabine și a lui Roberto, doi tineri de 29 și de 31 de ani, arată ceea ce se întâmplă în Italia de când Legea 30 a fost aplicată. Această lege a făcut munca tinerilor mai precară și le-a îngreunat intrarea pe piața muncii. Legea a instituit și o discriminare a salariilor, a timpului și a condițiilor de muncă între, pe de o parte, angajații cu contracte pe timp nedeterminat și, pe de altă parte, a „angajaților cu proiecte”, cu normă parțială, pe perioadă determinată, etc., așa cum prevede Legea 30.

Toate acestea sunt contrare spiritului și dispozițiilor Cartei drepturilor fundamentale.

---

### **Noul contract de recrutare în Franța – concediere fără explicații**

Carta protejează salariații în caz de concediere nejustificată (articol II-90). O nouă lege din iulie 2005, ce creează un nou tip de contract de muncă, contractul primei angajări, rezervat companiilor cu mai puțin de 20 de angajați, sfidează legile care reglementează concedierile. În decursul primilor doi ani un lucrător poate fi dat afară pe loc, fără ca patronul să trebuiască să stabilească o „cauză reală și serioasă”, după cum stipulează dreptul francez privind celelalte forme de contract permanent sau pe perioadă determinată.

---

### **Întărirea egalității de șanse la locul de muncă**

Carta declară (articol II-83): „Egalitatea între bărbați și femei trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv în privința accesului pe piața muncii, condițiilor de muncă și remunerației”. În toată UE diferența între salariul mediu orar acordat bărbaților și cel al femeilor nu s-a redus cu mult din 1998, salariile femeilor rămânând cu 15% mai mic decât cel al bărbaților. Rata șomajului la femei este, de asemenea, mai ridicată. Chiar dacă egalitatea salariilor pentru o muncă cu valoare egală este deja prevăzută deja în dreptul comunitar, Carta face din egalitate un drept fundamental pentru toți cetățenii europeni.



---

## În apărarea acțiunii colective

Carta garantează libertatea de asociere (articol II-72). În cursul ultimilor ani, anumite guverne naționale din cadrul UE au introdus legi vizând restrângerea drepturilor sindicatelor, acțiunii colective, introducând, de exemplu, proceduri rigide și complicate pentru autorizarea grevelor sau interzicând acțiunile de solidarizare. Aceste măsuri implică de asemenea imixtiunea în oroblemele interne ale sindicatelor, stabilirea unor piedici în recunoașterea lor de către un patron sau limitarea accesului liderilor în incinta întreprinderii sau a dreptului de a organiza acțiuni sindicale.

---

## Un model global al drepturilor fundamentale

Atunci când Carta va dobândi putere de lege, UE va fi mai puternică în impunerea unor reglementări politice, civile, sociale sau referitoare la mediul înconjurător atunci când negociază convenții și tratate internaționale. Acest aspect va avea o importanță crucială pentru lucrătorii din lumea întreagă, mai ales pentru cei din țările în curs de dezvoltare. De exemplu, în cadrul ultimei întruniri ministeriale a Organizației Mondiale a Comerțului, care a avut loc în 2005 în Hong Kong, negociatorii UE ar fi avut o poziție mai puternică în apărarea tratamentului echitabil, precum și standardele sociale și de mediu în cadrul acordurilor comerciale.



## V O Cartă cu putere de lege

Atunci când Carta drepturilor fundamentale va face parte din dreptul comunitar, ea va avea putere de lege în toate statele membre care trebuie să recunoască întâietatea dreptului european. Statutul de lege a drepturilor sociale va constrânge, de asemenea, Comisia Europeană să propună mijloace pentru a le aplica. Constituția europeană nefiind adoptată de către toate statele membre, Carta dispune, cu toate acestea, de o bază în tratatele existente și este recunoscută deja în jurisprudența europeană.

UE poate acționa în justiție statele membre dacă violează principiile fundamentale (art. 7 din Tratatul UE) care se aplică, de asemenea, tuturor noilor membri (art. 49 TUE). Tratatul a dat, de asemenea, Curții de Justiție de la Luxembourg puterea de a se asigura că instituțiile UE respectă drepturile fundamentale ale cetățenilor (art. 46 TUE).

### Acțiune în justiție

Atunci când Carta va fi inclusă într-un Tratat, Curtea de Justiție a UE va fi obligată, din punct de vedere juridic să se asigure că va fi respectată. Carta oferă o bază juridică pe care Curtea de Justiție o poate utiliza pentru respectarea drepturilor fundamentale.

### Impactul în ziua de astăzi

Din 2000, Carta drepturilor fundamentale a demonstrat că a fost, în același timp, o sursă de inspirație și o referință pentru tribunalele europene. La doi ani de la proclamarea sa, avocații generali ai Curții de Justiție europene s-au referat la ea în mai mult de jumătate din cazurile de drept uman pe care le-au tratat. Carta nu e doar „o simplă listă de principii pur morale, fără consecință”. După părerea avocatului general Tizzano, ea este „o importantă sursă de referință pentru toți participanții : statele membre, instituțiile, persoanele fizice și juridice”.

Astfel, Carta are potențialul de a **deveni obligatorie** deoarece este țesută în jurisprudența UE.

Tribunalul de Primă Instanță și chiar și Curtea Europeană a Drepturilor Omului au făcut și ele referire la Cartă în cadrul hotărârilor lor judecătorești.

Acest aspect este esențial pentru mișcarea sindicală. De exemplu, sindicatul britanic Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) a adresat UE o plângere împotriva manierei în care guvernul britanic a transpus o parte a directivei cu privire la timpul de muncă. Un mare număr al membrilor BECTU sunt angajați temporar în mass-media și legea britanică obliga angajații să lucreze pentru același patron pe o perioadă de cel puțin 13 săptămâni, fără întreruperi, pentru a avea dreptul la concediu anual plătit. Avocatul general Tizzano se referă la articolul II-91 al Cartei pentru confirmarea faptului că dreptul la concediu anual plătit constituie un drept fundamental.

## Concluzie

Carta creează o dinamică politică. Proclamând-o, statele membre au adoptat, în unanimitate, principiile ce reglementează drepturile sindicale, sociale și de muncă. Pe baza acestui consens, instituțiile europene vor avea responsabilitatea de a le pune în practică. Astfel partenerii sociali vor dispune de un instrument prin care pot convinge toți actorii implicați la nivel european și național să lucreze în favoarea întăririi dialogului social.

Carta este un punct de sprijin. Integrarea sa într-un viitor tratat comunitar va garanta recunoașterea deplină și nelimitată a drepturilor fundamentale cuprinse în Cartă. Aceste drepturi vor trebui încă lărgite, de exemplu recunoscând dreptul la greva de solidaritate internațională sau evoluția de la dreptul la muncă, la dreptul fiecăruia de a avea un loc de muncă decent. Pe lângă drepturile fundamentale mai există și alte drepturi sociale de câștigat prin intermediul acordurilor cadru și a directivelor. De exemplu, revizuirea și ameliorarea directivelor cu privire la informare și consultare și asupra timpului de muncă.

Numai în acest fel vom putea contrui împreună Europa și vom putea contribui la definirea și ameliorarea modelului social european.

Pentru mai multe informații, consultați site-ul web al CES: <http://www.etuc.org/r/287>

