

Reglementări interne și internaționale privind nediscriminarea în domeniul muncii și securității sociale

Prof. univ. dr. Constantin Belu*

La discrimination présente toute différence, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, les convictions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de supprimer ou de diminuer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'occupation de la force de travail et d'exercice de la profession. Dans le droit international du travail, dans le droit communautaire aussi bien que dans le système roumain de droit a reçu une consécration du principe de la nondiscrimination.

1. Nediscriminarea – principiu fundamental al dreptului internațional al muncii. În accepțiunea Organizației Internaționale a Muncii – cea mai veche și mai vastă instituție specializată din sistemul Organizației Națiunilor Unite – justiția socială implică respectul drepturilor omului, un nivel de viață decent, condiții de muncă umane, perspective pozitive pentru ocuparea forței de muncă și securitatea forței de muncă. Prin Declarația de la Philadelphia (1944) au fost dezvoltate scopurile și principiile sale fundamentale, între care ideea principală că toate ființele umane, fără deosebire de rasă, credință sau sex, au dreptul de a-și urmări progresul lor material și dezvoltarea lor spirituală în libertate și demnitate, în securitate economică și **cu șanse egale**¹. Totodată, în Preambulul Cartei Organizației Națiunilor Unite (adoptată la 26 iunie 1945 la San Francisco) a fost înscrisă "credința în drepturile fundamentale ale omului, în demnitatea și valoarea personalității umane, **în egalitatea în drepturi a bărbaților și femeilor, precum și a națiunilor mari și mici**", iar în art.55 se exprima opțiunea Națiunilor Unite ca prin acțiuni concertate să promoveze deplina folosire a forței de muncă, rezolvarea problemelor internaționale în domeniile economic, social, al sănătății precum și respectarea universală și efectivă a drepturilor omului și libertăților fundamentale pentru toți, **fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie**. Ulterior, Declarația Universală a Drepturilor Omului (adoptată la 10 decembrie 1948) a proclamat dreptul la securitate socială, la muncă și la protecție contra șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare care să asigure oricărui om și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană.

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (document adoptat prin Rezoluția Adunării Generale a O.N.U. 2200A(XXI) la 16

* Autorul este cadru didactic la Facultatea de Drept și Științe Administrative a Universității din Craiova și avocat în Baroul Dolj

¹Voiculescu, N., Drept comunitar al muncii, Editura Rosetti, București, 2005

decembrie 1966) prevede în art.2 alin.2 că drepturile garantate "trebuie exercitate **fară nici o discriminare** întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, opinie publică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau pe orice altă împrejurare".

Una din sarcinile principale ale Organizației Internaționale a Muncii a fost îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață prin construirea unui cuprinzător cod internațional al muncii, ce cuprinde convențiile și recomandările adoptate începând cu anul 1919. Convenția cea mai importantă în materia nediscriminării este Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, adoptată în anul 1958. Acest document definește discriminarea în art.1 par.1 lit.a, ca fiind **orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiate pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprime sau să știrbească egalitatea de șanse sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei.**

În anul 1998 a fost adoptată Declarația O.I.M. referitoare la principiile și drepturile fundamentale, făcând referire expresă la libertatea de asociere și la dreptul de negociere colectivă, la eliminarea oricărei forme de muncă forțată, la abolirea efectivă a muncii copiilor și totodată **la eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie.** Subliniem că prin Convenția nr.100/1951 O.I.M. a urmărit asigurarea unei egalități de salarizare a femeilor cu bărbații².

2. Nediscriminarea – condiție esențială prevăzută în Convenția Europeană a Drepturilor Omului (1950). Se consideră, pe bună dreptate, că cel mai important instrument juridic în sistemul convențional al Consiliului Europei îl reprezintă Convenția europeană a drepturilor omului, tratat internațional în virtutea căruia statele contractante își asumă anumite obligații juridice. Drepturile și libertățile înscrise în Convenție și în protocoalele adiționale la aceasta, sunt recunoscute "oricărei persoane aflate sub jurisdicția statelor membre". În principal, reținem pentru domeniul muncii următoarele drepturi: interzicerea sclaviei și a muncii forțate; dreptul la libertatea de expresie; dreptul la libertatea de reuniune pașnică și la libertatea de asociere; dreptul la educație;

În exercitarea acestor drepturi, statele membre trebuie să urmărească respectarea principiului nediscriminării. Astfel, în art.14 se prevede că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute trebuie să fie asigurată "fără vreo deosebire fondată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii publice sau orice alte opinii, originea națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație". De asemenea, Protocolul 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale conține prevederi prin care discriminarea este interzisă. Respectarea drepturilor omului, inclusiv cerințele nediscriminării, este asigurată conform Convenției europene de către Curtea Europeană

² În acest sens, a se vedea, Țiclea, Al., Dreptul muncii, Editura Rosetti, București, 2006

a Drepturilor Omului care poate fi sesizată numai după epuizarea căilor de recurs interne și într-un termen de 6 luni de la data deciziei definitive.

3. Nediscriminarea – dispoziție prevăzută de Carta socială europeană (revizuită). Adoptată la data de 3 mai 1996, Carta socială europeană revizuită (ratificată și de România prin Legea nr.74/ 3 mai 1999), a înlocuit Carta socială din 1961, reunind un număr de 31 drepturi în care au fost incluse și cele garantate de Protocolul adițional din 1988. Nediscriminarea este prevăzută atât în art.4 (Dreptul la o salarizare echitabilă) în care se afirmă dreptul lucrătorilor, bărbați și femei, la o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, cât și în art.20 (Dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex) în care sunt vizate accesul la angajare, protecția contra concedierii și reinsertia profesională, reciclarea, recalificarea profesională, condițiile de angajare și de muncă, inclusiv remunerarea, evoluția profesională în care se include promovarea³.

Pentru a se asigura respectarea art.20, statele trebuie să prevadă în legislația lor o protecție adecvată împotriva oricărei măsuri de discriminare sau de retorsiune. Legislația trebuie să prevadă redresarea situației respective și o compensație pentru orice pierdere financiară suferită în cursul perioadei intermediare. De asemenea, este posibil să se prevadă o inversare parțială a sarcinii dovezii în cazurile sesizărilor având ca obiect discriminarea bazată pe sex, angajatorul pârât fiind ținut să dovedească inexistența unei violări a principiului egalității de tratament. Reunind într-un document unic principii și drepturi înscrise în numeroase convenții ale O.I.M., Carta socială europeană (revizuită) reprezintă o adevărată sinteză a dreptului internațional al muncii.

4. Nediscriminarea – cerință înscrisă în Tratatul C.E.E. (art.48) precum și în legislația derivată emisă în aplicarea sa. Este vorba de regimul liberului acces la angajare consacrat de Regulamentul nr.16/2/68 prin care a fost fundamentată legal o veritabilă piață europeană a muncii, în sensul acordării unei permanente priorități lucrătorilor comunitari în detrimentul lucrătorilor veniți din țări terțe. În acest context s-a cerut imperativ ca discriminarea de orice natură să fie înlăturată, indiferent de sursa de proveniență (clauze ale contractului colectiv de muncă sau chiar reglementări legale). În Titlul I al Regulamentului nr.16/2/68 se prevede că orice cetățean al unui stat membru are dreptul să desfășoare o activitate, ca persoană angajată, pe teritoriul unui alt stat membru, în aceleași condiții ca și cetățenii aceluși stat. Totodată, un stat membru nu poate discrimina, în mod deschis sau voalat, pe cetățenii altui stat membru prin limitarea cererilor și ofertelor de angajare sau prin stabilirea unei proceduri speciale de recrutare, nefiind admise restricții sub aspect numeric sau procentual cetățenilor străini ce urmează a fi angajați.

³ A se vedea Donna Gornien, Short guide to the European Convention on Human Rights, Strasbourg, 1991, p. 32

În Titlul II din Regulamentul nr.16/2/68 sunt cuprinse dispoziții privind angajarea și egalitatea de tratament cu referire la: condițiile de muncă, avantajele sociale și în legătură cu taxele, accesul în școlile de pregătire profesională sau în casele de pensionari, drepturi sindicale, proprietatea locuinței necesare.

Prin Directiva 79/7/C.E.E. se recunoaște oricărei persoane care se consideră a fi victima unei discriminări în domeniul securității sociale, dreptul la acțiune în fața tribunalelor, iar prin Directiva 86/613/C.E.E. se urmărește aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile ce desfășoară o activitate ca independenți, adică o activitate profitabilă în nume propriu (inclusiv fermierii și membri profesiilor liberale)⁴.

5. Nediscriminarea – principiu fundamental impus prin Legea nr.53/2003 (Codul Muncii). Raporturile dintre dreptul comunitar și dreptul național se caracterizează atât prin cooperare cât și printr-o completare mutuală. Instituțiile statelor membre (Parlamentul, Guvernul, puterea judecătorească) trebuie, pe de o parte să respecte tratatele comunitare și dispozițiile de executare adoptate, iar pe de altă parte să le asigure o aplicabilitate conformă cu litera și spiritul respectivelor tratate.

În acest sens, facem referire la art.16 alin.1 din Constituția României conform căruia "Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice fără privilegii și fără discriminări". Pornind de la această prevedere din legea fundamentală, dar și de la normele internaționale la care am făcut referire, legiuitorul român a statuat în art.5 alin.1 din Legea nr.53/2003 (Codul Muncii) că "în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii". Se observă din conținutul acestei norme că se are în vedere atât asigurarea unei egalități juridice a partenerilor sociali (angajatorul și salariații) cât și imperativul ca autoritățile publice să trateze de pe poziții de egalitate sindicatele și patronatele (putând fi vorba și de formele de sociere în federații și confederații sindicale sau patronale).

Totodată, în art.5 alin.2 se prevede că "orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă".

6. Prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare conform prevederilor O.G. nr.137/2000. Potrivit art.1 alin.2 din O.G. nr.137/2000, principiul egalității între cetățeni, excluderea privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special, în exercitarea următoarelor drepturi: dreptul la securitatea persoanei, drepturile politice, drepturi civile, drepturi economice, sociale și culturale, dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

⁴ A se vedea G. Lyon-Caen, *Droit social européen*, Paris, 1969, Ed.Dalloz, p. 92

Ca un corolar, în alin.3 se prevede că "orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării".

În concluzie, atât prin reglementări internaționale, cât și prin reglementări interne a primit consacrare principiul nediscriminării, reținându-se că demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, reprezintă valori supreme și sunt garantate.