REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI PRIN PRISMA LEGISLAȚIEI EUROPENE

Lilian PLATON,
doctor în drept, lector universitar, Universitatea de Stat din Moldova
Recenzent: Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar, Academia de Administrare
Publică de pe lîngă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

European Union made the equality of all members of society to the means of production and thereby creates the essential premise for the establishment in all sectors of social life, relationships of equality between men and also their equal participation work.Examining the development of EU legislation on non-discriminatory treatment in employment must be noted that the Community has taken relatively little action in the direction of labor law, but has stimulated social policy, especially in the areas of health and safety at work councils work. Article 13 EC, preceded by the Amsterdam Treaty makes particular reference to the adoption of provisions on discrimination and authorizes the Council, acting unanimously to take appropriate measures to combat workforce discrimination based on gender, race, ethnic origin, religion, creed, age, etc.

Uniunea Europeană (în continuare UE) realizează egalitatea tuturor membrilor unei societăți față de mijloacele de producție și, prin aceasta, creează premisa esențială pentru statornicirea, în toate sectoarele vieții sociale, a unor raporturi de egalitate între oameni și, totodată, participarea lor egală la muncă. Examinînd dezvoltarea legislației UE cu privire la tratamentul nediscriminatoriu în domeniul muncii, trebuie de menționat că Comunitatea a întreprins relativ puține acțiuni în direcția dreptului muncii, dar a stimulat politica socială, mai ales, în domeniile cu privire la sănătate și consiliile de securitate la locul de muncă. art. 13 din Tratatul CE, precedat de Tratatul de la Amsterdam, face trimitere, în special, la adoptarea unor prevederi privind nediscriminarea și autorizează Consiliul ca, acționînd în unanimitate, să ia măsurile corespunzătoare pentru combaterea oricărei discriminări pe baza sexului, rasei, originii etnice, religiei, credinței, vîrstei ș. a. din cîmpul muncii.

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, promovarea muncii a fost adăugată pe lista obiective-

lor Comunității, devenind un "subiect de interes comun" (art. 2 al Tratatului CE). Noul obiectiv constă în atingerea unui nivel ridicat al muncii, fără a afecta principiul competitivității. Pentru a atinge acest obiectiv, Comunității i s-a conferit responsabilitatea de a dezvolta o strategie echilibrată privind dezvoltarea angajării și înființarea unui comitet pentru dreptul muncii. [1, p. 69]

Următoarea etapă în edificarea dreptului muncii de către UE este tratatul de la Maastricht, semnat în 1992. Tratatul stabilește:

a) întărirea coeziunii economice și sociale dintre state;

b) promovarea dreptului omului la muncă, precum și alte interese ale omului și cetățeanului.

Tratatul de la Maastricht a continuat politica socială, prin adoptarea unui protocol privind politica socială, semnat de 12 țări, care la momentul respectiv erau state membre, anexat la Tratatul UE, specificîndu-se că 11 state membre doreau să continue să facă progrese semnificative în domeniul muncii. Protocolul autoriza statele să aibă acces la instituțiile, procedurile și mecanismele necesare pentru a efectua și promova deciziile corespunzătoare în folosul comunității umane. Aceste obiective constau în promovarea angajărilor, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, protecția socială corespunzătoare, întreținerea dialogului între conducere și forța de muncă, dezvoltarea resurselor umane.

Art. 137 din tratatul CE prevede că: „Comitetul Economic și Social și Consiliul UE pot acționa în următoarele domenii:

a) sănătatea și siguranța lucrătorilor;

b) condițiile de muncă;

c) integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă;

d) informarea și consultarea angajaților;

e) egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile pe piața forței de muncă și tratamentul lor la locul de muncă.

Astfel, UE împuternicește și susține activitatea statelor în domeniile următoare:

a) securitatea socială și protecția angajaților;

b) protecția lucrătorilor în cazul în care perioada contractului de muncă s-a încheiat;

c) reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajaților;

d) contribuții financiare pentru promovarea angajărilor și crearea de noi locuri de muncă.

Ținem să menționăm că funcționarii publici reprezintă mijloacele prin care acționează funcțiile publice. Funcționarii publici sunt persoane fizice și, atunci cînd ei exercită una dintre atribuțiile specifice funcției ce o realizează ei, acționează, se manifestă în numele persoanei juridice de drept public din care face parte funcția publică ocupată de ei.

Ca și serviciul public care are o legătură indisolubilă cu funcția publică, la fel și funcționarul public se află într-o strînsă interdependență cu funcția publică, una există prin cealaltă, neputîndu-se realiza decît prin cealaltă.

Dreptul la libera asociere și la afaceri colective există în toate statele membre ale Uniunii Europene: Belgia, Italia, Franța, Germania, Luxemburg, Olanda, Austria, Danemarca, Finlanda, Grecia, Irlanda, Marea Britanie. [2, p. 148]

Dialogul social a făcut posibilă realizarea într-un anumit grad a progresului în domeniul muncii, prin anumite cooperări între organizațiile industriale, cum ar fi:

- Uniunea Confederațiilor Industriale și Angajatorilor Europeni (UNICE / UCIAE);
- Centrul European al Întreprinderilor cu participare publică (CEEP / CEIPP);
- Confederația Sindicală Europeană (ETUC / CSE).

Programul de activitate și principiile fundamentale ale politicii acestor organizații din domeniul muncii se bazează pe următoarele acțiuni:

a) unitatea acțiunilor ministerelor, departamentelor, serviciilor, întreprinderilor îndreptate spre îmbunătățirea condițiilor de muncă și protecția muncii, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) prioritate vieții și sănătății angajatului față de rezultatele activității de producție a întreprinderilor;

c) exercitarea supravegherii controlului independent și eficient asupra respectării normelor de protecție a muncii;

d) folosirea pe larg a realizărilor, științei, tehnicii și experienței pentru stimularea activității industriale;

e) promovarea de către state a unei politici fiscale ce ar favoriza crearea condițiilor optime pentru muncă.

Funcționarul public ca persoană care, în scopul realizării unei anumite activități, este învestit prin numire, contract sau alegere într-o funcție publică din cadrul unei autorități publice organizate la nivel central sau local, ori într-un serviciu public organizat ca instituție publică, ori în structuri similare acestora.

Funcționarul public se identifică după anumite criterii, cum ar fi: acționează în instituțiile publice (aparatul de stat); deține o funcție publică prin ocuparea unui anumit post; este numit de o autoritate competentă; este ales conform legii; prestează o activitate pentru bunul mers al unui serviciu public; este situat pe toate nivelurile ierarhice ale instituțiilor publice ale statului; exercitarea serviciului se face în mod permanent; se acordă un salariu fix pentru poziția în organizație, pentru pregătirea și vechimea în munca de funcționar.

Consiliul UE a adoptat în 1996 Directiva 34/94 CE privind concediul patern, fiind prima directivă prin care se implementa un acord cadru la nivel european între partenerii sociali. Prin aceasta se stabileau cerințele minime în ceea

ce privește concediul matern și absența neprevăzută de la lucru, ca modalități importante de a reconcilia responsabilitățile profesionale cu cele familiale și de a promova egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați.

În următorul an, Consiliul a adoptat o a doua directivă, Directiva 81/97 CE, pentru a elimina discriminarea îndreptată împotriva lucrătorilor angajați pe jumătate de normă și de a îmbunătăți calitatea contractelor acestora.

În 1999, partenerii sociali au încheiat o nouă formă de acord, respectiv Directiva 70/99 CE, ce privește condițiile de muncă pentru angajații pe o durată determinată: „Angajatorul nu are dreptul de a trata lucrătorii cu jumătate de normă într-o manieră discriminatorie față de lucrătorii cu normă întreagă, doar pentru că aceștia au un contract pe termen fix, ci doar dacă diferența în tratament poate fi justificată cu argumente obiective."

Un alt punct care urmează să fie dezvoltat, privind dreptul muncii, îl constituie asistența în susținerea muncii prevăzută de către Fondul Social European. [4, p. 156]

Ca rezultat au fost adoptate aproximativ 15 Directive individuale, fiecare axîndu-se pe un anumit aspect din mai largul domeniu al problemelor legate de securitate la locul de muncă. Unele dintre ele sunt:

a) 657/89 CE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea echipamentului individual de protecție la locul de muncă;

b) 85/92 CE privind introducerea măsurilor care vin să încurajeze lucrul femeilor însărcinate sau celor care tocmai au născut;

c) 394/90 privind protecția lucrătorilor la locul de muncă de riscurile ridicate de expunerea la agenții biologici.

Existența unei structuri administrative eficiente și democratice reprezintă unul dintre cele mai importante criterii care definesc modernitatea unei țări. Funcționarea unei administrații publice moderne, flexibile și eficiente constituie o condiție esențială a transformării structurale a societății, a realizării unei reforme profunde în toate domeniile vieții socioeconomice, a creșterii rolului cetățeanului în luarea deciziilor. Administrația publică trebuie să fie capabilă să facă față provocărilor pe care le are de înfruntat, ceea ce nu este posibil fără concursul unui aparat onest, bine pregătit profesional și fără crearea unor condiții de muncă adecvate.

BIBLIOGRAFIE

1. Voicu, Marin, Popoacă, Mihaela. Dreptul muncii. Convenții internaționale. Vol. II. – București: Lumina Lex, 2001.
2. Brownlie Ioan. Drepturile omului în lumea contemporană. – București: Editura Politică, 1983.
3. Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru. Dreptul muncii. Ediția a III-a. – București: Șansa, 1995.
4. Dorneanu Valer, Bădică Gh. Dreptul muncii. – București: Lumina Lex, 2002.