

# Capitolul I

## Sindicalismul și evoluția sa în plan mondial

### §1. Norme internaționale

#### 1.1. Norme ale Organizației Națiunilor Unite

1. Noțiunea de „sindicat” a derivat din termenul latin „*sindycus*” și din cel grecesc „*sudikos*”, ambii însemnând persoana care reprezintă sau asistă pe altul în justiție.

În timp, doctrina a definit sindicatul în mod diferit. După opinia noastră, acesta poate fi definit ca acea **persoană juridică profesională**, independentă și fără scop patrimonial, constituită, potrivit legii, în scopul apărării drepturilor colective și individuale de natură profesională, socială, economică, culturală și sportivă ale membrilor săi.

**Libertatea de asociere**, inclusiv exercitarea drepturilor sindicale, face parte deopotrivă din categoria drepturilor civile și politice, fiind un drept civil, apartenent însă și categoriei drepturilor economice, sociale și culturale, ca drept economic și social.

Pe plan internațional, garantarea și protejarea acestui drept intră în sfera de activitate a mai multor organizații, aici amintind, fără a neglija prin aceasta rolul celorlalte instituții și organizații, rolul Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.), care a elaborat instrumente adecvate și mecanismele necesare exercitării sale, dar și al Organizației Națiunilor Unite (ONU) care a consacrat acest drept în Carta Internațională a Drepturilor Omului și căreia i se pot adresa plângeri privitoare la atingerea drepturilor sindicale.

Carta Internațională a Drepturilor Omului conține dispoziții referitoare la libertatea de asociere și la exercitarea drepturilor sindicale. Acestea sunt: Declarația universală a drepturilor omului, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, în ambele ca drept civil, și Pactul internațional referitor la drepturile economice sociale și culturale, ca drept economic.

2. La data de 10 decembrie 1948, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite a adoptat Declarația universală a drepturilor omului, un prim document prin care se urmărea, la scară mondială, recunoașterea și aplicarea unui corp minim de drepturi recunoscute tuturor oamenilor. Ulterior acestui moment istoric, Adunarea Generală a recomandat statelor membre să nu precupețească niciunul dintre mijloacele care le stau la dispoziție pentru a face cunoscute prevederile Declarației și a transpune în practică dezideratele pe care le exprimă.

Din perspectiva temei pe care o abordăm în lucrarea de față, au relevanță prevederile cuprinse în:

– art. 20: „1. Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire și de asociere pașnică. 2. Nimeni nu poate fi silit să facă parte dintr-o asociație”;

– art. 23 parag. 4: „Orice persoană are dreptul de a întemeia sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale”;

– art. 29 parag. 2: „În exercitarea drepturilor și libertăților sale, fiecare om nu este supus decât numai îngrădirilor stabilite prin lege, exclusiv în scopul de a asigura cuvenita recunoaștere și respectare a drepturilor și libertăților altora și ca să fie satisfăcute juste cerințe ale moralei, ordinii publice și bunăstării generale într-o societate democratică”.

Conținutul libertății de asociere ca drept civil și limitele exercitării sale sunt prevăzute în art. 22 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, în care, la parag. 1, se prevede că „Orice persoană are dreptul de a se asocia în mod liber cu altele, inclusiv dreptul de a constitui sindicate și de a adera la ele pentru ocrotirea intereselor sale”, iar parag. 3 conține interdicția statelor părți la Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și ocrotirea dreptului sindical „să ia măsuri legislative aducând atingere sau să aplice legea într-un mod care să aducă atingere garanțiilor prevăzute în acea Convenție”.

**3. Limitele exercitării libertății de asociere** sunt enunțate la parag. 2 al art. 22 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, care recunoaște statelor dreptul:

– de a impune limitări determinate de apărarea securității naționale, a securității publice, ordinii publice ori pentru a ocroti sănătatea sau moralitatea publică ori drepturile și libertățile altora și

– de a impune restricții legale în exercitarea acestui drept de către membrii ai forțelor armate și ai poliției.

4. Ca drept economic și social, conținutul său are următoarele componente, enunțate în art. 8 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale:

- dreptul oricărei persoane de a forma, împreună cu alte persoane, sindicate și de a se afilia la un singur sindicat la alegerea sa;
- dreptul sindicatelor de a forma federații sau confederații naționale și dreptul acestora din urmă de a forma organizații sindicale internaționale și de a se afilia la acestea;
- dreptul sindicatelor de a-și exercita liber activitatea;
- dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări.

Atât în cazul Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, cât și al Pactului internațional referitor la drepturile economice sociale și culturale, limitările prevăzute de lege au ca fundament cerințe ale asigurării securității sau ordinii publice și ocrotirea drepturilor și libertăților altora.

Relevanța normativă a acestor reguli în materia dreptului sindical la nivel național se manifestă, în opinia noastră, dintr-o dublă perspectivă:

- pe de o parte, au constituit repere obligatorii avute în vedere la momentul adoptării Constituției României din 1991;
- pe de altă parte, au reprezentat și reprezintă un instrument util de interpretare a normelor naționale (constituționale și la nivel de lege dezvoltătoare a principiilor constituționale), exprimând în forma cea mai concisă viziunea reglementării și recunoașterii normative a dreptului fiecărui cetățean de a se asocia în cadrul organizațiilor sindicale.

## *1.2. Norme ale Organizației Internaționale a Muncii*

**5. Mișcarea sindicală** a constituit de la apariția sa – în cea de-a doua jumătate a secolului al XIX-lea – o forță motrice, un factor de progres care, în scopul creșterii eficienței demersurilor sale, a abordat cele mai variate metode, într-un registru extrem de larg. În rândul acestora se pot identifica atât mijloace amiabile de promovare și salvagardare a intereselor și drepturilor salariaților (circumscrise dialogului social), cât și mijloace conflictuale, care în timp au devenit specifice modului de manifestare a activității sindicale (demonstrația, mitingul, pichetul, greva).

Prefigurând dezvoltările pe care le vom face cu privire la evoluția mișcării sindicale, prezentăm succint o serie de momente de interes major, care au constituit repere în dezvoltarea ei istorică.

Mișcarea sindicală a cunoscut o evoluție istorică manifestată pe multiple planuri – la nivel național, la nivel european și la nivel mondial. Menționăm faptul că, și în secolul trecut, ca de altfel și în stadiul actual al societății contemporane, problemele muncii, de detaliu, s-au rezolvat și se rezolvă – cu respectarea normelor internaționale – în cadrul juridic național al fiecărui stat, dreptul muncii fiind, prin natura sa, un drept intern de natură preponderent privată<sup>1</sup>.

**6. Manifestarea inițială a intervenției active a statului în domeniul relațiilor de muncă – în jurul anului 1900 – s-a realizat pentru a asigura egalitatea juridică între părțile raporturilor juridice de muncă, realitate ce are ca premisă cvasigenerală<sup>2</sup> **inegalitatea economică în favoarea angajatorului**. Este o intervenție care a fost – dacă nu determinată – cel puțin grăbită de manifestările revendicative ale salariaților organizați în sindicate.**

Inițial, instituții care în prezent exprimă componente fundamentale ale dialogului social – activitatea organizațiilor sindicale, contractul colectiv de muncă – au constituit instrumente normate prin reguli de ordine publică destinate exclusiv echilibrării raportului de forțe între patroni/angajatori și salariați. În acest context, statul a înțeles ca forței materiale, economice și în continuă expansiune a proprietarilor de capital productiv și financiar să i se opună forța normativă – abstractă, juridică, având rol de factor important al estompării inegalității economice.

În coliziunea dintre cei doi vectori ai raporturilor de muncă – atât individuale, cât și colective –, activitatea sindicală s-a manifestat într-o dublă modalitate:

---

<sup>1</sup> Ca în orice ramură a dreptului privat, statul intervine și normează prin reguli juridice imperative numai acele aspecte care țin de asigurarea intereselor generale, de respectarea ordinii publice și a bunelor moravuri. Alături de acestea, ca un specific al dreptului muncii, în materia sa se regăsesc normate imperativ **toate** elementele ce pot fi calificate drept mijloace de asigurare a protecției salariaților (spre exemplu, caracterul de regulă a contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată și cu timp de lucru integral, salariul minim brut garantat în plată, durata maximă a timpului de lucru, obligativitatea repausurilor periodice, regula *nulla poena sine lege* ș.a.).

<sup>2</sup> Fac excepție ipotezele în care angajatorul este o autoritate sau o instituție publică.

– pe de o parte, a reprezentat creuzetul revendicărilor salariaților, având rol de acumulare și cernere a intereselor/doleanțelor cu caracter social, economic și profesional;

– pe de altă parte, a constituit mijlocul de promovare a revendicărilor salariaților în relațiile bivalente – cu angajatorii sau cu statul – ori trivalente – cu angajatorii și statul. În acest cadru – ca expresie a ceea ce în prezent se manifestă, relativ plener, sub forma dialogului social – au apărut germeii bipartitismului și ai tripartitismului.

**7. Principiul tripartitismului**, adică al dialogului (și conlucrării) guvern-sindicate-patronate, și-a găsit pentru prima dată exprimarea instituțională majoră la nivelul Organizației Internaționale a Muncii. Principiul a fost promovat încă de la înființarea acestei instituții, în 1919. Adevărul este că Organizația Internațională a Muncii a intuit încă de la primele sale manifestări importanța deosebită a conlucrării organizațiilor sindicale, patronatului și guvernelor în vederea identificării celor mai eficiente modalități de realizare a justiției sociale.

Experiența acumulată demonstrează că toate eforturile făcute de către statele naționale sau de către comunitatea internațională pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, pentru reglementarea relațiilor dintre salariați și angajatori se transpun – împreună cu alți factori – în stabilitate socială și progres social.

Pentru că ideea conlucrării syndicate-patronate-guvern este ridicată la rang de principiu, ea a fost confirmată și prin Declarația de la Philadelphia din 1944 cu privire la scopurile și obiectivele Organizației Internaționale a Muncii. Într-adevăr, în cadrul acestei declarații, tripartitismul este reiterat ca instrument fundamental al activității organizației.

Declarația fundamentează ideea de cooperare și dialog susținut al reprezentanților celor trei părți ce intră în structura Organizației Internaționale a Muncii, în vederea promovării binelui comun.

Interesant de subliniat este faptul că o organizație interguveramentală, cum este Organizația Internațională a Muncii, emite principii de bază, care sunt esențial de urmat de către statele membre (în măsura în care instrumentele sale normative sunt ratificate la nivel național), activitatea sa având vocație mondială.

Organizația Internațională a Muncii este cea care a promovat și promovează la acest nivel tripartitismul ca instrument de realizare a dialogului social, dar, concomitent, asigură și modalitățile de control speci-

face. În acest spirit, în 1971, Conferința Internațională a Muncii a adoptat Rezoluția prin care solicita analiza tuturor măsurilor necesare pentru ca structurile tripartite să cuprindă o gamă cât mai complexă de activități.

O implicare mai accentuată a Organizației Internaționale a Muncii cu privire la consultările tripartite este realizată prin Convenția nr. 144 (1976) privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii<sup>1</sup>, în care se prevede că orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii, ratificant al convenției, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficiente între reprezentanții salariaților, ai patronatului și ai guvernului (art. 2 parag. 1).

Evidențiem, în acest context, faptul că în convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii de regulă se precizează că o serie de probleme ale muncii și ocrotirii ei se stabilesc prin convențiile colective de muncă, deci ca rezultat al negocierilor realizate între organizațiile sindicale și cele patronale la nivel național. Astfel de soluții se regăsesc, spre exemplu, în:

- Convenția nr. 132 (1970) privind concediul plătit (revizuită);
- Convenția nr. 155 (1981) privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă;
- Convenția nr. 159 (1983) relativă la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor cu handicap.

**8.** Curtea Permanentă de Justiție Internațională de la Haga a fost investită să se pronunțe, prin avize consultative, asupra **competenței Organizației Internaționale a Muncii** în reglementarea diverselor instituții de drept al muncii și de drept al securității sociale cuprinse în Constituția Organizației Internaționale a Muncii și exercitate de către aceasta în practică<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ratificată de România prin Legea nr. 96/1992 (M. Of. nr. 237 din 24 septembrie 1992).

<sup>2</sup> A se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 36; G. Codreanu, *Dialogul social și pacea socială*, Ed. Tribuna Economică, București, 2007, p. 43.

S-a delimitat, astfel, cu suficientă claritate, atât competența *ratione materiae*<sup>1</sup> a Organizației Internaționale a Muncii – care cuprinde nu numai condițiile de muncă (în expresia lor plenară), ci și condițiile de viață ale lucrătorilor, în general –, cât și competența *ratione personae*.

Din acest punct de vedere, competența Organizației Internaționale a Muncii a fost într-o continuă extindere, așa încât, în momentul actual, în temeiul principiului unității muncii, competența sa privește atât muncitorii, cât și intelectualii, atât salariații, cât și lucrătorii independenți – meseriași, agricultori, liber profesioniști –, atât lucrătorii din sectorul privat, cât și cei din sectorul public (inclusiv funcționarii publici).

Competența *ratione personae* a Organizației Internaționale a Muncii se extinde și asupra unor categorii de persoane care nu sunt supuse relațiilor propriu-zise de muncă, cum ar fi, spre exemplu, copiii, tinerii, șomerii (inclusiv emigranții) ș.a.

Într-o permanentă evoluție și extindere a competențelor sale, de la data înființării și până în prezent, Organizația Internațională a Muncii a promovat o politică de instituționalizare a mecanismelor de dialog social în concordanță cu prevederile Convenției nr. 144 (1976) privind consultările tripartite destinate să promoveze aplicare normelor internaționale ale muncii<sup>2</sup>.

9. În accepțiunea Organizației Internaționale a Muncii, tripartitismul reprezintă conceptul fundamental, ridicat la rang de principiu, extins la nivelul tuturor structurilor funcționale ale organizației. Fondul acestui principiu – al tripartitismului – a fost extins astfel la nivelul organelor deliberative ale Organizației Internaționale a Muncii: Conferința Internațională a Muncii, Consiliul de Administrație, Biroul Internațional al Muncii, diverse comisii cu rol deliberativ<sup>3</sup>.

Apreciind eficiența consultărilor tripartite, în anul 1971, printr-o rezoluție a Conferinței Internaționale a Muncii, s-a adoptat un curs al extinderii principiului organizării tripartite la nivelul întregii activități a Organizației, și nu numai la nivelul organismelor deliberative.

---

<sup>1</sup> A se vedea S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Dreptul muncii, T.U.B., București, 1974, p. 195.

<sup>2</sup> Ratificată de România prin Legea nr. 96/1992 (M. Of. nr. 237 din 24 septembrie 1992).

<sup>3</sup> A se vedea A. Popescu, op. cit., p. 49-63.

Modalitatea consultărilor tripartite s-a dovedit a fi mijlocul cel mai eficace prin care toate aspectele analizate de către organismele instituționale ale Organizației Internaționale a Muncii privind problemele muncii și securității sociale să fie deplin confirmate, ca urmare a acordului concertat al reprezentanților partenerilor sociali: reprezentanții guvernelor, reprezentanții ai muncitorilor și ai angajatorilor.

Deliberarea și concertarea soluțiilor în probleme ce privesc raporturile de muncă, în concret, relațiile cu valențe sociale, în general, și aplicarea cu consecvență a acestora reprezintă cel mai eficace mijloc de realizare a dezideratului primordial al Organizației Internaționale a Muncii – **pacea socială**.

În 1976, prin Convenția nr. 144 și Recomandarea nr. 152, principiul tripartitismului a fost acceptat ca o necesitate, urmând ca prin organismele abilitate să se urmărească extinderea consultărilor tripartite la nivel național, pentru punerea corectă în practică a normelor Organizației în statele membre ce au ratificat convențiile, ale căror prevederi fac parte din dreptul intern.

**10.** Participarea reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la elaborarea și adoptarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii face ca acestea să devină subiecte *sui generis* ale dreptului internațional al muncii.

Calitatea de **subiect de drept internațional al muncii** nu poate să conducă însă la ideea că persoana fizică, lucrător sau patron, ce se supune normele Organizației ar putea avea, ea însăși, calitatea de subiect de drept internațional. Lucrătorul sau angajatorul, în calitate de persoane fizice și/sau de persoane juridice (în cazul angajatorilor), nu poate fi decât subiect al dreptului intern<sup>1</sup>.

Normele Organizației Internaționale a Muncii în materia sa de reglementare nu produc efecte în legislația internă a statelor decât dacă sunt ratificate și transpuse în norme de drept intern al muncii<sup>2</sup> și, pe cale de consecință, **lucrătorul sau angajatorul nu poate fi decât subiect al dreptului intern**, numai în acest context fiecare fiind titular de drepturi și revenindu-i obligații privind raporturile juridice de muncă.

---

<sup>1</sup> A se vedea G. Codreanu, op. cit., p. 45.

<sup>2</sup> A se vedea Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, Dicționar de drept al muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 60; A. Popescu, op. cit., p. 97.

Dreptul internațional al muncii, în cadrul căruia statele devin subiecte prin ratificarea documentelor Organizației Internaționale a Muncii, are ca deziderat unanim acceptat pacea socială și progresul social. Calea de realizare a lor o constituie progresul și, pe cât posibil, uniformizarea legislației aplicabile raporturilor de muncă prin acțiunea conjugată și convergentă a partenerilor sociali: organizații sindicale, organizații patronale, state.

**11.** Din perspectiva *stricto sensu* a **libertății sindicale**, cu deosebire după cel de-al Doilea Război Mondial, Organizația Internațională a Muncii a adoptat un număr important de convenții care au ca obiect de reglementare drepturile și libertățile fundamentale ale omului. În acest cadru, printre convențiile considerate „esențiale” se înscriu și cele care privesc libertatea sindicală – Convenția nr. 87 (1948) – și dreptul de negociere colectivă – Convenția nr. 98 (1949).

În doctrină s-a arătat – opinie pe care o împărtășim – că cele două convenții au caracter complementar, cea dintâi reglementând expres raporturile dintre angajatori, lucrători<sup>1</sup> și organizațiile lor cu autoritățile și instituțiile publice, iar cea de-a doua relațiile între patroni, lucrători și asociațiile acestora<sup>2</sup>.

**Convenția nr. 87 (1948) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical**<sup>3</sup> statuează, ca principiu fundamental, dreptul lucrătorilor, dar și al celor care angajează de a se organiza pentru promovarea și apărarea propriilor interese.

În concepția Organizației Internaționale a Muncii, nu trebuie făcută nicio diferențiere între dreptul unui partener social (lucrătorii) și dreptul celuilalt partener (angajatorul) de a se organiza în sindicate. Lucrătorii, ca și angajatorii, fără nicio distincție, de nicio natură, au dreptul **de a se constitui și de a se afilia în organizații**, potrivit propriilor opțiuni, în vederea promovării și apărării intereselor lor specifice<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Termenul de „lucrător” este utilizat în sensul său larg, desemnând persoana care este subiect al unui raport juridic de muncă, indiferent de izvorul acestuia.

<sup>2</sup> A se vedea A. Popescu, op. cit., p. 191.

<sup>3</sup> Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

<sup>4</sup> A se vedea A. Popescu, op. cit., p. 191.

Convenția statuează și asupra **egalității în drepturi între toți lucrătorii**, indiferent de sectorul de activitate în care muncesc, pentru a-și constitui un sindicat.

Autoritățile publice sunt chemate să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze dreptul de asociere în sindicate sau de a împiedica exercitarea sa legală. Dobândirea personalității juridice a acestora nu trebuie să facă obiectul unor condiții restrictive; dizolvarea sau suspendarea unei organizații sindicale pe cale administrativă este interzisă.

Convenția garantează, de asemenea, dreptul acestor organizații de a se constitui în federații sau confederații și de a se afilia la organizații internaționale de acest gen.

**12. Convenția nr. 98 (1949) privind dreptul de organizare și negociere colectivă** are ca obiectiv protecția lucrătorilor care exercită dreptul de a se organiza în sindicate și promovarea negocierii colective.

Un prim obiectiv al convenției este asigurarea protecției lucrătorilor care exercită dreptul de a se organiza față de **discriminările antisindicale**, în special împotriva refuzului de a fi încadrat pe considerente de afiliere sindicală sau de participare la activități sindicale, ca și contra concedierii sau altor consecințe ce ar putea fi antrenate ca urmare a desfășurării acestor activități<sup>1</sup>.

Protecția instituită de convenție trebuie să vizeze și orice act prin care s-ar tinde să se favorizeze dominarea, finanțarea sau controlul organizațiilor lucrătorilor de către angajatori sau organizațiile patronale.

Prin chiar art. 1 din Convenția nr. 98 (1949), într-o formulare generică, se statuează asupra **dreptului lucrătorilor de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să afecteze libertatea sindicală**.

Urmărind eliminarea practicilor antisindicale în materie de angajare, parag. 2 al art. 1 statuează ca protecția urmând a fi instituită de către statele ratificante să privească, cu deosebire, actele care au drept scop:

- condiționarea angajării unui lucrător de a nu se afilia unui sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat;
- concedierea unui lucrător sau prejudicierea acestuia prin orice alte mijloace din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități

---

<sup>1</sup> *Idem*, p. 194.

sindicale, în afara orelor de muncă sau, cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă.

**13.** În cadrul O.I.M. s-a stabilit o **procedură specială pentru protecția libertății sindicale**, care se adaugă procedurilor generale de supraveghere a aplicării normelor O.I.M., de care sunt responsabile două organisme: Comisia de Anchetă și Conciliere privind Libertatea Sindicală și Comitetul pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al O.I.M.

În cadrul acestei proceduri speciale, guvernele sau organizațiile lucrătorilor și patronilor pot depune plângeri privind încălcarea drepturilor sindicale de către state (indiferent dacă sunt sau nu membre ale O.I.M. sau membre ale Națiunilor Unite). Procedura poate fi aplicată chiar și atunci când convențiile privind libertatea sindicală și negocierea colectivă nu au fost ratificate de către statele membre ale O.I.M.

**Comisia de Anchetă și Conciliere privind Libertatea Sindicală** este un organism permanent și este cea mai înaltă instanță de protecție a libertății sindicale. Mandatul său este de a examina fiecare plângere privind presupusele încălcări ale drepturilor sindicale.

**Comitetul pentru Libertate Sindicală** este un organism tripartit alcătuit din nouă membri și supleanții acestora din grupurile guvernamental, sindical și patronal și are un președinte independent.

Din 1951, anul înființării sale, și până în prezent, Comitetul pentru Libertate Sindicală a examinat mai mult de 1800 de cazuri, fapt care i-a permis să elaboreze un set complet, echilibrat și coerent de reguli privind libertatea sindicală și negocierea colectivă, pe baza dispozițiilor regăsite în Constituția O.I.M. și convenții, recomandări și rezoluții<sup>1</sup>.

Fără a avea, în sens strict juridic, forța normativă sau obligativitatea normelor din cuprinsul convențiilor O.I.M., soluțiile adoptate de către Comitetul pentru Libertate Sindicală s-au impus de-a lungul timpului prin prisma atribuțiilor recunoscute acestui organism, a rolului și componenței sale.

În concluzie, normele adoptate de către Organizația Internațională a Muncii cu privire la sindicate, împreună cu pozițiile exprimate de către

---

<sup>1</sup> A se vedea Libertatea sindicală. Culegere de decizii și principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al BIM, ed. a 4-a revizuită, Biroul Internațional al Muncii, 1996, p. 13-14.

Comitetul pentru Libertate Sindicală, formează dreptul comun în materia dreptului sindical internațional.

### 1.3. Norme internaționale ale organizațiilor europene

#### 1.3.1. Consiliul Europei

14. Principalul instrument normativ adoptat de către Consiliul Europei este **Convenția europeană a drepturilor omului și libertăților fundamentale** (adoptată în 1950, intrată în vigoare la data de 3 septembrie 1953)<sup>1</sup>, care recunoaște, prin art. 11 („Libertatea de întrunire și de asociere”), dreptul de asociere în sindicate. Potrivit textului menționat:

„1. Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

2. Exercițarea acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru securitatea națională, siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protejarea sănătății sau a moralei ori pentru protecția drepturilor și libertăților altora. Prezentul articol nu interzice ca restrângeri legale să fie impuse exercitării acestor drepturi de către membrii forțelor armate, ai poliției sau ai administrației de stat”.

În doctrină se arată că redactarea textului este prea generală și privește doar dreptul de a înființa un sindicat și dreptul de afiliere la un sindicat, fără a se referi, în mod expres, și la dreptul organizațiilor sindicale de a acționa liber<sup>2</sup>.

Acestui inconvenient i se adaugă și faptul că, potrivit parag. 2, sunt permise – cu titlu general – derogări de la dreptul de a constitui un sindicat, fie din rațiuni privind ordinea publică, fie din rațiuni legate de exercitarea drepturilor în cadrul forțelor armate, ale poliției sau chiar ale administrației publice.

Practic – și de neacceptat –, textul cuprins în art. 11 din Convenție este inferior – ca grad de protecție – normelor cuprinse în Convenția

<sup>1</sup> România a ratificat Convenția prin Legea nr. 30/1994 (M. Of. nr. 135 din 31 mai 1994).

<sup>2</sup> A se vedea A. Popescu, op. cit., p. 275.

Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 (1948) asupra libertății sindicale și dreptului sindical.

Plângerile individuale adresate Curții Europene a Drepturilor Omului pot privi, sub aspectul analizat, împiedicarea activităților sindicale.

### 1.3.2. Comitetele consultative la nivel european

15. Aflați într-un declin accentuat după sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial, în anul 1949 cinci organizații sindicale din Germania, Belgia, Olanda, Franța și Luxemburg s-au reunit pentru a discuta posibilitatea de refacere a industriei miniere și metalurgice din bazinul Ruhr-ului distruse de război.

După un deceniu, concretizând în plan statal demersul anterior realizat doar la nivel de sindicate, la 9 mai 1959, Germania, Belgia, Olanda, Franța și Luxemburg au adoptat o Declarație comună prin care producția de cărbune și oțel urma să fie pusă sub o autoritate comună. Ca rezultat al dialogului acceptat de țările participante, s-au creat premisele unei activități concertate a celor cinci state în vederea realizării unui scop comun: refacerea economiilor naționale și identificarea unor soluții economice și sociale de realizare a acestui deziderat.

În contextul menționat, au fost intensificate eforturile organizațiilor sindicale ce urmăreau să obțină cât mai multe avantaje pentru membrii lor din situația astfel creată, așa încât guvernele celor cinci state au acceptat să țină seama de interesele și revendicările sindicale în cadrul negocierilor ce au avut loc între ele la Paris.

Într-o următoare etapă a luat ființă **Comitetul consultativ european**, organism tripartit, compus din 189 de membri din 12 state europene. Membrii sunt propuși de către guvernele statelor și numiți de către Consiliul European pe o perioadă de patru ani. Din rândul membrilor săi, Comitetul alege Președintele și Biroul.

Confederația europeană a sindicatelor colaborează strâns cu confederațiile sindicale naționale, precum și cu reprezentanții săi din Comitet. Aceasta asigură o informare și un control permanent din ambele părți.

### 1.3.3. *Comitetul consultativ al Asociației Europene a Liberului Schimb (A.E.L.S.)<sup>1</sup>*

16. Această organizație interstatală a fost creată în 1961. Având în vedere schimbările economice și sociale prin care au trecut țările Europei în această perioadă, Consiliul European a creat Subcomitetul cu probleme de politică al consumatorilor, având la rândul său compunere tripartită: reprezentanți ai guvernului, ai organizațiilor sindicale și ai organizațiilor patronale.

Începând cu 1989, Asociația Europeană a Liberului Schimb a utilizat Comitetul consultativ ca instrument de negociere și încheiere de acorduri-cadru în toate țările Uniunii Europene.

### 1.3.4. *Preocupări la nivelul Uniunii Europene*

17. Subliniem că preocupări doctrinare recente ilustrează interesul și necesitatea analizei comparate a dialogului social – și, în acest cadru, a activității și atribuțiilor organizațiilor sindicale – în Europa.

La nivelul Uniunii Europene se recunoaște în prezent un rol extrem de important partenerilor sociali și dialogului dintre aceștia în vederea identificării mijloacelor concrete de transpunere în practică a obiectivelor Uniunii în domeniul politicilor sociale și economice.

Înșuși **dialogul social este menționat ca obiectiv de politică socială** (art. 155 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene), ceea ce conferă acestei forme de acțiune a partenerilor sociali atât funcția de **mijloc** de realizare a obiectivelor politicii sociale, cât și pe aceea de **scop** determinat al politicii sociale<sup>2</sup>.

Uniunea Europeană și statele membre au ca **obiective principale de politică socială**, alături de dialogul social:

- promovarea ocupării forței de muncă;
- îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă;
- favorizarea unei evoluții egale și a unei protecții sociale adecvate;

---

<sup>1</sup> Asociația Europeană a Liberului Schimb cuprinde, în prezent, următoarele state: Elveția, Lichtenstein, Norvegia și Islanda.

<sup>2</sup> Comisia depune eforturi pentru a dezvolta dialogul la nivel european dintre partenerii sociali, care ar putea, în cazul în care cele două părți consideră că este de dorit, să ducă la relații bazate pe acord.