EGALITATEA ÎN DREPTURI A FEMEILOR ŞI A BĂRBAŢILOR ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Tatiana Macovei, *lector universitar (USM)*

Gender equality must be a central objective of each democracy that intends to take measures in order to give the same importance to women's opinions as to the men's ones. Fighting for women's rights means to aim at a society that shows generosity and tolerance towards people and can create equal rights for all citizens.

O privire aruncată succint asupra istoriei a reliefat faptul că dacă iniţial ideea de bază era cea de subordonare şi inferioritate a femeii faţă de bărbat, cu mici excepţii, care nu sunt însă notabile, de-a lungul timpului percepţiile s-au schimbat în sensul promovării acestui principiu al egalităţii de şanse, principiu susţinut şi odată cu crearea Uniunii Europene. Încă din 1957, în Tratatul de la Roma s-a prevăzut ca prim pas în acest domeniu principiul egalităţii de remunerare – „la muncă egală, salariu egal". De atunci, numărul textelor normative a crescut, prin intermediul acestora dorindu-se asigurarea efectivă a egalităţii în drepturi nu doar în materie de muncă, formare profesională şi protecţia socială, ci şi la nivelul vieţii private a femeilor.

Statutul femeii şi rolul pe care îl ocupă ea în viaţa comunităţii reprezintă unul dintre indicii cei mai importanţi ai nivelului de dezvoltare a societăţii contemporane. S-ar spune că în sec. al XXI-lea nu ar mai trebui să existe prejudecăţi legate de gen şi cu toate acestea iată că ele încă există. Inclusiv legislaţia europeană în sine, privită fie la nivel naţional, fie la nivelul Uniunii Europene, indică faptul că stabilirea condiţiei de egalitate printr-o noţiune generică de genul „toţi oamenii sunt egali în drepturi" nu a fost suficientă pentru ca femeile să deţină în societate acelaşi statut cu al bărbaţilor. Probabil că nici introducerea unor acte normative care prevăd dispoziţii speciale pentru femei nu va fi suficientă pentru a schimba o realitate în care femeile, pe orice domeniu ar fi comparate cu bărbaţii, dobândesc un procent mult mai scăzut comparativ cu al acestora.

Dreptul la muncă se consideră unul dintre drepturile fundamentale şi inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit şi existenţă. De aceea excluderea tuturor formelor posibile de discriminare în domeniul muncii şi ocupării forţei de muncă constituie o prioritate permanentă a organizaţiilor internaţionale de drept. Eliminarea discriminării în domeniul ocupării forţei de muncă este atribuită de către Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM), Declaraţia din Filadelfia şi convenţiile principale ale OIM la valorile de muncă de bază, deopotrivă cu principiile de liberă unire (asociere)

şi dreptul de desfăşurare a negocierilor colective; eliminarea muncii forţate sau obligatorii; interzicerea muncii copiilor.

Neadmiterea discriminării femeilor la angajarea în muncă, asigurarea drepturilor acestora la o remunerare egală şi echitabilă a muncii pentru o muncă echivalentă comparativ cu bărbaţii, crearea condiţiilor favorabile pentru muncă, precum şi acordarea garanţiilor economice şi sociale întru combinarea reuşită a funcţiilor de muncă şi celor de maternitate rămân a fi actuale în toată lumea. Acestor probleme le acordă o mare atenţie Organizaţia Naţiunilor Unite (ONU), Consiliul Europei (CE), Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM) şi alte organizaţii internaţionale reprezentative.

Aşa, de exemplu, încă în anul 1919, Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM) a adoptat Convenţia nr.3 „Protecţia maternităţii"(Convenţia nr.103). Această Convenţie prevede durata concediului pentru maternitate nu mai mică de 12 săptămâni (inclusiv concediul postnatal – nu mai puţin de 6 săptămâni), precum şi dreptul de a beneficia de indemnizaţie bănească şi ajutor medical. Totodată, Convenţia prevede că în perioada concediului femeia are dreptul de a primi indemnizaţia bănească din contul mijloacelor sistemului obligatoriu de asigurare socială sau din contul mijloacelor fondurilor statale. De asemenea, este stabilită garanţia în caz de concediere în perioada concediului de maternitate şi dreptul la pauze pentru alimentarea copilului. Interzicerea muncii de noapte în industrie pentru femei (Convenţia nr.89, 1948), precum şi interzicerea folosirii muncii femeilor la lucrările subterane în mine (Convenţia nr.45, 1935) sînt orientate spre ocrotirea sănătăţii femeilor şi crearea condiţiilor favorabile de muncă pentru acestea.

Legislaţia modernă antidiscriminare a debutat cu Race Relations Act din 1965, care avea ca scop eliminarea formelor de discriminare bazate pe rasă[1]. În special, principiile de egalitate în drepturi sînt reflectate în Convenţia nr.111 din anul 1958 „Discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei" şi în Convenţia nr.156 din anul 1981 „Privind egalitatea de şanse şi tratament pentru lucrătorii de ambele sexe: lucrătorii care au responsabilităţi familiale". Convenţia OIM nr. 100 din anul 1951 a adus o contribuţie considerabilă în dezvoltarea principiilor de egalitate în drepturi în domeniul muncii. Aceasta prevede dreptul la remunerarea egală pentru o muncă echivalentă pentru bărbaţi şi femei. Conform acestei norme internaţionale remunerarea muncii trebuie să se determine exclusiv în baza evaluării obiective a muncii îndeplinite, fără vreo manifestare de discriminare după criteriul de sex.

Un rol special în asigurarea egalităţii în drepturi în domeniile ce ţin de activitatea politică, economică şi culturală îi revine Convenţiei internaţionale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare faţă de femei, adoptate la 18 decembrie 1979 (the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW), care formulează standardele internaţionale de bază privind asigurarea egalităţii genurilor, inclusiv şi în domeniul muncii.

Principiul egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi în ceea ce priveşte accesul la locurile de muncă, la formare şi la promovare profesională şi la condiţii

de muncă, consacrat în plan European prin Directiva 76/207/CEE, modificată prin Directiva 2002/73/CE, cu modificările ulterioare, constituie o aplicaţie a principiului mai general al nediscriminării în raporturile de muncă.

Ca o caracteristică generală a stadiului actual al statutului femeii în Uniunea Europeană se poate observa că în vederea combaterii inegalităţii între sexe în viaţa economică, politică, civilă şi socială au fost adoptate o serie de măsuri la nivel european şi naţional, câteva dintre măsurile considerate de succes la nivel european fiind programele DAPHNE, STOP, PROGRESS, iniţiativa EQUAL etc.

Un nou mod de abordare, la nivel internaţional, a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi a început după ce Adunarea Generala a ONU a proclamat prima Decadă a femeilor "Egalitate, Dezvoltare, Pace", în perioada 1975 – 1985 şi în special odată cu recunoaşterea drepturilor femeii ca parte inalienabilă a drepturilor omului, la data de 18 decembrie 1979, când Organizaţia Naţiunilor Unite a adoptat Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei (CEDAW). Ratificarea Convenţiei, prin care s-au stabilit drepturile sociale, economice şi politice ale femeilor, a constituit un prim pas în promovarea efectivă a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în toate domeniile de activitate, întrucât statele s-au angajat să elaboreze legi noi şi să aplice măsuri şi acţiuni speciale care să permită modificarea structurilor sociale şi culturale care perpetuează formele de discriminare.

Particularizând concluziile enunţate mai sus în ceea ce priveşte Republica Moldova, în momentul de faţă femeile trec printr-un proces dublu, atât de includere, cât şi de excludere socială. Includere, în sensul că s-au pus bazele unui sistem legislativ adaptat cerinţelor europene, care, cel puţin, la nivel de principiu, afirmă şi încearcă susţinerea egalităţii de şanse. Excludere, în sensul că societatea în sine este încă tributară unui sistem patriarhal, cu reguli şi acceptanţe bine stabilite.

Republica Moldova, în aspiraţiile sale de aderare la UE, a preluat în legislaţia sa principiul egalităţii femeilor şi bărbaţilor în cadrul raporturilor juridice de dreptul muncii, asumându-şi sarcina de a veghea la respectarea acestuia prin transpunerea lui în practici şi acţiuni care să asigure egalitatea femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii. Elaborarea legislaţiei naţionale bazate pe principiile şi standardele legale internaţionale este o condiţie obligatorie pentru integrarea în Comunitatea Europeană, care este conştientizată şi acceptată de către Republica Moldova. Despre aceasta ne vorbeşte adoptarea de către statul moldovenesc a cursului de reformare juridică, inclusiv şi în aşa domenii ale drepturilor sociale, ca cel al muncii. Normele internaţionale ale muncii au o influenţă semnificativă asupra dezvoltării legislaţiei naţionale a Republicii Moldova în domeniul muncii. O mare parte din principiile fundamentale ale standardelor internaţionale de muncă sînt reproduse în textele normelor juridice moldoveneşti. În Constituţia Republicii Moldova se conţin norme referitoare la egalitatea genurilor. Astfel, în art.16 alin. (2) din Constituţia RM, se prevede că "toţi cetăţenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau de origine socială"[2]. Norme similare conţine şi Codul Muncii[3],

precum articolul 8 *„Interzicerea discriminării în sfera muncii”*, articolul 103 (5) *„Munca de noapte”*, articolul 108 „*Pauzele pentru alimentarea copiilor”*, articolul 110 *„Munca şi zilele de repaus”* şi alte norme din secţiunea „Timpul de muncă şi timpul de odihnă”, precum şi normele din Capitolul II „Munca femeilor, a persoanelor cu obligaţii familiale şi a altor persoane” etc.).

Examinând dreptul la muncă ca unul dintre cele mai fundamentale şi inalienabile drepturi ale omului în context aplicativ, o atenţie deosebită se acordă condiţiilor (economice, juridice etc.) de realizare practică a acestuia. În primul rând, aceasta presupune că statul trebuie să creeze şi să asigure tuturor cetăţenilor săi şanse *egale* la accesul la educarea profesională, muncă şi ocuparea forţei de muncă, să elimineze discriminarea la toate etapele raporturilor de muncă, atît la angajare şi concediere, cît şi în procesul de muncă. Totodată, această metodă de abordare trebuie să se respecte atît în etapa de elaborare şi adoptare a bazei legislative, cît şi nemijlocit în aplicarea practică legală, inclusiv controlul asupra respectării de către organele judecătoreşti a normelor legale adoptate de către stat, precum şi în practica judiciară. Libertatea muncii este incompatibilă cu *discriminarea* în acest domeniu al activităţii economice. Doar capacităţile omului, calităţile profesionale ale acestuia, cunoştinţele, experienţa trebuie să fie examinate în calitate de criterii la încheierea contractului de muncă şi în avansarea în serviciu. Discriminarea reprezintă tratamentul diferenţiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenţei, reale sau presupuse, a acesteia la un anumit grup social. Discriminarea este o acţiune individuală, dar dacă membrii aceluiaşi grup sunt trataţi sistematic în mod similar, aceasta constituie şi un patern social de comportamnet agregat[4]. În ştiinţele sociale, termenul face trimitere, în general, la un tratament prejudiciant, cu efecte negative asupra celui vizat. Orice discriminare care se face împotriva unei femei poate fi considerată drept o încălcare a drepturilor ei fundamentale[5]. Pentru reducerea discriminării au fost dezvoltate o serie de strategii menite să asigure egalitatea de şanse în zonele în care au fost în mod sistematic subreprezentate persoanele ce fac parte din grupuri supuse în mod tradiţional discriminării. În Statele Unite aceste strategii poartă numele de acţiune afirmativă[6]. La părerea OIM, şansele egale de ocupare a forţei de muncă urmează să fie garantate angajaţilor indiferent de sex, atît înainte de procesul de angajare, cît şi în timpul acestuia. Agenţiile de angajare trebuie să respingă anunţurile–cereri discriminatorii din partea angajatorilor, să-i informeze referitor la politica şi legislaţia naţională, care prevăd şanse egale. La efectuarea testelor şi convorbirilor tuturor pretendenţilor trebuie să li se adreseze aceleaşi întrebări şi teste. Deciziile privind munca nu trebuie să fie luate în dependenţă de starea familială, iar în cererile de angajare în muncă (CV) nu trebuie să existe rubrica despre starea familială.

Codul Muncii al Republicii Moldova, intrat în vigoare în martie 2003, pentru prima oară a evidenţiat interzicerea discriminării în sfera muncii într-un articol separat, prin aceasta accentuând însemnătatea deosebită a acestui principiu. Conţinutul art.8 „Interzicerea discriminării în sfera muncii” întru totul corespunde Convenţiei OIM nr.111 „Discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării

profesiei" din anul 1958 şi este orientat spre stabilirea drepturilor şi şanselor egale în aplicarea capacităţilor de muncă. Doar calităţile profesionale trebuie să se ia în consideraţie la încheierea contractului de muncă şi stabilirea condiţiilor acestuia, inclusiv şi la stabilirea condiţiilor de remunerare a muncii. Oricare alte circumstanţe, inclusiv sexul, vârsta, locul de trai, rasa, apartenenţa etnică nu pot fi utilizate ca motiv în stabilirea restricţiilor sau, dimpotrivă, a preferinţelor în domeniul raporturilor de muncă. Cu toate acestea, practica existentă de selectare a cadrelor demonstrează răspândirea largă a abordării discriminatorii în ocuparea locurilor vacante anume din aceste motive. În special, discriminarea femeilor, ce se manifestă în diferite forme, are o răspândire largă practic în toată lumea.

Pe lângă legalizarea principiului de egalitate în drepturi în cadrul raporturilor de muncă şi interzicerea oricărei discriminări directe sau indirecte după criteriile de sex, vârstă, rasă, apartenenţă etnică etc., art.8 (2) al Codului Muncii al Republicii Moldova, de asemenea, prevede condiţiile în care diferenţele, excepţiile sau preferinţele sînt provocate de specificul unei munci sau grija deosebită a statului faţă de unele categorii de cetăţeni. Astfel de excepţii şi preferinţe nu se consideră discriminatorii, ci se califică ca „particularităţi de muncă" şi sînt examinate în capitole separate ale Codului Muncii, spre exemplu, Capitolul II al Titlului IX „Munca femeilor, a persoanelor cu obligaţii familiale şi a altor persoane". Mai întâi de toate acestea se manifestă prin stabilirea garanţiilor în cazul regimului special de muncă, concedii suplimentare, interzicerea folosirii muncii unor categorii de persoane la lucrări foarte grele şi în condiţii nocive etc.

Legislaţia Republicii Moldova prevede măsuri legale pentru combaterea discriminării, inclusiv şi dreptul de apelare la protecţia judiciară. În special, refuzul neîntemeiat la angajare, concedierea ilegală şi alte încălcări ale drepturilor angajaţilor pot fi contestate în baza articolelor 329 – 332 ale Codului Muncii. Totodată, Codul Muncii a suplimentat dreptul de lichidare a cazurilor de discriminare şi recuperare a prejudiciului *material* (tradiţional garantat cetăţeanului) cu dreptul la compensarea *prejudiciului moral*, cauzat de acţiunile discriminatorii ale angajatorului. Din cîte s-a menţionat mai sus, nici un fel de motive discriminatorii nu trebuie să stea la baza refuzului la angajarea în muncă. Într-un şir de cazuri legea prevede garanţii suplimentare la angajare pentru unele categorii sociale de cetăţeni, care în special necesită o susţinere legală. Articolul nr.247 al Codului Muncii „Garanţii la angajare pentru femeile gravide şi persoanele cu copii în vîrsta de pînă la 6 ani" evidenţiază femeile gravide şi persoanele (indiferent de sex), care au copii mici in vîrstă de până la 6 ani, într-o categorie specială de angajaţi, cărora le este interzis refuzul de angajare din motivul de graviditate şi existenţă a copiilor, subliniind prin aceasta importanţa socială deosebită a acestora. Mai mult ca atât, unităţile economice sînt *obligate* să angajeze aceste categorii de persoane în corespundere cu cota stabilită de Guvern. Plus la aceasta, dacă graviditatea, din motive cunoscute, este doar o

situaţie pur feminină, atunci existenţa copiilor mici cu vârsta de până la 6 ani, ca o condiţie ce acordă anumite garanţii la angajare, se extinde atît asupra femeilor, cît şi asupra bărbaţilor. Această metodă de abordare pe deplin corespunde principiilor egalităţii genurilor, deşi în realitate această garanţie tradiţional se asociază exclusiv cu femeile, iar taţii, de regulă, nu pretind la nici un fel de privilegii. Vorbind despre importanţa reală a garanţiei legale examinate, spre regret, sîntem nevoiţi să menţionăm neputinţa practică a acesteia. Pe parcursul a mai multor ani şi indiferent de venirea relaţiilor de piaţă în sfera muncii, femeile gravide, femeile – mame (care au copii mici) şi chiar femeile tinere, necăsătorite care sînt mame potenţiale sînt considerate de către angajatori nişte candidaţi nedoriţi la locurile vacante formate, numindu-i „nelucrători". Interzicerea directă de a lega refuzul de angajare cu graviditatea şi existenţa copiilor mici, precum şi dreptul de contestare a acestor refuzuri în instanţa de judecată, practic nici odată nu au fost în interesul femeilor: este de la sine înţeles, că angajatorii nu indică aceste motive, dar folosesc alte pretexte „plauzibile" pentru a refuza angajarea.

Nu poate fi lăsată fără atenţie încă o problemă care apare în procesul de angajare. În prezent sînt foarte răspîndite cazurile cînd angajatorii doresc ca candidaţii la locurile vacante să confirme starea sănătăţii, iar dacă este femeie – că ea nu este gravidă. Ignorînd toate prevederile stabilite de legislaţie, angajatorii cer ca femeile să prezinte certificate medicale, le obligă să treacă controale medicale care nu sînt stabilite de legislaţie. Este de menţionat ilegalitatea acestor cerinţe: art.57(2) al Codului Muncii al Republicii Moldova stabileşte interzicerea directă de a solicita de la persoana care se angajează în cîmpul muncii a unor documente neprevăzute de legislaţie, iar controalele medicale preventive candidatul este obligat să le treacă doar în cazurile stabilite de legislaţie.

Egalitatea bărbaţilor şi femeilor în cadrul raporturilor juridice de dreptul muncii urmează a fi privită şi sub aspectul retribuirii muncii. Conform standardelor internaţionale ale muncii egalitatea genurilor urmează să se manifeste la remunerarea muncii angajaţilor prin respectarea principiului de *remunerare egală pentru o muncă echivalentă,* ceea ce înseamnă că munca trebuie să fie evaluată după criterii obiective, indiferent de faptul cine a îndeplinit-o – bărbatul sau femeia. Acest principiu de bază este legalizat în art.128 alin. (2) al Codului Muncii al Republicii Moldova, prin care *la stabilirea salariului nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex.* Mai mult ca atît, conform art.247 al Codului Muncii se interzice diminuarea mărimii salariului din motive legate de graviditate sau existenţa copiilor cu vîrsta de pînă la 6 ani (pentru toţi angajaţii).

De asemenea legislaţia naţională conţine şi alte reglementări speciale ce ţin de asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi. Astfel, în conformitate cu art. 10 alin. (1) din Legea RM cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi[7], angajatorul cooperează cu angajaţii şi cu reprezentanţii sindicatelor pentru

instituirea unei ordini interioare care să prevină şi să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă. Procedurile necesare asigurării egalităţii între femei şi bărbaţi la locul de muncă urmează a fi înserate în calitate de obligaţii ale angajatorului şi ale angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă şi în convenţiile colective. Pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi, angajatorul este obligat: a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament toturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecţionare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; b) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere; c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; d) să întreprindă măsuri de prevenire a hărţuirii sexuale a femeilor şi bărbaţilor la locul de muncă, precum şi a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor împotriva discriminării; e) să asigure condiţii egale pentru femei şi bărbaţi de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale; f) să introducă în regulamentul de organizare şi funcţionare a unităţii dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex.

În conformitate cu prevederile art. 11 alin. (1) din Legea RM cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, se consideră discriminatorii următoarele acţiuni ale angajatorului: a) plasarea anunţurilor de angajare cu cerinţe şi criterii ce presupun priorităţi pentru unul din sexe, cu excepţia cazurilor cînd, datorită naturii sau condiţiilor particulare de prestare a muncii prevăzute de lege, particularităţile de sex sunt determinante; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex; c) stabilirea pentru angajaţi, în funcţie de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepţia cazurilor stipulate de legislaţie; d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecţionare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe acelaşi motiv; e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiţii diferite de remunerare pentru munci de valoare egală; f) distribuirea diferenţiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puţin favorabil; g) crearea de impedimente ori condiţii adverse persoanei care a depus în organul competent plângere împotriva discriminării după criteriul de sex; h) solicitarea neîntemeiată a informaţiei despre starea civilă a candidatului.

De asemenea, la nivel naţional au fost elaborate diferite măsuri menite să asigure egalitatea în drepturi a femeilor şi a bărbaţilor pe piaţa forţei de muncă. Astfel, în anul 2003 Guvernul Republicii Moldova a adoptat hotărârea cu privire la aprobarea Planului Naţional ”Promovarea egalităţii genurilor umane în societate pentru perioada 2003-2005[8]. În conformitate cu acest plan au fost stabilite următoarele obiective generale: sporirea oportunităţilor şi posibilităţilor de ocupare egală pentru ambele genuri; îmbunătăţirea calităţii forţei de muncă; îmbunătăţirea statutului social al femeilor şomere care au activat în construcţii; informarea populaţiei privind problema gender; familiarizarea factorilor de decizie cu problematica gender; crearea bazei

legislative pentru promovarea egalităţii genurilor; armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie; sănătatea reproductivă şi drepturile femeilor în perioada maternităţii, precum şi protecţia maternităţii la locul de muncă.

De asemenea pentru anii 2006- 2009 a fost aprobat de către Guvern Planul Naţional ”Promovarea egalităţii genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009”[9], hotărâre nr. 984 din 25.08.2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 142-145/1077 din 08.09.2006. Obiectivele generale ale acestui plan au fost: crearea cadrului legislative-normativ în domeniul egalităţii genurilor (Ajustarea legislaţiei naţionale la Legea privind asigurarea şanselor egale pentru femei şi bărbaţi; asigurarea de oportunităţi şi responsabilităţi egale între sexe privind accesul la ocupare; eliminarea cazurilor de discriminare pe piaţa forţei de muncă etc.

Şi în anul 2010 a fost aprobat un asemenea plan[10] prin Hotărârea Guvernului RM nr. 933 din 31.12.2009 cu privire la Programul Naţional de asigurare a egalităţii de gen pe anii 2010-2015, publicat în monitorul Oficial al R. Moldova nr. 5-7/27 din 19.01.2010. Obiecivele specifice ale acestui plan de acţiuni sunt: creşterea angajării în rândul femeilor şi reducerea discrepanţei salariale în funcţie de gen; eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piaţa muncii în baza de gen; organizarea campaniilor de informare şi conştientizare privind drepturile egale ale femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii şi în activitatea economică; colectarea, analizarea şi distribuirea datelor statistice dezagregate în funcţie de sex vizînd participarea femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii etc.

Astfel, problemele prioritare identificate în urma cercetării acestui subiect sunt:

a) limitarea posibilităţilor de participare a femeilor pe piaţa muncii (insuficienţa serviciilor pentru femeile cu copii mici, discriminarea după criteriul de vîrstă şi sex la angajare);

b) persistenţa segregării profesionale şi discrepanţei între salariile femeilor şi bărbaţilor;

c) creşterea numărului persoanelor care pleacă la lucru peste hotare, acestea fiind expuse riscului de discriminare, în special femeile tinere, confruntîndu-se cu riscul de a deveni victime ale violenţei sau traficului de fiinţe umane;

Astfel, conchidem că egalitatea în drepturi a femeilor şi bărbaţilor în raporturile juridice de muncă este asigurată la nivel de lege, iar transpunerea acestor măsuri în practică întîmpină dificultăţi. Toate acestea permit de a concluziona că reformele juridice, efectuate de către Republica Moldova pe parcursul ultimilor ani, sînt orientate spre aducerea legislaţiei naţionale în concordanţă cu normele şi standardele internaţionale ale Uniunii Europene şi implementarea în practica de aplicare a legislaţiei a principiilor şi valorilor de drept internaţionale, inclusiv principiul egalităţii genurilor.

Bibliografie:

1. Simon Haneyball, John Bowers, Textbook on Labour Law, 8th edition, Oxford University Press, p. 229;
2. Constituţie Republicii Moldova din 29.07.1994, publicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 18.08.1994;
3. Codul muncii al republicii moldova, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.02.2003, Monitorul Oficial al Republiciii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003;
4. Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, Dreptul muncii, Chişinău 2007, p. 43;
5. Hugh Collins, K. D. Ewing, Aileen McColgan, Labour law, text and materials, Oxford – portland Oregon, p.245
6. Gianina Anemona Cudriţescu, Unele observaţii cu privire la reglementarea discriminării după criteriul de sexului în legislaţia română, Revista Dreptul nr 10, 2004, p. 105;
7. Legea cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi nr. 5 din 09.02.2006, Monitorul Oficial al republicii Moldova nr. 47-50 din 24.03.2006;
8. Hotărîre cu privire la Planul Naţional ”Promovarea egalităţii genurilor umane în societate pentru perioada 2003-2005” nr. 218 din 28.02.2003, publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 35-37/230 din 07.03.2003;
9. Hotărîre cu privire la Planul Naţional ”Promovarea egalităţii genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009”, hotărîre nr. 984 din 25.08.2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 142-145/1077 din 08.09.2006
10. Hotărîrea Guvernului RM nr. 933 din 31.12.2009 cu privire la Programul Naţional de asigurare a egalităţii de gen pe anii 2010-2015, publicat în monitorul Oficial al R. Moldova nr. 5-7/27 din 19.01.2010.

Recenzenţi: *N.Sadovei, dr., conf. univ.*
L.Ciubuc, dr., conf. univ.inter.