Revista Moldovenească de Drept Internaţional şi Relaţii Internaţionale /
Moldavian Journal of International Law and International Relations /
Молдавский журнал международного права и международных отношений

2014, Issue 1, Volume 31, Pages 94-108.
ISSN 1857-1999
Submitted: 17. 11. 2013 | Accepted: 15.12. 2013 | Published: 15.03. 2014

TRIBUNA TINERILOR CERCETĂTORI
THE TRIBUNE OF YOUNG SCIENTISTS
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

REGLEMENTĂRI NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE PRIVIND INTERZICEREA DISCRIMINĂRII FEMEILOR ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

NATIONAL AND INTERNATIONAL REGULATIONS ON PROHIBITION OF DISRIMINATION AGAINST WOMEN WITHIN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЗАПРЕЩАЮЩИЕ ДИСКРИМИНАЦИЮ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

MACOVEI Tatiana* / MACOVEI Tatiana / МАКОВЕЙ Татьяна

ABSTRACT:
NATIONAL AND INTERNATIONAL REGULATIONS ON PROHIBITION OF DISRIMINATION AGAINST WOMEN WITHIN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Ensuring equality of women and men in the field of employment relationships by prohibiting discrimination, by ensuring equal pay for women and men, by ensuring equal conditions of access to employment, by creating favorable working conditions for women, as well as the implementation of functional policies aimed to ensure the balance between professional life and family are important objectives of the majority of countries of the world, as well as of relevant international organizations.

Women have been always discriminated and still continue to be discriminated in the labour market, for this reason most countries have adopted the proper legislation aimed to ensure equal opportunities for men and women to exercise their right to work without any discrimination based on sex.

The present scientific article outlines the main provisions of the international and national regulations on ensuring the equality between men and women in the labour market. It also analyses the discriminatory actions of the employer against women in recruitment, during the employment relationships, as well as on termination of the employment relationships.

It is welcomed the application of differential treatment and affirmative actions for women, as they result from the special care of the state towards women.

The aforementioned determines the actuality of the research.

Key words: *women, equal rights, direct discrimination, indirect discrimination, labour market.*

JEL Classification: K33, K41, F55

* **MACOVEI Tatiana** – Magistru în drept, lector universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova (Chișinău, Republica Moldova). / **MACOVEI Tatiana** – Master of law, lecturee, Law Faculty, The State University of Moldova (Kishinev, The Republic of Moldova). / **МАКОВЕЙ Татьяна** – Магистр права, преподаватель, факультет права,Государственный университет Молдовы (Кишинев, Республика Молдова).

РЕЗЮМЕ:

НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЗАПРЕЩАЮЩИЕ ДИСКРИМИНАЦИЮ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Обеспечение равенства женщин и мужчин в условиях труда путём запрета дискриминаций, обеспечением равной оплаты труда женщин и мужчин, обеспечением равных условий доступа к занятости, созданием благоприятных условий труда для женщин, и осуществлением эффективной политики совмещения работы и семейной жизни являются важными целями для большинства стран и международных организаций в области труда.

Женщины всегда были дискриминированы на рынке труда и продолжают подвергаться этому и в нынешнее время, по этой причине большинство стран приняло законодательство по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин, в виду реализации права на труд без какой-либо дискриминации по признаку пола.

В этой научной статье рассматриваются основные положения международных а также национальных правовых актов, касающихся обеспечения равенства женщин и мужчин на рынке труда. Анализируется проблема дискриминации по половому признаку, допущенная работодателем в отношении женщин при приёме на работу, в ходе трудовых отношений, а также при прекращении трудовых отношений.

Мы приветствуем применение дифференцированного обращения и позитивное отношение к женщинам, поскольку это вытекает из особого внимания государства в отношении статуса женщин.

Сказанное выше, определяет своевременность исследования.

Ключевые слова: *женщины, равноправие, прямая дискриминация, косвенная дискриминация, рынок труда.*

JEL Classification: K33, K41, F55
УДК: 341.64, 341.1, 341.645.5

REZUMAT:

REGLEMENTĂRI NAŢIONALE ŞI INTERNAŢIONALE PRIVIND INTERZICEREA DISCRIMINĂRII FEMEILOR ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Asigurarea egalităţii femeilor cu bărbaţii în domeniul relaţiilor de muncă, prin interzicerea discriminării, prin asigurarea unei remunerări egale a femeilor cu bărbaţii, asigurarea condiţiilor egale de acces în câmpul muncii, crearea condiţiilor favorabile de muncă pentru femei, precum şi implementarea de politici funcţionale de asigurare a îmbinării vieţii profesionale cu cea de familie reprezintă obiective importante în majoritatea statelor lumii, precum şi a organizaţiilor internaţionale de profil.

Din toate timpurile femeile au fost şi sunt în continuare discriminate pe piaţa forţei de muncă, din aceste motive majoritatea statelor lumii au adoptat legislaţia necesară asigurării posibilităţilor egale pentru femei şi bărbaţi de aşi exercita dreptul la muncă în afara oricărei discriminări bazată pe criteriul de sex.

În prezentul articol ştiinţific sunt elucidate principalele prevederi ale actelor normative internaţionale, cât şi a celor naţionale privind asigurarea egalităţii femeilor cu bărbaţii pe piaţa forţei de muncă. Sunt analizate acţiunile discriminatorii după criteriul de sex efectuate de angajator în privinţa femeilor atât la angajare, pe parcursul desfăşurării relaţiilor de muncă, precum şi la încetarea raporturilor juridice de muncă.

Sunt binevenite aplicarea tratamentelor diferenţiate şi acţiunilor afirmative în privinţa femeilor, deoarece ele rezultă din grija deosebită a statutului faţă de femei.

Cele expuse mai sus determină actualitatea temei de cercetare.

Cuvinte cheie: *femei, egalitate de drepturi, discriminare directă, discriminare indirectă, piaţa muncii.*

JEL Classification: K33, K41, F55
CZU: 341.64, 341.1, 341.645.5

Definiţia discriminării.

Dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale şi inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca – este unica sau principala sursă de venit

şi existenţă. Art. 43 din Constituţia[1] Republicii Moldova stipulează că „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului".

Realizarea dreptului la muncă a femeilor şi a bărbaţilor trebuie să se facă în afara oricărei discriminări, asigurându-se deplina egalitate în drepturi a tuturor persoanelor în faţa legii, iar statul trebuie să asigure mecanismul juridic necesar pentru protecţia persoanelor împotriva oricărei discriminări. Femeile şi bărbaţii trebuie să aibă posibilitatea exercitării nestingherite a capacităţii juridice de muncă în condiţiile unui egalitarism total.

La nivel internaţional documentul care marchează debutul unei noi etape în domeniul egalităţii gender este Declaraţia universală a drepturilor omului,[2] care în art. 7 prevede: „toţi oamenii sunt egali în faţa legii şi au, fără nici-o deosebire, dreptul la o egală protecţie a legii. Toţi oamenii au dreptul la o protecţie egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declaraţie şi împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare".

Art. 26 al Pactului internaţional cu privire la drepturile civile şi politice[3] statuează: „toţi oamenii sunt egali în faţa legii şi au, fără nici-o discriminare, dreptul la o egală protecţie a legii".

Carta Naţiunilor Unite,[4] în articolele 1, 55 şi 75, prevede de trei ori obligativitatea respectării drepturilor şi a libertăţilor fundamentale ale omului fără nici-o distincţie de rasă, **sex,** limbă sau religie.

E.V. Seagroveţ susţine că „Carta ONU, fiind unul dintre documentele centrale ale dreptului internaţional, care acţionează la nivel universal, creează baza pentru elaborarea unor prevederi clare şi cuprinzătoare care fixează principiul respectării drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, principiul nondiscriminării pe motiv de sex, principiul egalităţii gender (ultimul reprezentând baza elaborării tuturor normelor din cadrul instituţiei respective)".[5]

La general prin „discriminare" (din latină *discriminatio)* se înţelege tratamentul inegal, defavorizat al indivizilor, al categoriilor de indivizi sau al grupurilor umane, pe bază de diverse criterii, cum ar fi apartenenţa etnică, rasială, religioasă etc.[6]

Autorii, Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu,[7] definesc discriminarea ca fiind „tratamentul diferenţiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenţei, reale sau presupuse, a acesteia la un anumit grup social".

Convenţia nr. 111 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei,[8] în art. 1 prevede că prin termenul discriminare se înţelege:

a) orice diferenţiere, excludere sau preferinţă întemeiată pe rasă, culoare, **sex,** religie, convingeri politice, ascendenţă, naţională sau origine socială, care are ca efect să suprime sau să ştirbească egalitatea de posibilităţi sau de tratament în materie de ocupare a forţei de muncă şi de exercitare a profesiei;

b) orice altă diferenţiere, excludere sau preferinţă având ca efect suprimarea sau ştirbirea egalităţii de posibilităţi sau de tratament în materie de ocupare a forţei de muncă şi exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizaţiilor reprezentative ale celor care angajează şi a organizaţiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum şi a altor organisme competente.

[1] Constituţia Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.

[2] Declaraţia Universală a Drepturilor Omului din 10.12. 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, publicată în ediţia oficială Tratate Internaţionale. 1998, Vol. I, p. 9.

[3] Pactul Internaţional cu privire la drepturile civile şi politice din 16.12.1966, ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 217-XII din 28.07.1990, publicată în: Tratate internaţionale. Chişinău, 1998, Vol. I, p. 30.

[4] Carta Naţiunilor Unite din 26.06.1945, adoptată la San Francisco, în vigoare pentru Republica Moldova din 20.03.1992, publicată în. Tratate internaţionale. 2001, Vol. XXVI, p. 5-54.

[5] Сягровец Е.В. Формирование института международной защиты прав женщин. В: Проблемы управления. 2007, №2 (23), с. 145.

[6] Dicţionar Explicativ Ilustrat al Limbii Române. Chişinău: ARC, 2007. 2280 p.

[7] Romandaş Nicolai, Boişteanu Eduard. Dreptul muncii, manual. Chişinău: Reclama SA, 2007, p. 43.

[8] Convenţia privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei nr. 111 din 25 iunie 1958, Ratificat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995. Tratate internaţionale la care Republica Moldova este parte (1990-1998). Vol. XX. Chişinău, 1999, p. 53.

În Convenţia Europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale[9] interzicerea discriminării este prevăzută în termeni largi în art. 14. Art. 1 al Protocolului nr. 12 la Convenţie este intitulat „Interzicerea generală a discriminării", iar la pct.1 se prevede: exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe **sex,** rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine naţională sau socială, apartenenţa la o minoritate naţională, avere, naştere sau oricare altă situaţie.

În ceea ce ne priveşte noi definim „discriminarea" drept acţiunea nejustificată prin care unele persoane sunt tratate diferit comparativ cu alte persoane, în virtutea apartenenţei sale reale sau presupuse la un grup social, prin lipsirea acestora de anumite drepturi legitime, având la bază diferite criterii de discriminare cum sunt: sexul, vârstă, averea, rasa, culoare, religia, apartenenţa politică sau sindicală, dezabilitate sau orice alt criteriu similar, care are ca scop sau efect distrugerea sau compromiterea recunoaşterii, folosirii sau exercitării în condiţii de egalitate a drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale persoanei.

Noţiunile enunţate mai sus definesc discriminarea la general aplicabilă în orice domeniu. Criteriile în baza cărora poate avea loc discriminarea au caracter diferit, iar pentru studiul de faţă prezintă interes discriminarea după criteriul de sex în domeniul relaţiilor de muncă.

Convenţia ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei[10] (în continuare − CEDAW) defineşte *discriminarea după criteriul de sex* ca fiind „orice diferenţiere, excludere sau restricţie bazată pe *sex,* care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoaşterea, beneficiul şi exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială, pe baza egalităţii dintre bărbat şi femeie, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural şi civil sau în orice alt domeniu".

Art. 6, 7 şi 10 ale Pactul Internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale consacră egalitatea în cadrul relaţiilor de muncă şi anume cu privire la încadrarea în muncă, remunerarea egală a femeilor şi a bărbaţilor pentru aceiaşi muncă, dar prevede şi aplicarea tratamentelor diferenţiate pentru salariatele gravide.

La nivelul Uniunii Europene au fost adoptate mai multe acte cu referinţă la discriminare.

O directivă primară a Uniunii Europene care viza în mod direct principiul egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul raporturilor juridice de muncă era Directiva 76/207/CEE[11] privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la locurile de muncă, la formare şi la promovare profesională, precum şi la condiţii de muncă. Directiva 76/207/CEE a adus o contribuţie importantă în legislaţia comunităţii europene privind egalitatea între femei şi bărbaţi, a fost clarificat conceptual de discriminare prin definirea explicită a formelor de discriminare (discriminare directă şi indirectă, hărţuire, hărţuire sexuală şi acţiunile care instigă la discriminare).

O altă directivă a Uniunii Europene este Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi în muncă[12] care prevede că discriminarea include:

(a) hărţuirea şi hărţuirea sexuală, precum şi orice tratament mai puţin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de

[9] Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale din 04.11.1950, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 54-55/502 din 21.08.1997.

[10] Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei, adoptată la 18 decembrie 1979, în vigoare din 3 septembrie 1981, aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 87-XIII din 28.04.1994, publicată în: ediţia oficială Tratate internaţionale. 1998, Vol. I, p. 114.

[11] Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrarea în muncă, la formarea şi la promovarea profesională, precum şi condiţiile de muncă, publicată în: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 039, 14/02/1976, p. 0040-0042. [On-line]: http:eur-lex.europa.eu. (Vizitat la: 13.09.2013).

[12] Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi în muncă, publicată în: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8. [On-line] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML. (Vizitat la: 05.03.2013).

către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;

(b) îndemnul de a practica faţă de persoane discriminarea pe criteriul sexului;

(c) orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei şi determinat de sarcină sau de concediul de maternitate.

Un moment demn de luat în consideraţie este faptul că potrivit Directivei nr. 2006/54/CE principiul egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenenţei la un sex sau la altul ... acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care îşi au originea în schimbarea sexului unei persoane. Deci potrivit articolului dat nu se admite discriminarea după criteriul de sex şi în cazul în care persoana şi-a schimbat sexul, aceasta întemeindu-se pe faptul că fiecare persoană este stăpân pe propriul corp şi pe propriul destin. Respectiv, din punct de vedere juridic, se va lua în consideraţie sexul persoanei indiferent de faptul dacă aceasta şi-a schimbat sau nu sexul.

La nivel naţional interzicerea discriminării în sfera raporturilor de muncă este prevăzută de mai multe acte normative.

Codul muncii[13] (CM – în continuare) al Republicii Moldova (RM – în continuare) interzice discriminarea prin art. 8, în care se prevede: în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de **sex,** vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale este interzisă.

Art. 10 al CM face referire la drepturile şi obligaţiile angajatorului, iar cele referitoare la asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi în cadrul raporturilor juridice de muncă sunt:

a) lit. f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

b) lit. f[2]) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

c) lit.f[4]) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;

d) lit. g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală.

Legea RM cu privire la asigurarea egalităţii[14] defineşte discriminarea drept orice deosebire, excludere, restricţie ori preferinţă în drepturi şi libertăţi a persoanei sau a unui grup de persoane, precum şi susţinerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse.

Legea tratează diferite aspecte ale discriminării din diverse domenii ale vieţii sociale, iar art. 7 se referă la interzicerea discriminării în sfera muncii. Astfel, alin. (2) al art. 7 prevede o serie de acţiuni ale angajatorului calificate drept discriminatorii:

a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea inegală pentru acelaşi tip şi/sau volum de muncă;

e) distribuirea diferenţiată şi neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane;

f) hărţuirea;

g) orice altă acţiune care contravine prevederilor legale.

O altă obligaţie impusă în sarcina angajatorului prin legea asigurării egalităţii este de a amplasa în locuri accesibile pentru toţi salariaţii prevederile legale care garantează respectarea egalităţii de şanse şi de tratament la locul de muncă (art. 7 alin. (4)).

Legea RM cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi[15] defineşte *discriminare după criteriul de sex* drept orice deosebire, excepţie, limitare ori preferinţă având drept scop ori consecinţă limitarea sau

[13] Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, publicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

[14] Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalităţii, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.103/355 din 29.05.2012.

[15] Legea nr. 5-XVI cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi din 09.02.2006, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50/200 din 24.03.2006.

intimidarea recunoaşterii, exercitării şi implementării pe bază de egalitate între femei şi bărbaţi a drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului.

Pe lângă prevederile ce ţin de egalitatea sexelor în diferite domenii ale vieţii sociale, legea conţine şi prevederi concrete în sfera raporturilor juridice de muncă. Art. 10 alin. (3) al legii prevede obligaţiile angajatorului în sfera asigurării egalităţii între femei şi bărbaţi în sfera raporturilor juridice de muncă şi anume:

a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor 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 plângerilor 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.

Novator în cuprinsul legii date este faptul că sunt prevăzute acţiuni concrete ale angajatorului care au caracter discriminatoriu după criteriul de sex. Evident că angajatorii pot efectua diferite acţiuni discriminatorii ale femeilor, unele cu caracter direct, altele cu caracter indirect, iar în lege sunt indicate opt acţiuni ale angajatorului considerate discriminatorii în sfera raporturilor juridice de muncă şi anume (art. 11 alin.(1)):

a) plasarea anunţurilor de angajare cu cerinţe şi criterii ce presupun priorităţi pentru unul dintre sexe, cu excepţia cazurilor specificate la art.5 alin. (6) lit. c) al legii date (sunt în discuţie anunţurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă în care, 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 candidaţilor.

Deşi este salutabil faptul că în lege sunt indicate acţiunile discriminatorii după criteriul de sex, regretabil este faptul că legea indică doar câteva acţiuni discriminatorii ale angajatorului, abordând o manieră exhaustivă de indicare a acţiunilor discriminatorii ale angajatorului. Ar fi fost mai bine dacă legiuitorul lăsa o listă deschisă pentru acţiunile angajatorului cu caracter discriminatoriu, putându-se astfel indica şi alte cazuri discriminatorii. Din expunerea dată a art. 11 alin. (1) al Legii nr. 5/2006 rămân în afara ariei de aplicare o serie de alte acţiuni discriminatorii ale angajatorului cum sunt: acordarea unui tratament mai puţin favorabil salariatelor gravide sau a celor cu copii mici, stabilirea salariilor diferite între angajaţii full-time şi cei part-time în condiţiile în care majoritatea salariaţilor cu timp de muncă parţial sunt femei, stabilirea condiţiilor de accedere la anumite posturi prin impunerea unui stagiu neîntrerupt de muncă, acesta din urmă afectează în special femeile tinere şi cele aflate la vârsta reproductivă etc.

Nu excludem faptul că dacă o femeie va dovedi că a fost discriminată în baza altor cazuri decât cele stabilite la art. 11 alin. (1) al Legii nr. 5/2006, aceste pretenţii vor fi admise, doar că în aceste cazuri se creează bariere în apărarea drepturilor femeilor discriminate şi va trebuie să se recurgă la argumentarea discriminării în baza altor legi, inclusiv a art. 8 al Codului muncii.

În opinia noastră *discriminarea după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă* reprezintă acele diferențieri, excluderi sau preferințe operate în privința unor salariați raportat la criteriul de gen – bărbat sau femeie. Cu titlu de exemplu enunțăm următoarele situații: refuzul de a angaja o femeie gravidă, acordarea unui salariu mai mic femeilor decât bărbaților pentru prestarea aceleiași munci etc.

Tipurile de discriminare.

Discriminarea poate fi de mai multe tipuri: discriminare individuală și discriminare colectivă, discriminare pe verticală și discriminare pe orizontală, discriminare directă și indirectă etc.

În cele ce urmează noi vom pune accent pe discriminarea directă și indirectă a femeilor în cadrul raporturilor juridice de muncă, acestea fiind cele mai relevante tipuri de discriminări care ridică probleme în practică.

Discriminarea directă

Discriminarea directă a femeilor în cadrul raporturilor juridice de muncă este, cu regret, un fenomen destul de des întâlnit. Definirea discriminării directe o găsim atât în literatura de specialitate, cât şi în diverse acte normative. În continuare propunem spre atenție definirea discriminării directe la general și a celei după criteriul de sex în particular.

Discriminarea directă după criteriul de sex, potrivit legii cu privire la asigurarea egalității de şanse între femei şi bărbaţi, este orice acţiune care, în situaţii similare, discriminează o persoană în comparaţie cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternităţii sau paternităţii.

Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi în muncă definește discriminarea directă după criteriul de sex drept: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.

Noi definim discriminarea directă după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă drept aplicarea intenționată a unui tratament mai puțin favorabil în privința unei persoane sau a unui grup de persoane de același sex, aflate în raporturi juridice de muncă, cu scopul limitării folosirii drepturilor și libertăților în condiții de egalitate juridică cu celălalt sex.

Exemple de discriminare directă a femeilor în câmpul muncii pot servi:

– un proprietar de magazin refuză să angajeze femei în calitate de şofer în condițiile în care femeile date au o calificare corespunzătoare;

– refuzul de angajare a unei femei pe motiv de graviditate;

– două persoane (bărbat şi femeie) care ocupă acelaşi post şi au aceiaşi pregătire profesională primesc salarii diferite;

– un angajator menţionează că numai bărbaţii pot solicita locul de muncă scos la concurs, deşi activitatea respectivă ar putea fi efectuată în aceleaşi condiţii şi de femei;

– ordinele emise de angajator cu privire la formarea profesională continuă doar a salariaţilor-bărbaţi nu şi a salariatelor-femei;

– avansarea pe linie profesională doar a bărbaților nu și a femeilor, mai cu seama a femeilor gravide etc.

Discriminarea directă după criteriul de sex intervine atunci când o persoană de un anumit sex (femeie/bărbat) este tratată mai puţin favorabil decât o altă persoană de celălalt sex. Pentru a se proba o asemenea discriminare este necesară identificarea unei situații comparabile, respectiv, trebuie să se găsească o persoană a cărei situaţie poate fi comparată cu situaţia celei care susţine că este victimă a discriminării. Spre exemplu, o plângere a unei femei care afirmă că primește un salariu „mai mic” nu poate fi catalogată drept o plângere pe motive de discriminare decât dacă se poate demonstra că salariul este mai mic decât cel al unui bărbat care îndeplinește aceiași muncă sau o muncă de valoare egală la același angajator.

Deci, obligatoriu, pentru a dovedi discriminarea este necesar un *„termen de comparaţie”,* adică o persoană aflată în circumstanţe foarte similare, iar principala diferenţa dintre cele două persoane supuse comparării este *„criteriul protejat”,* care în cazul nostru este criteriul de *„sex”.*

În fiecare caz pentru a se dovedi un caz de discriminare directă salariata-femeie trebuie să arate că a fost supusă unui tratament diferențiat, fiind astfel obligată să indice un comparator sau o situație analogică. Asigurarea unei situații analogice, deseori însă, poate constitui o problemă în administrarea cazului, deoarece reclamantele nu aduc probe veridice sau altfel

spus situaţia analogică nu este aplicabilă cazului. Cu privire la aspectul dat invocăm următoarea hotărâre a Curţii Europene de Justiţie (CEJ– în continuare) în cazul *Debra Allonby vs Accrington & Colegiul Rossendale şi alţii (Regatul Unit)*[16]: cauza vizează o plângere a unei femei, doamna *Allonby*, care lucrase la un colegiu în calitate de lector în baza unui contract de muncă pe perioadă determinată, iar după expirarea duratei acestuia contractul de muncă nu a fost prelungit. Aceasta a început să lucreze ulterior la o societate care asigura lectori pentru instituţiile de învăţământ (un fel de contract similar muncii prin agent de muncă temporară), iar această societate a trimis-o pe reclamantă să lucreze la fostul colegiu al acesteia. La colegiu doamna Allonby îndeplinea aceleaşi muncă, însă salariul pe care îl primea era mai mic decât pe cel care îl primea când era plătită direct de către colegiu. Reclamanta a acţionat în judecată colegiul pentru discriminare salarială după motivul de sex, indicând că bărbaţii care erau plătiţi de colegiu aveau un salariu mai mare. CEJ, examinând cauza, a stabilit că lectorii de sex masculin nu se aflau într-o situaţie comparabilă cu doamna Allonby, deoarece colegiul nu era răspunzător pentru stabilirea nivelului remuneraţiei nici pentru lectorii de sex masculin pe care îi angaja în mod direct, nici pentru reclamantă, care era angajată de o societate externă. Prin urmare, aceştia nu se aflau într-o situaţie suficient de similară.

Însă există situaţii când o astfel de comparaţie este irelevantă sau neadecvată, cum ar fi încercarea de a compara femeile însărcinate cu bărbaţii.[17] În contextul dreptului Uniunii Europene, ilustrate prin jurisprudenţa CEJ, s-a statut principiul potrivit căruia nu este necesar să se găsească un „termen de comparaţie", în situaţia în care prejudiciul suferit de o salariată se datorează faptului că este gravidă. Situaţia dată este reflectată de cauza Elisabeth Johanna Pacifica *Dekker* vs Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus.[18] Speţa dată vizează o plângere a doamnei Dekker, care a candidat la postul de educator la un centru de formare pentru tinerii adulţi. La 15.06.1981 ea a informat comisia de recrutare că este însărcinată în trei luni de zile, iar prin scrisoarea din 10.07.1981 ea a fost informată că nu va fi angajată. Motivul refuzului de angajare a fost faptul că potrivit legilor aplicabile, angajatorul ar fi fost obligat să-i plătească indemnizaţii pentru concediul de maternitate, însă aceste indemnizaţii nu îi vor fi returnate angajatorului de către fondul social pe motiv că incapacitatea de muncă a survenit înainte de 6 luni de muncă. Curtea a decis că angajatorul a încălcat principiul egalităţii de tratament enunţat la art. 2 alin. (1) şi art. 3 alin. (1) din Directiva 76/207 privind punerea în practică a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ce priveşte accesul la locuri de muncă accesul la locuri de muncă, la formarea şi la promovarea profesionale şi condiţiile de muncă, când a refuzat să încheie un contract de muncă cu o candidată gravidă, pe care el o considerase aptă să exercite activitatea în cauză, în condiţiile în care refuzul de angajare a fost o urmare a posibilelor consecinţe, păgubitoare pentru angajator, ale angajării unei femei însărcinate. Refuzul angajatorului întemeiat pe regulile impuse de autorităţile publice în ceea ce priveşte indemnizaţiile în caz de incapacitate de muncă nu pot servi în calitate de refuz întemeiat de a angaja o femeie gravidă. În acelaşi context CEJ a mai enunţat că nu are relevanţă juridică că la postul respectiv nu a candidat vre-un bărbat de sex masculin, deoarece oricum suntem în prezenţa unei discriminări pe motiv de sex.

Într-o altă hotărâre a CEJ şi anume *P.S. şi Consiliul comitatului Cornwall,*[19] reclamanta se afla în cursul unui proces medical de schimbare a sexului din bărbat în femeie, atunci când a fost concediată de către angajatorul său. CEJ a stabilit că respectiva concediere a constituit un tratament nefavorabil. Privitor la termenul de comparaţie relevant, CEJ a afirmat că „în cazul în care o persoană este concediată pe motivul că acesta sau aceasta intenţionează să se supună sau s-a supus unui proces de schimbare de sex, acesta sau

[16] Cauza Debra Allonby vs Accrington & Colegiul Rossendale şi alţii, cauza C-256/01 [2004] RJ I-873din 13.01. 04. [On-line]: http://curia.europa.eu/juis/liste.jsf. (Vizitat la: 08.03.13.

[17] New South Wales Law Reform Commission. In: Review of the Anti-Discrimination Act, 1977 (NSW), Discussion Paper 30, 1993, p. 64.

[18] Cauza Elisabeth Johanna Pacifica Dekker vs Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, cauza nr. 177/88 sin 08.11.1990. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988CJ0177:EN:PDF. (Vizitat la: 08.03.2013).

[19] Cauza P./S. şi Consiliul comitatului Cornwall, cauza C-13/94 [1996] RJ I-2143, din 30.04.96. [On-line] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0013:EN:HTML. (Vizitat la: 14.08.2013).

aceasta este tratată în mod nefavorabil prin comparaţie cu persoanele având sexul căruia acesta sau aceasta era considerată ca aparţinând înainte de a se supune schimbării de sex". În ceea ce priveşte motivele, deşi nu s-a putut demonstra că reclamanta a fost tratată diferit deoarece era bărbat sau femeie, s-a putut demonstra că tratamentul diferenţiat s-a bazat pe criteriul sexului acesteia.

În concluzie susținem că discriminarea directă nu trebuie admisă și toți subiecții de drept sunt obligați să nu o aplice personal, precum și să-i împiedice pe alții de a discrimina, deoarece într-o societate democratică principiul egalității persoanelor în fața legii constituie un fundament juridic important, fără de care nu se poate obține progresul social.

Discriminarea indirectă

Discriminarea poate rezulta nu numai din aplicarea unui tratament diferit unor persoane aflate în situaţii similare (discriminare directă), ci şi din aplicarea aceluiaşi tratament unor persoane aflate în situaţii diferite (discriminare indirectă). În cazul discriminării indirecte accent se pune nu pe tratamentul diferențial, ci pe efectele acestui tratament.

Potrivit unor autori discriminarea directă tinde să se focuseze pe dezavantajul pe care îl suferă o persoană în mod individual, iar noţiunea de discriminare indirectă se concentrează mai mult asupra unui grup dezavantajat. Totuşi, aceasta nu înseamnă că discriminarea directă are loc numai faţă de persoane fizice, iar discriminarea indirectă – numai faţă de colectivităţi.

Potrivit art. 2 al Directivei nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi în muncă discriminare indirectă este situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare şi necesare.

Potrivit Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex[20] discriminarea indirectă implică tratamentul care, aparent, este neutru sau corect, însă care are efectul de a dezavantaja un grup particular.

Discriminarea indirectă intervine atunci când o dispoziţie, un criteriu, o practică, aparent neutră, dezavantajează o proporţie semnificativă mai ridicată de persoane de un anumit sex, cu excepţia cazului în care acea dispoziţie, criteriu sau practică este adecvată şi necesară şi poate fi justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu sexul.

Legea RM cu privire la asigurarea egalității definește discriminarea indirectă drept orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Iar Legea RM cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați definește discriminare indirectă după criteriul de sex drept orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative.

Noi definim discriminarea indirectă după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă drept orice prevedere, criteriu sau practică aparent neutră care dezavantajează o persoană sau un grup de persoane de același sex în raport cu celălalt sex, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.

În baza definițiilor enunțate mai sus distingem următoarele elemente ale discriminării indirecte după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă:

a) *O regulă, un criteriu sau o practică neutră*. Acest criteriu indică asupra faptului că norma juridică aplicabilă raportului juridic de muncă la prima vedere pare absolut neutră din punct de vedere gender, indicând asupra faptului că ea se aplică în egală măsură atât femeilor, cât

[20] Directiva Consiliului 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe bază de sex. [On-line]: http: eur-lex.europa.eu. (Vizitat la: 12.09.2013).

şi bărbaţilor. Însă ceea ce face diferenţa sunt efectele pe care le produce aplicarea normei juridice în practică, acestea purtând un caracter discriminatoriu. În cauza *Schönheit*,[21] CEJ a stabilit discriminarea indirectă a salariatelor atunci când li s-a stabilit pensia pentru limită de vârstă. Astfel la prima vedere părea totul legal şi nediscriminatoriu în faptul că femeile aveau pensii mai mici, considerîndu-se că diferenţele de pensii se datorau timpului petrecut la locul de muncă. Însă ulterior s-a stabilit că aproximativ 88 la sută dintre lucrătorii cu jumătate de normă erau femei, iar pentru salariaţii angajaţi cu jumătate de normă la calculul pensiilor s-a luat în calcul o altă formulă de calcul decât cea utilizată pentru salariaţii angajaţi cu timp de muncă complet, ceea ce a dus la stabilirea unor pensii mai mici pentru salariaţii angajaţi cu timp de muncă parţial, iar această situaţie a fost calificată drept discriminare indirectă.

b) *Regula, criteriul sau practica afectează un grup definit (femeile) de un „criteriu protejat"(sexul) într-o manieră pronunţat nefavorabilă.* Deci prin acţiunea de discriminare femeile, în calitatea lor de grup protejat, sunt plasate într-o poziţie dezavantajoasă. Aceasta este şi caracteristica prin care discriminarea indirectă diferă de discriminarea directă, respectiv prin faptul că deplasează accentul de pe tratamentul diferenţiat pentru a analiza efectele diferenţiate.

De obicei, pentru a se dovedi efectele discriminării indirecte se recurge la statistici, care trebuie, clar, să indice asupra faptului că grupul protejat (femeile) în procent relativ mare este afectat în mod disproporţionat prin comparaţie cu cei aflaţi într-o situaţie similară (bărbaţii). Cu referire la grupurile protejate fie ele femei, fie ele bărbaţi CEJ, de obicei, foloseşte următoarele sintagme: „pentru a fi prezumate discriminatorii măsura trebuie să afecteze un număr mult mai mare de femei decât de bărbaţi" sau „un procent semnificativ mai mic de bărbaţi decât de femei".[22]

c) *Efectele discriminatorii se analizează în comparaţie cu alte grupuri aflate în situaţii comparabile.* Obligatoriu pentru invocarea discriminării indirecte, ca şi în cazul discriminării directe, este necesar să se găsească un termen de comparaţie pentru a stabili dacă efectul regulii, al criteriului sau al practicii respective este semnificativ mai nefavorabil decât cele resimţite de alte persoane aflate într-o situaţie similară. În acest caz persoanele aflate în situaţii similare vor fi femeile-salariate în raport cu bărbaţii-salariaţi.

Discriminarea indirectă a femeilor la locul de muncă în raport cu bărbaţii este mai subtilă şi mai greu de identificat, deoarece acţiunile discriminatorii ale angajatorului se ascund sub paravanul aparenţei de neutralitate. Pentru a stabili dacă acţiunea angajatorului poartă un caracter discriminatoriu indirect trebuie să se răspundă la o simplă întrebare: ar putea o femeie care nu îndeplineşte condiţia impusă de angajator să presteze munca în cauză la acelaşi nivel cu bărbatul şi să aibă aceleaşi performanţe? Dacă răspunsul este afirmativ, atunci acţiunea angajatorului are un caracter discriminatoriu indirect.

Exemple de discriminare indirectă pot servi:

a) între salariul angajaţilor full-time şi al celor part-time există o diferenţă substanţială care nu are la bază duratele diferite ale timpului de muncă, ci criteriul sexului în condiţiile în care angajaţii part-time sunt exclusiv sau predominant femei;

b) un bărbat şi o femeie sunt plătiţi în mod diferit, deoarece au fost angajaţi în poziţii diferite, deşi aveau aceiaşi pregătire profesională;

c) o reglementare tarifară prevede, fără a face referire la timpul de muncă parţial, neacordarea unor bonusuri la salariu pentru salariaţii cu timp de muncă parţial, în condiţiile în care majoritatea salariaţilor angajaţi cu timp de muncă parţial sunt femei;

d) impunerea condiţiei pentru accedere la un post de muncă a unui termen special de vechime în muncă neîntrerupt, spre exemplu 5 sau 7 ani, se discriminează în acest caz femeile tinere aflate la vârsta reproductivă comparativ cu bărbaţii;

e) refuzul angajării unei femei pe motiv de lipsă a livretului militar în condiţiile în care pentru munca respectivă prezenţa livretului militar cu este obligatorie etc.

[21] Cauza Hilde Schönheit/Stadt Frankfurt am Main şi Silvia Becker/Land Hessen, cauze conexate C-4/02 şi C-5/02 [2003] RJ I-12575 din 23.10.03. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0004:RO:NOT. (Vizitat la: 12.09.2013).

[22] Cauza Nimz c. Freie und Hansestadt gamburg, cauza C 184/89 (1991) RJ I-2591, din 27.06.1991. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61989J0184. (Vizitat la: 13.09.2013).

Trebuie să menționăm că aplicarea normelor diferite în privința femeilor nu constituie în toate cazurile de discriminare, fiind în discuție tratamentele diferențiate și acțiunile afirmative aplicate în privința femeilor.

Scopul țintă al acțiunilor afirmative este de a crește proporția femeilor în acele domenii ale pieții muncii unde femeile sunt subreprezentate numeric[23]. Acțiunile afirmative sunt permise de lege, astfel art. 9 alin. (2) al Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați prevede: angajatorul va efectua angajarea prin metode care să asigure accesul egal al femeilor și al bărbaților la muncă, inclusiv prin acțiuni afirmative.

Acțiunile afirmative în privința femeilor în sfera muncii au un caracter temporar și vor fi menținute până în momentul în care va fi asigurată incluziunea socială a femeilor în acele domenii în care ele nu sunt reprezentate sau sunt reprezentate doar în mod incidental.

Însă tratamentele diferențiate se referă la aplicarea normelor speciale privind protecția femeilor, cu deosebire referitor la sarcină și lăuzie. Se referă la tratamentele diferențiate garanțiile juridice care interzic atragerea femeilor la anumite munci, cum sunt cele cu condiții de muncă grele și vătămătoare (spre exemplu: fabricarea tutunului și mahorcii, alcătuirea partide-vagoane de tutun, aromatizarea și ambalarea manuală a tutunului etc.).

Codul muncii garantează pentru femeile gravide şi mamele care alăptează crearea unor condiţii de muncă mai favorabile, excluzând influenţa factorilor de producţie nocivi. Normele de CM cu referire la aspectul dat le găsim în art. 250 intitulat „Transferul la o muncă mai uşoară al femeilor gravide şi al femeilor care au copii în vârsta de până la 3 ani” și anume:

(1) Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai uşoară, care exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(2) Până la soluţionarea problemei ce ţine de acordarea unei munci mai uşoare care ar exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligaţiilor de muncă, menținându-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(3) Femeile care au copii în vârstă de până la 3 ani, în cazul când nu au posibilitate să-şi îndeplinească obligaţiile de muncă la locul lor de muncă, sunt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul împlineşte vârsta de 3 ani.

Aplicarea tratamentelor diferenţiate enunţate mai sus în privinţa salariatelor gravide sau a celor care au copii mici se justifică prin grija deosebită a statului faţă de viitorul acestei naţiuni, prin susţinerea natalităţii, precum şi necesităţile sporite ale copiilor de vârstă fragedă de a fi îngrijiţi de mamele lor.[24]

Deosebirea dintre tratamentele diferenţiate şi acțiunile afirmative constau în faptul că primele au ca scop protejarea anumitor persoane faţă de care statul are o grijă deosebită, reieşind din anumite caracteristici cum sunt: protecţia salariatelor gravide pe perioada gravidității şi pe o anumită perioadă după naştere, interzicerea atragerii la munca suplimentară, fără acordul lor, a salariatelor care au copii în vârstă de până la 6 ani, interzicerea generală a anumitor munci la care nu sunt admise femeile, toate aceste tratamente diferenţiate au ca scop protecţia sănătăţii salariatelor femei. Pe când acțiunile afirmative au ca scop întreprinderea de măsuri specifice în favoarea salariatelor pentru reprezentarea lor în domenii unde ele sunt subreprezentate, astfel prin adoptarea acestor măsuri pot fi înlăturate dezavantajele existente, precum și prevenirea dezavantajelor iminente.

Dreptul la muncă cuprinde şi posibilitatea, egală pentru toţi, de a fi promovaţi în munca lor la o categorie superioară adecvată, cu luarea în considerare a duratei serviciului îndeplinit şi a aptitudinilor fiecăruia. Femeilor le este mai greu să țină pasul cu bărbații în ascensiunea profesională și aceasta în mare parte pe motiv că femeile se confruntă cu o serie de stereotipuri pe piața forței de muncă. Maternitatea, grija față de copii și gospodărie constituie caracteristici care le fac pe femei să fie mai vulnerabile în fața angajatorului, în comparație cu bărbații, atunci

[23] Macovei Tatiana. Acțiunile afirmative aplicate în privința femeilor angajate în raporturi juridice de muncă. În: Revista Națională de Drept. 2012, nr. 11, p. 71-76.

[24] Macovei Tatiana. Aplicarea tratamentului diferențiat în privința femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă. În: Revista Națională de Drept. 2013, nr. 1, p. 64-68.

când doresc să opteze pentru un post de conducere.

Atunci când angajatorii organizează diferite sesiuni de formare continuă la locul de muncă criteriile de participare la astfel de programe trebuie să fie neutre din punct de vedere gender. Însă deseori angajatorii, neoficial, impun condiţia „fără obligaţii familiale" pentru a fi acceptat într-un program de formare continuă sau avansare pe linie profesională, ceea ce exclude angajatele femei, care au o familie.

„Plafonul de sticlă" (the glass ceiling) este o expresie care a apărut în anul 1984 şi care desemnează o barieră în calea promovării femeilor dincolo de middle-management. Acest concept denumeşte o serie de bariere invizibile, care îngreunează sau chiar fac imposibilă avansarea femeilor la posturile de conducere de nivel superior.

Femeile mai sunt discriminate pe piaţa forţei de muncă şi atunci când sunt remunerate. Discriminarea după criteriul de sex în ceea ce priveşte remunerarea constă în plata diferită acordată bărbaţilor şi femeilor pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală. Republica Moldova a adoptat cadrul normativ necesar pentru combaterea discriminării în domeniul salarizării. Codul muncii al Republicii Moldova în art. 128 prevede: „la stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex", Legea cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, care prevede în art. 10, alin.(3) lit. c) că pentru asigurarea egalităţii între femei şi bărbaţi angajatorul este obligat să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală etc.

Într-un studiu realizat de Academia de Studii Economice din Moldova şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei din 2007 intitulat „Situaţia femeilor pe piaţa forţei de muncă"[25] se enunţă că deşi, unul din principiile de bază ale salarizării este salariu egal pentru muncă egală, femeile participante la sondaj recunosc că au fost, pe durata activităţii lor, discriminate din punct de vedere al remunerării muncii, acordându-le un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaţilor, pentru aceleaşi activităţi şi efort depus. Această părere o împărtăşesc circa 86% din respondente şi doar 14,2% au susţinut că nu au sesizat acest fenomen pe durata activităţii lor.

Evitarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați face ca economia per ansamblu să fie mai profitabilă, deoarece competențele și talentele profesionale ale femeilor sunt necesare pentru dezvoltarea economică și socială a statului.[26]

O ultimă ideea pe care vrem să o reținem este că discriminarea femeilor este interzisă și atunci când încetează raporturile juridice de muncă, fiind interzisă concedierea pe motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani.

În concluzie afirmăm că din păcate fenomenul discriminării femeilor pe piața muncii din Republica Moldova este unul răspândit, de aceea statul trebuie să-și asume angajamentul de a transpune în viață toate normele care interzic discriminarea femeilor pe piața muncii. Sunt binevenite tratamentele diferențiate aplicate salariatelor, iar acțiunile afirmative urmează a fi aplicate până se va asigura integrarea femeilor în toate domeniile pieții muncii unde ele sunt subreprezentate numeric.

Bibliografie:

1. Convenţia privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei nr.111 din 25 iunie 1958, Ratificat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.593-XIII din 26 septembrie 1995, Tratate internaţionale la care Republica Moldova este parte (1990-1998). Vol. IX. Chişinău, 1999, p. 53.
2. Convenţia pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale din 04.11.1950, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 54-55/502 din 21.08.1997.
3. Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei, adoptată la 18 decembrie 1979, în vigoare din 3 septembrie 1981, aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.87-XIII din 28.04.1994, publicată în: ediția oficială Tratate internaționale. Vol. I, 1998, p. 114.

[25] „Situația femeilor pe piața forței de muncă" (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă Chișinău, 2007, p. 69-70.

[26] Macovei Tatiana. Cauzele remunerării diferite a femeilor și a bărbaților pe piața muncii din Republica Moldova. În: Revista Națională de Drept. 2013, nr. 5, p. 56-60.

4. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, publicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

5. Cauza Debra Allonby vs Accrington & Colegiul Rossendale şi alţii, cauza C-256/01 [2004] RJ I-873din 13.01. 04. [On-line]: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf. (Vizitat la: 08.03.13).

6. Cauza Elisabeth Johanna Pacifica Dekker vs Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, cauza nr. 177/88 sin 08.11.1990. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988CJ0177:EN:PDF. (Vizitat la: 08.03.2013).

7. Cauza P./S. şi Consiliul comitatului Cornwall, cauza C-13/94 [1996] RJ I-2143, din 30.04.96. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0013:EN:HTML. (Vizitat la: 14.08.2013).

8. Cauza Hilde Schönheit/Stadt Frankfurt am Main şi Silvia Becker/Land Hessen, cauze conexate C-4/02 şi C-5/02 [2003] RJ I-12575 din 23.10.03. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0004:RO:NOT. (Vizitat la: 12.09.2013).

9. Cauza Nimz c. Freie und Hansestadt gamburg, cauza C 184/89 (1991) RJ I-2591, din 27.06.1991. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61989J0184. (Vizitat la: 13.09.2013).

10. Dicţionar Explicativ Ilustrat al Limbii Române. Chişinău: ARC, 2007. 2280 p.

11. Legea nr. 5-XVI cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi din 09.02.2006, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50/200 din 24.03.2006.New South Wales Law Reform Commission. Review of the Anti-Discrimination Act, 1977 (NSW), Discussion Paper 30, 1993, p. 64.

12. Romandaş Nicolai, Boişteanu Eduard. Dreptul muncii, manual. Chişinău: Reclama SA, 2007. xxv + p. 43.

13. Pactul Internaţional cu privire la drepturile civile şi politice din 16.12.1966, ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 217-XII din 28.07.1990, publicată în: Tratate internaţionale, 1998, Vol. I. Chişinău, 1998, p. 30.

14. Сягровец Е.В. Формирование института международной защиты прав женщин. В: Проблемы управления. 2007, №2 (23), с. 145.

15. Macovei Tatiana. Acțiunile afirmative aplicate în privința femeilor angajate în raporturi juridice de muncă. În: Revista Națională de Drept. 2012, nr. 11, p. 71-76.

16. Macovei Tatiana. Aplicarea tratamentului diferențiat în privința femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă. În: Revista Națională de Drept. 2013, nr. 1, p. 64-68.

17. „Situația femeilor pe piața forței de muncă" (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă Chișinău 2007, p. 69-70.

18. Macovei Tatiana. Cauzele remunerării diferite a femeilor și a bărbaților pe piața muncii din Republica Moldova. În: Revista Națională de Drept. 2013, nr. 5, p. 56-60.

19. Carta Naţiunilor Unite din 26.06.1945, adoptată la San Francisco, în vigoare pentru Republica Moldova din 20.03.1992, publicată în: Tratate internaţionale, 2001, Vol. 26, p. 5-54.

20. Declaraţia Universală a Drepturilor Omului din 10.12. 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, publicată în ediţia oficială Tratate Internaţionale, 1998. Vol. I, p. 9.

21. Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrarea în muncă, la formarea şi la promovarea profesională, precum şi condiţiile de muncă, publicată în: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 039, 14/02/1976, p. 0040-0042. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu. (Vizitat la: 13.09.2013).

22. Constituţia Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.

23. Directiva Consiliului 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe bază de sex. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu. (Vizitat la: 12.09.2013).

24. Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă, publicată în: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8. [On-line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML. (Vizitat la: 05.03.2013).

25. Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.103/355 din 29.05.2012.

Bibliography:

1. Constitutia Republicii Moldova din 29.07.1994, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.
2. Carta Natiunilor Unite din 26.06.1945, adoptata la San Francisco, in vigoare pentru Republica Moldova din 20.03.1992, publicata in Tratate internationale, 2001, Vol. 26, p. 5-54.
3. Conventia privind discriminarea in domeniul ocuparii fortei de munca si exercitarii profesiei nr.111 din 25 iunie 1958, Ratificat prin Hotararea Parlamentului Republicii Moldova nr.593-XIII din 26 septembrie 1995, Tratate internationale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), Vol. 10, Chisinau, 1999, p.53.
4. Conventia pentru apararea drepturilor omului si a libertatilor fundamentale din 04.11.1950, ratificata de Republica Moldova prin Hotararea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997, publicata in Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 54-55/502 din 21.08.1997.
5. Conventia asupra eliminarii tuturor formelor de discriminare fata de femei, adoptata la 18 decembrie 1979, in vigoare din 3 septembrie 1981, aderat prin Hotararea Parlamentului Republicii Moldova nr.87-XIII din 28.04.1994, publicata in editia oficiala Tratate internationale, vol. 1, 1998, p.114.
6. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, publicat in Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
7. Cauza Debra Allonby vs Accrington & Colegiul Rossendale si altii, cauza C-256/01 [2004] RJ I-873din 13.01. 04. - [on line]: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf (vizitat la: 08.03.13).
8. Cauza Elisabeth Johanna Pacifica Dekker vs Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus, cauza nr. 177/88 sin 08.11.1990. - [on line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988CJ0177:EN:PDF (vizitat la: 08.03.2013).
9. Cauza P./S. si Consiliul comitatului Cornwall, cauza C-13/94 [1996] RJ I-2143, din 30.04.96. - [on line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0013:EN:HTML (vizitat la 14.08.13).
10. Cauza Hilde Schönheit/Stadt Frankfurt am Main si Silvia Becker/Land Hessen, cauze conexate C-4/02 şi C-5/02 [2003] RJ I-12575 din 23.10.03. - [on line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0004:RO:NOT (vizitat la: 12.09.13).
11. Cauza Nimz c. Freie und Hansestadt gamburg, cauza C 184/89 (1991) RJ I-2591, din 27.06.1991 - [on line]: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61989J0184 (vizitat la: 13.09.13).
12. Declaratia Universala a Drepturilor Omului din 10.12. 1948, ratificata prin Hotararea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, publicata in editia oficiala Tratate Internationale, 1998, vol.I, p. 9.
13. Dictionar Explicativ Ilustrat al Limbii Romane. Chisinau: ARC, 2007, 2280 p.
14. Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei in ceea ce priveşte accesul la incadrarea in munca, la formarea si la promovarea profesionala, precum si conditiile de munca, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 039, 14/02/1976, p. 0040-0042. - [on line] http://eur-lex.europa.eu (vizitat la: 13.09.13).
15. Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de sanse si a egalitatii de tratament intre barbati si femei in materie de incadrare in munca, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8. - [on line]: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML (vizitat la: 05.03.2013).
16. Directiva Consiliului 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei in cazurile de discriminare pe baza de sex. - [on line]: http://eur-lex.europa.eu (vizitat la: 12.09.13).
17. Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalitatii, publicata in Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.103/355 din 29.05.2012.
18. Legea nr. 5-XVI cu privire la asigurarea egalitatii de sanse intre femei si barbati din 09.02.2006, publicata in Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50/200 din 24.03.2006.New South Wales Law Reform Commission. Review of the Anti-Discrimination Act, 1977 (NSW), Discussion Paper 30, 1993, p.64.
19. Nicolai Romandas, Eduard Boisteanu, Dreptul muncii, manual, Chisinau, Reclama SA, 2007, xxv + p. 43.
20. Pactul International cu privire la drepturile civile si politice din 16.12.1966, ratificat de Republica Moldova prin Hotararea Parlamentului nr. 217-XII din 28.07.1990, publicata in Tratate internationale, 1998, Vol. 1, Chisinau, 1998, p.30.

21. Sjagrovec, E.V., Formirovanie instituta mezhdunarodnoj zashhity prav zhenshhin //Problemy upravlenija #2 (23), 2007, s. 145.

22. Tatiana Macovei, Actiunile afirmative aplicate in privinta femeilor angajate in raporturi juridice de munca. În: Revista Nationala de Drept, nr. 11, 2012, p. 71-76.

23. Tatiana Macovei, Aplicarea tratamentului diferentiat in privinta femeilor in domeniul raporturilor juridice de munca. In: Revista Nationala de Drept, nr. 1, 2013, p. 64-68.

24. „Situatia femeilor pe piata fortei de munca" (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova si Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de munca, Chisinau 2007, p. 69-70.

25. Tatiana Macovei, Cauzele remunerarii diferite a femeilor si a barbatilor pe piata muncii din Republica Moldova. In: Revista Nationala de Drept, nr. 5, 2013, p. 56-60.

Copyright© Tatiana MACOVEI, 2014.

Contacte / Contacts / Контакты:

MD 2009, Chișinău, Republica Moldova
Str. Alexei Mateevici, 60.

Universitatea de Stat din Moldova

E-mail: macovei.tanea@gmail.com.