CONTROVERSE PRIVIND MUNCA DE NOAPTE A SALARIATELOR

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

Today, social progress together with economic development and technological advancement have not only proved too „protective" laws to be wrong, but have seen women enter the workforce in massive numbers around the world. Yet debate still rages in many countries over the benefits or liabilities of special protective labour legislation for women. Evidence of the impact of night work on female reproductive health as presented in the current literature is inconclusive. Moreover, available evidence needs to be interpreted with caution, given the various limitations and inconsistencies among

the studies in the measurement of night-work exposure and shift-work patterns. Studies that focus specifically on night work are needed to facilitate an understanding of the impact of circadian disruption on the reproductive health of women undertaking night work.

Este sau nu munca de noapte periculoasă pentru femei? Aceasta este întrebarea la care vom încerca să răspundem în cadrul acestei investigaţii.

În sensul Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 89/48 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie, [1] termenul „noapte" înseamnă o perioadă de, cel puţin, 11 ore consecutive, cuprinzând un interval fixat de autoritatea competentă, de cel puţin 7 ore consecutive, cuprins între orele 10 seara şi 7 dimineaţa; autoritatea competentă va putea să prescrie intervale diferite pentru diferite regiuni, industrii, întreprinderi sau ramuri industriale sau de întreprinderi, dar, înainte de a stabili un interval începând după ora 11 seara, va consulta organizaţiile de patroni şi muncitori interesate.

Potrivit legislaţiei naţionale, se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 şi 06.00. Atragerea femeilor la munca de noapte trezeşte discuţii în literatura de specialitate, precum şi în viaţa cotidiană. Autorul român Ion Traian Ştefănescu consideră că, în principiu, nu sunt raţiuni ştiinţifice pentru ca munca femeilor în timpul nopţii să fie interzisă (cu excepţia femeilor gravide, a lăuzelor sau a celor care alăptează). Într-adevăr, factorii care afectează capacitatea de a tolera munca de noapte sunt, potrivit studiilor întreprinse de către Organizaţia Internaţională a Muncii, independenţi de sex, cu excepţia maternităţii. Aşadar, ca regulă, menţinerea unui tratament specific pentru femei este anacronică, manifest discriminatoriu şi neştiinţific. [2, p. 68]

Însă tot mai multe studii arată că există o legătură între munca în ture de noapte şi cancerul mamar. Aşa că sindicatul asistentelor din Danemarca cere adoptarea unor legi care să le protejeze. Danemarca este unica ţară din lume care a recunoscut oficial legătura dintre munca de noapte şi cancerul mamar, după ce 60 de femei daneze au primit compensaţii pentru că s-au îmbolnăvit de cancer la sân după ce au lucrat timp de 5-6 nopţi pe lună timp de 20 de ani. [3] Danemarca este singura ţară din lume în care cancerul la sân care rezultă din munca în schimburi este recunoscut ca un accident la locul de muncă. [4]

Femeile care muncesc în tura de noapte prezintă un risc crescut de a dezvolta cancer de sân, ne anunţă oamenii de ştiinţă francezi care au implicat în cercetarea lor 2.500 de femei, pe care le-au ţinut sub observare timp de 3 ani. [5] Studii similare efectuate în Franţa au stabilit că riscul de a dezvolta cancer mamar s-a dovedit a fi cu 30% mai mare la femeile care au lucrat noaptea, comparativ cu cele care nu au lucrat niciodată în timpul orelor de somn. Mai mult decât atât, acest risc s-a dovedit a fi semnificativ mai mare la femeile care şi-au pierdut nopţile mai mult de 4 ani sau la cele care lucrează mai puţin de 3 nopţi pe săptămână – pentru că acest program perturbă în cea mai mare măsură alternanţa noapte – zi.

Alte studii efectuate în Marea Britanie arată că munca în schimburi de noapte afectează fertilitatea femeilor. Aceasta arată datele unui studiu realizat de oamenii de ştiinţă de la Universitatea Southampton din Marea Britanie. Cercetătorii au analizat starea de sănătate a 100 mii de femei. Potrivit lor, persoanele care lucrează în ture de noapte au cu aproximativ 80 la sută mai puţine şanse de a rămâne însărcinate. Totodată, la 29 la sută dintre acestea a fost înregistrat un risc mai ridicat de avort spontan. Cercetarea arată că problemele legate de lucrul în schimburi de noapte sunt cauzate de apariţia unor disfuncţionalităţi în ceea ce priveşte ceasul biologic al organismului [6].

În 2010, International *Agency for Research on Cancer* a anunţat că perturbările ritmului circadian ar putea avea efect cancerigen. Ritmul circadian sau ceasul intern al organismului reglează alternanţa noapte – zi, somn – stare de veghe şi controlează numeroase funcţii biologice. La persoanele care lucrează pe timpul nopţii sau din alte varii motive nu pot să respecte zilnic acelaşi program de odihnă, ritmul circadian este alterat. [5]

Dar ce spune legea? Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 89/48 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie [1] (această convenţie nu este ratificată de Republica Moldova) prevede:

a) art. 3 – femeile, fără deosebire de vârstă, nu vor putea fi folosite în timpul nopţii în nicio întreprindere industrială, publică sau particulară şi în nicio unitate a acestor întreprinderi, cu excepţia întreprinderilor unde sunt folosiţi numai membrii aceleiaşi familii;

b) art. 4 şi 5 instituie excepţii de la art. 3 al convenţiei şi dispun că art. 3 nu va fi aplicat:

- în caz de forţă majoră, când într-o întreprindere se produce o întrerupere a exploatării care nu se poate prevedea şi care nu are caracter periodic;

- în cazul în care munca se efectuează, fie la materii prime, fie la materii în stare de preparare, susceptibile alterării foarte rapide şi când această muncă este necesară pentru a salva aceste materii de la o pierdere inevitabilă;

- când, din cauza unor împrejurări deosebit de grave, interesul naţional cere, interzicerea muncii de noapte a femeilor va putea fi suspendată printr-o hotărâre a guvernului în urma consultării organizaţiilor de patroni şi muncitori interesate, iar această suspendare va trebui să fie notificată Directorului general al Biroului Internaţional al Muncii, de către guvernul interesat, în raportul său anual privind aplicarea convenţiei.

c) art. 8 prevede că prezenta convenţie nu se aplică:

- femeilor care dețin posturi de conducere sau cu caracter tehnic și care implică o răspundere;
- femeilor ocupate în serviciu de igienă și sănătate și care nu efectuează normal o muncă manuală.

Autorii români Alexandru Athanasiu și Oana Cazan afirmă că se încalcă principiul egalității de tratament, interdicția privind munca de noapte a femeilor, dacă munca de noapte este autorizată pentru bărbați. [7, p. 52]

Reglementările naționale în domeniul muncii de noapte a femeilor prevăd că nu pot fi atrase la munca de noapte doar femeile gravide și cele aflate în concediul postnatal. Ceea ce putem constata la momentul de față este că, potrivit gândirii juridice naționale, munca de noapte nu prezintă pericol pentru femei și în viitorul apropiat asemenea interdicții nu vor fi statuate în legislația națională, pentru că dacă Republica Moldova dorea acest fapt, această convenție a Organizației Internaționale a Muncii ar fi fost ratificată. La momentul dat considerăm că este prematur de a ne pronunța asupra necesității interzicerii muncii de noapte pentru femei, deoarece societatea nu este pregătită pentru asemenea schimbări și, nu în ultimul rând, aceasta ar putea trezi discuții privind discriminarea bărbaților.

Codul Muncii al Republicii Moldova prevede că nu se admite atragerea la munca de noapte a femeilor gravide și a femeilor aflate în concediul postnatal (art. 103 CM). În această ordine de idei, trebuie să enunțăm o inadvertență comisă de legiuitorul național atunci când indică că salariatele aflate în concediu postnatal nu pot fi atrase la anumite munci. Precizăm că concediul postnatal reprezintă partea componentă a concediului de maternitate și, din punct de vedere temporal, el începe să curgă după naștere. Pe perioada concediului postnatal, ca parte componentă a concediului de maternitate, contractul individual de muncă este suspendat în circumstanțe ce nu depind de voința părților în temeiul art. 76, lit. a) CM și deci femeile date nu prestează muncă în această perioadă. Astfel, indicarea de către legiuitor a interzicerii atragerii femeilor aflate în concediu postnatal la anumite munci sunt prevederi „moarte" și din aceste considerente propunem *de lege ferenda* excluderea din conținutul Codului Muncii a sintagmei „femei aflate în concediu postnatal" în cazurile în care se indică că aceste femei nu pot fi atrase la o serie de munci. Cu toate acestea, noi vom folosi sintagma „femei aflate în concediu postnatal" cu referire la muncile care le sunt interzise, deoarece astfel „am rupe textul legal pe bucăți" și aceasta ar putea produce confuzii.

O viziune diferită privitor la munca de noapte a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent sau a celor care alăptează ne oferă Carta Socială Europeană (revizuită) [8] care în art. 8, pct. 4 prevede: în vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătoarelor la protecția maternității, părțile se angajează să reglementeze munca de noapte a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent sau a celor care își alăptează copiii. În acest context autorii români Alexandru Athanasiu și Oana Cazan afirmă că „conform art. 8 (4) din Cartă, legislațiile naționale nu trebuie să interzică în mod absolut prestarea muncii în timpul nopții de către aceste persoane. În schimb, utilizarea muncii de noapte în cazul femeilor aflate în aceste situații trebuie limitată, după cum urmează: autorizarea muncii de noapte doar în cazuri de necesitate legate de condițiile specifice de lucru, de organizarea serviciului în interesul întreprinderii, precum și autorizarea muncii de noapte de către Inspecția Muncii. [7, p. 43]

Aceeași abordare se regăsește și în legislația României, care la art. 128, alin. (2) Codul Muncii prevede: femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte. Nicolae Voiculescu, [9, p. 144] conchide în acest context, că dacă există acordul lor, ele pot fi repartizate la astfel de activități.

Deci privind în mod prospectiv ne putem aștepta ca în viitorul nu foarte îndepărtat și în legislația Republicii Moldova să fie instituită posibilitatea ca salariatele gravide, cele care au născut de curând și cele care alăptează să fie atrase la munca de noapte. Punctul nostru de vedere față de o astfel de evoluție este unul negativ, deoarece sănătatea femeii gravide și a viitorului copil depinde în mare parte de condițiile de muncă ale gravidei, cu atât mai mult cu cât se știe faptul că munca de noapte este dăunătoare organismului uman și poate crea probleme de sănătate pe termen lung.

În situația în care la angajarea în câmpul muncii la o muncă de noapte salariata nu era gravidă, dar a devenit ulterior gravidă, aceasta trebuie să fie transferată de la munca de noapte la munca de zi. În acest caz se vor aplica dispozițiile art. 250 al Codului Muncii transferul la o muncă mai ușoară a femeilor gravide.

Potrivit art. 159 al Codului Muncii al Republicii Moldova pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de, cel puțin, 0,50 la sută din salariul de bază pe unitate de timp. În situația în care oricare alt salariat ar trece de la munca de noapte la munca de zi acesta ar pierde dreptul la salarizarea suplimentară enunțată mai sus, însă salariata gravidă care va fi transferată de la munca de noapte la munca de zi, va beneficia de prevederile speciale enunțate în art. 250 CM intitulat „transferul la o muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani", care la alin. (1) prevede: femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent. Un argument în plus pentru aplicarea art. 250 CM este că munca de noapte, prin natura sa, este dăunătoare, iar transferul de la munca de noapte la cea de zi reprezintă în sine un transfer la o muncă mai ușoară și din aceste motive salariatei trebuie să i se mențină salariul.

În Codul Muncii sunt prevăzute cazurile când munca de noapte va fi efectuată doar cu acordul salariatului. Astfel, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca

de noapte. Această prevedere a Codului Muncii este neutră din punct de vedere gender, respectiv dacă o femeie se regăsește în situațiile enunțate mai sus, ea va putea să presteze munca de noapte doar cu acordul ei.

În concluzie, afirmăm că, la moment, reglementările naționale admit atragerea la munca de noapte a femeilor, cu excepția celor gravide și a celor care alăptează. Nu credem că în viitorul apropiat vor fi adoptate norme ce vor interzice atragerea la munca de noapte a femeilor, deoarece cercetările medicale efectuate în diferite state care indică asupra efectului negativ al muncii de noapte asupra sănătății femeilor, în special o predispunere sporită pentru cancer mamar sau probleme de infertilitate, nu sunt luate în serios de factorii de decizie. Pentru legiuitori este mai convenabilă actuala stare de lucruri, deoarece o eventuală interdicție de a atrage la munca de noapte a femeilor vor trezi discuții serioase privind discriminarea bărbaților, pentru că cert e faptul că munca de noapte este periculoasă atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

BIBLIOGRAFIE

1. Convenția Organizaiei Internaționale a Muncii nr. 89 din 17.06. 48 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie, adoptată la San Francisco de către conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii.
2. Ion Traian Ștefănescu, Dreptul muncii. București, Lumina Lex, 2003, p. 68.
3. http://stirileprotv.ro/csid/sanatate/munca-in-ture-de-noapte-favorizeaza-aparitia-cancerului-mamar.html (vizitat: 04.02.14).
4. http://www.costelgilca.ro/legislatie/document/832/conventie-4-din-1919-privind-munca-de-noapte-a-femeilor.html
5. http://www.csid.ro/health/sanatate/femeile-care-muncesc-noaptea-au-un-risc-crescut-de-cancer-de-san-9765456/ (vizitat: 26.02.14).
6. http://www.publika.md/munca-in-schimburi-de-noapte--periculoasa-pentru-fertilitatea femeilor_1487521.html(vizitat: 04.02.14).
7. Athanasiu A., Cazan O. Piața muncii, între eficiență economică și echitate socială. Legislația muncii – prezent și viitor. București, 2012, p. 633.
8. Carta Socială Europeană (revizuită), ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială „Tratate internaționale", 2006, vol. 38, p.175.
9. Voiculescu N. Dreptul muncii, reglementări interne și comunitare. București: Rosetti, 2003, p. 391.