

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE FEMEILOR ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA

Narcisa Cozea

Institutul de Istorie „George Barițiu”, din Cluj-Napoca
Departamentul de Cercetări Socio-Umane

Abstract. *WOMEN'S RIGHTS AND OBLIGATIONS IN LABOR RELATIONS IN ROMANIA. If nowadays gender equality constitutes an important objective in any democratic society, which seeks to establish equal rights for citizens, the situation was not always so. Analysing the subject from an historical point of view, we can easily ascertain that equality before the law between men and women represents a relatively recent concept. At the beginning of the 19th century, the social status of women was influenced solely by the social stratum from which they originated. Despite the high degree of illiteracy in the female population and ignorance of the rural women, the feminist movements supported by gender associations had sprung up in urban space before WWI and came forward until the end of the 1920s, a period characterized by a unit of thought, by social and national solidarity in the face of a feminist program. Then, during the Communist period, one of the great promises was equality. However, when Marx wrote about social equality and class struggle, he had little to say in regard to gender equality and women's empowerment. On the other hand, Friedrich Engels, in 1884, in his “The woman, family and origin of private property” put more emphasis on the subject, saying that the emancipation of women becomes possible only when they will be able to take part in the social scale production and when domestic duties will occupy only a small part of their time... . Based on these premises, I did a retrospective of women's position in the labour relations legislated in Romania.*

Keywords: *women's rights, labour relations, gender equality, emancipation*

1. PRINCIPIUL EGALITĂȚII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Egalitatea în fața legii dintre femei și bărbați reprezintă un concept relativ recent implementat, atât în România, cât și la nivel global. Până aproape de sfârșitul secolului XX, femeile erau considerate, din punct de vedere juridic, „non-persona”. Asta însemna că nu puteau deschide un cont în bancă, nu puteau încheia acte de vânzare-cumpărare, nu puteau lua decizii cu privire la majoritatea aspectelor vieții lor cotidiene. De cele mai multe ori, femeile nevoite să-și câștige

existența aveau două variante: ori se angajau ca menajere (sau pentru alte servicii în case mai înstărite), ori lucrau într-o fabrică, de obicei în domeniul confecțiilor, al țesătoriilor sau al tricotajelor. Fără contract de muncă și fără drepturi expres stipulate, angajatele lucrau atât cât stabilea angajatorul, acolo unde hotăra acesta și în condițiile decise de el. În majoritatea societăților preindustriale, activitățile lucrative în care sunt implicate femeile se întrepătrund cu cele casnice, „sarcina” femeilor fiind de a transforma casa și familia într-un loc de refugiu privat și intim, care să completeze în mod armonios lumea exterioară a activității lucrative, concurențiale și centrate în jurul puterii și a banilor, o lume preponderentă masculină. Societatea burgheză nu permitea femeilor să devină concurențe directe în cadrul procesului de producție. Ele erau excluse de la multe decizii de ordin economic, politic și chiar și privat. Odată cu revoluția industrială, separația activităților ce revin femeilor de cele ale bărbatului devine și mai accentuată: femeile aveau posibilități limitate de educație, nu dispuneau de bunurile lor, nu puteau semna contracte și nici nu puteau să lucreze fără consimțământul soților, iar cele care munceau primeau cele mai mici salarii, fiind adesea exploatare. Deseori erau angajate familii întregi: reprezentanții de sex masculin munceau la atelier, în fabrică, iar femeile și copiii mai mici erau luați ca servitori sau ca ajutoare la fermă. Ratele de angajare a femeilor în afara gospodăriei erau modeste, majoritatea femeilor angajate fiind tinere necăsătorite, care, după căsătorie, se retrăgeau de pe „piața muncii”. Acest traseu de viață corespundea femeilor simple, fără condiție socială specială sau educație, în timp ce femeile cu o situație financiară mai bună aveau angajate servitoare sau își realizau treburile gospodărești singure.

De-a lungul ultimelor decenii, egalitatea dintre femei și bărbați a devenit unul dintre obiectivele Uniunii Europene, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor contribuind la consolidarea acestui principiu și la implementarea lui în UE. Ea are loc începând cu 1957, când principiul în virtutea căruia bărbații și femeile trebuie să primească remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele europene; în prezent, îl regăsim expus în articolul 157 din TFUE (*Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene*, 2012)¹. Articolul 153 din

¹ Tratatul statuează la art. 157 acest principiu, după cum urmează:

1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (în continuare TFUE) permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament, în domeniul muncii². În acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive pentru capacitatea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE prevede adoptarea unor acte legislative pentru combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv pe criterii de sex. Legislația europeană împotriva traficului de ființe umane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79 și 83 din TFUE, iar Directivele Consiliului European și Hotărârile Curții Europene privind drepturile, egalitatea și cetățenia finanțează, printre altele, măsuri ce contribuie la eradicarea violenței împotriva femeilor, în temeiul articolului 168 din TFUE.³

(a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

(b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

(3) Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

(4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.

² La articolul 153 al aceluiași tratat (TFUE), alin. (1), lit. (i) se menționează: *(1) În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 151, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare: [...] (i) egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.*

³ Legislația UE, adoptată în cea mai mare parte prin procedura legislativă ordinară, include: Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale; Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează; Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de Business Europe, Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME), Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care oferă Servicii Publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și de abrogare a Directivei 96/34/CE; Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului; Directiva 2011/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, precum și de înlocuire a Deciziei-cadru 2002/629/JAI a Consiliului (această directivă prevede armonizarea sancțiunilor pentru traficul de ființe umane în statele membre, precum și a măsurilor de asistență pentru victime, și solicită statelor membre să „ia în considerare luarea de măsuri pentru ca

UE continuă să progreseze în ritm lent în domeniul egalității de gen. Cel mai recent indice al egalității de gen al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE, 2019), din anul 2019, arată că scorul UE pentru egalitatea de gen a crescut cu doar un punct, până la 67,4 puncte, de la ediția din 2017. În 2019, România se situa pe locul 25 în UE în ceea ce privește indicele egalității de gen, cu 54,5 din 100 de puncte. Scorul este cu 12,9 puncte mai mic decât media UE. Între 2005 și 2017, România a înregistrat o creștere cu 4,6 puncte (+2,1 puncte față de 2015), dar a înregistrat progrese în direcția egalității de gen într-un ritm mai lent decât în alte state membre.

La nivel mondial au fost elaborate o serie de documente programatice menite să accelereze procesul de egalizare a relațiilor de gen. Acestea, aproape fără excepție, au fost adoptate în unanimitate de reprezentanții statelor participante, ceea ce nu înseamnă că s-au realizat cu ușurință transformarea lor într-un cadru normativ cu efecte concrete în sistemele naționale de drept, respectiv transpunerea în practică a dezideratelor și principiilor pe care le conțin. Un exemplu adesea citat este *Declarația și Planul de acțiune de la Viena*, care, deși nu este un act legiferat, este o importantă declarație de principii și politici adoptată în unanimitate de statele participante la Conferința Mondială a Drepturilor Omului din 1993. Conform Declarației, „*drepturile femeilor și ale fetelor sunt inalienabile, fac parte integrantă și indivizibilă din drepturile umane universale*” și „*participarea totală și egală a femeilor la viața politică, civilă, economică, socială și culturală la nivel național, regional și internațional, ca și eradicarea tuturor formelor de discriminare pe motiv de sex sunt obiective prioritare ale comunității internaționale*”(Declarația și Planul de Acțiune de la Viena, 1993). De asemenea, numeroase referiri se fac și la *Declarația și Platforma de la Beijing* din 1995, adoptate și ele în unanimitate de statele participante. Paragraful 1 și declarația de deschidere stabilesc ca scop inter alia „*îndepărtarea obstacolelor împotriva participării active a femeilor în toate sferile vieții publice și private printr-o completă implicare la luarea deciziilor economice, sociale, culturale și politice*” (Declarația și Platforma de la Beijing, 1995)⁴.

2. EVOLUȚIA ISTORICĂ A CONDIȚIEI FEMEII ÎN SOCIETATEA ȘI FAMILIA ROMÂNEASCĂ

Dacă în Antichitate și în Evul Mediu condiția femeii era una influențată de relația ei de subordonare în fața bărbatului, odată cu industrializarea, respectiv cu implicarea progresivă a femeilor în muncile specifice bărbaților, aceasta începe să se bucure de un nou statut. Mai exact, femeile încep să își schimbe axa priorităților și își

utilizarea serviciilor care fac obiectul exploatării, atunci când utilizatorii serviciilor respective știu că persoana care le prestează este o victimă să constituie o infracțiune”).

⁴ Națiunile Unite (Departamentul de Informare Publică), a patra Conferință Mondială asupra problemelor femeilor, Beijing, China, 4-15 septembrie 1995.

dedică mai puțin timp vieții domestice, în „avantajul” unei vieți sociale dobândite odată cu angajarea acestora pe diverse posturi, care le obligă să petreacă mai mult timp în uzine, fabrici și ateliere decât în sânul familiei având grijă de copii.

Un pas important făcut de societate în recunoașterea și acceptarea rolului femeii este momentul în care acesteia îi este garantat dreptul la vot, poate unul dintre cele mai importante drepturi într-o societate democratică. Deși această dorință a femeilor s-a înfiripat în conștiința lor încă din timpul Revoluției Franceze, primul stat care a acordat acest drept a fost Finlanda (în 1906), după o lungă perioadă în care votul era un privilegiu doar al celor bogați, exclusiv bărbați. Ulterior, în apropierea Primului Război Mondial și în perioada interbelică, mare parte din țările Europei au reglementat dreptul la vot al femeilor, urmând ca, mai târziu, acesta să fie stipulat și în *Declarația Universală a Drepturilor Omului* (1948) și în *Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare a femeilor* din 1978.

În România, femeilor li s-a recunoscut dreptul de a-și alege conducătorii în 1948, odată cu instaurarea comunismului, mai ales în timpul regimului lui Gheorghe Gheorghiu-Dej, care a încurajat implicarea masivă a femeilor într-o formă de activitate salariată. Cu toate acestea, femeile nu se bucurau de cadrul legislativ care să le permită o evoluție profesională pe scară ierarhică sau accesul la unele funcții de conducere. Dimpotrivă, discursurile oficiale comuniste încurajau viața de familie a femeilor, acestea fiind elogiuate ca niște eroine în momentul în care își îndeplinesc datoria de a fi mame.

Odată cu sfârșitul dictaturii comuniste, femeile românce devin din ce în ce mai implicate în viața profesională. Ele își doresc drepturi și recompense egale cu ale bărbaților. Au acces la același tip de educație și locuri de muncă. Totuși, oricât de mult ar încerca să fie considerate ca egale bărbaților, în anumite cazuri, femeile întâlnesc încă o barieră culturală care le impune să respecte cutumele unei „societăți patriarhale” unde femeii îi este rezervată funcția de administrator al gospodăriei și responsabil de creșterea copiilor. Astfel, mare parte a femeilor se văd în fața unor situații în care trebuie să-și organizeze timpul astfel încât să poată îndeplini ambele roluri: soție/mamă și femeie de carieră.

În țara noastră, până în 1865, când a intrat în vigoare Codul civil, erau aplicabile legiurile Calimach și Caragea în Moldova și Țara Românească și Codul Civil Austriac în Transilvania⁵ (Academia Română, 1962). Astfel, femeile nu

⁵ Conform Academiei Române (1962-1964), Codul Calimach a fost un cod civil al Moldovei, alcătuit de Cristian Flechtenmacher și A. Cuzanos, cu ajutorul lui Andronache Donici, Damaschin Bojincă și al altor juriști, și promulgat de domnitorul Scarlat Callimachi (Calimach) în 1817. Aplicarea lui a devenit mai consecventă abia după 1833, când s-a definitivat, prin traducere. Codul Calimach a fost aplicat până la 1 decembrie 1865, când a fost abrogat și înlocuit cu Codul civil, valabil pe tot cuprinsul Principatelor Unite. Legiuirea Caragea este primul cod de legi al Țării Românești, fiind promulgat în anul 1818, pe vremea domnitorului fanariot Ioan Gheorghe Caragea (1812-1818). Prin acesta, femeile erau excluse din viața politică. Codul civil austriac în vigoare în Ardeal a fost tradus și completat cu legile și regulamentele modificatoare, cuprinzând și jurisprudență, de către Ștefan Laday (fost adjunct de comisar al poporului în guvernul comunist al lui Bella Khun) în trei volume, publicate între 1924 și 1926 la Editura Curții de Apel Cluj.

aveau dreptul la slujbe publice, funcții politice, dar aveau dreptul de a dispune de averea lor (deosebită de zestre). Spre jumătatea secolului XIX, situația majorității femeilor se contura astfel: inegalitate civilă și dependență economică față de bărbat, instruire ineficientă, inaccesibilitate în numeroase profesii, precum și totala neparticipare (oficială!) la viața politică. Multe femei au participat activ la Revoluția din 1848, însă, ideea participării la viața politică și cea a dreptului de vot pentru femei erau refuzate categoric.

Pentru o lungă perioadă de timp, domeniile în care femeile erau angajate se circumscriu sferei educației, sănătății, asistenței sociale și, eventual, comerțului. Femeile ocupau, de asemenea, un procent mare din sectoarele muncii neplătite (agricultură). Momentul în care s-a permis accesul femeilor la educație a reprezentat un progres major spre diversificarea activităților femeii. Conform Legii învățământului (*Legea instrucțiunii publice*, 1864)⁶, femeile erau acceptate în toate formele de învățământ, incluzând universitățile; școala primară era obligatorie pentru toți copiii, indiferent de gen, iar educația în școlile de stat era gratuită. Astfel, o educație minimală era garantată și, în același timp, obligatorie, impusă de către stat. Cu toate acestea, numărul femeilor analfabete era cu mult mai mare decât cel al bărbaților, din numărul total de persoane școlarizate numai o treime fiind femei.

Abia evoluția învățământului din perioada socialistă a determinat o creștere a populației feminine calificate. Începând cu anii 1980, reappare abandonul școlar la nivelul învățământului obligatoriu, dar crește participarea la învățământul superior. După anii '90, acest fenomen ia amploare, iar învățământul profesional se dezintegrează. Polarizarea pare mai pronunțată la nivelul populației feminine. Motivele sunt de ordin material pentru început (familiile sărace nu-și permit menținerea copiilor la școală, în timp ce familiile cu un standard minim știu că singura soluție pentru viitorul copiilor este ca aceștia să beneficieze de educație școlară, pentru care fac eforturi mari și pe perioadă îndelungată), dar și de genul celor care țin de polarizarea pieței muncii (se cere fie pregătire superioară pentru un număr mare de ocupații, fie o pregătire minimă pentru cele slab remunerate).

Procesul de industrializare din România a jucat un rol important în crearea unor noi meserii pentru femei. Un recensământ al profesiilor (*Enciclopedia de istorie a*

⁶ Prima Lege modernă a învățământului românesc este Legea instrucțiunii publice din 1864. La propunerea lui Mihail Kogălniceanu, Comisia de la Focșani elaborează un proiect de lege pentru învățământ, încă din 1859, care, la 12 iulie 1860, este deja finalizat. În 1861, o comisie mixtă pregătește unificarea legilor și a regulamentelor administrative ale Principatelor Unite și este creată structura administrativă centrală: Ministerul Cultelor și Instrucțiunii, la 4 iunie 1862. Astfel, se alcătuieste un proiect de lege publicat în octombrie 1863. Proiectul, susținut de ministrul Cultelor și Instrucțiunii, Dimitrie Bolintineanu, este analizat în 1863 de Consiliul de miniștri și trimis spre deliberare Camerei Legiuitoare. Apoi, este dezbătut, votat și validat de către domnitor la 11 martie 1864. Legea asupra instrucțiunii a Principatelor Române Unite este promulgată la 25 noiembrie 1864 și publicată, apoi, în „Monitorul”. Aceasta conține dispoziții privind instrucția primară, secundară, superioară și particulară, precum și obligativitatea și gratuitatea instrucției publice primare. Educația era gratuită pentru toți copiii, indiferent de categoria socială din care făceau parte, și pentru ambele sexe.

României, 2001, p. 326)⁷ din perioada postbelică a demonstrat că femeile erau implicate și în activități financiare, de transport, servicii publice și că ele reprezentau majoritatea lucrătoarelor în industria alimentară și textilă (Colescu, 1944). Un impuls favorabil angajării femeilor l-a constituit criza forței de muncă masculină din perioada Primului Război Mondial. Din nefericire, situația femeii nu era una favorabilă în ceea ce privește salariile obținute⁸ (Scorțeanu, 1908), situație care, în cele din urmă, a constituit sursa din care s-au născut primele revendicări publice pentru dobândirea de drepturi și posibilități egale pentru femei.

2. FEMEIA ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ. RETROSPECTIVĂ ISTORICĂ A CADRULUI NORMATIV APLICABIL

A. *Perspectiva constituționalistă*

Prima Constituție a României care recunoaște drepturi egale între sexe este cea din 1923. Aceasta reproduce cea mai mare parte a textului constituțional⁹ din 1866 (*Constituția României*, 1866), cu câteva schimbări importante, privitoare la drepturile femeii, unele dintre acestea fiind cuprinse în cele trei articole enumerate:

Articolul 6. Constituțiunea de față și celelalte legi relative la drepturile politice determină cari sunt, oșebit de calitatea de Român, condițiunile necesare pentru

⁷ Conform rezultatelor recensământului general al populației din 1899, în Vechiul Regat locuiau 2994896 de bărbați și 2917624 de femei, ceea ce reprezenta în procente 50,7% și, respectiv, 49,3%. În orașe dominau bărbații (51,8%), în timp ce în mediul rural proporțiile erau similare, în jur de 48,2%.

⁸ Femeia de rând rămâne în continuare dependentă de bărbat, așa cum bine observă și Paul Scorțeanu (1908): „Situația economică a femeii nu ar trebui să surprindă pe nimeni: „Fică, soție sau mamă, ea trăiește numai prin bărbat, depinde de el, și-n generalitatea exemplurilor este sclava lui” (p. 6).

⁹ În Constituția din 1866 se stipula că românii au atât drepturi civile, cât și politice. Această afirmație era valabilă numai pentru segmentul masculin și creștin din societate, femeile fiind excluse de la viața politică, acestea dobândind dreptul de a alege și de a fi alese doar în 1946. În Constituția din 1923, se preciza că se vor promulga legi speciale, votate cu două treimi, prin care se vor stabili „condițiile sub care femeile pot avea exercițiul drepturilor politice”, iar prin cea din 1938 că vor primi dreptul de vot, de care femeile nu au beneficiat, Constituția din 1938 coincidând cu introducerea dictaturii lui Carol al II-lea. În Constituția din 1866, dreptul la asociere era garantat tuturor cetățenilor țării. Femeile se vor folosi de acest drept pentru a deveni vizibile în spațiul public. Asociațiile și organizațiile fondate de către femei au avut inițial un specific de binefacere, ele colectând fonduri pentru grupuri marginale diverse: orfani, văduve, vagabonzi etc. De asemenea, o parte din ele încercau să promoveze drepturile femeilor; cele mai vizibile acțiuni ale acestor organizații erau revistele și ziarurile publicate. Spre exemplu, Uniunea Educatoarelor Române, fondată la Iași în 1908, avea drept obiectiv „să pregătească adevărata emancipare economică și culturală a femeii române din toate straturile sociale trezindu-i puterea de lucru pentru a înțelege toate chestiunile însemnate de viață socială și culturală ale neamului ei”, conform celor susținute de Eleonora Strătilescu în conferințele ținute la Ateneul Român (București, 8 aprilie 1912) și în Aula Magna a Universității din Iași (13 mai 1912), publicate în „Uniunea femeilor române”, anul IV, nr. 11, nov. 1912, p. 544–549.

exercitarea acestor drepturi. Legi speciale, votate cu majoritate de două treimi, vor determina condițiile sub cari femeile pot avea exercițiul drepturilor politice. Drepturile civile ale femeilor se vor stabili pe baza deplinei egalități a celor două sexe.

Articolul 21. Toți factorii producției se bucura de o egală ocrotire. Statul poate interveni, prin legi, în raporturile dintre acești factori pentru a preveni conflicte economice sau sociale. Libertatea muncii va fi apărată.

Articolul 108. Instituțiunile județene și comunale sunt regulate de legi. Aceste legi vor avea de bază descentralizarea administrativă. Membrii consiliilor județene și consiliilor comunale sunt aleși de către cetățenii români prin votul universal, egal, direct, secret, obligatoriu și cu reprezentarea minorității, după formele prevăzute de lege. La aceștia se vor putea adăuga prin lege și membri de drept și membri cooptați. Între membrii cooptați pot fi și femei majore.

Coroborând textele de mai sus, se poate spune că, din punct de vedere constituțional, în 1923, în afara ocupației de „ales” într-o funcție publică¹⁰, femeia era privită ca egală cu bărbatul în relațiile de muncă, fiind liberă să profeseze în orice domeniu de activitate, fără vreo limitare sau restricție bazată pe gen. Statul îi acordă aceeași protecție de care se bucură și bărbații în momentul în care, sub aspect normativ, intră în categoria *factorilor de producție*.

Constituția din 1949 recunoștea drepturi egale între sexe. Femeia politician, femeia muncitor sau femeia activist au fost câteva dintre modelele cultivate public. Întrucâtva, femeia politician, mai ales aceea care se implica activ în propășirea mișcării comuniste românești, înlocuia foștii „demnitari burghezi corupți”, dezavuați de noua orânduire. Indiferent că acționa în numele Partidului Comunist din România sau în numele Cominternului, femeia făcuse dovada capacităților sale organizatorice și, deci, merita un loc în viața politică. La rândul său, femeia muncitor a pus umărul la construcția socialismului, la avântul procesului de industrializare, la creșterea randamentului muncii.

În perioada comunistă, coabitarea statutară a femeii muncitor cu femeia mamă a funcționat ca o provocare pentru conducerea statului. În procesul de formare a „omului nou”, femeia trebuia să-și redescopere valențele antebelice de „mamă a națiunii”. Complicat devenea procesul de osmoză dintre ipostazele în care era imaginată femeia: mamă a națiunii socialiste, muncitor, soție și credincios apărător al păcii. Prezența femeii în activitatea productivă nu a presupus și emanciparea socială, așa cum susțineau parte din feministele perioadei antebelice. Independența financiară a femeii a fost surmontată de „obligațiile de reproducere”. Femeia româncă era receptată în acea perioadă drept îngemănarea fertilității cu devotamentul față de casă și societate, cu sacrificiul de sine și capacitatea de luptă.

¹⁰ Abia în 1929 s-a acordat dreptul de vot unor categorii de femei, pentru ca, în 1936, să se recunoască dreptul de a fi ales în consiliile județene al oricărei persoane, indiferent de gen și vârstă. Legea electorală din 1946 recunoștea dreptul de vot al oricărui cetățean român cu drept de vot, indiferent de gen.

Politicianul femeie din timpul guvernării ceaușiste avea un cu totul alt profil intelectual comparativ cu cel al epocii anterioare. Ea se evidențiază datorită „capacității de muncă”, efortului de a-și construi o carieră profesională exemplară care, odată realizată, putea facilita reprezentarea la cel mai înalt nivel. În noua configurație a aparatului de stat, specializarea profesională a demnitarului femeie juca un rol secundar, o persoană odată agreată de sistemul politic putând satisface cu succes ocupații în învățământ și educație, sănătate sau justiție¹¹.

După 1989, noua Constituție adoptată în ședința Adunării Constituante din 21 noiembrie 1991 (și intrată în vigoare în urma aprobării ei prin referendumul național din 8 decembrie 1991), aduce cu ea, în sfârșit, speranța egalității pe piața muncii a femeii și a bărbatului, egalitatea în drepturi fiind precizată încă din debutul textului cadru, în articolul 16.

B. Reglementări privitoare la statutul femeii inserate în codurile muncii

Primul Cod al muncii din România (*Legea Nenițescu*, 1912) își are originea în *Legea meseriilor (Legea Missir, 1902)*¹², pe care o abrogă și înlocuiește. *Legea* din 1902 a reprezentat materializarea unui proiect mai vechi de lege, din 1888, care avea ca scop reglementarea organizării breslelor, a relațiilor de muncă din interiorul lor. La Capitolul I, punctul 2, *Legea meseriilor* prevedea: Femeile măritate cari, cu autorizațiunea expresă sau tacită a bărbatului, exercită o meserie, nu mai au nevoie de nicio autorizațiune pentru orice act privitor la meseria lor sau pentru a sta în judecată. Nu este greu de remarcat faptul că bărbatul avea putere de decizie totală asupra dreptului la muncă al femeii. „Autorizațiunea expresă” a bărbatului avea putere de lege chiar și în fața autorităților, care erau ținute să o accepte. Posibilitatea femeii de a munci este condiționată de statutul social de femeie măritată, pentru că nicăieri în cuprinsul Legii nu se face referire la femeia/fata minoră sau chiar majoră. De asemenea, toate prevederile referitoare la relațiile dintre patroni și elevi, lucrători sau meseriași ne sugerează reguli aplicabile doar bărbaților, deși nu în mod expres.

Legea din 27 ianuarie 1912 pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești - *Legea Nenițescu* - a fost publicată în „Monitorul Oficial” nr. 236 din 27 ianuarie 1912 și cuprinde 239 de puncte (articole) prin care sunt reglementate aspecte privind exercitarea meseriilor, norme juridice privind legăturile dintre patroni, muncitori, calfe, lucrători și meșteri, asigurările contra bolilor, contra accidentelor, asigurarea pensiei de bătrânețe și asigurarea în contra invalidității din boală, dreptul la pensie, precum și măsuri generale disciplinare și pedepse.

¹¹ De remarcat că funcțiile administrative de la vârful aparatului de stat erau dublate de funcții politice, ceea ce a conferit posibilitatea ministrilor femeii ai guvernelor din ultimul deceniu comunist de a deține și președinția organismelor de femei la nivel național.

¹² *Legea* din 5 martie 1902 pentru organizarea meseriilor (cunoscută și sub numele de *Legea Missir*, după numele ministrului liberal al Agriculturii, Basile M. Missir) a fost publicată în „Monitorul” Oficial nr. 18 din 5 martie 1902.

Chiar dacă denumirea acestui act normativ care reglementează domeniul raporturilor de muncă nu face referire expresă la sintagma „codul muncii”, din modul de structurare a dispozițiilor cuprinse, a subiecților la care face referire, a drepturilor și obligațiilor stabilite, este evident că Legea din anul 1912 poate fi considerată primul Cod al Muncii din România.

În ceea ce privește drepturile și obligațiile femeilor în raporturile de muncă, găsim câteva prevederi care, și de data aceasta, prin simplul fapt că sunt menționate expres, indică o aplicare diferită a aceleiași norme pentru femei, față de cazul lucrătorilor bărbați. La punctul 36 se stipulează: *Femeile, însă, nici de la 18 ani în sus nu vor fi îngăduite să muncească peste 11 ore. Această îngăduire nu se va acorda decât în acele industrii unde există o strânsă legătură între munca femeilor și aceea a bărbaților și unde încetarea muncii unora ar atrage suspendarea muncii celorlalți.* Se poate concluziona că femeilor nu le este accesibil orice fel de domeniu de activitate, existând munci dedicate femeilor și munci dedicate bărbaților. Cu siguranță, dacă vorbim despre minerit sau construcții, de exemplu, s-ar putea spune că accesul femeilor la aceste categorii de activitate fizică era restricționat ca o formă de protecție ori din cauza anumitor limitări fizice, dar situația nu este alta altfel dacă ne gândim la pictori, magistrați sau funcționari publici sau la alte ocupații care nu necesită un efort deosebit, unde motivele de ordin strict fiziologic nu își mai găsesc rostul. Mai mult, excepția prevăzută la punctul 36 din *Legea Nenițescu* ne prezintă o poziție fizică aservită a femeii față de bărbat. Trebuie să vedem totuși și îmbunătățirile aduse de această lege. Este pentru prima dată când (vezi punctul 63) se face referire la o formă de concediu de maternitate, fără urmări asupra absenței de la locul de muncă din respectiva perioadă (Femeile nu pot fi întrebuițate la lucru 6 săptămâni după facere. Pentru această lipsă, ele nu-și pierd locul din atelierul sau stabilimentul unde lucrează.), asigurându-se o oarecare formă de protecție în acest sens. Tot ca forme de protecție socială în cadrul relațiilor de muncă avem referiri la cazurile în care femeia lucrător decedează sau rămâne invalidă, ca urmare a unui accident de muncă, existând deci, și pentru femeie, forme de asigurări de sănătate¹³.

¹³ Această lege a prevăzut pentru prima dată principiul asigurării obligatorii pentru accidente, boală, ajutoare pentru maternitate, precum și pensii pentru bătrânețe și invaliditate ale tuturor salariaților ce făceau parte din corporații. Cu privire la modul de constituire a fondurilor, legea adopta o soluție flexibilă, în raport cu natura ajutoarelor de asigurări sociale pe care le reglementa. Astfel, fondurile necesare plății ajutoarelor în caz de accident erau constituite prin contribuția exclusivă a patronilor. Ele constau din sume de bani, asistență medicală și, în caz de incapacitate definitivă de muncă, în acordarea unei pensii reprezentând 2/3 din salariu. Pentru urmașii muncitorului decedat în urma unui accident de muncă se acorda o pensie reprezentând între 20–60% din salariul asiguratului. Contribuția pentru pensia de bătrânețe se plătea în părți egale, de muncitori, de patron și de stat, iar dreptul la pensie era recunoscut tuturor salariaților asigurați în vârstă de cel puțin 65 ani și care contribuiseră la fondul de asigurări sociale minimum 1200 de săptămâni. În Transilvania, asigurarea obligatorie a muncitorilor a fost instituită prin Legea nr. XIX din 1907. Prin această lege, asigurările sociale erau incomplete, priveau numai cazurile de boală și de accidente, iar fondurile se realizau, în cea mai mare parte, din cotizațiile muncitorilor.

Legea din 1929¹⁴ (*Legea contractelor de muncă*, 1929), nu face altceva decât să dezvolte dispozițiile legale cuprinse în Legea din 1912. Motivul explicit pentru care este abrogată legea din 1912, pe lângă nevoia unificării legislațiilor provinciilor alipite, ține de faptul că reglementările privind relațiile de muncă nu mai corespundeau realității faptice. La articolul 40 din lege se menționa că „*femeia măritată nu are nevoie de consimțământul sau autorizarea soțului în încheierea convențiunilor de muncă și în exercitarea acțiunilor ce decurg din ele, oricare ar fi regimul rezultând din contractul de căsătorie*”, iar la articolul 63, că „*femeile măritate, oricare ar fi regimul patrimonial sub care sunt căsătorite, precum și minorii de la vârsta de 18 ani împliniți, au dreptul a dispune asupra salariilor, beneficiilor sau achizițiilor provenite din remunerarea de orice fel a muncii sau a serviciilor prestate, fără a avea nevoie de autorizația soțului sau a reprezentanților legali*”. Prevederile referitoare la protecția minorilor și femeilor se extind acum la toți ucenicii, așa cum reiese din articolul 5: „*Pentru ca cineva să poată fi primit ca ucenic, trebuie să îndeplinească condițiile de vârstă, sănătate și celelalte prevăzute la Cap. II (art. 5-8) din legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor, promulgată cu No. 1048 din 9 Aprilie 1928.*”

Pentru prima oară în România, sub aspect normativ, *Codurile muncii* din perioada comunistă¹⁵ (*Legea 3/1950 - Codul Muncii*, 1950, *Legea 10/1972 - Codul Muncii*, 1972) pun pe picior de egalitate femeia și bărbatul în ceea ce privește relațiile de muncă, aducând mult așteptata liberalizare a pieței muncii pentru femeie. Încă din primele articole ale legii din 1950, se face precizarea că „*femeii i se asigură largi posibilități de afirmare în condiții de deplină egalitate socială cu bărbatul, beneficiind, la muncă egală cu acesta, de o retribuție egală, de măsuri speciale de ocrotire. Femeii îi este garantat dreptul de a ocupa orice funcție sau loc de muncă, în raport cu pregătirea sa, pentru a-și aduce contribuția la dezvoltarea producției materiale și a creației spirituale, asigurându-i-se totodată condițiile necesare pentru creșterea și educarea copiilor.*” Mai mult, beneficiază de forme de protecție socială sporită față de bărbați atunci când vine vorba de munca de noapte sau de îngrijirea copiilor minori, prevăzându-se expres „*alocarea de importante fonduri pentru înlăturarea cauzelor care determină accidente de muncă și îmbolnăviri profesionale, pentru protecția muncii și ușurarea efortului fizic*”, că „*se dă o înaltă prețuire muncii femeii*” și că femeia „*se bucură de măsuri speciale, de ocrotire a sănătății și de condițiile necesare îngrijirii și educării copiilor*”. Este ca și cum, dintr-o dată, femeia a fost redescoperită și a devenit imperios necesar ca ea să fie ocrotită. Se trece astfel dintr-o extremă în alta, cel puțin din punct de vedere teoretic. Realitatea ne-a demonstrat însă că aplicarea legii este, de foarte multe ori, mult mai dificilă decât formularea ei.

¹⁴ Legea a fost publicată în „Monitorul Oficial” nr. 88 din data de 5 aprilie 1929 și cuprindea 124 de articole.

¹⁵ Legea nr. 3 din 30 mai 1950, publicată în „Buletinul Oficial” nr. 50 din 8 iunie 1950 și Legea nr. 10 din 25 noiembrie 1972, publicată în „Buletinul Oficial” nr. 140 din 1 decembrie 1972.

Principiul participării femeii în toate sferele vieții ocupa un loc important pe agenda politică a regimului socialist. Discriminările de gen au fost eliminate atât în ceea ce privește participarea la procesul educațional, cât și la încadrarea în muncă, inclusiv în ceea ce privește ramurile grele ale industriei. Regimul socialist a introdus un set de beneficii pentru femeile cu copii mici: au apărut grădinițe, creșe de stat, aspecte care în perioada interbelică țineau de (am spune-o în limbajul de azi) responsabilitatea socială a angajatorului: dreptul la întreruperea activității pentru creșterea copilului, la asigurarea locului de muncă, la condiții de muncă adecvate și la facilități de ocrotire a copilului.

C. Relații de muncă privitoare la femei, reflectate în legi organice și regulamente

Primele manifestări de protecție a muncii în România au apărut la sfârșitul secolului al XIX-lea, evoluând în strânsă legătură cu dezvoltarea industrială. *Legiurile sanitare* au fost cele dintâi acte legislative din România modernă care au conținut și unele prevederi referitoare la situația lucrătorilor din industrie. Prima lege sanitară modernă este dezbătută în Parlament¹⁶ în 1872 (Senatul României, 1893), dar votată, sancționată, publicată și deci în vigoare începând cu iunie 1874. Ea va cunoaște, de-a lungul timpului, numeroase modificări: în anii 1877, 1881, 1885, 1893 și 1898, care îi vor schimba conținutul, astfel încât ultima variantă a legii este destul de departe de textul original. Principiile sanitare și igienice de bază rămân însă neschimbate, fiind preluate și în noua lege sanitară discutată de Corpurile legiuitoare în 1910, care va deveni funcțională la sfârșitul aceluiași an.

O altă categorie de texte relevante pentru subiectul nostru de cercetare sunt normele de aplicare care detaliază unele aspecte ale legislației sanitare, adică așa numitele Regulamente. În aprilie 1867, a fost promulgat primul Regulament pentru industriile insalubre, aplicabil numai în capitală, care cuprindea dispoziții obligatorii, chiar dacă vagi, privind munca femeilor și a tinerilor, prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă. Norme referitoare la condițiile de igienă și de protecție a muncitorilor regăsim și în Legea sanitară din 1885, apoi în Regulamentul industriilor insalubre din 20 septembrie 1894, care a pus bazele legislației muncitorești în România (Tașcă, 1940, p. 353). În afară de măsurile de protecție și igienă a muncii, actul normativ menționat a reglementat, pentru prima dată, timpul de muncă al copiilor, inclusiv al fetelor. Conform dispozițiilor regulamentului, băieții cu vârste între 12 și 14 ani și fetele de peste 14 ani lucrează de la ora 5 dimineața până la 8 seara, cu o întrerupere de 2 ore, o oră la amiază și câte o jumătate de oră la prânz și pentru masa de după amiază. Pentru „lucrătorul adult de sex bărbătesc” care „este stăpân pe timpul și felul muncii sale”, regulamentul nu limita durata zilei de muncă (Ghimpu & Țiclea, 2001, p. 8). Legea

¹⁶ Dezbaterile Senatului, 7 aprilie 1893, sesiunea ordinară prelungită 1892–1893, ședința de la 5 aprilie 1893, p. 656.

repausului duminical din 1897 a fost trecută cu multă greutate prin Parlament și n-a rezolvat decât într-o mică măsură această problemă.

În următorii ani, reglementări specifice ale raporturilor de muncă vor fi prezente în conținutul a diverse acte normative. Astfel, Legea nr. II din 1898 a reglementat raporturile dintre cel care angaja și muncitorii agricoli. În Transilvania, asigurările sociale au fost reglementate prin dispozițiile Legii XXVII din 1893 și apoi prin cele ale Legii XIX din 1907, prin care asigurările sociale au devenit obligatorii pentru anumite categorii de muncitori¹⁷ (Scurtu, Stănescu-Stanciu & Scurtu, 2001). Legea a creat casele de asigurări sociale subordonate Oficiului de stat al asigurărilor sociale. În 1919, prin Decretul nr. XIX, Consiliul Dirigent a extins asigurările sociale și asupra muncitorilor agricoli. La baza asigurărilor sociale se afla cotizația muncitorilor. În regatul României, ministrul de la Domenii, Lahovary, promovează în anul 1906 Legea asupra muncii minorilor și femeilor în așezămintele industriale și în exploatarea miniere. Prin această lege se stabilea vârsta minimă a angajaților în industrie la 12 ani. Pentru lucrările insalubre și primejdioase, ca și pentru munca de noapte, „vârsta minimă este de 15 ani pentru băieți și de 17 ani fetele” (Academia de Științe Sociale și Politice a Republicii Socialiste România, 1987). De reținut că, datorită dezvoltării mai rapide a capitalismului din Imperiu, prin comparație cu cel din Regat, legile aplicabile în Transilvania, Banat și Bucovina erau ceva mai evoluat, reglementând și multe aspecte legate de asigurările sociale. Deși, față de Vechiul Regat, Transilvania și Bucovina au cunoscut o legislație mai completă și mai înaintată, asta nu a însemnat că situația propriu-zisă a muncitorilor români din aceste provincii era mai bună.

4. FEMEIA MODERNĂ PE PIAȚA MUNCII

În prezent, Codul muncii sau Legea 53/2003, alături de multiplele reglementări și instituții abilitate, naționale sau internaționale, de combatere a discriminării, depun un efort conjugat de asigurare a egalității pe piața muncii între femei și bărbați. Cu toate acestea, diferențe de oportunități de gen pe piața muncii continuă să existe. Peste 6,7 milioane de persoane ocupă funcții de conducere (*managers*) în companiile din cele 27 de state ale Uniunii Europene, dintre care 4,3

¹⁷ Pentru detalii a se consulta Scurtu et al. (2001), care precizează:

Conform acestei legi muncitorii și servitorii agricoli se puteau asigura facultativ. Prin decretul nr. 19, Consiliul Dirigent, ținând seama de condițiile specifice ale Transilvaniei, a introdus asigurarea socială obligatorie a muncitorilor agricoli. Se plătea o cotizație de 4% din venit, care era suportată, în părți egale, de patron și de salariat. Erau scutiți de cotizații, menținându-și însă drepturile, muncitorii și servitorii agricoli cu peste cinci copii, dintre care trei nu ar fi dispus de niciun venit personal. Cotizația contra accidentelor se suporta numai de către patron. (p. 40)

milioane, adică 63%, sunt bărbați, și doar 2,5 milioane, adică 37%, sunt femei, arată Eurostat într-un comunicat de presă dat publicității cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii (EUROSTAT, 2020). Când vine vorba de membrii Consiliilor de Administrație (*board members*), situația stă și mai prost pentru femei: doar puțin peste un sfert (28%) dintre aceste funcții sunt ocupate de femei. Cele mai puține femei se află însă în funcțiile de șef de departament (*senior executive*), doar 18%.

România este însă pe primele locuri în Uniunea Europeană în ce privește numărul femeilor aflate în poziții cheie de management, atât în companiile cu capital străin, cât și în cele românești. Am învățat ca societate, în ultimele trei decenii, să plătim în mod egal femeile și bărbații. Diferența de 3% în favoarea celor din urmă ne plasează, în mod onorant, pe locul I în Europa, următoarea țară clasată fiind Belgia. În 2019, în cele mai mari companii listate la bursă din România, funcțiile de CEO, executivi sau poziții de non-executivi erau deținute în proporție de 33,8% de femei. Acesta este cel mai bun rezultat din UE, depășind media UE de 18,6% de femei în funcții de conducere. Prin comparație, în companiile din Germania puțin peste 14% dintre aceste funcții erau ocupate de femei, iar în Franța aproape 20%.

Trecând peste rolurile tradiționale de gen și piedicile de care se lovesc femeile care vor să progreseze în carieră, în special dacă fac copii, în sectorul privat există tot mai multe femei manager. Acestea conduc organizații cu cifre de afaceri de miliarde de euro anual. De asemenea, femeile sunt tot mai vizibile și în sectorul antreprenorial. Referitor la șomajul înregistrat pe sexe, în luna aprilie 2020, rata șomajului masculin a scăzut față de luna precedentă, de la 2,86% în luna martie la 2,81%, iar rata șomajului feminin a crescut de la 2,92% în luna martie la 3,00%. Numărul șomerilor femei la 30 aprilie 2020 era de 119111 persoane, în timp ce numărul șomerilor bărbați era de 132833 de persoane (ANOFM, 2020).

Deși, potrivit relatărilor curente din mass-media, în țara noastră încă se fac diferențieri salariale pe bază de gen, în diverse domenii de activitate (cu frecvență mai mare în sectorul privat), după zece ani de integrare europeană, se pare că România cunoaște cea mai mică diferență din UE între salariile femeilor și cele ale bărbaților (Mihalache, 2017). A devenit practic imposibil a mai justifica diferențele de venit ca izvorând dintr-un cadru normativ pătitor, așa cum a fost cazul cu nu foarte multe decenii în urmă. Explicația la îndemână ține de actualul sistem de negociere directă a salariului, care poate determina indirect discriminarea: aceeași muncă, prestată de persoane cu calificări și calități personale și profesionale egale, dar de sexe diferite, poate fi retribuită diferit. Uneori, indiferent de strictețea și imperativitatea normei legale, indiferent de multitudinea sau magnitudinea măsurilor coercitive sau de protecție ale statului, persistă o diferență de tratament în relația de muncă dintre femei și bărbați.

BIBLIOGRAFIE

- Academia de Științe Sociale și Politice a Republicii Socialiste România. (1987). *Istoria dreptului românesc*, Vol II. București: Editura Academiei Republicii Socialiste România.
- Academia Română. (1962-1964). *Dicționar Enciclopedic Român*. București: Editura Politică.
- ANOFM. (2020). *Situația șomajului – aprilie 2020*. Accesat la https://www.anofm.ro/upload/12725/Situația_somajului_inregistrat_-APRILIE_2020.pdf
- Colescu, L. (1944). *Analiza rezultatelor recensământului general al populației României din 1899*. Institutul central de statistică.
- Constituția României. (1866).
- Declarația și Planul de Acțiune de la Viena. (1993, 25 iunie). Accesată la <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/vienna.pdf>
- Declarația și Platforma de la Beijing. (1995). Accesată la <http://www.unifem.org.au/Content/Pages/Resources/beijing-platform-action>
- Enciclopedia de istorie a României*. (2001). București: M.A.S.T.
- EUROSTAT. (2020). *Women's employment in the EU*. Accesat la <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>
- Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. (2019). *Gender Equality Index*. Accesat la <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/RO>
- Legea 10/1972 - Codul Muncii. (1972).
- Legea 3/1950 - Codul Muncii. (1950).
- Legea contractelor de muncă. (1929).
- Legea instrucțiunii publice. (1864).
- Legea Missir. (1902).
- Legea Nenișescu. (1912).
- Mihalache, G. (2017, 1 ianuarie). *România are cea mai mică diferență din UE între salariile femeilor și cele ale bărbaților*. Accesat la <https://www.zf.ro/eveniment/romania-cea-mica-diferenta-ue-intre-salariile-femeilor-cele-barbatilor-lucruri-romania-sta-foarte-bine-exemplu-incluziunea-eficienta-crearea-egalitatii-sanse-16059279>
- S. Ghimpu & Al. Țiclea. (2001). *Dreptul muncii*. București: All Beck.
- Scorțeanu, P. (1908). Femeia română. *Gazeta Feminină*, 1.
- Scurtu, I. Stănescu-Stanciu, T., & Scurtu, G. M. (2001). *Istoria românilor între anii 1918-1940: documente și materiale*. București: Editura Universității din București.
- Senatul României. (1893). *Dezbaterile Senatului. Dezbaterile Senatului*, 656.
- Tașcă, G. (1940). *Politica socială a României (Legislația muncitorească)*. București: Tiparul românesc.
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. (2012, 26 octombrie). *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, C 326/47 (testimony of State membre). Accesat la https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF

