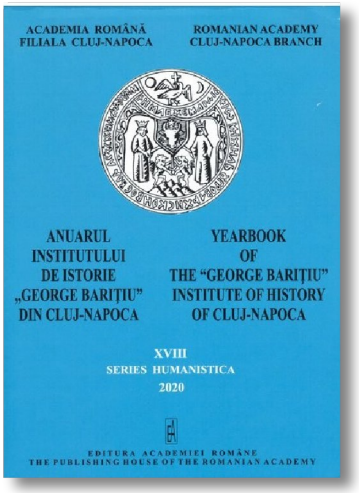

ISSN 1584-4404

Yearbook of the George Barițiu History Institute of Cluj-Napoca
Series *Humanistica*

humanistica.ro

Drepturile și obligațiile femeilor în relațiile de muncă din România

Narcisa Cozea

How to cite this article:
Cozea, Narcisa (2020) *Drepturile și obligațiile femeilor în relațiile de muncă din România*, Yearbook of the George Barițiu History Institute of Cluj-Napoca, Series Humanistica, Vol. 18, pp. 297–311. DOI: 10.5281/zenodo.22964409

© 2020: The Publishing House of the Romanian Academy.
Humanistica Yearbook is published online since 2003.
Submit your article to Humanistica Yearbook: secretariat.dcsu@acad-cj.ro

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

existenţa 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 şi 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 concurente 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 exploatate. Deseori erau angajate familii întregi: reprezentanții de sex masculin munceau la atelier, în fabrică, iar femeile şi copiii mai mici erau luaţi 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 „piaţa muncii". Acest traseu de viaţă corespundea femeilor simple, fără condiție socială specială sau educație, în timp ce femeile cu o situație financiară mai bună aveau angajate servitoare sau îşi realizau treburile gospodăreşti 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 muncii[2]. În acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive pentru capacitarea 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 Europei și Hotarârile 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 relaţiilor de gen. Acestea, aproape fără excepţie, au fost adoptate în unanimitate de reprezentanții statelor participante, ceea ce nu însemnă că s-au realizat cu uşurinţă transformarea lor într-un cadru normativ cu efecte concrete în sistemele naţionale de drept, respectiv transpunerea în practică a dezideratelor şi principiilor pe care le conţin. Un exemplu adesea citat este *Declaraţia şi Planul de acţiune de la Viena*, care, deşi nu este un act legiferat, este o importantă declaraţie de principii şi politici adoptată în unanimitate de statele participante la Conferinţa Mondială a Drepturilor Omului din 1993. Conform Declaraţiei, „*drepturile femeilor şi ale fetelor sunt inalienabile, fac parte integrantă şi indivizibilă din drepturile umane universale*" şi „*participarea totală şi egală a femeilor la viaţa politică, civilă, economică, socială şi culturală la nivel naţional, regional şi internaţional, ca şi eradicarea tuturor formelor de discriminare pe motiv de sex sunt obiective prioritare ale comunităţii internaţionale*"(*Declarația și Planul de Acțiune de la Viena*, 1993). De asemenea, numeroase referiri se fac şi la *Declaraţia şi Platforma de la Beijing* din 1995, adoptate şi ele în unanimitate de statele participante. Paragraful 1 şi declaraţia de deschidere stabilesc ca scop inter alia „*îndepărtarea obstacolelor împotriva participării active a femeilor în toate sferele vieţii publice şi private printr-o completă implicare la luarea deciziilor economice, sociale, culturale şi 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] Naţiunile Unite (Departamentul de Informare Publică), a patra Conferinţă 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 elogiate ca niște eroine în momentul în care își îndeplinesc datoria de a fi mame.

Odată cu sfârșitul dictaturii comuniste, femeile române 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 ţara noastră, până în 1865, când a intrat în vigoare Codul civil, erau aplicabile legiuirile Calimach şi Caragea în Moldova și Țara Românească și Codul Civil Austriac în Transilvania[5] (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 şi A. Cuzanos, cu ajutorul lui Andronache Donici, Damaschin Bojincă şi 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 şi 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, funcţii politice, dar aveau dreptul de a dispune de averea lor (deosebită de zestre). Spre jumătatea secolului XIX, situaţia majorităţii femeilor se contura astfel: inegalitate civilă şi dependenţă economică faţă de bărbat, instruire ineficientă, inaccesibilitate în numeroase profesii, precum şi totala neparticipare (oficială!) la viaţa politică. Multe femei au participat activ la Revoluţia din 1848, însă, ideea participării la viaţa politică şi 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 educaţiei, 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 învăţământului (*Legea instrucțiunii publice*, 1864)[6], femeile erau acceptate în toate formele de învăţământ, incluzând universităţile; şcoala primară era obligatorie pentru toţi copiii, indiferent de gen, iar educația în școlile de stat era gratuită. Astfel, o educaţie minimală era garantată și, în acelaşi 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 evoluţia învăţământului din perioada socialistă a determinat o creştere a populaţiei feminine calificate. Începând cu anii 1980, reapare abandonul şcolar la nivelul învăţământului obligatoriu, dar creşte participarea la învăţământul superior. După anii ’90, acest fenomen ia amploare, iar învăţământul profesional se dezintegrează. Polarizarea pare mai pronunţată la nivelul populaţiei feminine. Motivele sunt de ordin material pentru început (familiile sărace nu-şi permit menţinerea copiilor la şcoală, în timp ce familiile cu un standard minim ştiu că singura soluţie pentru viitorul copiilor este ca aceştia să beneficieze de educaţie şcolară, pentru care fac eforturi mari şi pe perioadă îndelungată), dar şi de genul celor care ţin de polarizarea pieţei muncii (se cere fie pregătire superioară pentru un număr mare de ocupaţii, 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 Focşani elaborează un proiect de lege pentru învăţământ, încă din 1859, care, la 12 iulie 1860, este deja finalizat. În 1861, o comisie mixtă pregăteşte unificarea legilor şi a regulamentelor administrative ale Principatelor Unite şi este creată structura administrativă centrală: Ministerul Cultelor şi Instrucţiunii, la 4 iunie 1862. Astfel, se alcătuieşte un proiect de lege publicat în octombrie 1863. Proiectul, susţinut de ministrul Cultelor şi Instrucţiei, Dimitrie Bolintineanu, este analizat în 1863 de Consiliul de miniştri şi trimis spre deliberare Camerei Legiuitoare. Apoi, este dezbătut, votat şi validat de către domnitor la 11 martie 1864. Legea asupra instrucţiunii a Principatelor Române Unite este promulgată la 25 noiembrie 1864 şi publicată, apoi, în „Monitorul”. Aceasta conţine dispoziţii 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 şi că ele reprezentau majoritatea lucrătoarelor în industria alimentară şi textilă (Colescu, 1944). Un impuls favorabil angajării femeilor l-a constituit criza forţei de muncă masculină din perioada Primului Război Mondial. Din nefericire, situaţia femeii nu era una favorabilă în ceea ce privește salariile obținute[8] (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 Constituţie a României care recunoaşte drepturi egale între sexe este cea din 1923. Aceasta reproduce cea mai mare parte a textului constituţional[9] 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, osebit de calitatea de Român, condițiunile necesare pentru

[7] Conform rezultatelor recensământului general al populaţiei din 1899, în Vechiul Regat locuiau 2994896 de bărbaţi şi 2917624 de femei, ceea ce reprezenta în procente 50,7% şi, respectiv, 49,3%. În oraşe dominau bărbaţii (51,8%), în timp ce în mediul rural proporţiile erau similare, în jur de 48,2%.

[8] Femeia de rând rămâne în continuare dependentă de bărbat, aşa cum bine observă şi Paul Scorţeanu (1908): „Situaţia economică a femeii nu ar trebui să surprindă pe nimeni: „Fiică, soţie sau mamă, ea trăieşte numai prin bărbat, depinde de el, şi-n generalitatea exemplelor este sclava lui" (p. 6).

[9] În Constituţia din 1866 se stipula că românii au atât drepturi civile, cât şi politice. Această afirmaţie era valabilă numai pentru segmentul masculin şi creştin din societate, femeile fiind excluse de la viaţa politică, acestea dobândind dreptul de a alege şi de a fi alese doar în 1946. În Constituţia din 1923, se preciza că se vor promulga legi speciale, votate cu două treimi, prin care se vor stabili „condiţiile sub care femeile pot avea exerciţiul drepturilor politice", iar prin cea din 1938 că vor primi dreptul de vot, de care femeile nu au beneficiat, Constituţia din 1938 coincizând cu introducerea dictaturii lui Carol al II-lea. În Constituţia din 1866, dreptul la asociere era garantat tuturor cetăţenilor ţării. Femeile se vor folosi de acest drept pentru a deveni vizibile în spaţiul public. Asociaţiile şi organizaţiile fondate de către femei au avut iniţial 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 acţiuni ale acestor organizaţii erau revistele şi ziarele publicate. Spre exemplu, Uniunea Educatoarelor Române, fondată la Iaşi în 1908, avea drept obiectiv „să pregătească adevărata emancipare economică şi culturală a femeii române din toate straturile sociale trezindu-i puterea de lucru pentru a înţelege toate chestiunile însemnate de viaţă socială şi culturală ale neamului ei", conform celor susținute de Eleonora Strătilescu în conferinţele ţinute la Ateneul Român (Bucureşti, 8 aprilie 1912) şi în Aula Magna a Universităţii din Iaşi (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 condițiunile 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 producțiunii se bucura de o egală ocrotire. Statul poale 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 constituţional, în 1923, în afara ocupaţiei de „ales" într-o funcție publică[10], 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.*

Constituţia din 1949 recunoştea 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 propăşirea mişcării comuniste româneşti, înlocuia foştii „demnitari burghezi corupţi", dezavuaţi de noua orânduire. Indiferent că acţiona în numele Partidului Comunist din România sau în numele Cominternului, femeia făcuse dovada capacităţilor sale organizatorice şi, deci, merita un loc în viaţa politică. La rândul său, femeia muncitor a pus umărul la construcţia socialismului, la avântul procesului de industrializare, la creşterea 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-şi redescopere valenţele antebelice de „mamă a naţiunii". Complicat devenea procesul de osmoză dintre ipostazele în care era imaginată femeia: mamă a naţiunii socialiste, muncitor, soţie şi credincios apărător al păcii. Prezenţa femeii în activitatea productivă nu a presupus şi emanciparea socială, aşa cum susţineau parte din feministele perioadei antebelice. Independenţa financiară a femeii a fost surmontată de „obligaţiile de reproducere". Femeia româncă era receptată în acea perioadă drept îngemănarea fertilităţii cu devotamentul faţă de casă şi societate, cu sacrificiul de sine şi 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 judeţene al oricărei persoane, indiferent de gen şi vârstă. Legea electorală din 1946 recunoştea dreptul de vot al oricărui cetăţean român cu drept de vot, indiferent de gen.

Politicianul femeie din timpul guvernării ceauşiste avea un cu totul alt profil intelectual comparativ cu cel al epocii anterioare. Ea se evidenţiază datorită „capacităţii de muncă", efortului de a-şi construi o carieră profesională exemplară care, odată realizată, putea facilita reprezentarea la cel mai înalt nivel. În noua configuraţie a aparatului de stat, specializarea profesională a demnitarului femeie juca un rol secundar, o persoană odată agreată de sistemul politic putând satisface cu succes ocupaţii în învăţământ şi educaţie, sănătate sau justiţie[11].

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 relaţiilor de muncă din interiorul lor. La Capitolul I, punctul 2, Legea meseriilor prevedea: Femeile măritate cari, cu autorizaţiunea expresă sau tacită a bărbatului, exercită o meserie, nu mai au nevoie de nicio autorizaţiune 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 funcţiile administrative de la vârful aparatului de stat erau dublate de funcţii politice, ceea ce a conferit posibilitatea miniștrilor femei 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 şi aceea a bărbaţilor şi unde încetarea muncii unora ar atrage suspendarea muncii celorlalţi.* 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 absenţei de la locul de muncă din respectiva perioadă (Femeile nu pot fi întrebuinţate la lucru 6 săptămâni după facere. Pentru această lipsă, ele nu-şi 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 sănătate[13].

[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 1929[14](*Legea contractelor de muncă*, 1929), nu face altceva decât să dezvolte dispoziţiile legale cuprinse în Legea din 1912. Motivul explicit pentru care este abrogată legea din 1912, pe lângă nevoia unificării legislațiilor provinciilor alipite, ţine de faptul că reglementările privind relaţiile de muncă nu mai corespundeau realității faptice. La articolul 40 din lege se menţiona că „*femeia măritată nu are nevoie de consimțimântul sau autorizarea soțului în încheierea convenţiunilor de muncă şi în exercitarea acţiunilor 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 toţi 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 şi femeilor, promulgată cu No. 1048 din 9 Aprilie 1928.”

Pentru prima oară în România, sub aspect normativ, *Codurile muncii* din perioada comunistă[15](*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 condiţii 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 funcţie sau loc de muncă, în raport cu pregătirea sa, pentru a-şi aduce contribuţia la dezvoltarea producţiei materiale şi a creaţiei spirituale, asigurându-i-se totodată condiţiile necesare pentru creşterea şi 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 şi îmbolnăviri profesionale, pentru protecţia muncii şi uşurarea efortului fizic*”, că „*se dă o înaltă preţuire muncii femeii*” și că femeia „*se bucură de măsuri speciale, de ocrotire a sănătăţii şi de condiţiile necesare îngrijirii şi 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 vieţii ocupa un loc important pe agenda politică a regimului socialist. Discriminările de gen au fost eliminate atât în ceea ce priveşte participarea la procesul educaţional, cât şi la încadrarea în muncă, inclusiv în ceea ce priveşte ramurile grele ale industriei. Regimul socialist a introdus un set de beneficii pentru femeile cu copii mici: au apărut grădiniţe, creşe de stat, aspecte care în perioada interbelică ţineau de (am spune-o în limbajul de azi) responsabilitatea socială a angajatorului: dreptul la întreruperea activităţii pentru creşterea copilului, la asigurarea locului de muncă, la condiţii de muncă adecvate şi la facilităţi de ocrotire a copilului.

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

Primele manifestări de protecţie a muncii în România au apărut la sfârşitul secolului al XIX-lea, evoluând în strânsă legătură cu dezvoltarea industrială. *Legiuirile sanitare* au fost cele dintâi acte legislative din România modernă care au conţinut şi unele prevederi referitoare la situaţia lucrătorilor din industrie. Prima lege sanitară modernă este dezbătută în Parlament[16] 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 conţinutul, astfel încât ultima variantă a legii este destul de departe de textul originar. Principiile sanitare și igienice de bază rămân însă neschimbate, fiind preluate şi 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 legislaţiei sanitare, adică așa numitele Regulamente. În aprilie 1867, a fost promulgat primul Regulament pentru industriile insalubre, aplicabil numai în capitală, care cuprindea dispoziţii obligatorii, chiar dacă vagi, privind munca femeilor şi a tinerilor, prevenirea îmbolnăvirilor profesionale şi a accidentelor de muncă. Norme referitoare la condiţiile de igienă şi de protecţie a muncitorilor regăsim și în Legea sanitară din 1885, apoi în Regulamentul industriilor insalubre din 20 septembrie 1894, care a pus bazele legislaţiei muncitoreşti în România (Tașcă, 1940, p. 353). În afară de măsurile de protecţie şi igienă a muncii, actul normativ menţionat a reglementat, pentru prima dată, timpul de muncă al copiilor, inclusiv al fetelor. Conform dispoziţiilor regulamentului, băieţii cu vârste între 12 şi 14 ani şi fetele de peste 14 ani lucrează de la ora 5 dimineaţa până la 8 seara, cu o întrerupere de 2 ore, o oră la amiază şi câte o jumătate de oră la prânz şi pentru masa de după amiază. Pentru „lucrătorul adult de sex bărbătesc” care „este stăpân pe timpul şi felul muncii sale”, regulamentul nu limita durata zilei de muncă (Ghimpu & Ţiclea, 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 şi n-a rezolvat decât într-o mică măsură această problemă.

În următorii ani, reglementări specifice ale raporturilor de muncă vor fi prezente în conţinutul a diverse acte normative. Astfel, Legea nr. II din 1898 a reglementat raporturile dintre cel care angaja şi muncitorii agricoli. În Transilvania, asigurările sociale au fost reglementate prin dispoziţiile Legii XXVII din 1893 şi apoi prin cele ale Legii XIX din 1907, prin care asigurările sociale au devenit obligatorii pentru anumite categorii de muncitori[17] (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 şi asupra muncitorilor agricoli. La baza asigurărilor sociale se afla cotizaţia muncitorilor. În regatul României, ministrul de la Domenii, Lahovary, promovează în anul 1906 Legea asupra muncii minorilor şi femeilor în aşezămintele industriale şi în exploatările miniere. Prin această lege se stabilea vârsta minimă a angajaţilor în industrie la 12 ani. Pentru lucrările insalubre şi primejdioase, ca şi pentru munca de noapte, „vârsta minimă este de 15 ani pentru băieţi şi de 17 ani fetele" (Academia de Științe Sociale și Politice a Republicii Socialiste România, 1987). De reţinut că, datorită dezvoltării mai rapide a capitalismului din Imperiu, prin comparaţie cu cel din Regat, legile aplicabile în Transilvania, Banat şi Bucovina erau ceva mai evoluate, reglementând şi multe aspecte legate de asigurările sociale. Deşi, faţă de Vechiul Regat, Transilvania şi Bucovina au cunoscut o legislaţie mai completă şi mai înaintată, asta nu a însemnat că situaţia propriu-zisă a muncitorilor români din aceste provincii era mai bună.

4. FEMEIA MODERNĂ PE PIAŢA 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, diferenţe de oportunităţi de gen pe piaţa 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 şi servitorii agricoli se puteau asigura facultativ. Prin decretul nr. 19, Consiliul Dirigent, ţinând seama de condiţiile specifice ale Transilvaniei, a introdus asigurarea socială obligatorie a muncitorilor agricoli. Se plătea o cotizaţie de 4% din venit, care era suportată, în părţi egale, de patron şi de salariat. Erau scutiţi de cotizaţii, menţinându-şi însă drepturile, muncitorii şi servitorii agricoli cu peste cinci copii, dintre care trei nu ar fi dispus de niciun venit personal. Cotizaţia 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 şomajul înregistrat pe sexe, în luna aprilie 2020, rata şomajului masculin a scăzut faţă de luna precedentă, de la 2,86% în luna martie la 2,81%, iar rata şomajului feminin a crescut de la 2,92 % în luna martie la 3,00 %. Numărul şomerilor femei la 30 aprilie 2020 era de 119111 persoane, în timp ce numărul şomerilor bărbaţi era de 132833 de persoane (ANOFM, 2020).

Deşi, potrivit relatărilor curente din mass-media, în ţara noastră încă se fac diferenţieri salariale pe bază de gen, în diverse domenii de activitate (cu frecvenţă mai mare în sectorul privat), după zece ani de integrare europeană, se pare că România cunoaşte cea mai mică diferenţă din UE între salariile femeilor şi cele ale bărbaţilor (Mihalache, 2017). A devenit practic imposibil a mai justifica diferenţele de venit ca izvorând dintr-un cadru normativ părtinitor, aşa cum a fost cazul cu nu foarte multe decenii în urmă. Explicaţia la îndemână ţine de actualul sistem de negociere directă a salariului, care poate determina indirect discriminarea: aceeaşi muncă, prestată de persoane cu calificări şi calităţi personale şi 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. Bucureşti: Editura Academiei Republicii Socialiste România.

Academia Română. (1962-1964). *Dicţionar Enciclopedic Român*. Bucureşti: Editura Politică.

ANOFM. (2020). *Situația șomajului – aprilie 2020*. Accesat la https://www.anofm.ro/upload/12725/Situatia_somajului_inregistrat_-APRILIE_2020.pdf

Colescu, L. (1944). *Analiza rezultatelor recensământului general al populaţiei 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). Accesata la http://www.unifem.org.au/Content Pages/Resources/beijing-platform-action *Enciclopedia de istorie a României.* (2001). Bucureşti: 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 Nenițescu. (1912).

Mihalache, G. (2017, 1 ianuarie). *România are cea mai mică diferenţă din UE între salariile femeilor şi cele ale bărbaţilor.* 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. Ţiclea. (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)*. Bucureşti: 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