



INECHITĂȚI LATENTE: Vârșnicii pe piața muncii în timp de criză

Acest document este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate”, implementat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

SUMAR	3
INEGALITĂȚILE FAȚĂ DE FEMEI	4
INEGALITĂȚILE FAȚĂ DE BĂRBAȚI.....	6
PREVEDERI LEGALE DISCRIMINATORII ȘI NESITATEA ELIMINĂRII ACESTORA	8
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	16

AUTORI:

Alexei BUZU
Alexandra ERMOLENCO
Alina ANDRONACHE
Gheorghina DRUMEA

SUMAR

Pentru a înțelege situația vârstnicilor de pe piața muncii este nevoie de a înțelege perspectiva de gen.

Acest subiect este mai puțin cunoscut, analizat și definit și deci mai puțin abordat în cadrul politicilor publice. Totuși, această analiză arată că de fapt pentru a realiza politici eficiente de stimulare a ocupării decente pentru vârstnici, înțelegerea acestei perspective este determinantă. În contextul elaborării unui noi document strategic de promovare a ocupării pe piața muncii, aceasta analiză vine să ofere o viziune autorităților cu privire la principalele inegalități de gen care afectează ocuparea vârstnicilor în Moldova.

Bărbații și femeile în vârstă sunt afectate în mod diferit de inegalitățile de gen. În cazul femeilor, constatăm că nivelul de ocupare și remunerare (atât la nivel de salariu cât și pensie) a acestora este mult mai mic comparativ cu cel al bărbaților. În cazul bărbaților constatăm că nivelul de precaritate al muncii este mai mare, nivelul de competențe și studii este mai mic, precum și dorința acestora de a învăța.

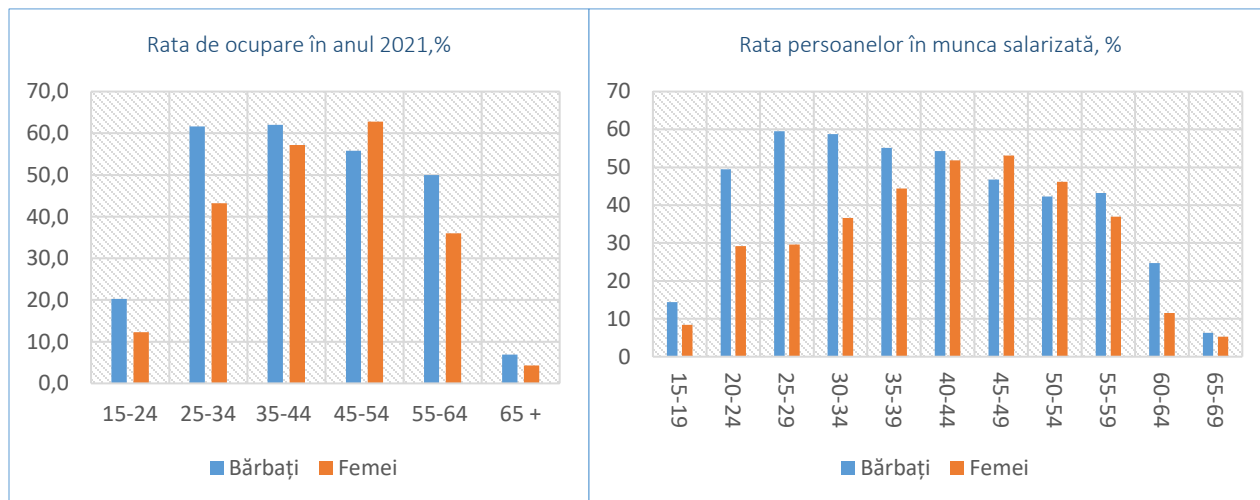
Cauzele acestor inegalități de gen sunt diferite. Inegalitățile care afectează femeile vârstnice se referă la politicile proaste legate de pensionare și ocuparea pensionarilor pe piața muncii, politici care în ultimii ani, au fost parțial remediate (egalarea vârstei și stagiului de pensionare, îmbunătățirea modului în care perioada concediului de îngrijire a copilului este asimilată stagiului de cotizare, introducerea pensiei minime). Ocuparea femeilor vârstnice este determinată în mod secundar de puținele oportunități de îngrijire a copiilor cu vârsta de 0-3 ani, astfel, o parte semnificativă a femeilor pensionare sunt nevoite să-și asume roluri de îngrijire și să se retragă de pe piața muncii definitiv. În cazul inegalităților care afectează bărbații, cauzele se referă la factori structurali legați de segregarea acestora în sectoare cu productivitatea mică și informalitate destul de mare. Acest fapt determină un grad mai mare de precaritate a muncii cu riscuri sporite ca drepturile de muncă să nu fie respectate, și o predilecție foarte mică pentru educație continuă și perfecționare.

Pentru a promova ocuparea decentă a vârstnicilor pe piața muncii, autoritățile trebuie să-și asume angajamente ferme, dar ar putea începe prin a elimina prevederi discriminatorii pentru vârstnici și în special pentru femeile vârstnice. Prin legea nr. 188 din 21.09.2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 a fost introdus dreptul angajatorului de a concedia - înceta unilateral, din inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă pe motiv de deținere de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Posibilitatea de a concedia angajatul pentru deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, de la sine, are drept efect discriminarea acestei categorii de persoane în realizarea dreptului la muncă, în special fiind afectate femeile, dat fiind faptul că vârsta de pensionare a femeilor și bărbaților nu este egală. Astfel, aceste prevederi sunt aplicabile unei femei cu vârsta de 60 de ani nu și unui bărbat cu aceeași vârstă. Această analiză aduce argumente de ce această prevedere este contraproductivă, discriminatorie și contrară angajamentelor Moldovei față de UE și solicită ca această să fie abrogată.

INEGALITĂȚILE FAȚĂ DE FEMEI

Rata de ocupare a femeilor vârstnice este mai mică comparativ cu cea a bărbaților. Ciclul de viață al femeilor pe piața muncii este caracterizat atât prin intrarea târzie cât și ieșirea precoce din ocupare. Astfel, rata de ocupare a femeilor este relativ egală sau mai mare, comparativ cu cea a bărbaților doar pentru segmentul de vârstă 40-54 de ani. Inegalitățile de ocupare pentru femeile vârstnice din ultimii trei ani¹ au rămas relativ neschimbate și au variat de la 13.6 puncte procentuale (p.p.) în 2019 la 14 p.p. în anul 2021. Odată cu scăderea nivelului de ocupare, scade și intensitatea ocupării, femeile vârstnice lucrează mai puține ore și se află în regim de muncă parțial la un nivel mai mare comparativ cu bărbații.



F.1: Populația ocupată în dependență de gen și grupul de vârstă.
Sursa: BNS, Studiul Generații și Gen

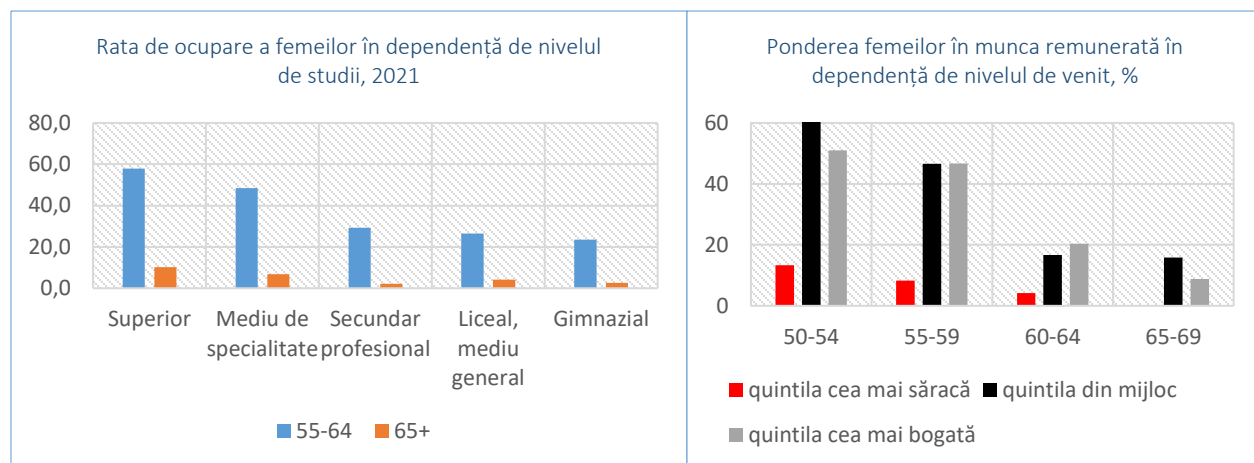
Inegalitățile de gen de ocupare se explică prin mai mulți factori distinctivi fiecărui grup de vârstă. În cazul segmentului de vârstă 15-24 ani, diferența se explică în mare parte prin dorința femeilor de a extinde perioada de studii comparativ cu bărbații din acest grup. Pentru grupul de vârstă 25-40 ani, diferențele se explică prin retragerea femeilor de pe piața muncii, pentru a avea grijă de copii, în timp ce bărbații sunt în afara ocupării documentate din cauza migrației de muncă (altfel diferențele de gen ar fi și mai semnificative). Pentru segmentul de vârstă 55+, diferențele de gen se explică în primul rând prin diferențele în ceea ce privește vârsta de pensionare. În anul 2021, aproximativ 87.6% din femeile inactive cu vârsta 55-64 ani erau inactive din motiv de pensionare comparativ cu 60.1% din bărbați. Astfel, putem spune că dacă în cazul celorlalte inegalități de gen de ocupare, cauzele se referă la factori structurali legați de rolurile de gen în ceea ce privește creșterea copiilor și preferințele legate de studii și angajare, în cazul diferențelor de gen în ocupare a vârstnicilor, cauza determinantă se referă la opțiunea de politică publică² care se dorea a fi una în favoarea femeilor, dar care de fapt a avut și are un impact negativ profund pentru femeile vârstnice din Moldova. Un factor secundar care explică inegalitatea de ocupare sunt rolurile de îngrijire. Astfel, inegalitățile de ocupare se mențin după pensionare, chiar dacă vârsta de pensionare pentru femei și bărbați este diferită, spre exemplu, în anul 2021, aproximativ 22.7% femei pensionare munceau comparativ cu 35.3% din bărbații pensionari. O parte din femeile pensionare își asumă roluri de

¹ Biroul Național de Statistică a operat modificări a modificării a populației ocupate în anul 2019, fapt care face dificilă compararea nivelului de ocupare pe un interval de timp mai îndelungat. Astfel nu este posibil de comparat rata de ocupare până în anul 2019 cu cea după acest an.

² Vârsta de pensionare a femeilor și a bărbaților urmează să se egaleze în anul 2028 la 63 de ani.

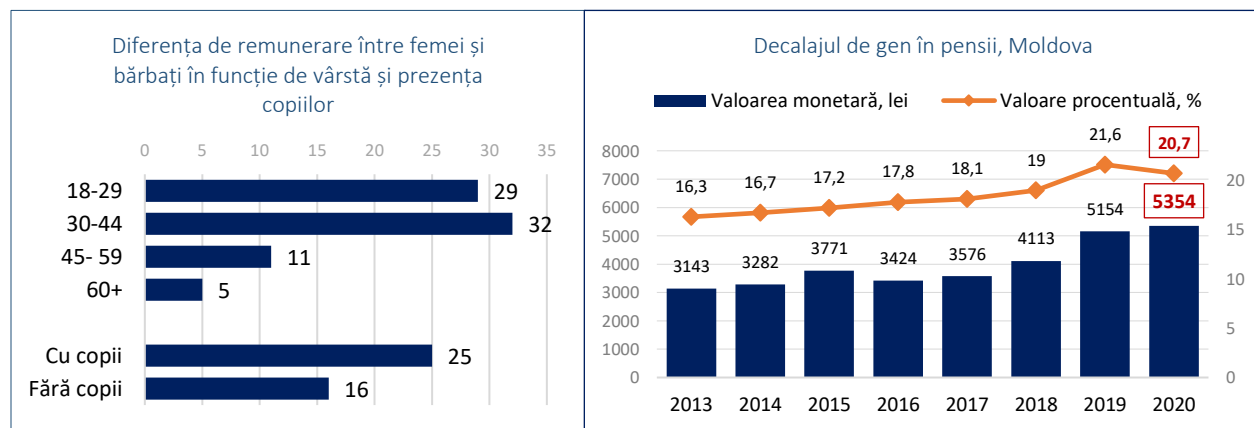
îngrijire pentru un membru al familiei, în special nepoți. Cu siguranță, în perioada pandemică, odată cu restricționarea și limitarea activității instituțiilor de educație și îngrijire, această presiune a crescut și mai mult.

Nivelul de ocupare a femeilor vârstnice vulnerabile este mai mic. Rata de ocupare este strâns legată de nivelul de studii. Femeile cu un nivel mai înalt de pregătire pot continua mult mai ușor activitatea profesională dat fiind că natura muncii pe care o realizează necesită mai puțin efort fizic și condiții dificile de muncă comparativ cu femeile care au un nivel de pregătire mai jos. Dacă nivelul de educație al femeilor vârstnice era similar cu cel al bărbaților, atunci inegalitățile de ocupare ar avea să fie și mai semnificative. Femeile vârstnice cu un nivel mic al ocupării au un venit mai mic. Spre exemplu, doar 13.3% din femeile din cea mai săracă quintilă (20% cele mai sărace femei) sunt ocupate comparativ cu 61% de femei ocupate din quintila de mijloc a bunăstării.



F2: Nivelul de ocupare în dependență de nivelul de studii și nivelul de venit al gospodăriei
Sursa: BNS, Studiul Generații și Gen

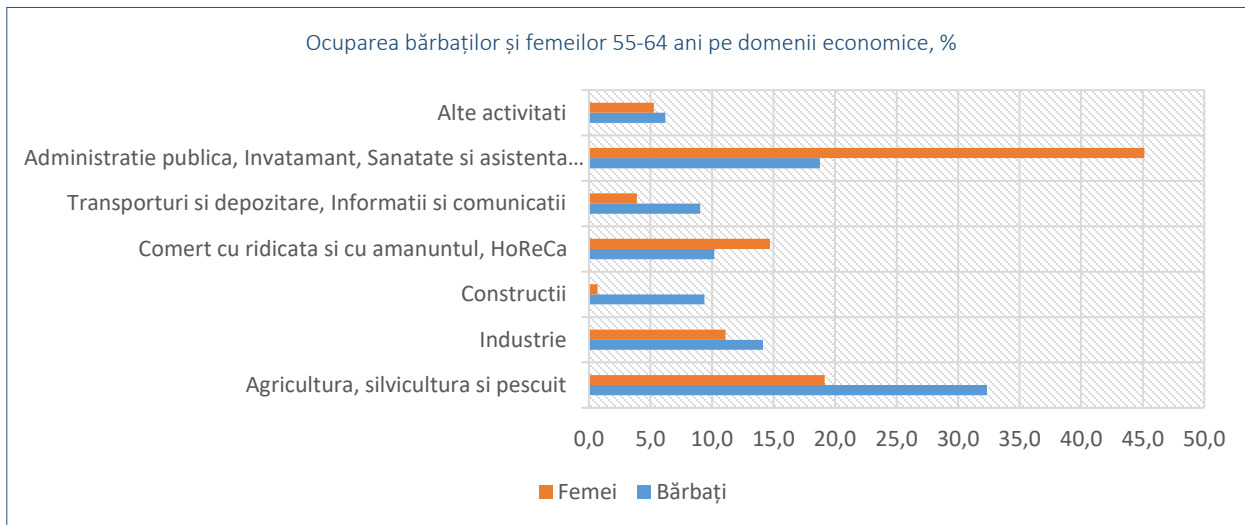
Femeile vârstnice suferă de inegalități semnificative de remunerare. Deși diferențele de gen de remunerare se atenuează după vârsta reproductivă a femeilor, diferența de gen la pensie este destul de semnificativă. Aceasta reflectă inechitățile acumulate pe parcursul vieții profesionale (salariu relativ mai mic, pauze îndelungate pentru îngrijirea copilului) dar și rezultatul unor prevederi discriminatorii impuse de diferența în vârsta de pensionare și perioada contributivă a femeilor.



F3: Diferențele neajustate (medii) de gen la salarizare și la pensie
Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, BNS

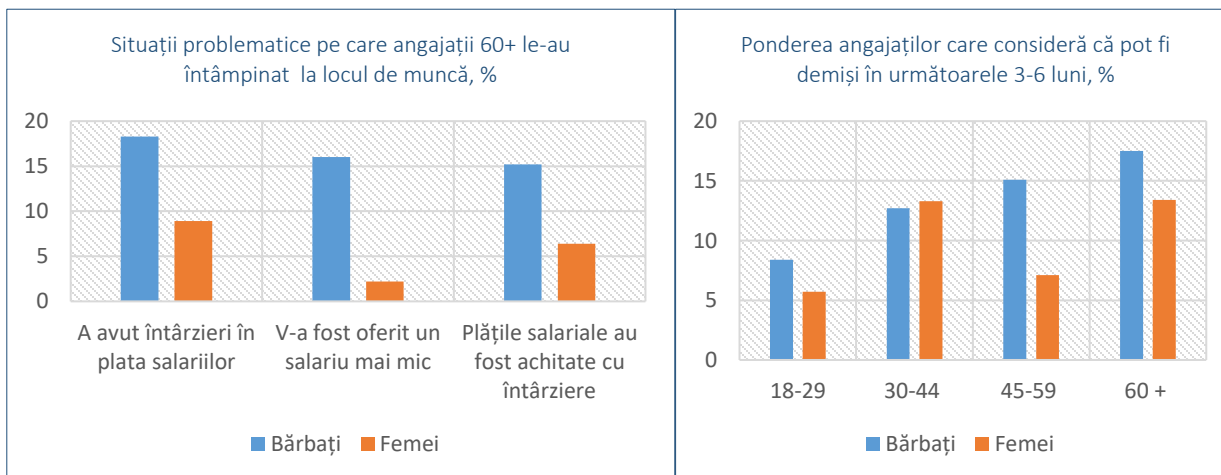
INEGALITĂȚILE FAȚĂ DE BĂRBAȚI

Nivelul de precaritate al muncii este mai mare în rândul bărbaților vârstnici. Aproximativ 45% din bărbații vârstnici sunt ocupați în agricultură și construcții, sectoare cu un grad foarte ridicat de informalitate a muncii. În anul 2020, aproximativ 13.3% bărbaților din acest grup de vârstă erau ocupați informal, fără a ține cont de sectorul agricol, ponderea în rândul femeilor era 3.1%. Aceasta înseamnă că bărbații vârstnici se vor bucura de mai puține drepturi în perioadele de criză. Mai mult, agricultura și sectorul construcțiilor sunt sectoare foarte sensibile la crize precum ar fi crize economice în cazul construcțiilor și a secetelor.



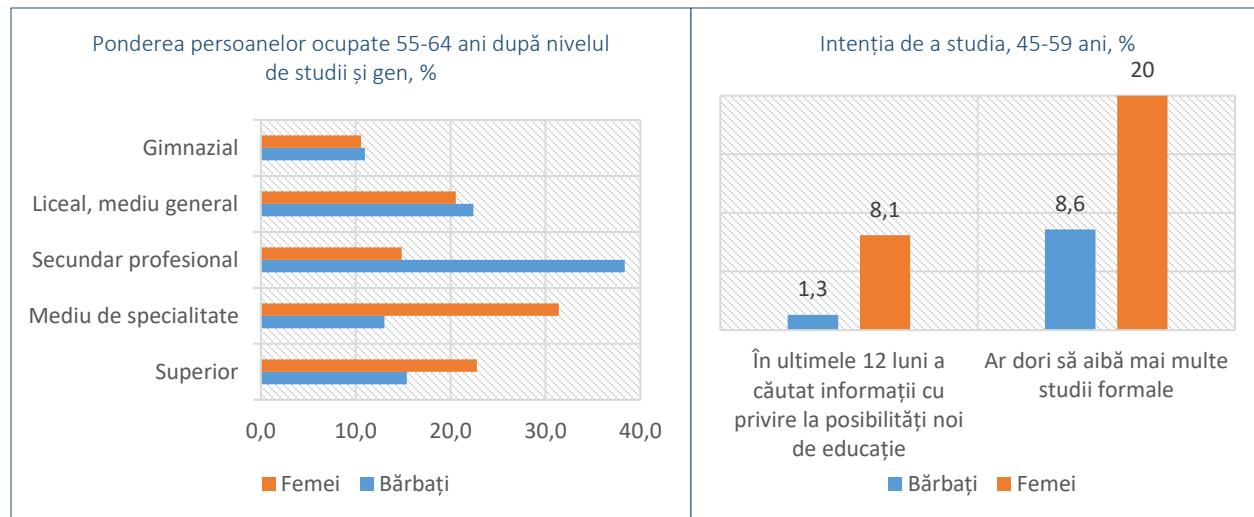
F4: Ocuparea bărbaților și femeilor de 55-64 ani pe domenii economice
Sursa: BNS

În perioade de criză, precaritatea muncii, induce riscuri adiționale pentru bărbații vârstnici de pe piața muncii. Mai mulți dintre ei s-au confruntat cu situații în care salariul le-a fost redus, sau acesta s-a achitat cu întârziere. Datele aceluiași studiu arată că 60% dintre salariații vârstnici nu ar putea să se adreseze sau nu cunosc cui să se adreseze în situațiile în care drepturile lor de muncă le sunt lezate.



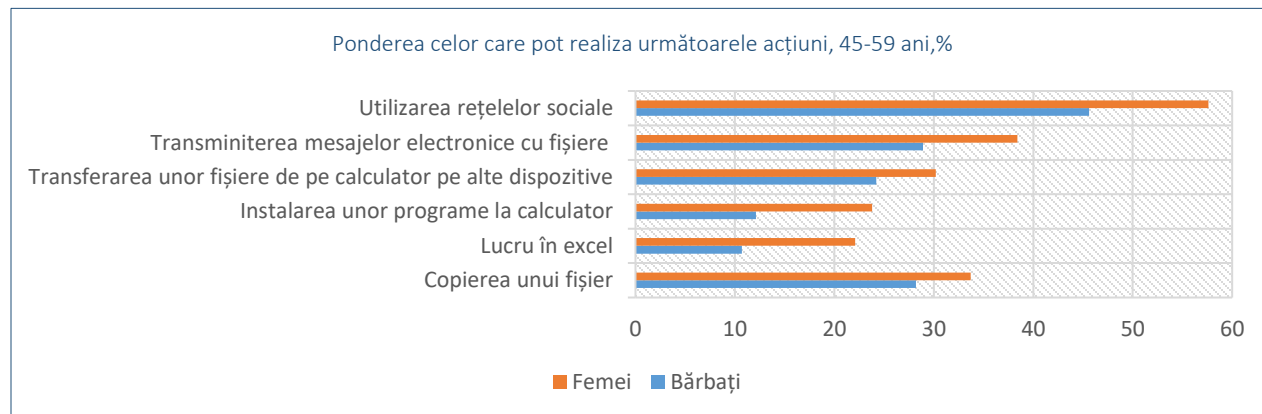
F5: Situații problematice și riscuri legate de ocuparea salariaților vârstnici
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD 2021

Nivelul de studii al bărbaților vârstnici ocupați este mai mic. Doar 15.5% din bărbații ocupați cu vârsta 55-64 au studii superioare, 38.3% au studii secundar profesionale. Mai mult, intenția lor de a accesa programe de studii este mult mai mică comparativ cu cea a femeilor din același grup. Această situație se explică prin segregarea de gen pe domenii de ocupație a bărbaților și femeilor vârstnici(e). O parte semnificativă a femeilor din acest grup sunt ocupate în sectorul public, iar o parte semnificativă a bărbaților în sectorul agricol, în special în agricultura de subsistență. Motivația, interesele și circumstanțele care determină nivelul de studii și dorința de perfecționare este diferită pentru aceste sectoare. Astfel, putem anticipa, că odată cu intensificarea efortului autorităților de a promova programe de educație pe tot parcursul vieții, bărbații vârstnici ocupați vor fi mai puțin interesați să le acceseze.



F6: Nivelul de studii și intenția de a învăța în rândul femeilor și bărbaților vârstnici.
Sursa: BNS, Sondaj realizat la comanda CPD 2019

Bărbații de vârstă de pre-pensionare dispun de mai puține competențe digitale. Datele disponibile arată că pentru angajații 60+ nu există diferențe de gen în ceea ce privește competențele digitale, aproximativ 80% din aceștia nu au utilizat niciodată calculatorul și 65% nu au utilizat internetul. Pentru grupul de vârstă de pre-pensionare, aceste diferențe sunt mai proeminente. Acestea se explică prin domeniul de ocupare al bărbaților și femeilor cât și prin dorința acestora de a obține noi competențe. Competențele digitale reduse vor reduce oportunitățile de accesare a serviciilor de e-guvernare, a programelor de studii flexibile cât și posibilitatea de a munci de la distanță în cazul în care o asemenea formulă este posibilă.



F7: Nivelul indicativ al competențelor digitale pentru angajații cu vârsta 45-49 ani
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD 2019

PREVEDERI LEGALE DISCRIMINATORII ȘI NESITATEA ELIMINĂRII ACESTORA

Posibilitatea de a concedia angajatul pentru deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, are drept efect discriminarea acestei categorii de persoane în realizarea dreptului la muncă, în special fiind afectate femeile. Prin legea nr. 188 din 21.09.2017³ pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 a fost introdus dreptul angajatorului de a concedia - înceta unilateral, din inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă pe motiv de deținere de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Dat fiind faptul că conform Legii Nr. 156 din 14.10.1998⁴ privind sistemul public de pensii, vârsta de pensionare a femeilor și bărbaților nu este egală, aceste prevederi sunt aplicabile unei femei cu vârsta de 60 de ani nu și unui bărbat cu aceeași vârstă.

La introducerea, în 2017 a dreptului angajatorului de a concedia salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă nu s-a ținut cont de prevederile Directivelor CE și a precedentelor Curții de Justiție a UE pronunțate asupra prevederilor legale similare. Acordului de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană ratificat în 2014⁵ prin care Moldova și-a asumat "angajamentul de a-și apropia progresiv legislația în sectoarele relevante de cea a UE și de a o pune în aplicare în mod eficace", inclusiv de în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a acordului a pune în aplicare *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă*⁶ și în decurs de 4 ani, *Directiva 2000/78 "de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă"*⁷.

Concedierea salariaților de criteriu de statut de pensionar nu se încadrează în angajamentul Moldovei de a promova politici privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și combaterea practicilor de discriminare. Articolul 31 al Acordului de Asociere stabilește că "*Părțile își consolidează dialogul și cooperarea cu privire la promovarea Agendei privind munca decentă a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), politica privind ocuparea forței de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, dialogul social, protecția socială, incluziunea socială, egalitatea de șanse între femei și bărbați, combaterea practicilor de discriminare și drepturile sociale, contribuind astfel la promovarea unui număr sporit de locuri de muncă și de o calitate mai bună, la reducerea sărăciei, la consolidarea coeziunii sociale, la dezvoltarea durabilă și la îmbunătățirea calității vieții.*

Respectarea egalității de șanse între femei și bărbați este un principiu imperativ într-un stat de drept. Considerentul (3) al Directivei 2000/78 subliniază că în aplicarea principiului egalității de tratament, Comunitatea urmărește, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Tratatul de instituire a Comunității Europene, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special dat fiind că

³ Pct.12 legea nr. 188 din 21.09.2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

⁴ Tabelul Nr.2 din legea nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii*

⁵ Legea nr.112 din 02.07.2014 pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte

⁶ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

⁷ Directiva CUE 2000/78/CE "de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă"

femeile sunt adesea victime ale multiplelor discriminări. Considerentul (4) reiterează că ”dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.”

Tratamentul diferențiat pe criteriu de sex în raporturile de muncă este interzis. Directiva 2006/54/CE⁸ în considerentul (2) imperativ indică că ”egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) din tratat, precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o „misiune” și un „obiectiv” al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale” iar art.14 alin.(1) stabilește expres ”interzicerea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește: (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat”.

Pentru concedierea persoanei pensionate trebuie să existe o justificare rezonabilă și obiectivă, proporțională pentru fiecare caz privit individual, precedată de o analiză a capacității de muncă a angajatului. Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă, care constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise (Considerentul (25) al Directivei 2000/78).

Prevederea generală ce permite concedierea salariatului pe motiv pensionare pentru limită de vârstă este discriminatorie. În fapt, actuala prevedere din art.86 alin.(1) lit.y¹ stabilește vârste diferite pentru dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă, dat fiind că angajatul de sex masculin își poate continua activitatea până la 63 de ani, deoarece acesta nu este nu beneficiază de pensie de stat înainte de această vârstă, în timp ce angajatul de sex feminin beneficiază de o astfel de pensie începând de la vârsta de 60 de ani. În cauza Curții de Justiție a Uniunii Europene M. H. Marshall împotriva Southampton din 26 februarie 1986⁹ a statuat că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex interzisă, prin Directiva 76/207/CEE.(Directiva 76/207/CEE modificată prin Directiva 2006/54/CE păstrându-și substanța)

⁸ Vezi citat 4

⁹ [Cauza Curții de Justiție a Uniunii Europene M. H. Marshall împotriva Southampton din 26 februarie 1986, pct.](#)

Cauza Curții de Justiție a Uniunii Europene M. H. Marshall împotriva Southampton din 26 februarie 1986

Reclamanta de la 23 mai 1974 a beneficiat de un contract de muncă în calitate de dietetician principal. La 31 martie 1980, la aproximativ patru săptămâni după ce a împlinit vârsta de 62 de ani, reclamanta a fost concediată cu toate că aceasta și-a exprimat dorința de a-și păstra locul de muncă până la vârsta de 65 de ani, adică până la 4 februarie 1983. Conform ordonanței de trimitere, singurul motiv de concediere a fost faptul că reclamanta era femeie și depășise „vârsta de pensionare” pentru femei prevăzută Social Security Act al Regatului Unit

Conform ordonanței de trimitere, singurul motiv de concediere a fost faptul că reclamanta era femeie și depășise „vârsta de pensionare” prevăzută de pârâtă pentru femei.

La acea dată, legislația Regatului Unit în materie de pensii, Social Security Act din 1975, prevedea la articolul 27 alineatul (1) și la articolul 28 alineatul (1) că pensiile de stat se acordă începând de la 65 de ani pentru bărbați și începând de la 60 de ani pentru femei.

În condițiile politicilor existente, tratamentul diferențiat pe criteriu de statut de pensionar prin limitarea dreptului la muncă, nu poate fi justificat din perspectiva obiectivului de a promova angajarea de persoane mai tinere. În cauza Curții de Justiție a Uniunii Europene C-356/09 Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist¹⁰, curtea a subliniat că „în contextul prezentei acțiuni principale, avantajul acordat lucrătorilor de sex feminin care constă în posibilitatea de a solicita pensionarea pentru limită de vârstă de la o vârstă cu cinci ani mai mică decât cea prevăzută pentru lucrătorii de sex masculin nu are o legătură directă cu obiectul reglementării care instituie o diferență de tratament. Astfel, avantajul respectiv nu poate plasa lucrătorii de sex feminin într-o situație specifică față de lucrătorii de sex masculin, întrucât bărbații și femeile se află în situații identice în ceea ce privește condițiile de încetare a raportului de muncă. Această diferență de tratament nu poate fi justificată de obiectivul de a promova angajarea de persoane mai tinere”

C-356/09 Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist

Doamna Kleist, născută în februarie 1948, era angajată a Casei de asigurări de pensii în calitate de medic-șef. Casa a hotărât să concedieze toți lucrătorii, bărbați sau femei, care îndeplineau condițiile de pensionare conform DO.B.

Convenția colectivă denumită „DO.B” instituie un regim special de concediere, aplicabil medicilor și stomatologilor care lucrează în cadrul organismelor de asigurări sociale din Austria, prevăzând posibilitatea angajatorului de a-i pensiona dacă au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă în sensul art. 253 ASVG

Legea generală privind securitatea socială (ASVG) din 9 septembrie 1955, se aplică, potrivit articolului 270, atât lucrătorilor, cât și angajaților. Articolul 253 alineatul 1 din această lege prevede că, la împlinirea vârstei normale de pensionare, care este de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei, asigurații au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, cu condiția să fi îndeplinit stagiul de cotizare prevăzut la articolul 236 din această lege.

Curtea Constituțională a menținut legalizarea discriminării pe criteriu de vârstă/sex și au contribuit la perpetuarea vârstismului. În pofida Directivelor europene și cazuisticii Curții de Justiție a UE menționate

¹⁰ Cauza Curții de Justiție a Uniunii Europene nr.C-356/09 Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist pct.36,37,43.

mai sus, Curtea Constituțională¹¹ a RM a eșuat în revendicarea drepturilor constituționale ale salariaților pensionari la muncă și egalitate de tratament. În cauzele ce vizau ridicarea excepției de neconstituționalitate asupra dreptului angajatorului de a concedia salariații care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, Curtea nu a examinat situația comprehensiv, evitând a analiza și a se expune asupra tratamentului diferențiat din perspectiva diferenței de vârstă la care survine dreptul de pensionare la femei și bărbați. Aspectul discriminării pe criteriu de sex lipsind categoric. Justificările folosite de Curte¹² desconsideră munca ca fiind un drept constituțional ci doar ca pe o sursă de venit. Argumentul precum că dreptul la muncă nu este un drept absolut, este unul just, doar că limitarea acestuia pe criteriu de vârstă urmează a analizată și admisă în fiecare caz individual, ținând cont de specificul muncii prestate pe de o parte și profesionalismul, calificarea și abilitățile salariatului pe de altă parte. Introducerea normei generale de limitare a dreptului la muncă de motive de vârstă, în special când această limită de vârstă pentru femei și bărbați este diferită este inadmisibilă și nu poate fi justificată întrucât contravine politicilor de combatere a problemelor îmbătrânirii și a inegalităților de gen. Diferit de aprecierea Curții Constituționale, Curtea de Justiție a UE a ales a trata criteriul de vârstă echivalent cu alte motive de nediscriminare și impune statelor a aduce argumente obiective rezonabile pentru a susține utilizarea distincțiilor legate de vârstă.

Discriminarea pe motiv de statut de pensionar pentru limită de vârstă a înregistrat o creștere semnificativă în ultimii ani. În perioada 2018-2022 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării a examinat și a constatat discriminarea pe criteriu de statut de pensionare pentru limită de vârstă manifestată prin încălcarea egalității de tratament la concediere în peste 15 cauze. În raportul general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova din 2020, Consiliul a reiterat că *"Problema identificată de Consiliu încă în anii precedenți și care a rămas actuală și în anul 2020, este cea referitoare la aplicabilitatea arbitrară a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii în temeiul căruia angajatorii desfac contractele de muncă cu persoanele care dețin statutul de pensionar, fără ca această măsură să fie una justificată și rezonabilă scopului urmărit"*. **Recomandând Guvernului și Parlamentului modificarea legislației pentru a nu admite discriminarea pensionarilor;**

Angajatorii fac abuz de dreptul de a concedia salariatul fără a face diferența între statutele de pensionar. Legislația pe lângă mecanismul general de reglementare a pensiei pentru limită vârstă¹³ prevede și mecanisme speciale, cum ar fi Legea Nr. 1544/1993 asigurării cu pensii a militarilor și a persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne¹⁴. Diferența constă în perioada de stabilire a pensiei, mecanismul general presupune stabilirea pensiei la o anumită vârstă, care la moment este diferită pentru femei și bărbați. Mecanismul special condiționează dreptul la stabilirea pensiei prin calculul vechimii în serviciu. Ultimul presupune că salariații beneficiază de pensie specială sunt considerabil mai tineri de cei ce beneficiază de pensie pentru limită de vârstă. Ambele categorii au statut de pensionar, ce constituie pentru unii angajatori motiv de concediere arbitrară, utilizând ca temei lit. y1) alin.(1) art. 86 și pentru persoanele ce dețin statutul de pensionar pentru vechimea în muncă în baza legilor speciale, fără ca această măsură să fie una justificată și rezonabilă scopului urmărit.

¹¹ <https://constcourt.md/ccdocview.php?l=ro&tip=sesizari&docid=827>,
<https://www.constcourt.md/ccdocview.php?l=ro&tip=decizii&docid=486>

¹² Decizia Curții Constituționale Nr. 61 din 19-06-2018 de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin.(1) lit. y1) din Codul muncii al Republicii Moldova

¹³ [Legea Nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii*](#)

¹⁴ [Legea Nr. 1544 din 23.06.1993 asigurării cu pensii a militarilor și a persoanelor din corpul de comandă și din trupele organelor afacerilor interne](#)

Concedierea arbitrară a persoanelor care dețin statutul de pensionar pentru limita de vârstă Consiliul constată date alarmante privind discriminarea bazată pe statutul de pensionar, una din cauze fiind prevederile Codului Muncii care legiferează concedierea în temeiul deținerii statutului de pensionar a angajatului. Discriminarea persoanelor vârstnice are la bază o gamă largă de stereotipuri, care vizează în special legătura între eficacitate și vârsta salariaților. Din 2018, Consiliul a constatat o creștere semnificativă a cazurilor de discriminare în câmpul muncii.

În cauza Consiliului [nr. cauza nr. 19/19](#), s-a emis ordin de concediere pe bană rulantă a 52 de angajații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă. În cauza [nr. 64/19](#) persoana a fost concediată pe motiv de deținere a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, când avea 62 ani 11 luni. Angajatorul s-a justificat prin invocarea că a angajat o altă persoană mai tânără. Consiliul a reținut că persoana nou angajată avea 61 ani, cu 2 ani mai mică decât petiționarul. În [cauza 175/19](#) salariată a fost concediată la 19 august 2019 pentru deținerea a statutului de pensionară pentru limită de vârstă după refuzul de a demisiona. Angajatorul a invocat drept motiv de concediere lipsa resurselor financiare și suspendarea activității Centre entității în vederea efectuării unor lucrări de reparație.

Consiliul a menționat că la data de 04 noiembrie 2019 funcția era încă vacantă, iar activitatea entității nu a fost suspendată. Concedierea pensionarului doar pe motiv că angajatorul în mod arbitrar și unilateral a considerat că munca prestată este prea dificilă pentru o persoană cu vârstă înaintată, a fost identificată în cauza [nr. 75/18](#). În toate aceste cauze Consiliul pentru egalitate a constatat discriminare pe criteriu de statut de pensionar, subliniind că concedierea nu a fost precedată de o analiză a capacității de muncă, a productivității și a profesionalismului petiționarului, ci a fost determinată în exclusivitate de vârsta acestuia și nu a urmărit scopul de încadrare în câmpul muncii a tinerilor specialiști.

Ultimii ani a crescut numărul cazurilor de aplicare arbitrară a dreptului de a concedia pensionari pentru limită de vârstă. Din cazuistica Consiliul pentru egalitate și instanțelor de judecată¹⁵ observăm practica frecventă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y1) fără justificare, exclusiv pe motivul deținerii de către angajat a statutului de pensionar. Acest fapt, se datorează Codului muncii, care permite angajatorilor să concedieze persoanele care au statut de pensionar, fără a-și justifica acțiunile și fără a-și motiva decizia. Deși aceste modificări au fost instituite cu scopul gestionării optime a forței de muncă, în sensul de a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării, aplicabilitatea practică a acestor prevederi de către unii angajatori s-a dovedit a fi arbitrară, bazată pe stereotipuri, care vizează legătura între eficacitate și vârsta salariaților, ceea ce constituie o abordare eronată.

În cauzele Consiliului [nr. 197/20](#) și [nr.58/18](#), [nr. 117/18](#) angajatorii în scopul evitării suportării cheltuielilor care urmau a fi suportate pentru achitarea indemnizației garantate în caz de concediere în legătură cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii), au profitat de vârsta salariaților și i-au concediat pe motiv de deținere a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Situație similară este identificată și în cauza [nr. 86/18](#) unde angajatorul în urma absorbției urma a aplica procedura de concediere în legătură cu transferarea la altă unitate art. 86 alin. (1) lit. u)), discreționar el a decis concediere a persoanei pentru deținerea statutului de pensionat în detrimentul oferirii garanțiilor în cazul concedierii și asigurării continuă a unui loc de muncă. Există situații când pentru încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată se recurge la concedierea în baza art. 86 alin, (1) lit. y1) din Codul Muncii, deși la momentul angajării, se cunoștea despre deținerea de către salariat al statutului de pensionar pentru limită de vârstă. În toate cauzele consiliul a constatat discriminarea, reiterând că se recurge la utilizarea acestei prevederi în scopul eschivării de la acordarea garanțiilor angajatului în procedura corespunzătoare de concediere.

¹⁵ http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=53851

Prevederilor art. 86 alin. (1) lit.y¹) CM utilizate de angajatori în scopul evitării asigurării garanții oferite în cazul concedierii pentru alte temeiuri. Practica Consiliului pentru Egalitate și jurisprudența națională ridică la suprafață aplicarea abuzivă de către angajatori a respectivei prevederi, evitând aplicarea normelor privind reducerea numărului sau a statelor de personal, lichidarea unității, transferul salariatului în caz de absorbție a unităților etc., care oferă garanții în cazul concedierii, acționând astfel în detrimentul salariaților. În cazurile referite, pe de o parte Consiliul pentru egalitate examinează circumstanțele concedierii prin prisma existenței justificării rezonabile pentru tratamentul diferențiat pe criteriu de vârstă, evaluării calificării salariatului și oportunității de angajare a tinerilor specialiști și altui substrat factologic. Pe de altă parte, instanțele naționale ignoră necesitatea justificării obiective și rezonabile pentru concedierea salariatului, acceptând tacit dreptul angajatorului de a concedia persoana pentru deținerea statutului de pensionar, fără nici un motiv¹⁶, ignorând dreptul salariatului la garanții și securitatea raporturilor de muncă.

O formă prevăzută de lege pentru concedierea persoanelor incomode. Prevederile actuale devin drept o pârgie legală pentru angajator de a concedia oamenii incomozi. Angajatorii profit de statutul de pensionar al salariatului pentru a înceta raporturile de muncă cu persoanele care se opun hărțuirii, încearcă să își revendice poziția legală în urma atitudinii abuzive sau atribuirea unor sarcini improprie, refuză modificarea abuzivă a contractului de muncă cu reducerea orelor de muncă, salariului etc.

Petiționara, pe cauza nr. [156/20](#) examinată de Consiliul pentru egalitate, a fost concediată în baza art. 86 lit. y1) CM pentru refuzul, din cauza stării de sănătate, de a îndeplini sarcinile improprie unui dispecer și anume de a ridica niște cutii (aproximativ 10kg) la etajul trei, care sunt atribuții specifice unui hamal. Angajatorul a invocat că petiționara ar fi fost concediată din cauza necorespunderii cu obligațiile de serviciu, or acesta nu a prezentat nici o dovadă care ar demonstra faptul incompetenței petiționarei sau a încălcărilor disciplinare.

În cauza [nr.33/18](#) angajatorul având drept scop reducerea cheltuielilor financiare a instituției i-a propus salariații modificarea contractului individual de muncă, de la 1,5 unități la 1,0, invocând descreșterea numărului de pacienți. Aceasta din urmă a refuzat propunerea, ce a servit temei de concediere pentru deținerea statutului de pensionar. Consiliul a menționat că angajatorul nu a prezentat probe pertinente care ar demonstra că numărul pacienților este în descreștere.

La caz consiliul a constata discriminarea, reiterând că art. 86 alin. (1) lit. y1) este utilizat drept o pârgie legală pentru angajator de a concedia oamenii incomozi. Angajatorii profit de statutul de pensionar al salariatului pentru a înceta raporturile de muncă cu persoanele care se opun hărțuirii, încearcă să își revendice poziția legală în urma atitudinii abuzive sau atribuirea unor sarcini improprie, refuză modificarea abuzivă a contractului de muncă cu reducerea orelor de muncă, salariului etc.

Instanțele naționale ignoră deciziile Consiliului de egalitate și discriminarea pensionarilor. Acordarea necondiționată a dreptului de a concedia pensionarii pentru limită de vârstă, în lipsa unor dispoziții specifice care ar obliga angajatorii să argumenteze existența justificării obiective și rezonabile, oportunității și analiza împrejurărilor care ar îndreptăți tratamentul diferențiat pe criteriu de vârstă, nu este decât o formă legalizată de discriminare ce contravine considerentului (25) al Directivei 2000/78) și art.2 și 6 al 4 Pactului Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale. Instanțele naționale în litigiile ce vizează concedierea în temeiul statutului de pensionar pentru limită de vârstă, justifică încetarea raporturilor de muncă prin simpla existență a art. 86 alin. (1) lit.y¹) în codul muncii, ce conferă angajatorului acest drept.¹⁷ Instanțele se eschivează de a pune în examinare necesitatea justificării obiective și rezonabile a concedierii, condiție obligatorie la aplicarea oricărui tratament

¹⁶ http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=59911

¹⁷ Dosarul nr. 2ra-1632/20, Dosarul nr. 2ra-1378/19,

diferențiat și ignoră existența decizie de discriminare pe caz, adoptate de Consiliul pentru egalitate. Hotărârile instanței de fond, prin care se recunoaște concedierea pensionarului ca fiind una ilegală, ”în lipsa unei demonstrări din partea angajatorului că, odată cu atingerea vârstei de pensionare persoana nu ar corespunde funcției deținute sau că la acel moment existau potențiali candidați la funcția dată din rândul persoanelor tinere”¹⁸; instanțele ierarhic superioare le anulează, încâlcind arbitrar dreptul la muncă și la demnitatea umană.

Politica și practica existentă contravine obiectivelor de îmbătrânire activă promovate de către Guvernul Republicii Moldova. Prin Hotărârea Guvernului nr. 406/2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici la Anexa nr. 1 din în pct. 51 se stipulează că rata angajării în câmpul muncii a persoanelor în grupurile de vârstă pre-pensionare și pensionare este destul de scăzută, concomitent cu lipsa generală de oportunități de angajare pe piața forței de muncă. Principalul domeniu de angajare pentru persoanele din aceste grupuri de vârstă este cel unde munca este plătită de obicei mai slab și, adesea, informal. **Promovarea condițiilor pentru accesul majorat al vârstnicilor la angajarea în sectorul formal ar contribui la asigurarea ca astfel de lucrători să beneficieze de prevederile legislației privind sănătatea și siguranța, de alte măsuri de protecție a muncii;** Hotărârea stabilește ca una din **acțiuni prioritare fiind** întreprinderea măsurilor de combatere în rândul patronilor, angajaților și a sindicatelor, a discriminării explicite a vârstnicilor (pct.56 lit.a) ;

Munca nu se referă doar la venituri. Munca este esențială pentru realizarea altor drepturi fundamentale ale omului și o parte inseparabilă și inerentă a demnității umane. Munca permite tuturor să aibă o viață împlinită. Dreptul la muncă urmează să fie garantat fără deosebire de vârstă, iar criteriul de urmează a fi tratat ca echivalent cu alte motive de nediscriminare. Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă. Cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice expres prevăzute de legislație. Este esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale și discriminările care trebuie să fie interzise.

Asigurarea echilibrului între respectarea principiului nediscriminării vârstnicilor și crearea oportunităților pentru tinerii specialiști în sfera muncii. În data de 20.04.2022 a fost înregistrat proiectul nr. 146¹⁹ de modificarea a Codului Muncii. Prin proiectul de lege se propune modificarea art.86, lit. e). Noua prevedere va permite angajatorului de concedia salariatul în urma constatării faptului că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Concedierea va putea fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern. Evaluarea echidistantă a performanțelor va permite angajatorului să mențină raporturile de muncă doar cu salariați calificați. Prevederea va echilibra balanța în raporturile de muncă asigurând un tratament echitabil față de toți angajații indiferent de vârstă.

Performanța în muncă – nu vârsta, criteriu angajare și concediere. Abrogarea lit. y¹) alin.(1) art. 86 ”deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;”. din Codul Muncii este un

¹⁸ http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=59137

¹⁹ <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/5972/language/ro-RO/Default.aspx>

pas spre restabilirea egalității în sfera raporturile de muncă și eliminarea practicilor discriminatorii și abuzive ale angajatorilor de concediere a vârstnicilor cu statut de pensionar. În condițiile abrogării lit. y¹) alin.(1) art. 86 și modificării art.86, lit. e). CM este creată o contrabalanță între asigurarea dreptului la muncă a pensionarilor profesioniști care corespund cerințelor și crearea noi oportunități de muncă pentru tinerii specialiști. Se va asigura securitatea raporturilor de muncă prin ocuparea funcțiilor doar de profesioniști și încetarea raportului de muncă cu salariații lipsiți de performanță indiferent de vârstă.

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md