



Finanțat de
Uniunea Europeană



NOTĂ ANALITICĂ

privind transpunerea Directivei Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale

Autor: Sabina Cerbu

„SOCIETATEA CIVILĂ PENTRU INTEGRAREA EUROPEANĂ”

Proiectul este finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Fundația „Friedrich Ebert”

www.euromonitor.md



Finanțat de
Uniunea Europeană



Notă de limitare a responsabilității

Această notă de poziție a fost produsă cu suportul financiar al Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES). Conținutul acesteia reprezintă responsabilitatea exclusivă a proiectului „Societatea Civilă pentru Integrare Europeană”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Fundația „Friedrich Ebert”. Conținutul publicației aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES).



Finanțat de
Uniunea Europeană



CUPRINS

I. Standardele ce le impune Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale	4
II. Analiza în comparație a Directivei UE și a cadrului normativ național. Propuneri de modificări	8
III. Jurisprudența relevantă a Curții de Justiție Europene	18
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	22



Finanțat de
Uniunea Europeană



I. Standardele ce le impune Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale

Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 este un instrument legislativ emis de Consiliul European care se concentrează pe aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

Prin această directivă, statele membre ale Uniunii Europene sunt obligate să elimine orice discriminare pe bază de sex în ceea ce privește schema de securitate socială. Acest lucru înseamnă că toți cetățenii, indiferent de sex, trebuie să aibă acces egal la beneficiile de securitate socială, inclusiv pensiile, ajutoarele de boală și de șomaj.

Directiva Consiliului 79/7/CEE a stabilit o serie de standarde pe care statele membre ale Uniunii Europene trebuie să le îndeplinească în ceea ce privește aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, cum ar fi:

- (1) Eliminarea discriminării pe baza sexului:** Statele membre trebuie să elimine orice discriminare pe baza sexului, fie directă, fie indirectă, în ceea ce privește accesul la și furnizarea de beneficii de securitate socială. Acest lucru include eliminarea discriminării în ceea ce privește vârsta de pensionare, condițiile de eligibilitate pentru beneficii, și calculul beneficiilor sau al sumelor de contribuții.
- (2) Egalitatea de acces la beneficii:** Toți cetățenii, indiferent de sex, trebuie să aibă acces egal la toate beneficiile de securitate socială, inclusiv pensiile, beneficiile de șomaj, beneficiile de boală, și orice alte tipuri de beneficii care sunt parte a schemei de securitate socială a unui stat membru.
- (3) Egalitatea de tratament în calculul beneficiilor și contribuțiilor:** Directiva interzice orice discriminare pe criteriu de sex în ceea ce privește calculul beneficiilor sau a sumelor de contribuții. Acest lucru înseamnă că bărbații și femeile trebuie să fie tratați în mod egal în ceea ce privește suma beneficiilor pe care le primesc și contribuțiile pe care le fac la schema de securitate socială.
- (4) Măsuri de implementare și respectare:** Directiva obligă statele membre să adopte măsurile necesare pentru a asigura implementarea și respectarea principiului egalității de tratament. Acest lucru poate include modificarea legislației naționale, introducerea de măsuri de aplicare și luarea de măsuri pentru a asigura că angajatorii și alte entități respectă aceste standarde.

Este important de menționat că Directiva 79/7/CEE nu se aplică anumitor tipuri de beneficii, cum ar fi beneficiile de maternitate și paternitate sau beneficiile care au legătură cu perioadele de

serviciu militar. Aceasta a fost considerată o limitare a Directivei și a fost subiectul unor discuții și revizuirii ulterioare în cadrul Uniunii Europene.

Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 se aplică unei game largi de regimuri juridice și dispoziții care asigură protecția socială. Acestea includ:

(1) Regimuri juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:

- a. **Boală:** Directiva se aplică regulilor care asigură protecția împotriva bolii, adică prestațiile de sănătate și asigurările de sănătate.
- b. **Invaliditate:** Aceasta include regulile referitoare la prestațiile pentru persoanele care nu pot lucra din cauza unei dizabilități sau a unei boli cronice.
- c. **Limită de vârstă:** Aceasta se referă la reglementările privind vârsta de pensionare și prestațiile de pensie.
- d. **Accident de muncă și boală profesională:** Directiva se aplică prestațiilor care se acordă pentru accidente de muncă și bolile profesionale.
- e. **Șomaj:** Aceasta se referă la prestațiile de șomaj acordate celor care au pierdut locul de muncă.

(2) Dispoziții privind asistența socială: Directiva se aplică, de asemenea, dispozițiilor privind asistența socială, dar numai în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate mai sus.

Cu toate acestea, Directiva nu se aplică dispozițiilor privind prestațiile de urmaș sau celor privind prestațiile familiale, cu excepția prestațiilor familiale acordate prin intermediul sporurilor la prestațiile datorate în cazul riscurilor menționate mai sus.

În concluzie, putem nota că, deși Directiva solicită egalitate de tratament în multiple aspecte ale securității sociale, există anumite domenii în care nu se aplică, cum ar fi prestațiile de urmaș sau prestațiile familiale care nu sunt direct legate de riscurile specificate. Acestea reprezintă limitări în aplicabilitatea Directivei și pot necesita legislație sau politici suplimentare pentru a asigura egalitatea de tratament în aceste domenii.

Pentru a impune careva standarde la nivel național, este important de a clarifica și de a înțelege ce presupune egalitatea de tratament în contextul Directivei 79/7CEE.

Conform prevederilor Directivei Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978, **PRINCIPIUL EGALITĂȚII DE TRATAMENT** implică următoarele:

Lipsa discriminării pe criteriu de sex: Fără discriminare directă sau indirectă pe criteriu de sex în legătură cu starea civilă sau familială. Aceasta înseamnă că bărbații și femeile trebuie să fie tratați egal, indiferent dacă sunt căsătoriți, singuri, divorțați sau într-o altă stare civilă, și indiferent de rolul lor în familie.



Finanțat de
Uniunea Europeană



Egalitate în accesul la regimurile de securitate socială: Bărbații și femeile trebuie să aibă acces egal la regimurile de securitate socială și la condițiile de acces la aceste regimuri. Aceasta înseamnă că nu ar trebui să existe diferențe de gen în cerințele sau condițiile de eligibilitate pentru a beneficia de prestațiile de securitate socială.

Egalitate în obligațiile de contribuție și calculul contribuțiilor: Bărbații și femeile trebuie să aibă obligații de contribuție egale și contribuțiile lor trebuie să fie calculate în același mod. Acest lucru înseamnă că nu ar trebui să existe diferențe de gen în ceea ce privește suma pe care oamenii trebuie să o plătească în cadrul regimurilor de securitate socială.

Egalitate în calculul prestațiilor: Bărbații și femeile trebuie să aibă dreptul la aceleași prestații, inclusiv sporurile pentru soți și persoanele aflate în întreținere. Acest lucru implică egalitate în condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.

Cu toate acestea, este important să reiterăm cele deja menționate mai sus că, deși Directiva promovează egalitatea de gen, aceasta nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor în caz de maternitate. Acest lucru sugerează că este permisă o anumită diferențiere pe baza sexului în anumite circumstanțe specifice, cum ar fi acordarea de prestații speciale pentru femeile însărcinate sau cele care au născut recent.

Cu toate că Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 a fost un pas uriaș spre egalitatea de gen în domeniul securității sociale, aceasta nu este absolută. În lumea Uniunii Europene, regatele - sau statele membre - au unele libertăți de a face excepții de la acest principiu.

În primul rând, statele membre pot stabili vârsta de pensionare pentru acordarea pensiei de limită de vârstă, precum și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații. Acest lucru înseamnă că fiecare regat poate decide când cetățenii săi pot începe să primească pensia pentru limită de vârstă, și cum acest lucru ar putea afecta alte beneficii pe care le-ar putea primi.

În al doilea rând, statele membre pot acorda avantaje speciale persoanelor care au crescut copii în cadrul regimurilor de asigurări pentru limită de vârstă. Aceasta înseamnă că acestea pot decide să ofere beneficii suplimentare celor care au luat o pauză de la muncă pentru a crește copii.

În plus, statele membre pot permite acordarea dreptului la prestații pentru limită de vârstă sau invaliditate pe baza drepturilor dobândite de soție. De asemenea, acestea pot decide să ofere sporuri la prestațiile pe termen lung pentru invaliditate, limită de vârstă, accident de muncă și boală profesională pentru soția aflată în întreținere.

În cele din urmă, statele membre pot lua în considerare consecințele care au rezultat din exercitarea dreptului de a alege între a nu dobândi drepturi sau de a nu da naștere unor obligații în cadrul unui regim juridic înainte de adoptarea Directivei.



Finanțat de
Uniunea Europeană



Totuși, cu toate aceste libertăți, Directiva subliniază că statele membre trebuie să examineze periodic aceste excepții. Aceasta înseamnă că acestea trebuie să evalueze ocazional dacă există justificare pentru menținerea acestor excepții, în lumina schimbărilor sociale.

Astfel, chiar dacă principiul egalității de tratament este un reper în lumea securității sociale a Uniunii Europene, există un echilibru între acest principiu și necesitatea de a respecta particularitățile și nevoile fiecărui stat membru. Acest echilibru este esențial pentru a asigura că sistemul de securitate socială rămâne echitabil și adecvat pentru toți cetățenii Uniunii Europene.

STANDARDE:

1. Egalitatea de tratament: Statele membre și statele candidate trebuie să se asigure că există egalitate de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește securitatea socială. Acest principiu se referă la toate aspectele securității sociale, de la condițiile de acces, la obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor, și până la calculul prestațiilor.

2. Nici o discriminare pe criteriu de sex: Aceste state trebuie să se asigure că niciun o persoană nu este discriminată pe criteriu de sex, direct sau indirect, mai ales în ceea ce privește starea civilă sau familială. Acest principiu trebuie respectat în toate aspectele securității sociale, inclusiv în acordarea sporurilor pentru soți și persoane aflate la întreținere.

3. Protecția specială în cazul maternității: În pofida principiului egalității de tratament, statele membre și statele candidate sunt încurajate să acorde protecție specială femeilor în timpul maternității.

4. Dreptul de a face excepții: Directiva recunoaște dreptul statelor de a face anumite excepții de la principiul egalității de tratament. Cu toate acestea, aceste excepții trebuie revizuite periodic pentru a se asigura că ele sunt justificate în lumina evoluțiilor sociale.

5. Revizuirea periodică a excepțiilor: Statele membre și statele candidate trebuie să examineze periodic excepțiile pe care le fac la principiul egalității de tratament, pentru a se asigura că acestea sunt relevante și justificate în lumina schimbărilor sociale.



Finanțat de
Uniunea Europeană



II. Analiza în comparație a Directivei UE și a cadrului normativ național. Propuneri de modificări

Directiva UE	Cadrul normativ național	Modificări propuse
ARTICOLUL 1 Obiectul prezentei directive îl constituie aplicarea treptată, în domeniul securității sociale și al altor elemente ale protecției sociale prevăzute la articolul 3, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, denumit în continuare principiul egalității de tratament.	Legea nr. 156/1990 privind sistemul public de pensii Articolul 41. Vârstele de pensionare (1) Începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. Atingerea acestor vârste se realizează prin creșterea anuală a vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării	În Legea nr. 156/1990 privind sistemul de pensii se propune introducerea alin. (2) la art. 1 (Obiectul și scopul legii): <i>„La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, <u>sex</u>, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.”</i> <i>(începând cu anul 2028 va exista un tratament nediferențiat atât pentru bărbați și femei privind vârsta de pensionare)</i>



Finanțat de
Uniunea Europeană



	prevăzute în tabelul nr. 2.	
	(2)De la 1 iulie 2017, pentru femeile care au născut și educat până la vârsta de 8 ani cinci și mai mulți copii se aplică vârstele standard de pensionare conform tabelului nr. 2, diminuate cu 3 ani.	Aici pare a fi o discrepanță ce necesită a fi remediată, luându-se în calcul aplicabilitatea principiului tratamentului egal și a practicii deja existente a Curții de Justiție Europene referitoare la Directiva 79/7/CEE. Bărbații care au adoptat, sau participă la educarea a cinci sau mai mulți copii până la vârsta de 8 ani trebuie să se bucure de același tratament ca și femeile, conform art. 41 alin. (2). Se propune introducerea unui nou aliniat, după cum urmează. A fost clar raționamentul acestei norme având în vedere protecția ce poate fi oferită unei femei și a condiției sale de sănătate ce se poate deteriora în legătură cu sarcinile multiple pe parcurs. Nu poate fi neglijat și efortul unui bărbat de participare la creșterea a cinci și mai mulți copii. Or, în acest sens, există mai multe cazuri de practică judiciară a Curții Europene de Justiție. <i>(2¹)De la 1 iulie 2024 pentru bărbații care au educat cinci și mai mulți copii până la vârsta de 8 ani se aplică vârstele standard de pensionare conform tabelului nr. 2, diminuate cu 3 ani.</i>
	Art. 42 alin. (1). Stagiul de cotizare. Se stabilește stagiul complet de cotizare de 34 de ani: pentru bărbați, începând cu 1 iulie 2018, iar pentru femei, începând cu 1 iulie 2024,	<i>(începând cu anul 2024 va exista un tratament nediferențiat pentru bărbați și femei privind stagiul de cotizare)</i>



Finanțat de
Uniunea Europeană



	conform eșalonării prevăzute în tabelul nr. 5.	
	Art.6 Calcularea stagiului de cotizare	Acest articol se aliniază standardelor Directivei. Însă, analizând practica judiciară a Curții Europene de Justiție, o atenție se acordă calculului stagiului de cotizare a persoanelor care muncesc parțial (timp de muncă parțial). Având în vedere că femeile sunt mai angajate în îngrijirea membrilor de familie, proporția acestora în angajările cu timp de muncă parțial este mai mare decât a bărbaților. Deși legea oferă deja instrumente de calcul nediscriminatorii, se recomandă de a face clarificări suplimentare pentru a evita orice dubii, așa cum s-a reglementat pentru persoanele angajate în sectorul agrar (muncă sezonieră). O normă similară pentru munca parțială ar fi recomandabilă, care ar putea fi reglementată în oglindă: <i>Pentru persoanele angajate cu regim de muncă parțial sau redus în baza contractului individual de muncă, perioada de activitate cu regim de muncă parțial se include în stagiul de cotizare, considerându-se fiecare lună de cotizare drept o lună întreagă de cotizare, cu condiția ca suma anuală a contribuțiilor să nu fie mai mică decât suma anuală a contribuțiilor calculate din salariul minim pe țară stabilit de legislație. În cazul în care suma anuală a contribuțiilor achitate este mai mică decât suma anuală a contribuțiilor calculate din salariul minim pe țară stabilit de legislație, stagiul de cotizare se calculează proporțional sumei achitate.</i>
	Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale	Art. 3 lit. (b) include și categoria de bărbați și femei. Nu e necesară o modificare în acest sens.



Finanțat de
Uniunea Europeană



	Această Lege deja reglementează un set de principii la art. 3. Egalitatea în tratament se regăsește la art. 3 lit. (b): principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege.	Legea nr. 489/1999 privind sistemul de asigurări sociale este una destul de incluzivă și asigură un tratament egal. Legea nu face distincții între bărbați și femei la calculul contribuțiilor sociale și nici la plata altor plăți și prestații în afară de pensie, cum ar fi: indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de afecțiuni generale sau de accidente în afara muncii, de boli profesionale și de accidente de muncă, inclusiv indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav; prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă; indemnizație de maternitate /Indemnizația paternală; indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani; ajutor de șomaj; ajutor de deces.
	Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale	Un alineat separat poate fi introdus la art. 1. <i>„La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, <u>sex</u>, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.”</i>
	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	Deși avem o lege dedicată egalității de tratament între bărbați și femei, nu avem abordată în această lege într-un mod exhaustiv egalitatea de tratament în domeniul securității sociale. La Capitolul III al Legii care reglementează asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul social-economic urmează a fi introdus un articol dedicat egalității de



Finanțat de
Uniunea Europeană



		tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale. O versiune a unui astfel de articol se propune a fi analizat: <i>Articolul 12³ - Principiul egalității de tratament în securitatea socială</i> <i>(1)În scopul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește securitatea socială, se instituie principiul egalității de tratament. Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă bazată pe sex în ceea ce privește prestațiile de securitate socială, inclusiv, dar fără a se limita la, pensiile, indemnizațiile pentru maternitate, indemnizațiile pentru îngrijirea copiilor și alte prestații conexe.</i> <i>(2)În vederea asigurării aplicării efective a principiului egalității de tratament, autoritățile competente în domeniul securității sociale sunt obligate să adopte și să pună în aplicare măsuri adecvate de prevenire și combatere a oricărei forme de discriminare bazată pe sex în acordarea, calcularea sau evaluarea indemnizațiilor, pensiilor și alocațiilor sociale.</i>
	Legea nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni	Legea nu face distincție și nu oferă un tratament diferențiat. Însă, pentru a asigura un fir roșu între toate actele normative relevante, în contextul transpunerii Directivei 79/7/CEE, în această legea poate fi reglementat la nivel de principiu această egalitate de tratament. Însă, această recomandare nu este una esențială în condițiile în care conținutul acestor prevederi asigură deja acest principiu. La art. 2 se recomandă introducerea unui nou aliniat:



Finanțat de
Uniunea Europeană



		<i>La stabilirea și plata alocațiilor în condițiile prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.</i>
	Legea nr. 756/1999 asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale	Legea nu face distincție și nu oferă un tratament diferențiat. Însă, pentru a asigura un fir roșu între toate actele normative relevante, în contextul transpunerii Directivei 79/7/CEE, în această leg poate fi reglementat la nivel de principiu această egalitate de tratament. Însă, această recomandare nu este una esențială în condițiile în care conținutul acestor prevederi asigură deja acest principiu. Eventual, după art.1 Garantarea dreptului la asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, a se introduce un aliniat: <i>În vederea garantării dreptului la asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile prezentei legi, se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.</i>
	Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Art. 2 alin. (4)	Principiul egalității de tratament între bărbați și femei este deja inclus la nivel de principiu în lege. Nu necesită reglementare suplimentară în acest sens.



Finanțat de
Uniunea Europeană



	La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.	
ARTICOLUL 2 Prezenta directivă se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor independenți, lucrătorilor a căror activitate a fost întreruptă de boală, accident sau de șomaj involuntar, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și lucrătorilor pensionați și lucrătorilor invalizi.		În preambulului legilor notate supra se poate face trimitere la Directivă ca și prevedere de trimitere.
ARTICOLUL 3 (1) Prezenta directivă se aplică: (a) regimurilor juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri: boală; invaliditate; limită de vârstă; accident de muncă și boală profesională; șomaj; (b) dispozițiilor privind asistența socială, în măsura în care acestea sunt destinate să completeze sau să suplinească regimurile menționate la litera (a).		<i>Este o normă ce ține de aprecierea întinderii aplicării Directivei. Guvernul prin intermediul ministerului de resort și urmează a analiza oportunitatea excepțiilor ce pot fi introduse în condițiile art. 3 alin. (2) al Directivei.</i>

(2) Prezenta directivă nu se aplică dispozițiilor privind prestațiile de urmaș sau celor privind prestațiile familiale, cu excepția prestațiilor familiale acordate prin intermediul sporurilor la prestațiile datorate în cazul riscurilor menționate la alineatul (1) litera (a).		<i>A se nota excepțiile de aplicabilitate, și anume că nu se aplică dispozițiilor pensiilor de urmaș, spre exemplu. Guvernul poate decide limita excepțiilor aplicării acestei Directive la nivel național, cu condiția să se asigure minimul de garanții oferite de Directivă.</i>
(3) În vederea asigurării punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în regimurile profesionale, Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, va adopta dispozițiile care definesc conținutul, domeniul și modalitățile de aplicare.		Nu se supune transpunerii.
ARTICOLUL 4 (1) Principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, în raport, direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială, îndeosebi în ceea ce privește: domeniul de aplicare al regimurilor și condițiile de acces la acestea; obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor; calculul prestațiilor, inclusiv sporurile datorate celui alt soț și persoanelor aflate în întreținere și condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.	Legea nr. 156/1990 privind sistemul public de pensii Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale	A se vedea propunerile de formulare a principiului de mai sus (de la art. 1 al Directivei). În ambele legi pot fi reglementate acest principiu prin intruducerea unui nou aliniat la articolele existente: <i>„La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, <u>sex</u>, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.”</i>



Finanțat de
Uniunea Europeană



(2) Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor în caz de maternitate.		
ARTICOLUL 5 Statele membre iau măsurile necesare în vederea eliminării dispozițiilor actelor cu putere de lege și actelor administrative contrare principiului egalității de tratament.		Articolul dat nu se supune transunerii, or, nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la aplicarea Directivei.
ARTICOLUL 6 Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră nedreptățită prin neaplicarea principiului egalității de tratament să își valorifice drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.		Există deja un mecanism național în acest sens, nu e necesară reglementarea unor mecanisme suplimentare ce impun costuri administrative suplimentare. Mecanismul existent este asigurat de Consiliul pentru egalitate în temeiul Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
ARTICOLUL 7 (1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare: (a) stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații; (b) avantajele în privința regimurilor de asigurări pentru limită de vârstă acordate persoanelor care au crescut copii; dobândirea drepturilor la prestații după perioadele de		<i>Este o normă a cărei oportunitate urmează a fi decisă de Guvern.</i>



Finanțat de
Uniunea Europeană



întrerupere a angajării datorate creșterii copiilor; (c) acordarea dreptului la prestații pentru limită de vârstă sau invaliditate în temeiul drepturilor dobândite de soție; (d) acordarea sporurilor la prestațiile pe termen lung pentru invaliditate, limită de vârstă, accident de muncă și boală profesională pentru soția aflată în întreținere; (e) consecințele care rezultă din exercitarea, înainte de adoptarea prezentei directive, a dreptului de a alege între a nu dobândi drepturi sau de a nu da naștere unor obligații în cadrul unui regim juridic.		
(2) Statele membre examinează periodic materiile exceptate în temeiul alineatului (1), pentru a verifica, având în vedere evoluțiile sociale din domeniul respectiv, dacă există o justificare pentru menținerea exceptărilor respective.		În proiectul de lege privind transpunerea directivei ar fi o posibilitate să se stabilească un termen prin care Guvernul să revizuiască periodic materiile exceptate în cazul în care va stabili excepții de aplicabilitate menționate în art. 7 a Directivei.
ARTICOLUL 8 (1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de șase ani de la notificarea acesteia. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.		Articolul dat nu se supune transunerii, or, nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la aplicarea Directivei.



Finanțat de
Uniunea Europeană



(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele actelor cu putere de lege și ale actelor administrative pe care acestea le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă, inclusiv măsurile adoptate în temeiul articolului 7 alineatul (2). Statele membre informează Comisia asupra motivelor menținerii oricăror dispoziții existente cu privire la aspectele menționate la articolul 7 alineatul (1) și asupra posibilităților de a le revizui la o dată ulterioară.		Articolul dat nu se supune transpunerii.
ARTICOLUL 9 În termen de șapte ani de la notificarea prezentei directive, statele membre transmit Comisiei toate informațiile necesare pentru a-i permite acesteia să redacteze un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului și pentru a propune orice altă măsură necesară în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament.		Articolul dat nu se supune transpunerii.
ARTICOLUL 10 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Articolul dat nu se supune transpunerii.

III. Jurisprudența relevantă a Curții de Justiție Europene

Directiva 79/7/CEE a avut un impact semnificativ asupra jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), care a jucat un rol esențial în interpretarea și aplicarea acesteia. Ar fi câteva cazuri care sunt adesea citate ca exemple cheie.

Cazul Defrenne v. Sabena (Cazul 43/75)¹

Gabrielle Defrenne, o însoțitoare de zbor belgiană, a intentat proces împotriva companiei aeriene Sabena pentru discriminare pe bază de sex. Argumentul ei a fost că, deși ea îndeplinea aceleași sarcini ca și însoțitorii de zbor bărbați, era plătită mai puțin. În 1976, CJUE a statuat că principiul egalității de tratament între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului UE și a interpretat că discriminarea pe bază de sex în salarizare este interzisă. Deși cazul nu a implicat direct Directiva 79/7/CEE, el a stabilit un precedent important pentru interpretarea egalității de tratament în toate domeniile dreptului UE, inclusiv în domeniul securității sociale.

Cazul Worringham și Humphreys v. Lloyds Bank (Cazul 69/80)²

Doi angajați, un bărbat și o femeie, de la Lloyds Bank au depus o plângere prin care argumentau că schema de pensie a băncii era discriminatorie, deoarece femeile trebuiau să plătească cotizații mai mari decât bărbații pentru a obține aceleași beneficii. În 1982, CJUE a statuat că Directiva 79/7/CEE nu se aplică schemelor private de pensii și, prin urmare, nu putea fi invocată în acel caz. Prin urmare, schema de pensie a băncii nu a fost considerată a fi încălcare a dreptului UE.

Cazul Ten Oever (C-109/91)³

Acest caz a implicat o văduvă din Olanda a cărei pensie de supraviețuire a fost redusă, deoarece a atins vârsta de 65 de ani. CJUE a statuat în 1993 că o astfel de reducere constituie discriminare pe bază de sex, încălcare a Directivei 79/7/CEE. Curtea a argumentat că, deoarece văduvele sunt mai numeroase decât văduvii, o astfel de măsură afectează în mod disproporționat femeile.

Decizia Curții (Camera a Șasea) din 12 Mai 2021/Cauza C 130/20/ YJ vs. Institutul Național de Securitate Socială (INSS)/(Preliminary ruling)⁴

Decizia Curții de Justiție a Uniunii Europene afirmă că Directiva 79/7 nu se aplică unei legislații naționale specifice care refuză un supliment de pensie maternitate pentru femeile care aleg să iasă la pensie anticipat, chiar dacă au avut cel puțin doi copii biologici sau adoptați. Curtea a explicat că principiul „tratamentului egal pentru bărbați și femei în materie de securitate socială” nu se extinde la cazurile în care femeile care ies la pensie anticipat sunt tratate mai puțin favorabil decât alte femei care ies la pensie la vârsta statutară sau din anumite motive prevăzute de lege. Diferența de tratament nu se bazează pe sex, ci pe regulile detaliate privind dreptul la pensionare.

¹ <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-43/75&td=ALL>

² <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-69/80>

³ <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-109/91>

⁴ <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-130/20&jur=C>

Prin urmare, Directiva 79/7 nu poate fi folosită pentru a contesta prevederile legislației despre suplimentul de pensie maternitate.

Cazul Villar Láiz (C-161/18)⁵

În cazul Villar Láiz, Curtea Europeană de Justiție (CJUE) a fost solicitată să se pronunțe asupra modului de calcul al pensiilor de retragere a lucrătorilor cu timp parțial în Spania, în contextul Directivei 79/7/EEC privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială.

Mai exact, problema în acest caz a fost faptul că majoritatea lucrătorilor cu timp parțial din Spania sunt femei și că sistemul de calcul al pensiilor de retragere a acestei categorii de lucrători putea conduce la o discriminare indirectă pe bază de sex, contrară Directivei 79/7/EEC.

Decizia CJUE în acest caz a fost o etapă importantă în direcția oferirii unei protecții sociale mai bune pentru lucrătorii cu timp parțial. Prin aceasta, CJUE a subliniat că principiul egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială trebuie respectat și în contextul calculului pensiilor de retragere a lucrătorilor cu timp parțial.

Cazul WA (C-450/18)⁶

Cazul „WA” se referă la o situație în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJEU) a fost solicitată să se pronunțe asupra unei prevederi din legislația spaniolă care acorda un supliment de pensie doar femeilor cu doi sau mai mulți copii. Această prevedere, denumită „suplimentul de maternitate”, era justificată ca o recompensă pentru contribuția demografică a femeilor la securitatea socială și era calculată ca un procent aplicat la pensia inițială: 5% pentru doi copii, 10% pentru trei copii și 15% pentru patru sau mai mulți copii.

Un bărbat a depus o plângere prin care susținea că, în calitate de tată a două fiice, ar trebui să aibă dreptul la acest supliment de pensie. Guvernul spaniol a susținut că suplimentul de maternitate a fost conceput, de asemenea, ca o măsură de reducere a decalajului de pensii între genuri, care rezultă din diferențele de carieră dintre bărbați și femei.

În ceea ce privește analiza comparabilității, Curtea a considerat că contribuția bărbaților la demografie este la fel de necesară ca și cea a femeilor. Deși femeile sunt mai afectate de dezavantajele profesionale generate de creșterea copiilor, situația unui bărbat și a unei femei care și-au asumat sarcina de a crește copii și au fost expuși astfel la dezavantajele legate de carieră este la fel.

⁵ <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-161/18>

⁶ <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-450/18>



Finanțat de
Uniunea Europeană



CJEU a analizat dacă suplimentul de maternitate intră sub incidența uneia dintre derogările prevăzute de Directiva 79/7, respectiv excepția de maternitate a articolului 4(2) și subiectele articolului 7(1), și dacă poate fi considerat ca o măsură de acțiune pozitivă în urma articolului 157(4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU).

După evaluarea tuturor aspectelor, CJEU a concluzionat că articolul 60 din Legea Generală privind Securitatea Socială constituie o discriminare directă pe baza sexului și este, prin urmare, interzisă de Directiva 79/7.

Până în prezent, guvernul spaniol nu a luat nicio măsură pentru a modifica suplimentul de maternitate. Potrivit jurisprudenței CJEU, în absența măsurilor de restabilire a egalității, Spania ar trebui să acorde în prezent acest supliment atât femeilor, cât și bărbaților. Guvernul spaniol ar putea considera mai multe modalități de a asigura egalitatea de gen, cum ar fi crearea unei reguli neutre din punct de vedere al genului, în funcție de suplimentul de maternitate care este destinat acelor lucrători, bărbați sau femei, care au suferit dezavantaje profesionale din cauza creșterii copiilor.

Aceste cazuri au jucat un rol semnificativ în dezvoltarea jurisprudenței CJUE în ceea ce privește egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și în alte domenii. Fiecare dintre aceste cazuri a contribuit la interpretarea și aplicarea Directivei 79/7/CEE, oferind orientări valoroase pentru statele membre ale UE și pentru practicienii în domeniul dreptului.

O abordare multi-aspectuală a jurisprudenței CJUE poate fi accesată în Raportul de Evaluare a Directivei 79/7 din anul 2018⁷.

Directiva 79/7 a fost elaborată și adoptată la sfârșitul anilor 1970, o perioadă când mediul socio-economic era cu mult diferit față de ceea ce vedem astăzi. La acea vreme, piața muncii și structurile familiale în Europa erau într-o etapă de tranziție, de la o epocă marcată de șomaj redus, cariere lungi și continue pentru bărbați și familii stabile, la perioada contemporană, caracterizată de rate mai mari ale șomajului, prezența masivă a femeilor pe piața muncii, noi modele de carieră (cu muncă în timp parțial și întreruperi ale muncii) și instabilitate în structurile familiale.

Având în vedere acest context, abordarea precaută a Directivei 79/7, care excludea beneficiile pentru supraviețuitori și beneficiile familiale și accepta excluderea anumitor probleme specificate în articolul 7(1), poate fi înțeleasă. Cu toate acestea, la patru decenii după adoptarea sa, este nevoie ca Directiva 79/7 să fie revizuită. Aceasta nu doar pentru a se adapta la realitatea

⁷ https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c820b68d-e680-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en?fbclid=IwAR2ArwRhVCFL4xyKtkGqtlwHUFN-1nX23eakzpA_lPJPraxHhkNed4ln_lw



Finanțat de
Uniunea Europeană



actuală, ci și pentru a se încadra într-o societate care solicită o mai mare egalitate între bărbați și femei.

Atât Directiva 79/7, cât și sistemele naționale de securitate socială trebuie reconsiderate în lumina actualului context socio-economic și a imperativei egalității de gen. Problemele reliefate de aceste cazuri nu sunt specifice unui anumit stat membru. Chiar și astăzi, sistemele naționale continuă să reflecte, probabil în mod neintenționat, presupuneri despre modelele de carieră care adesea dezavantajează lucrătorii non-standard, precum cei cu timp parțial, și nu oferă întotdeauna ambelor sexe avantajele schemelor de pensii asociate cu îngrijirea copiilor sau a altor membri ai familiei. Este esențială o abordare proactivă din partea statelor membre prin încorporarea perspectivelor de gen în securitatea socială, strategie care ar putea completa tranziția neterminată de la modelul de bărbat-cap de familie la o societate cu adevărat egală din punct de vedere al genului.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Această parte a notei analitice va sublinia indicatorii de progres și eventualele riscuri de implementare aferente propunerilor de modificare a actelor normative și a mecanismului de monitorizare și raportare a rezultatelor implementării Directivelor UE 79/7/CEE.

Republica Moldova, ca stat candidat la aderarea la Uniunea Europeană, este obligată să își alinieze legislația națională la acquis-ul comunitar. Implementarea Directivei UE 79/7/CEE, care solicită egalitatea de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale, implică o serie de provocări și potențiale riscuri.

Ținem să menționăm că transpunerea acestei directive necesită o analiză în mod transversal. Deși normele de lege naționale sunt aparent conforme și se aliniază spiritului și standardelor Directivei, acestea pot crea în anumite contexte în care un sex poate fi dezavantajat.

Riscuri de reglementare:

Unul din aceste riscuri privește analiza oportunității de a introduce excepții de aplicabilitate, cum sunt prevăzute în articolul 3, alineatul (2), necesită o abordare atentă și detaliată. Aceste excepții sunt esențiale pentru a asigura că directiva este implementată în mod corespunzător și eficient în legislația națională. Mai jos sunt câteva aspecte importante de luat în considerare în procesul de analiză și reglementare a acestor excepții:

Prima etapă a procesului ar trebui să fie determinarea necesității și relevanței fiecărei excepții. Este important să se evalueze în mod riguros dacă prestațiile de urmași și prestațiile familiale ar trebui să fie excluse în anumite circumstanțe. Această evaluare trebuie să țină cont de obiectivele generale ale Directivei 79/7 și să se asigure că excepțiile sunt justificate din punct de vedere legal și social. Orice excepție introdusă în legislația națională trebuie să fie definită în mod clar și precis.

Acest lucru va evita confuziile și va facilita implementarea și aplicarea corectă a directivei. Este important să se precizeze condițiile și circumstanțele în care excepțiile se aplică.

Odată excepțiile fiind stabilite, ar trebui să se stabilească o perioadă de reevaluare regulată pentru a verifica dacă acestea mai sunt relevante în contextul social și legal curent. Legea ar trebui să prevadă că excepțiile sunt supuse unei revizuirii periodice pentru a se asigura că nu există modificări semnificative în circumstanțele care să justifice eliminarea sau modificarea lor.

Riscurile de implementare:

- a. Modificările legislative necesare pot fi complexe și pot întâmpina rezistență din partea unor părți interesate. Acesta este un risc semnificativ, întrucât poate întârzia sau împiedica punerea în aplicare a Directivei.
- b. Posibilele provocări în ceea ce privește înțelegerea și aplicarea noului cadru juridic de către organele administrative și juridice. Aceasta ar putea duce la interpretări greșite sau la aplicarea incorectă a legii.
- c. Insuficienta sensibilizare și educație a publicului despre principiile egalității de tratament între sexe în domeniul securității sociale. Acest lucru ar putea duce la nerespectarea drepturilor de către cetățeni sau la lipsa de cunoștințe despre cum să își exercite aceste drepturi.

Mecanisme de monitorizare:

- a. Implementarea eficientă a Directivei necesită instituirea unui mecanism solid de monitorizare și evaluare. Acest sistem ar trebui să fie capabil să colecteze date relevante, să analizeze progresul și să identifice problemele de conformitate în timp util.
- b. Eficacitatea Directivei în ceea ce privește situațiile de discriminare directă și indirectă poate fi limitată de numeroși factori, cum ar fi lipsa unui mecanism eficient de monitorizare. Astfel, este extrem de important ca Consiliului pentru egalitate să participe direct atât la monitorizarea legislației naționale, cât și la identificarea surselor potențiale de discriminare indirectă. Consiliul de egalitate, în virtutea Legii 121/2012 și a atribuțiilor ce-i revin, ar urma să fie proactiv la aplicarea corectă a legislației relevante și la elaborarea de noi intervenții care să fie în conformitate cu principiul tratamentului egal.
- c. Un sistem eficient de monitorizare ar trebui, de asemenea, să fie capabil să furnizeze feedback la toate nivelurile – de la cetățeni până la organele de decizie politice. Acest lucru ar asigura că feedback-ul și sugestiile să fie luate în considerare pentru a îmbunătăți continuu procesul de implementare.



Finanțat de
Uniunea Europeană



- d. Pentru a asigura transparența și responsabilitatea, rezultatele monitorizării ar trebui să fie publice și accesibile tuturor părților interesate.
- e. Un mecanism de monitorizare eficient al Directivei 79/7 ar trebui să includă practica Consiliului de Egalitate și deciziile sale referitoare la discriminarea pe motiv de gen sau la tratamentul inegal privind securitatea socială în contextul legilor naționale aferente. Acest lucru ar adăuga o dimensiune importantă și un nivel suplimentar de supraveghere și aplicare la implementarea directivei. Autoritățile naționale responsabile de implementarea Directivei 79/7 ar trebui să monitorizeze și să evalueze deciziile Consiliului de Egalitate referitoare la discriminare pe motiv de gen sau la tratamentul inegal privind securitatea socială. Aceasta ar putea include o analiză a deciziilor recente pentru a identifica tendințe sau probleme specifice care ar putea necesita acțiuni corective sau ajustări ale legislației naționale.

Dacă Consiliul de Egalitate identifică deficiențe semnificative în implementarea Directivei sau în aplicarea legilor naționale, acesta ar trebui să poată face recomandări sau să solicite autorităților naționale să corecteze aceste deficiențe într-un anumit termen.

Recomandări pentru abordarea riscurilor și îmbunătățirea monitorizării:

- a. Implementarea unor programe de formare pentru personalul organelor administrative și juridice care vor fi responsabile de aplicarea noilor prevederi legislative. Aici ne-am referi la examinarea cauzelor de discriminare directă și indirectă de către instanțele de judecată, care nu întotdeauna au înțelegerea adecvată în examinarea unor astfel de cazuri. Asemenea litigări strategice ar fi relevante și s-ar solda cu modificări ale cadrului normativ. Instruirea judecătorilor în acest domeniu este recomandată.
- b. Instruirea para-juriștilor pe domenii de discriminare directă/indirectă cu referire la egalitatea de gen în domeniul securității sociale ar fi la fel recomandată, în condițiile în care aceștia prestează servicii de asistență juridică primară gratuită în comunități. Aceștia având rolul ridicării culturii juridice a membrilor comunității ar putea contribui la o mai bună conștientizare a lor privind drepturile persoanelor lezate sau discriminate ca să-și poată revendica drepturile, să știe unde să se adreseze pentru a beneficia de suport.
- c. O analiză a practicii judiciare naționale în acest domeniu (de altfel ca și în cazul altor țări membre UE) este un exercițiu dificil pe motiv că motoarele de căutare pe portalul instanțelor de judecată nu permit filtrarea acestor tipuri de dosare. Ar fi recomandabil ca să existe un filtru pentru a putea căuta aceste dosare și a analiza o tendință în acest domeniu. În cazul în care introducerea unui asemenea filtru ar fi dificil în mod tehnic de implementat sau ar fi costisitor, atunci ar fi cel puțin recomandabil ca Agenția de Administrare a Instanțelor Judecătorești să colecteze date statistice dezagregate (dosare

de discriminare, criteriu de discriminare, reclamanți femei/bărbați, etc) și să le publice anual.

- d. Dezvoltarea de campanii de sensibilizare și educație pentru a asigura că cetățenii sunt informați despre drepturile lor și despre cum să le exercite.
- e. Instituirea unui mecanism de monitorizare eficient, care include stabilirea de indicatori clari și măsurabili, colectarea și analiza sistematică a datelor, precum și elaborarea de rapoarte periodice despre progresul realizat.
- f. Încurajarea participării active a societății civile și a altor părți interesate în procesul de monitorizare, pentru a asigura că sistemul este responsabil și transparent.
- g. Asigurarea că mecanismele de soluționare a litigiilor sunt accesibile și eficiente, astfel încât persoanele care sunt victime ale discriminării pe baza sexului în domeniul securității sociale să poată căuta și obține redresare.

Indicatorii de progres pentru transpunerea Directivei 79/7/CEE de către Republica Moldova ar trebui să reflecte măsura în care sistemul național de securitate socială îndeplinește obiectivele de egalitate de tratament între bărbați și femei. Acești indicatori ar putea include:

Indicatori legislativi:

- a. Adoptarea și implementarea de modificări legislative care să asigure conformitatea cu Directiva 79/7/CEE.
- b. Crearea sau îmbunătățirea mecanismelor de protecție împotriva discriminării de gen în cadrul sistemului de securitate socială.

Indicatori instituționali:

- a. Crearea sau consolidarea instituțiilor responsabile pentru promovarea egalității de gen și lupta împotriva discriminării de gen.
- b. Implementarea de programe de formare pentru personalul organelor administrative și juridice responsabile de aplicarea noilor prevederi legislative.

Indicatori sociali:

- a. Creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a drepturilor și responsabilităților legate de egalitatea de gen în sistemul de securitate socială.
- b. Îmbunătățirea accesului la serviciile de securitate socială pentru femei și reducerea disparităților de gen în ceea ce privește beneficiile de securitate socială.

Indicatori de impact:



Finanțat de
Uniunea Europeană



- a. Reducerea disparităților de gen în privința ratelor de ocupare a forței de muncă, nivelurilor de salarizare și nivelurilor de pensie.
- b. Creșterea proporției femeilor care beneficiază de servicii de securitate socială în comparație cu bărbații.

Acești indicatori ar trebui să fie măsurați în mod regulat pentru a evalua progresul și pentru a identifica eventualele probleme sau obstacole în procesul de transpunere a Directivei. În plus, aceștia ar trebui să fie utilizați pentru a informa și îmbunătăți continuu politicile și practicile de egalitate de gen în sistemul de securitate socială.