



CZU 305:349.2

## CADRUL JURIDIC DE REGLEMENTARE A PROBLEMATICII EGALITĂȚII DE GEN ÎN DREPTUL MUNCII

Mariana NISTOR,  
doctorand, lector universitar

### REZUMAT

Modificarea raporturilor de muncă sub aspectul ponderii de gen, precum și problematica femeilor pe piața muncii, ne determină să studiem cât mai amplu și mai profund specificul acestui fenomen. În articol sunt elucidate reglementări legale privind politica de anti-discriminare a femeilor și analiza situației de facto cu privire la încadrarea femeilor în relațiile de muncă.

**Cuvinte-cheie:** discriminare, egalitate de gen, piața forței de muncă.

### SUMMARY

Changing labor relations in terms of share of gender and women's issues in the labor market leads us to study larger and deeper as the specificity of this phenomenon. The article considers the legal regulations on anti-discrimination policy and analyze women's de facto situation on the employment of women in labor relations.

**Keywords:** discrimination, gender equality, labor market.

**Întroducere.** Egalitatea de gen reprezintă statutul juridic egal al femeilor și bărbaților, precum și posibilitățile egale pentru realizarea lui, care permit ambelor sexe dezvoltarea liberă a potențialului și capacităților de care dispun în toate sferile vieții publice și private.

Odată cu trecerea anilor, statutul juridic al femeilor s-a îmbunătățit, dar egalitatea între bărbați și femei rămâne a fi departe de realitate. De aceea rolul statului este de a crea un cadru juridic solid în scopul realizării și asigurării protecției egalității de gen.

**Actualitatea temei.** Prezența tot mai pronunțată a femeilor pe piața muncii și specificul acestui fenomen, sub aspectul ponderii de gen, determină completarea politicilor de ocupare a forței de muncă cu măsuri antidiscriminatorii, care poartă denumirea de "politică a șanselor egale". Problematicele raporturilor de gen, în special, cele ce privesc situația femeilor și bărbaților pe piața muncii se află în atenția instituțiilor publice, a comunității științifice, a societății civile, precum și a opiniei publice din întreaga lume. Astfel, instituirea unor norme legale, cât și dreptul la egalitatea de șanse indiferent de sex este la fel de important pentru o societate civilizată ca liberta-

tea de expresie, libertatea de religie sau de convingere politică.

**Expunerea materialului.** Reprezentantele genului feminin chiar de la începutul mișcărilor de emancipare, conștientizau că un prim pas în atingerea unor poziții de forță în societate este crearea unui cadru legal, care le-ar proteja de orice gen de discriminări pe bază de sex. În acest sens, femeile încercau să adopte careva acte care ar fi putut purta caracter legal, cum ar fi "Declarația Drepturilor Femeii și ale Cetățencei", dar care nu aveau un caracter obligatoriu și nu puteau oferi nici o garanție legală femeilor și drepturilor acestora. Afirmarea drepturilor femeii în perioada postbelică are loc în ritmuri vertiginoase. Carta ONU, semnată la 26 aprilie 1945, este primul și unul dintre cele mai importante instrumente internaționale care, în preambul, definește statutul juridic al femeii, urmate de numeroase alte texte. Principiul egalității în drepturi între bărbați și femei este consacrat în preambulul actului constitutiv al ONU în spiritul „respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie”. În articolul 8 se stipulează că „Națiunile Unite nu vor impune nici o restricție participării în condiții egale ale bărbaților și ale femeilor

la orice funcție din cadrul organelor ei principale și subsidiare” [1].

Declarația Universală a Drepturilor Omului [4], statuează în articolul 16, punctul 1, că femeia și bărbatul beneficiază de egalitatea în drepturi „la contractarea căsătoriei, în decursul căsătoriei și la desfacerea ei”. Conform articolului 21, punctul 2 al aceluiași document “orice persoană are dreptul la acces egal în funcțiile publice din țara sa”. Articolul 23, la punctele 1 și 2 stipulează dreptul oricărei persoane de a-și alege munca, de a o desfășura în condiții echitabile și satisfăcătoare, de a primi un salariu egal pentru o muncă egală și de a fi protejată, fără discriminare împotriva șomajului. Cele două pacte de la New York consacră la rândul lor, egalitatea femeilor și bărbaților la exercitarea drepturilor civile, politice, economice, sociale și culturale [6].

Totodată, protecția egalității de gen instituită la nivel mondial, trebuie să fie dublată în mod necesar, de o ocrotire a drepturilor persoanelor de sex feminin la nivel regional. Garantarea drepturilor femeii este prevăzută în diverse texte juridice și este promovată de anumite organisme cu o activitate bine definită.

Carta Socială Europeană, așa cum a fost ea revizuită în 1996 [2], prevede dreptul la muncă în condiții



echitabile pentru orice ființă umană, dreptul la securitate și la igienă în muncă, precum și dreptul bărbaților și al femeilor la salarii egale pentru munca egală. Republica Moldova a făcut un pas important în vederea excluderii tratamentului inechitabil al bărbaților și femeilor în domeniul muncii, aderând la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), prin Hotărârea Parlamentului R.M. nr.87-XIII din 28.04.1994, precum și la Protocolul Opțional la CEDAW, prin Legea Nr.138-XVI din 15.12.2005, pentru țara noastră intrând în vigoare la 28.02.2006.

Creșterea numărului participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, reducerea șomajului și promovarea locurilor de muncă calitative constituie una dintre condițiile de bază a Uniunii Europene privind ocuparea forței de muncă. În acest sens, pe plan național, în vederea respectării principiului egalității femeilor și bărbaților pe piața muncii au fost elaborate un șir de acte normative ce reglementează domeniul ocupării forței de muncă, precum sunt: Strategia națională privind ocuparea forței de muncă, pentru anii 2017-2021, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.1473 din 30.12.2016, Legea nr.102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, Planul Național de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr.582 din 24.07.2017, Legea Nr.5 din 09.02.2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea Nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, intrată în vigoare la 01.01.2013.

În fond, vorbind în linii generale, tendințele de gen în Republica

Moldova tind să se apropie tot mai mult de cele mondiale și europene, fapt ce se manifestă prin creșterea rolului femeii în societate.

Totuși, realizarea prevederilor documentelor menționate nu a asigurat integrarea femeilor în câmpul muncii la același nivel cu bărbații. Astfel, conform ultimelor date statistice, ponderea bărbaților (50,8%) a depășit puțin ponderea femeilor (49,2%) [9]. Puțin diferite însă, sunt pozițiile preluate de societatea civilă din țară în abordarea problematicei de gen în dreptul muncii. Astfel, după implementarea Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006, în ciuda anumitor progrese, continuă să existe diferențe semnificative în diverse domenii, în general, femeile neavând posibilitatea de a deține funcții și posturi publice importante.

La etapa actuală, analizând cadrul legal în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se poate afirma că legislația Republicii Moldova acoperă prevederile fundamentale ale legislației comunitare, reglementările acesteia fiind transpuse în legislația națională prin acte normative care permit respectarea drepturilor persoanelor. Cu toate acestea, drepturile femeii în relațiile de muncă, în ciuda necesității ocrotirii lor prioritare, sunt cele mai vulnerabile. Una dintre problemele principale în acest sens, este discriminarea la locul de muncă, formele acesteia fiind întâlnite în majoritatea activităților, începând de la procesul și modalitatea de luare a deciziei de angajare, salarizare până la decizia de promovare sau concediere. Un caz special de discriminare la angajare îl constituie respingerea femeilor tinere, apte de muncă, aflate în căsătorie legală, pe considerentul nelegal al angajatorului, că persoana respectivă nu va lucra mult timp, având perspective de a naște copii. O excepție deosebit de importantă, dar probabil că și cea mai gravă formă sub legislația UE de discriminare este conside-

rată cea conexă maternității [5], angajatorul bazându-se pe ideea că femeile însărcinate vor lucra câteva luni urmând să intre în concediul de maternitate. Complicațiile survenite în viața salariatelor în urma acestei stări fizice se reflectă în regimul de muncă al acestora și, deci, oferă un teren propice pentru manifestarea diferitor forme de discriminare. În același timp, protecția maternității și drepturile speciale acordate în acest sens, nu include discriminarea împotriva bărbaților. Dacă asemenea drepturi erau cândva privite ca o excepție de la principiul tratamentului egal, actualmente ele sunt percepute ca o măsură de implementare a conceptului de acces echitabil la angajare și condiții de muncă, făcând referire, nu în ultimul rând, și la persoanele de gen masculin. În fond, aceasta are drept scop atenuarea efectelor deosebirilor biologice dintre bărbați și femei.

Un alt principiu ce guvernează egalitatea de gen sub egida raporturilor juridice de muncă este principiul egalității de remunerare, consacrat chiar în actele de bază ale constituirii UE. Directiva nr.75 prevede că dacă este folosit un sistem de calificare a muncii pentru determinarea remunerării, el trebuie să fie bazat pe aceleași criterii pentru bărbat și femeie, pentru a exclude discriminarea în bază de sex. Însă, sistemul de calificare și clasificare a muncii trebuie să ia în considerație criteriul în baza căruia fiecare lucrător de orice gen poate demonstra capacitatea propriei [8]. La nivel național, modificările introduse în Codul Muncii [3] nu au redus discrepanțele dintre veniturile femeilor și bărbaților, ci, dimpotrivă, diferența dintre salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor este în creștere. În pofida prevederilor legislative cu privire la obligația angajatorului de a asigura plată egală, tendințele cu privire la diferențele salariale au un vector negativ-discrepanța dintre salariul femeilor și bărbaților a crescut de la 12,9% în 2012 la 14,5% în 2016 [7, p.4].



**Concluzii:** Tendința europeană de a introduce cât mai multe măsuri de ameliorare în privința egalității de gen pe piața muncii, este explicată de paradoxul din prezent prin care femeile, în pofida faptului că sunt mai bine instruite, sunt mai prost plătite în continuare decât bărbații, iar pentru o creștere economică optimă și o dezvoltare cu adevărat sustenabilă, potențialul profesional al femeilor trebuie exploatat pe deplin. Republica Moldova, axată pe vectorul de integrare europeană, se străduie să corespundă standardelor impuse în sfera egalității de gen în relațiile de muncă, însă aici chiar sunt multe aspecte asupra cărora urmează de lucrat minuțios, după cum arată situația reală de pe piața muncii RM.

#### Referințe bibliografice

1. Carta Organizației Națiunilor Unite, semnată la 26 iunie 1945 și intrată în vigoare în octombrie 1945. Adoptată la Torino la 18 decembrie 1961, intrată în vigoare la 28 februarie 1965. La 3 mai 1996 a fost adoptată la Strasbourg, Carta Socială Europeană Revizuită, Intrată în vigoare la 1 iunie 1999, RM ratificând-o parțial prin Legea nr.484-XV din 22 octombrie 2001, MO al RM nr.130 din 26.10.2001.
2. Codul Muncii Republicii Moldova din 28.03.2003, (art. 10, alin. (2) lit.g) și art. 128).
3. Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948, Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr.17-XII din 28.07.1990.
4. Dekker V. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen ECJ C-394/96.
5. Pactul Internațional cu privire la drepturile politice și civile și Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16 decembrie 1966, intrat în vigoare la 3 ianuarie 1974, Ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr.217-XII din 28.07.1990.
6. Prețul Inegalității de Gen din Republica Moldova, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Fundația Est –Europeană. 18p.
7. Romandaș Nicoleta, „Dreptul european al muncii”, Chișinău, 1998, Academia de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova, p.65.
8. <http://www.statistica.md/>.

CZU 343.3/7

## ANALIZA JURIDICO-PENALĂ A INFRAȚIUNII DE DELAPIDARE A AVERII STRĂINE

**Dumitru BARBUȚA,**

Master în drept, absolvent al Institutului Național al Justiției, candidat la funcția de procuror

#### REZUMAT

Patrimoniul este o valoare socială de mare importanță și necesită de a fi ocrotită printr-o varietate de măsuri juridice și educative cu menirea de a ordona și influența atitudinea membrilor societății față de patrimoniu. Una dintre cele mai periculoase fapte contra patrimoniului o constituie delapidarea averii străine. Pericolozitatea socială a acestei prevederi este determinată de subiectul special al infraționii, care poate trece în folosul său bunurile care i-au fost date în administrare, în speranța că acel subiect este de bună-credință și demn de încredere.

Astfel, legislația națională, protejează patrimoniul prin toate mijloacele juridice inclusiv de drept penal, de faptele socialmente periculoase care periclitează buna desfășurare a relațiilor sociale cu privire la patrimoniu.

**Cuvinte-cheie:** patrimoniu, delapidarea averii străine, bunuri, obiectul, latura obiectivă, subiectul, latura subiectivă.

## LEGAL AND CRIMINAL ANALYSIS OF APPROPRIATION OF ANOTHER PERSON'S PROPERTY INFRACTION

**Dumitru BARBUȚA,**

Master in Law, graduate of National Institute of Justice, candidate for prosecutor

#### SUMMARY

Combating the phenomenon of torture is one of the basic directives of the criminal policy of our state, one of the reasons being the absolute character of torture prohibition, proclaimed by art. 3 of the European Convention on Human Rights, emphasized in more than 80 cases of conviction of the Republic of Moldova.

National legislation aims to protect the person against violations brought to his or her physical and mental integrity through coercive mechanisms and instruments of the state, against illegal actions of third parties and their agents, and the investigation in all aspects, complete and objective, in particular of the cases of torture, inhuman or degrading treatment, constitutes a serious ground for the strengthening of rule-of-law state.

**Keywords:** torture, inhuman or degrading treatment, combating, interdiction, competent authorities, effective investigation.

**Introducere.** Ocrotirea relațiilor patrimoniale a constituit și constituie o preocupare permanentă a oricărui stat de drept, îndreptat spre apărarea proprietății publice și private.

Astfel, fiind o valoare socială de mare importanță, patrimoniul necesită a fi ocrotit printr-o varietate de măsuri juridice și educative cu menirea de a ordona și influența

atitudinea membrilor societății față de acesta.

Una dintre cele mai periculoase fapte contra patrimoniului o constituie delapidarea averii străine. Pericolozitatea socială a acestei prevederi este determinată de subiectul special al infraționii, care poate trece în folosul său bunurile care i-au fost încredințate de către proprietar, în speranța că acel su-