

DISCRIMINARE ȘI STEREOTIPURI ÎN DOMENIUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Elena PALADII

Universitatea Tehnică din Republica Moldova, Facultatea Construcții, Geodezie și Cadastru, Departamentul Inginerie, Drept și Evaluarea Imobilului, Programul Drept, grupa DP-1707, Chișinău, Republica Moldova

„Progresul are loc fiindcă unii oameni îndrăznesc să fie diferiți”

Russell W. Davenport

Rezumat. Discriminarea, ca formă de marginalizare de orice fel și în orice situație este, din păcate, un fenomen prezent pe toate continentele. În Republica Moldova întâlnim cazuri de discriminare pe baza criteriilor de sex, vârstă, orientare sexuală, rasă, etnie, apartenență la o minoritate națională, religie și dizabilitate, statut social. Prin intermediul problematicii abordate specific ideea generală care reflectă realitatea stereotipurilor, a inegalității de gen în raporturile de muncă și discriminarea verticală nejustificată a salariaților de către angajator, sau cea orizontală de către salariați între ei înșiși. Stereotipurile și normele de gen influențează direct orientarea profesională și limitează gama de ocupații disponibile pentru femei și bărbați.

Cuvinte cheie: egalitate, bărbat, femeie, statut, criteriu.

Introducere

Printre multiplele probleme stringente în asigurarea egalității și nediscriminării care necesită atenție și soluționarea ulterioară în Republica Moldova se include și cea a garantării, promovării și protecției drepturilor omului, de la inițierea unei familii la încadrarea și afirmarea în raporturile de muncă. Dacă drepturile civile și politice pot fi asigurate prin adoptarea actelor legislative, apoi cele economice și sociale solicită, pe lângă cadrul legislativ adecvat, măsuri eficiente pentru respectarea lor.

Discriminarea ne poate afecta pe fiecare dintre noi la un moment dat. Bărbați-femei, majoritari-minoritari, cetățeni, străini, apatrizi etc, toți putem fi identificați și categorisiți la un moment dat printr-o caracteristică proprie. Aceasta poate duce, în anumite situații, la punerea noastră în mod nejustificat într-o situație dezavantajată în comparație cu alții. În plus, unii dintre noi pot fi expuși mai mult discriminării, pentru că aparțin sau sunt percepuți ca aparținând unui anumit grup de persoane împotriva căruia în societate s-au dezvoltat percepții discriminatorii, fie că e vorba de ură, prejudecăți, lipsă de respect, etc.

Evident că dreptul la muncă are un preț mult mai mare decât un simplu element organic al unui sistem de drepturi și libertăți. Considerată bază a sistemului de drept, Constituția unei țări exprimă esența tendințelor democratice ale omenirii ce include înțelegerea libertății expresiei muncii, nediscriminării și acordarea acestei libertăți dreptului la muncă ca principiu de bază.

1. Reglementarea juridică a dreptului la muncă în Republica Moldova

Aspirația Republicii Moldova de a asigura drepturile omului, care să corespundă normelor democratice, și dorința de a stabili un cadru legislativ ce ar contribui la sporirea nivelului de trai al societății în ansamblu dictează necesitatea conformării normelor dreptului la muncă cu actele de drept internațional, inclusiv: Declarația universală a drepturilor omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966, Convenția nr. 29 privind munca forțată sau obligatorie, adoptată de către Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 28 iunie 1930, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.52 despre concediile anuale plătite, adoptată la Geneva la 24 iunie 1936 etc. [2].

Protecția reală a exercitării dreptului la muncă trebuie să fie abordată de către legiuitorul național în calitate de prioritate a politicii sociale a statului, în care elementul uman să fie pus pe picior de egalitate cu garantarea dreptului persoanei la dezvoltare și afirmarea plenară a tuturor capacităților sale intelectuale și de muncă.

Pentru a eficientiza implementarea cadrului normativ, statul oferă ca suport de justificare și protecție a egalității în domeniul muncii: Codul Muncii al Republicii Moldova; Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității; Legea Nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități; Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați etc.

2. Discriminarea la locul de muncă în Republica Moldova

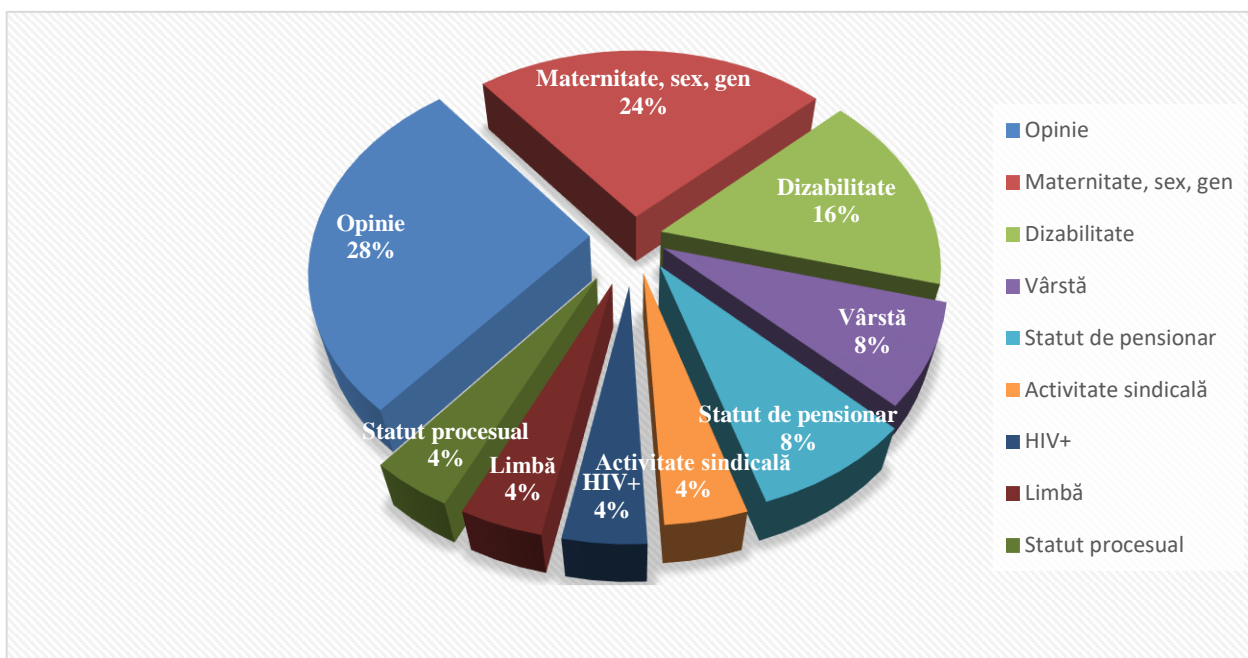
Pentru a putea mai ușor compara și percepe „granițele” discriminării în raporturile de muncă, se impune analiza retrospectivă a anilor 2019-2020 în Republica Moldova în care scop apelăm la raporturile anuale ale *Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (în continuare: *Consiliu*) [1], acesta reprezentând principala instituție a statului care asigură prevenirea și protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității, promovarea oportunităților egale și a diversității în oricare raport social-economic.

Conform statisticilor Consiliului, discriminarea în câmpul muncii revine în topul domeniilor unde au loc tratamente diferențiate în baza diferitor criterii protejate, prevalând, în anul 2020 [5], criteriul de opinie.

Analizând evoluția discriminării în câmpul muncii, în anul 2019 [4], s-a constatat o creștere a plângerilor privind faptele de discriminare pe criteriu de sex și/sau gen, pe când în anul 2020 s-a dublat numărul persoanelor care au fost discriminate din cauza opiniilor și a poziției civice active.

În continuare prezentăm o analiză a raporturilor procesate de către Consiliu invocate pentru anul 2020 [5].

Diagrama Nr.1 *Criteriile de discriminare raportate la Consiliu în câmpul muncii pentru anul 2020.*



Printre problemele identificate în ultimii ani la capitolul inegalitate în câmpul muncii sunt:

- a) lipsa măsurilor adecvate care ar permite și încuraja îmbinarea armonioasă a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- b) refuzul de angajare a persoanei cu responsabilități familiale;

- c) limitarea aplicării garanțiilor pentru persoanele care aveau raporturile de muncă suspendate la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar
- d) producerea și difuzarea publicității sexiste; hărțuirea pe criteriu de sex în relațiile de muncă din partea superiorilor;
- e) discursurile instigatoare la discriminarea femeilor în legătură cu activitatea desfășurată;
- f) prevederile discriminatorii în regulamentele instituțiilor de învățământ [4].

Analizând aceste constatări identificăm faptul că populația necesită informare și educație în domeniul nediscriminării pentru a capacita potențialele victime să se apere de stereotipurile formate în obștine.

Plângerile examinate de către Consiliu scot în evidență următoarele probleme:

- discreditarea profesională, intimidarea psiho-emoțională și subminarea egalității de tratament a angajaților care au o poziție civică activă și o opinie bine definită;
- refuzul de acomodare rezonabilă a graficului de muncă a angajaților cu responsabilități familiale în contextul efectelor generate de criza pandemică;
- refuz neîntemeiat de angajare/transfer din motive stereotipice;
- subminarea egalității de tratament la aplicarea garanțiilor și drepturilor salariaților;
- subminarea egalității de tratament la concediere;
- plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor care favorizează anumite persoane;
- obstrucționarea dreptului preveniților¹ de a fi încadrați în activități remunerate [5].

Pe locul 3 în topul criteriilor protejate este cotate ca stereotip de neangajare la locul de muncă - *Criteriul de dizabilitate*. Conform raportului [3] privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în ianuarie-septembrie 2019 au fost înregistrate 407 persoane cu dizabilități, dintre care 155 au fost plasați în câmpul muncii, ceea ce reprezintă 38% din totalul de angajați în câmpul muncii, inclusiv 72 de femei, care constituie o pondere de 17% din totalul angajaților.

La moment, susținerea încadrării persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii se realizează de către stat prin intermediul întreprinderilor specializate și al subvențiilor. Această politică a statului, în opinia Consiliului, este defectuoasă, dat fiind faptul că în 7 întreprinderi specializate sunt încadrate în câmpul muncii circa 150 persoane cu dizabilități, ceea ce constituie doar 60% din toți salariații acestora, deși statul subvenționează, anual, destul de substanțial aceste întreprinderi [6].

Conchidem că adevărata echitate este posibilă acolo, unde toți oamenii, capabili de a munci, au acest drept egal la munca socialmente utilă în baza mijloacelor sociale și individuale. Legislația stipulând expres tipul și mărimea sancțiunilor aplicate pentru discriminare în muncă, ce pot varia. În funcție de opțiunea victimei discriminării, aceasta poate depune o plângere către Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau în instanțele de judecată.

Concluzii

Obiectivul lucrării a fost de a scoate în evidență și de a pune în discuție problemele autentice în domeniul discriminării în raporturile de muncă, și de a formula concluzii teoretice și practice cu privire la asigurarea egalității și dreptului fiecărui om la muncă, care stau la baza unui stat de drept.

Constatăm că în multe situații, stereotipurile și imaginile preconceptuate a angajatorilor duc la multiplicarea cazurilor de discriminare sau la disponibilizări, astfel administrația încalcă ordinea și condițiile de concediere a salariaților sau se comit diferite abuzuri.

¹ *Prevenit - persoana față de care este aplicată, în condițiile Codului de procedură penală, măsura arestului preventiv.*

Statul este obligat să garanteze tuturor cetățenilor libertatea alegerii genului de activitate, ajutor gratuit în alegerea activității de muncă corespunzătoare și plasarea în câmpul muncii de către serviciul specializat.

Deci, esența spuselor mai sus este următoarea: nu trebuie, sub nici o circumstanță, făcută o distincție între persoanele de sex/gen diferit, de religie diferită etc., care au o pregătire profesională, o experiență și o vârstă corespunzătoare muncii pe care o solicită.

Mulțumiri

Întru realizarea acestei lucrări, revin cu mulțumiri Consiliului pentru prevenirea și combaterea discriminării a Republicii Moldova, cu sediul în Chișinău, care în cadrul practicii judiciare ca studentă la Programul Drept, am avut posibilitatea de a lua cunoștință cu informații, analize și acte în toate raporturile sociale unde există fenomenul de discriminare. La fel, mulțumesc D-nei Pisarenco Olga ,Conferențiar universitar la Universitatea Tehnică a Moldovei, pentru susținere, ghidare și obiectivitate.

Referințe

1. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. [accesat 10.02.2021]. Disponibil: <http://egalitate.md/prezentare-general/>
2. Alexandr BOGHIU. *ANALIZA PRINCIPILUI PRIVIND INTERZICEREA MUNCII FORȚATE ȘI DISCRIMINĂRII ÎN DOMENIUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ* Republica Moldova, Chișinău 2012. Universitatea de Stat din Moldova.
3. <https://www.anofm.md/ro/node/63> [accesat 10.02.2021]
4. RAPORT GENERAL PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA ANUL. [accesat la data 17.02.2021] Disponibil :<http://egalitate.md/publications/raport-general-privind-situatia-domeniul-prevenirii-si-combaterii-discriminarii-republica-moldova-anul-2019>
5. RAPORT GENERAL PRIVIND SITUAȚIA ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII DISCRIMINĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA ANUL 2020[accesat 18.02.2021]Disponibil: <http://egalitate.md/publications-category/rapoarte-anuale/>
6. RAPORTUL PRIVIND ACTIVITATEA AUTORITĂȚILOR COMPETENTE ÎN DOMENIUL CONTROLULUI RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI CU PRIVIRE LA RAPORTURILE DE MUNCĂ, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ PE ANUL 2019. [accesat 19.02.2021] Disponibil:<https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raportul%20privind%20activitate%20autorit%C4%83%C8%9Bilor%20competente%20C3%AEn%20domeniul%20controlului%20respect%C4%83rii%20legisla%C8%9Biei%20RM%20SSM%20pe%20anul%202019.pdf>