



Joi 10 Mai 2007  
OIM/07/19

## **NOUL RAPORT GLOBAL OIM CU PRIVIRE LA EGALITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ 2007**

### **ÎN POFIDA UNOR PROGRESE SUBSTANȚIALE, DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ PERSISTĂ ȘI IA NOI FORME**

GENEVA (Stiri OIM) – În ciuda realizării unor succese în combaterea discriminării la locul de muncă, creșterea decalajului de venit și oportunități, precum și forme grave și permanente de discriminare în mediul profesional cauzează noi îngrijorări, susține un nou raport al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) publicat astăzi.

Fiind cel mai comprehensiv studiu produs până în prezent în problematica discriminării, raportul OIM *“Egalitatea la locul de muncă: Depășind provocările”*<sup>1/</sup> oferă un tablou global al discriminării în mediul profesional, accentuând atât progresele, cât și eșecurile în lupta cu discriminarea, aceasta vizând atât forme tradiționale ca sexul, apartenența rasială și religia, cât și forme mai noi cum ar fi vârsta, orientarea sexuală, statutul HIV/SIDA și existența unor handicapuri.

“Tabloul global al eforturilor de a elimina discriminarea reprezintă un amalgam de progrese substanțiale și eșecuri”, menționează raportul OIM, subliniind succesele înregistrate de la prima ediție publicată cu patru ani în urmă (Vezi “E timpul pentru egalitate la locul de muncă”, OIM 2003). Se constată că majoritatea celor 180 state membre ale OIM au ratificat cele două convenții de bază cu privire la discriminare reitând angajamentul lor pentru crearea legislației și politicilor anti-discriminare.

O temă cheie a Raportului este existența diferențelor de gender în procesul de recrutare și salarizare și necesitatea unor politici integrate care ar adresa discriminarea gender în segregarea de remunerare și ocupațională după sex, oferind un echilibru pentru responsabilitățile profesionale și familiale. Spre exemplu, raportul menționează că în UE diferența venitului brut pe oră între femei și bărbați în toate instituțiile sectorului economiei a rămas la cifra de 15 procente.

Ratele de participare ale forței de muncă feminine au continuat să crească semnificativ, înregistrând în prezent 56.6 procente, prin urmare diminuând decalajul de gender la nivel mondial în ratele de participare a forței de muncă. Cu toate acestea, raportul susține că progresul este neuniform totalizând 71.1 procente în America de Nord, 62 procente în Uniunea Europeană, 61.2 procente în Asia de Est și Pacific și 32 procente în Africa de Nord și Orientul Apropiat.

O măsură cheie a îmbunătățirii situației femeilor este disponibilitatea unor slujbe de calitate în funcții legislative, oficiale de vîrf sau manageriale (LOVM), ratele de participare ridicate indicând o reducere a barierelor discriminatorii. Femeile reprezintă în continuare o minoritate distinctă în astfel de funcții în întreaga lume, cumulând doar 28.3 procente din astfel de posturi înalte. Există un progres neuniform în diferite regiuni, Africa de Nord înregistrând 41.2 procente, America Latină și Zona Caraibelor 35 procente și Uniunea Europeană 30.6 procente. Acest indicator a consemnat cea mai mare creștere în Asia de Sud, unde cifra aproape s-a dublat în nouă ani, cu toate acestea femeile în această regiune au cea mai mică rată de slujbe de calitate, cu un total de doar 8.6 procente.

Apreciind pozitiv eforturile substanțiale ale statelor membre OIM în eliminarea discriminării la locul de muncă, raportul subliniază: “Condamnarea discriminării la locul de muncă este astăzi practic universală, după cum este și angajamentul politic de a soluționa problema discriminării.” Se susține că

pînă în 2007, nouă din 10 state membre ale OIM au ratificat cele două Convenții de bază cu privire la discriminare – Convenția din 1951 (Nr. 100) Privind Egalitatea de Remunerare și Convenția din 1958 (Nr. 111) Privind Discriminarea în Domeniul Forței de Muncă și Exercițării Profesiei – prin urmare angajându-se să creeze acte legislative și politici care să prevină discriminarea <sup>2/</sup>.

Cu toate acestea, se menționează că necesitatea de combatere a discriminării la locul de muncă este mai stringentă decât acum patru ani “în contextul unei lumi care pare a fi tot mai inegală și nesigură”, adăugând că “inegalitățile semnificative și persistente în venit, active și oportunități diminuează eficiența oricăror acțiuni menite să combată discriminarea. Aceasta poate duce la instabilitate politică și perturbări sociale, care la rândul lor au un impact negativ asupra climatului investițional și creșterii economice”.

### ***Succese și eșecuri***

Raportul susține că s-au făcut progrese remarcabile la capitolul legislativ și instituțional, iar prevederi anti-discriminatorii și de egalitate se găsesc în codurile muncii recent adoptate sau modificate. Acesta menționează noi inițiative, cum ar fi *Codul de Practici al OIM privind HIV/SIDA și lumea muncii* <sup>3/</sup>, care au revoluționat răspunsul public și privat în domeniul SIDA la locul de muncă. Se subliniază existența unei tendințe generale de angajament instituțional mai solid în asigurarea egalității și non-discriminării.

Cu toate acestea, se constată de asemenea “existența multor deficiențe”, în special în aplicarea legilor. Deși multe state au creat agenții mandatate să lupte cu discriminarea, acestea deseori sunt insuficient finanțate, sau dispun de un personal foarte mic. În timp ce eforturile de anti-discriminare sunt în creștere în economia formală, o economie neformală în dezvoltare reprezintă o țintă majoră și una tot mai des aflată în vizorul politicilor publice, sector care urmărește eliminarea obstacolelor ce împiedică faptul că sute de milioane de oameni nu beneficiază de oportunități egale la locul de muncă, susține raportul.

Studiul mai oferă un număr de exemple de discriminare în baza apartenenței rasiale sau religioase, precum și calității de muncitor migrant. Sunt prezentate consecințele alarmante ale discriminării tinerilor și lucrătorilor vârstnici, precum și inegalităților bazate pe orientarea sexuală, statutul HIV/SIDA, sau incapacităților unei persoane.

\*\*\*\*\*

Deși s-au făcut multe pentru a incorpora în societate reprezentanți ai diverselor grupuri etnice, discriminarea la angajarea în câmpul muncii în baza etniei există în continuare. În Marea Britanie, persoanele de origine africană și caraibă continuă să înregistreze rate înalte de șomaj și o mare concentrare în sectorul muncii necalificate și slab plătite. Conform Studiului Cetățeanului din 2005, acești oameni sunt cei mai susceptibili de a fi fost refuzați o slujbă în ultimii cinci ani.

În Federația Rusă, rasismul și xenofobia s-au evidențiat după implozia URSS. Datele neoficiale demonstrează o creștere a rasismului vis-à-vis de persoanele din fostele republici Unionale, în special caucazieni și originari din țările Asiei Centrale. Numărul estimativ al migranților ilegali se situează între 5 și 14 milioane de persoane. Un studiu efectuat în 2005 de Biroul Moscovit pentru Drepturile Omului relevă faptul că circa 40% de ruși pun la îndoială perspectivele creșterii economice ale țării în rezultatul migrației, iar 70% susțin imigrarea rușilor și vorbitorilor de rusă, dar consideră că migrația altor grupuri etnice trebuie stopată.

O problemă specifică pentru Europa rămâne a fi atitudinea deplorabilă și sărăcia lucie a populației roma, de obicei cunoscuți ca țigani - cea mai mare minoritate etnică din Europa având aproximativ 10 milioane de reprezentanți. În țări cum ar fi Albania, Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Croația, Fosta Republică Iugoslavă Macedonia, Muntenegru, România și Serbia șomajul în rândul persoanelor roma și în special femeilor roma este în mediu între 50 și 90%.

Fluxul continuu al lucrătorilor migranți a provocat sentimente care variază de la îngrijorări cu privire la siguranța locului de muncă, și chiar pînă la ostilitate de proporții. Lucrătorii străini reprezintă o proporție semnificativă și crescândă a forței de muncă în multe țări. În prezent, 10% din forța de muncă în Europa de Vest este compusă din migranți în căutarea unui viitor mai bun peste hotarele țărilor de baștină. Această cifră va înregistra probabil o creștere în următorii ani, însemnând că problema migranților va rămâne o preocupare constantă.

Există multe modalități prin care libera alegere a locului de muncă a migranților și accesului la piața muncii sunt restricționate. Sistemul permiselor de muncă permite statelor să limiteze accesul străinilor la anumite categorii de slujbe, cum este cazul Ciprului, Belgiei sau Republicii Cehia. Migranții deseori pot fi restricționați unei regiuni specifice a țării, cum este cazul Bulgariei și Elveției.

Discriminarea religioasă este o altă problemă care afectează multe țări. În UE, chestiunea “feregeliilor islamice” sau hijab-ului a accentuat diferitele percepții care persistă în rândul țărilor europene cu privire la laicism și libertatea religioasă, și a evidențiat multe contradicții. Spre exemplu, în 2003 Curtea Federală Constituțională a Germaniei a dat câștig de cauză unei profesoare care a vrut să poarte feregeaua la școală; însă cel puțin patru state germane au interzis portul feregeliilor, iar într-un stat interdicția se aplică și funcționarilor publici.

Discriminarea în baza vârstei, atât a tinerilor cât și vârstnicilor, devine o problemă stringentă la locul de muncă. În 2005 tinerii au reprezentat 44% din totalul de șomeri la nivel mondial, deși proporția ca număr total al populației apte de muncă, cu vârsta de peste 15 ani a fost doar de 25%.

O atitudine mai puțin favorabilă și deseori nejustificată determinată de vârstă pare să joace un rol important în a explica realizările profesionale mai modeste a tinerilor angajați, și în special supra-reprezentarea lor în slujbe necalificate cu beneficii minime, puține oportunități de instruire și creștere profesională. Studiile recente demonstrează că lucrătorii tineri sunt mai vulnerabili discriminării de vârstă comparativ cu semenii lor vârstnici. Conform unui raport publicat de Forumul de Vîrstă al Angajaților din Marea Britanie, vîrsta ca factor al discriminării este mai evidențiată pentru persoanele în adolescență târzie decît pentru cei aflați în anii 50 ai vieții.

Un obstacol în angajarea lucrătorilor vârstnici ar putea fi presupusul cost mai înalt al angajării acestora și productivitatea redusă cauzată de scăderea capacităților fizice și mintale. Această viziune este caracteristică preponderant statelor unde sistemul de remunerări și beneficii este strâns legat de vârstă și vechimea în muncă, așa cum este Austria, Belgia și Franța.

\*\*\*\*\*

La nivel mondial există aproximativ 470 milioane persoane de vârstă lucrătoare cu handicapuri. Acest fapt creează îngrijorări majore cu privire la discriminarea acestor persoane. Raportul susține că probabilitatea găsirii unui loc de muncă pentru o persoană cu handicap scade considerabil pe măsura creșterii gradului de incapacitate. În Europa, o persoană cu vârsta cuprinsă între 16 și 64 ani are o probabilitate de 66 procente de a găsi o slujbă, această rată scăzând la 47 procente pentru o persoană cu handicapuri moderate și la 25 procente pentru o persoană cu handicapuri grave.

Aceste bariere în calea egalității pot împiedica societățile în realizarea potențialului deplin al economiei globalizate moderne. Promovarea oportunităților egale pentru lucrul decent, pentru toate femeile și bărbații, indiferent de rasă, religie, handicap, vârstă sau orientare sexuală este una din modalitățile de a avansa în aceasta direcție, subliniază raportul.

Un fenomen mai recent este apariția unor practici ce penalizează persoanele care dispun de “o predispoziție genetică de a dezvolta anumite boli sau cei care duc moduri de viață considerate nesănătoase”. Progresele rapide în știința geneticii și noile tehnologii existente în acest domeniu au făcut

mai simplă obținerea informațiilor cu privire la statutul genetic. Raportul susține că screeningul genetic are repercusiuni importante pentru mediul profesional, spre exemplu, angajatorii ar putea discrimina angajații a căror statut genetic are o predispoziție la o anumită boală în viitor. Discriminarea genetică la locul de muncă a fost demonstrată și contestată cu succes în instanțele de judecată în mai multe state.

Raportul Global recomandă o serie de pași pentru a combate discriminarea și a realiza planul de acțiuni al OIM. Aceștia includ promovarea egalității de gen prin intermediul unor acțiuni globale mai integrate și mai bine coordonate; prioritizarea anti-discriminării și egalității în Programele Naționale de Muncă Decentă ale OIM, luându-se în considerație necesitățile specifice ale diferitor grupuri; aprobarea unor legi mai bune și promovarea aplicării eficiente a acestora; inițiative nereglementatoare eficiente cum ar fi procurări guvernamentale, precum și politici investiționale și de creditare; și susținerea angajaților și angajatorilor în a face egalitatea o realitate la locul de muncă prin mecanisme cum ar fi acorduri colective de negociere și coduri de conduită.

\* \* \*

*Raportul face parte dintr-o serie de studii publicate anual. Studiile vizează probleme de muncă acoperite de OIM și a fost elaborat în contextul Declarației privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii adoptată de Conferința Internațională a Muncii din 1998. Declarația se axează pe patru principii fundamentale – dreptul la libera asociere, eliminarea muncii copilului, eliminarea muncii forțate și discriminării. Pentru informații adiționale vă rugăm s-o contactați, în Ungaria, pe Edit Horváth la adresa [horvathd@ilo-ceet.hu](mailto:horvathd@ilo-ceet.hu) sau la numărul de telefon 36-1-473-2656.*

---

<sup>1/</sup> *Egalitatea la Locul de Muncă: Depășind provocările.* Raport Global publicat în urma follow-upului la Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii, Conferința Internațională a Muncii, a 96-a sesiune 2007, Oficiul Internațional al Muncii, Geneva. Acest Raport poate fi de asemenea găsit pe pagina web a OIM la adresa ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681.

<sup>2/</sup> Pentru lista recentă a ratificărilor acestora și altor Convenții OIM, vizitați <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

<sup>3/</sup> Codul de Practică al OIM privind HIV/SIDA și lumea muncii, <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>