

CONSOLIDAREA UNUI MEDIU DE MUNCĂ SIGUR ȘI DEMN: INTRAREA ÎN VIGOARE A CONVENȚIEI OIM NR. 190 ÎN REPUBLICA MOLDOVA

STRENGTHENING A SAFE AND DIGNIFIED WORK ENVIRONMENT: THE ENTRY INTO FORCE OF ILO CONVENTION NO. 190 IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

CZU: 341.241.8:349.24:343.435(478)

<https://doi.org/10.59295/spd2025j.49>

Tatiana MACOVEI

ORCID: 0000-0002-4458-0567

E-mail: macovei.tanea@gmail.com

Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

Summary. *On March 19, 2025, ILO Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work officially entered into force in the Republic of Moldova. This paper examines the legal implications of this development, focusing on the alignment of national labor legislation with the Convention's provisions. Particular attention is given to the obligations imposed on employers, the mechanisms for victim protection, and the role of labor inspection and judicial bodies in ensuring enforcement. The communication also highlights the challenges in integrating international standards into domestic legal frameworks and explores potential legal reforms needed to ensure compliance. By analyzing both the normative and practical aspects of implementation, this presentation contributes to the broader discussion on the protection of workers' rights and the promotion of a safe and respectful work environment. The paper concludes with recommendations for policymakers, legal practitioners, and social partners involved in the implementation process.*

Keywords: *violence, harassment, national labor legislation, legal reforms.*

INTRODUCERE

Convenția OIM nr. 190 a fost adoptată la 21 iunie 2019, la Geneva, în cadrul Conferinței Organizației Internaționale a Muncii. La data de 19 martie 2025 în Republica Moldova a intrat în vigoare Convenția OIM nr. 190 Convenția OIM privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. La general această convenție conferă un cadru normativ bine definit pentru protejarea salariaților contra acțiunilor de violență și hărțuire la locul de muncă. Convenția OIM nr. 190 reprezintă primul instrument internațional care stabilește standarde clare, aplicabile la nivel global, pentru combaterea violenței și hărțuirii legate de muncă, clarificând responsabilitățile guvernelor și ale partenerilor sociali în prevenirea, gestionarea și soluționarea acestor probleme.

La nivel național procesul de actualizare a legislației la prevederile Convenției OIM nr. 190 a fost demarat încă în luna aprilie a anului 2023. Ulterior, la data de 28 decem-

brie 2023, Parlamentul Republicii Moldova a ratificat această Convenție internațională privind violența și hărțuirea în lumea muncii.

METODE DE CERCETARE

a) metoda logică - care se materializează prin utilizarea raționamentului logic și a argumentelor în vederea examinării și evaluării legislației Republicii Moldova în domeniul prevenirii și combaterii violenței la locul de muncă;

b) metoda sociologică - care se caracterizează prin investigarea și înțelegerea relațiilor sociale, a normelor morale și a comportamentului uman în societate, în contextul fenomenelor de hărțuire la locul de muncă.

c) metoda analitică - care are drept scop descompunerea subiectului de studiu în componente individuale pentru a înțelege mai bine elementele sale constitutive.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Convenția nr. 190 a OIM recunoaște faptul că violența și hărțuirea pot constitui o încălcare sau un abuz la adresa drepturilor omului și prevede, în premieră, un concept unic privind violența și hărțuirea. Capitolul I din Convenție oferă următoarele două expresii de bază:

(a) expresia „violență și hărțuire“ în lumea muncii se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora, indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen;

(b) expresia „violență și hărțuire bazată pe diferența de gen“ înseamnă violență și hărțuire îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen și include hărțuirea sexuală [1].

Art. 1 alin. (2) din Convenție prevede că fără a aduce atingere alineatului (1) literele (a) și (b) din prezentul articol, definițiile din legile și reglementările naționale pot să prevadă un concept unic sau concepte separate [1].

Legislația Republicii Moldova conține reglementări în materie de prevenire și combatere a violenței la locul de muncă, în acest sens ne referim la Codul muncii, Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea asigurării egalității, Codul contravențional, Codul penal etc.

Astfel chiar în articolul 1 din Codul muncii al Republicii Moldova definește în art. 1 hărțuirea sexuală drept orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare [2]. Deși în art. 1 din Codul muncii avem definiția de a *demnitate în muncă* - climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea anga-

jatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului [2].

Art. 2 al Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității definește hărțuirea drept orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege [3]. Articolul 7 al acestei legi se referă la interzicerea discriminării în câmpul muncii.

Prin elucidarea acestor definiții putem conchide faptul că Codul muncii al Republicii Moldova înglobează noțiunile expuse în art. 1 din Convenția OIM nr. 190.

Capitolul II al Convenției OIM nr. 190 reglementează domeniul de aplicare. Convenția protejează toate persoanele din lumea muncii, indiferent de statutul contractual, inclusiv angajați, stagiați, voluntari și angajatori. Se aplică în toate sectoarele economice, publice sau private, din mediul urban și rural. Vizează violența și hărțuirea legate de muncă, indiferent de forma acestora. Acoperă diverse locații și situații legate de activitatea profesională, inclusiv deplasările și comunicările digitale. Scopul este asigurarea unui mediu de muncă sigur și demn pentru toți.

Capitolul III al Convenției OIM nr. 190 consacră principii de bază. Astfel țările care ratifică această convenție trebuie să asigure un mediu de muncă sigur, fără violență și hărțuire. Ele au obligația de a aplica politici sensibile la dimensiunea de gen, elaborate în consultare cu partenerii sociali (sindicate și patronate). Aceste comportamente trebuie interzise prin lege, iar sancțiunile să fie clar definite.

Totodată autoritățile trebuie să ofere sprijin victimelor și să creeze mecanisme eficiente de raportare și investigare. Educația, formarea și conștientizarea angajaților sunt, de asemenea, esențiale. De asemenea Convenția solicită respectarea drepturilor fundamentale ale muncii, precum libertatea de asociere și nediscriminarea. Este subliniată responsabilitatea comună a guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor.

Potrivit Convenției OIM nr. 190 femeile și grupurile vulnerabile trebuie protejate în mod special. În acest sens menționăm faptul că Republica Moldova a adoptat Legea nr. din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați [4], care vine să reglementeze într-un capitol separat aspectele legate de asigurarea egalității de șanse din domeniul muncii.

De asemenea în anul 2012 în Republica Moldova a fost adoptată Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități [5], care reglementează aspecte referitoare reglementarea garanțiilor juridice pentru persoane cu dizabilități, astfel încât acestea să se poate integra mai ușor în diverse forme ale vieții sociale, inclusiv pe piața muncii. Scopul legii este de a proteja și promova drepturile persoanelor cu dizabilități și ale familiilor acestora. Pentru a facilita angajarea persoanelor cu dizabilități, angajatorii trebuie să implementeze următoarele acțiuni concrete: adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă, să pună la dispoziție tehnologii moderne, echipamente și dispozitive de sprijin care să ajute persoanele cu dizabilități să-și obțină și păstreze locul de muncă, să ofere instruire profesională și suport personalizat pentru integrarea eficientă a acestor persoane

în colectivul de muncă. Totodată Legea cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități instituie și acțiuni afirmative pentru aceste categorii de persoane și anume crearea și rezervarea a minim 5% din locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități, aplicabilă pentru angajatorii care au minim 20 de salariați.

În ceea ce privește sancțiunile aplicabile pentru hărțuire avem norma art 55 alin. (1) lit. i) și j) din Codul contravențional [6] al Republicii Moldova: care prevede: încălcarea legislației muncii, manifestată prin:

i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă;

j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Alin. (2) al aceluiași articol prevede: aceleași încălcări săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

De asemenea Codul penal al Republicii Moldova sancționează hărțuirea la locul de muncă. Astfel faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă, dacă întrunesc elementele componenței de infracțiune prevăzute de art. 173 Cod penal [7], urmează a fi incriminate penal. Codul penal al Republicii Moldova incriminează fapta de hărțuire sexuală în următoarea redacție: manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj se pedepsește cu amendă în mărime de la 650 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani.

Capitolul 4 din Convenție se referă la protecție și prevenție, în conformitate cu care statele membre trebuie să prevină violența și hărțuirea în muncă prin măsuri adaptate, inclusiv pentru lucrătorii din economia informală. Este necesară identificarea ocupațiilor și sectoarelor cu risc crescut, în colaborare cu organizațiile relevante. Autoritățile trebuie să asigure protecția eficientă a persoanelor expuse. Angajatorii au obligația legală de a preveni violența și hărțuirea, inclusiv cea bazată pe gen, în funcție de nivelul lor de control. Ei trebuie să adopte politici interne clare, dezvoltate împreună cu angajații. De asemenea, trebuie să includă aceste riscuri în sistemele de sănătate și securitate la locul de muncă. Este obligatorie identificarea și evaluarea pericolelor, precum și aplicarea măsurilor de control.

Instruirea angajaților privind riscurile, drepturile și politicile de protecție trebuie să fie clară și accesibilă. Prevenirea acestor fenomene implică o abordare structurată

și responsabilă, iar în acest sens colaborarea între angajatori, lucrători și autorități este esențială.

Capitolul cinci al Convenției se referă la aplicare și căile de atac. În acord cu prevederile Convenției statele membre trebuie să aplice și să monitorizeze legile privind violența și hărțuirea la locul de muncă. Este necesar un acces rapid și eficient la căi de atac și mecanisme de soluționare a litigiilor. În acest domeniu din păcate Republica Moldova are carențe, ori examinarea plângerilor este deseori tergiversată, ceea ce poate încuraja hărțuitorul să continue actele de hărțuire. De asemenea o problemă întâlnită este frica victimelor de a nu fi pedepsită complementar de către agresor în cazul în care a depus o plângere contra acțiunilor de hărțuire. Iată de ce statul trebuie să implementeze un sistem de oferire a sprijinului juridic, medical și social victimelor acțiunilor de hărțuire. De asemenea un aspect foarte important este respectarea confidențialității și intimității celor implicați. Victimele violenței bazate pe gen trebuie să aibă acces la mecanisme sigure și sensibile.

Capitolul șase al Convenției se referă la aspecte referitoare la îndrumare, instruire și creșterea gradului de conștientizare. Astfel Convenția stabilește că statele membre trebuie să includă în politicile naționale prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv pe cea bazată pe gen. Angajatorii și lucrătorii trebuie să primească instruire și resurse accesibile pentru a combate aceste probleme. În acest sens sunt binevenite reglementarea prin actele interne la nivel de unitate a reglementărilor în materie de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă. De asemenea, sunt necesare campanii de informare în masă pentru creșterea conștientizării.

Capitolele șapte și opt ale Convenției se referă la metodele de punere în aplicare și dispozițiile finale ale Convenției.

CONCLUZII

Convenției OIM nr. 190 reprezintă un instrument internațional important, menit să prevină și să combată violența și hărțuirea la locul de muncă, oferind un cadru clar și unitar, aplicabil la nivel global. Legislația națională, inclusiv Codul muncii, Legea privind egalitatea de șanse, Legea asigurării egalității și alte acte normative naționale integrează majoritatea prevederilor Convenției, demonstrând angajamentul autorităților față de protecția drepturilor angajaților. Chiar dacă cadrul normativ național este existent, aplicarea efectivă a legilor și accesul facil la mecanisme de soluționare pentru victimele hărțuirii la locul de muncă se confruntă cu obstacole, cauzate în special de întârzieri și temeri legate de posibile represalii.

Un moment important de menționat este faptul că Convenția și legislația internă subliniază importanța protejării femeilor, persoanelor cu dizabilități și altor categorii vulnerabile, menționând că este esențială o aplicare riguroasă a acestor prevederi.

Cu titlu de recomandări considerăm că este necesară îmbunătățirea mecanismelor de raportare și protecție a victimelor, astfel este necesară crearea unor canale eficiente, accesibile și confidențiale pentru sesizarea cazurilor, alături de oferirea de sprijin juridic,

medical și psihologic. Nu mai puțin important este asigurarea accelerării procesului de soluționare a plângerilor, urmând a fi stabilite termene clare pentru examinarea sesizărilor, iar procedurile să fie transparente și echitabile.

De asemenea un rol important îl are promovarea unui dialog deschis și a unei cooperări eficiente pentru elaborarea și implementarea măsurilor de prevenire a violenței și hărțuirii. Implicarea mass-media și a organizațiilor societății civile în educarea populației cu privire la drepturile și responsabilitățile privind prevenirea violenței și hărțuirii la muncă pot fi de un real folos.

Iar pentru a ne asigura de faptul că prevederile legale în materie de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă nu rămân doar la nivel de reglementare, este cenecară realizarea de evaluări periodice care să identifice eventualele lacune și să permită optimizarea legislației și a practicilor la locul de muncă.

REFERINȚE:

1. LEGE Nr. 440 din 28-12-2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii. În Monitorul Oficial Nr. 24-27 din 19-01-2024.
2. Codul muncii adoptat prin legea nr. 154 din 28-03-2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29-07-2003.
3. Legea nr. 121 din 25.05.2012 asigurării egalității: În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 103 din 29-05-2012.
4. Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50 din 24-03-2006.
5. Legea nr. 60 din 30-03-2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 155-159 din 27.07.2012.
6. Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218 din 24-10-2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 78-84 din 17-03-2017.
7. Codul penal al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 985 din 18-04-2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74 din 14.-04-2009.