



PREȚUL INEGALITĂȚII DIN MOLDOVA.

Cum femeile pierd anual 11 417 lei.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru
Dezvoltare și Cooperare



Sweden
Sverige

Această analiză este realizată de Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, Guvernul Suediei, prin intermediul Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova și Guvernul Suediei. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor

CUPRINS

SUMAR EXECUTIV	3
TENDINȚE PRIVIND INEGALITĂȚILE SALARIALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA	4
PRACTICA INTERNAȚIONALĂ ÎN APLICAREA SISTEMULUI TRANSPARENT DE PLATĂ	7
4 INTERVENȚII IMPERATIVE PENTRU CADRUL LEGAL NAȚIONAL PRIVIND ASIGURAREA PLĂȚII EGALE.....	9
ANEXA 1: PLAN INDICATIV DE MODIFICARE A CADRULUI LEGAL RELEVANT PENTRU PRINCIPIUL MUNCII EGALE ȘI MUNCII DE VALOARE EGALĂ	15
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	18

Autori:

Natalia Covrig
Alexei Buzu

SUMAR EXECUTIV

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.

În 2016, o femeie angajată a pierdut în mediu 11 417 MDL ca rezultat al diferențelor salariale. Tendințele arată că diferența salarială cauzează pierderi financiare și mai mari în anumite sectoare ale economiei. Astfel, în unele sectoare diferența salarială a crescut drastic comparativ cu anul 2014: cu 10,53% în domeniul IT, cu 16,6% în sectorul intermediere financiară, cu 12,12% în domeniul transporturi aeriene și 11,31% în activitățile de asigurări/ reasigurări. În valoarea monetară, pierderile financiare anuale ale femeilor pot atinge cote de 87 753 lei în IT și 74 024 lei în cazul intermediarilor financiare.

Segregarea pe verticală și politica salarială inechitabilă accentuează diferențele salariale. În sectoarele economiei cu un salariu oficial mai mare se evidențiază și o discrepanță salarială mai mare. Aceasta se explică, în mare parte, prin decalajul mare între salariul la nivel de top management (în care femeile, de regulă, sunt subreprezentate) și salariul angajaților de la baza piramidei.

Practica internațională indică asupra a patru intervenții majore de politici, la care ar putea recurge Republica Moldova pentru a diminua diferențele salariale. Aceste intervenții se referă, în mare parte, la măsuri de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și la măsuri de abilitare a instituțiilor de egalitate. În mod particular, ne referim la 4 măsuri pe care autoritățile din Moldova urmează să le aplice pentru a asigura plată egală: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) aplicarea unui sistem echitabil de evaluare a funcțiilor, (iii) stabilirea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare și (iv) instituirea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării.

TENDINȚE PRIVIND INEGALITĂȚILE SALARIALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Diferența dintre veniturile femeilor și cele ale bărbaților continuă să crească. În pofida prevederilor legislative cu privire la obligația angajatorului de a asigura plată egală¹, diferențele salariale au o tendință negativă. Astfel, diferența dintre salariul mediu al femeilor și bărbaților crește constant. Drept dovadă, gospodăriile conduse de femei beneficiază într-o proporție mai mare de prestații sociale comparativ cu cele conduse de bărbați (din Figura 2 observăm că în 2016 se atestă o creștere bruscă). Totodată, diferența salarială constituie o cauză a disparității pensiei (măsurată ca diferența procentuală dintre pensia medie a bărbaților și cea a femeilor). Deși în 2016 diferența la pensii a crescut nesemnificativ, aceasta, totuși, afectează negativ condiția femeii.

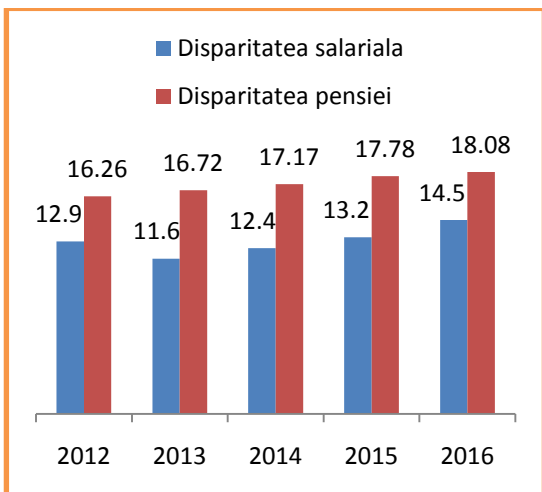


Figura 1. Dinamica diferențelor la pensii și salarii
Sursa: BNS

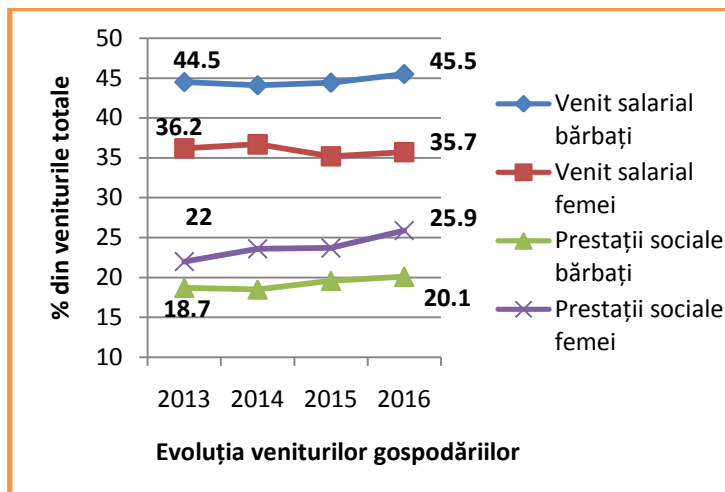


Figura 2. Dinamica ponderii veniturilor, pe sexul capului gospodăriei
Sursa: BNS

În 2016, o femeie angajată a pierdut în medie 11.417 MDL ca rezultat al diferențelor salariale. Diferențele salariale au crescut semnificativ în ultimii ani (de la 12,9% în 2012 la 14,5% în 2016), iar aceasta a determinat și creșterea pierderilor financiare pe care le înregistrează femeile anual, atât la nivel de salarii, cât și pensii. Figura 3 ilustrează dinamica pierderilor financiare ale femeilor, care au crescut de circa 2 ori comparativ cu anul 2013.

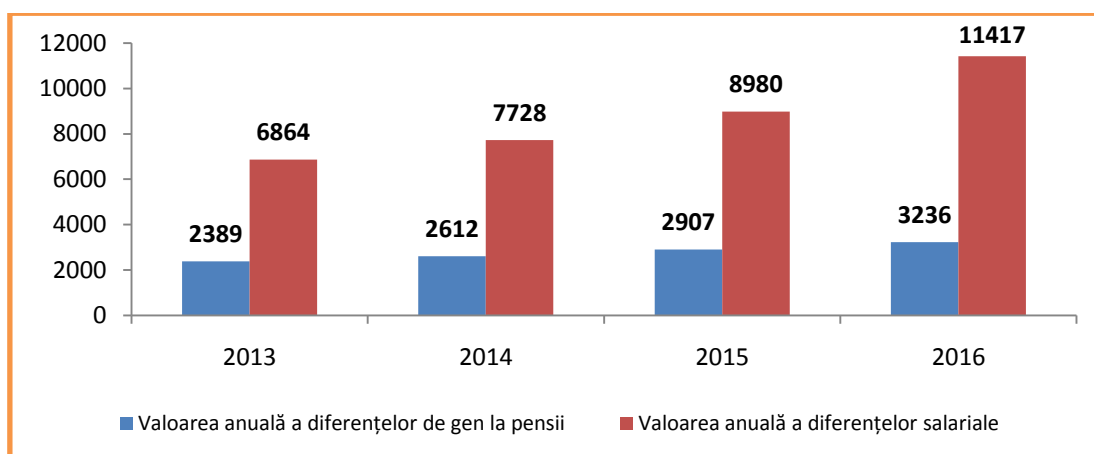


Figura 3. Valoarea monetară a pierderilor financiare ale femeilor la nivel de salariu și pensie, MDL, Sursa: BNS

¹ Prevederi legale privind plata egală sunt reglementate în Codul muncii (art. 10, alin. (2) lit.g) și art. 128), Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (art. 10) și în Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (art. 7, alin. (2) lit. d).

Datele arată că diferența salarială cauzează pierderi financiare și mai mari în anumite sectoare ale economiei. Analiza detaliată a câștigurilor salariale pe diferite tipuri de activități permite evidențierea sectoarelor cu cele mai semnificative diferențe. Astfel, în unele sectoare ale economiei, diferența salarială a crescut drastic comparativ cu anul 2014: de la 37,40% la 47,93% în domeniul IT, cu 16,6% în sectorul intermediari financiare, 12,12% în domeniul transporturi aeriene și 11,31% în activitățile de asigurări/ reasigurări. Aceste diferențe cauzează pierderi financiare anuale mari pentru femei, care pot atinge cote de 87752,97 lei în IT și 74024,38 lei în cazul intermediarilor financiare(a se vedea tabelul 1).

Activități economice	Salariul mediu MDL, 2016	Diferențele salariale % 2014	Diferențele salariale % 2016	Pierderi anuale ale femeilor, MDL, 2014	Pierderi anuale ale femeilor, MDL, 2016 ²
Editare	7236,6	57,93	48,13	57150	55465,54
Servicii in tehnologia informației	12454,4	37,40	47,93	45199,2	87752,97
Activități de management si de consultanta in management	8020,1	29,92	11,42	32541,6	11647.13
Intermedieri financiare.	8464,6	31,93	48,79	31057,2	74024,38
Transporturi aeriene	10626,9	20,45	32,57	22808,4	46692,85
Activități de asigurări, reasigurări.	7585,5	20,12	31,43	15002,4	35467,69

Tabelul 1: Evoluția pierderilor financiare anuale ale femeilor, calculate în baza salariului mediu net.

Sursa: BNS

Politica salarială inechitabilă accentuează diferențele salariale. Figura 4 indică faptul că în sectoarele cu salariu mediu mare diferențele salariale cresc, ca rezultat al remunerării inechitabile. Astfel, în aceste sectoare există o discrepanță mare între salariul managerilor și angajaților de la baza piramidei. Această inegalitate afectează, în mare parte femeile, întrucât acestea din urmă sunt subreprezentate în structurile de top management.

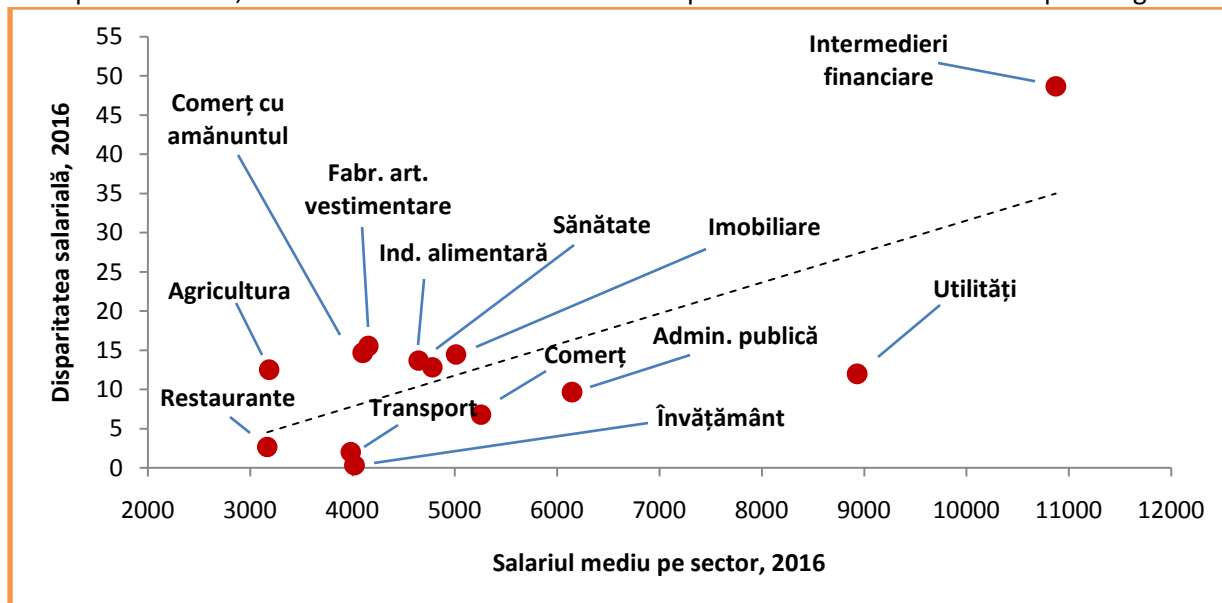


Figura 4. Relația dintre politica salarială și diferențele salariale³, Sursa: BNS

²Pierderile anuale sunt ajustate la prețurile din 2014

³Analiza pentru grafic este restricționată pentru sectoarele economiei care au un număr mai mare de 10 mii de angajați/te. Faptul este motivat de necesitatea de a exclude sectoare cu un număr mai mic de angajați/te, în care o organizație saumai multe ar putea distorsiona analiza.

Segregarea pe verticală (ierarhizarea funcțiilor) constituie un alt factor al disparității salariale. În anumite sectoare ale economiei, cum ar fi învățământ, sănătate, fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, ponderea femeilor angajate constituie peste 70% dintre salariați. Aceasta ar presupune că, în sectoarele respective, femeile se regăsesc în toate structurile ierarhice (atât în funcții de execuție, cât și de management), ceea ce asigură un echilibru și în termeni de remunerare. Însă, figura de mai jos demonstrează că diferențele salariale se păstrează chiar și în sectoarele cu o pondere înaltă a femeilor angajate, fapt ce sugerează că, de fapt, ele sunt subreprezentate în funcții de top management, unde sunt stabilite salarii mai mari.

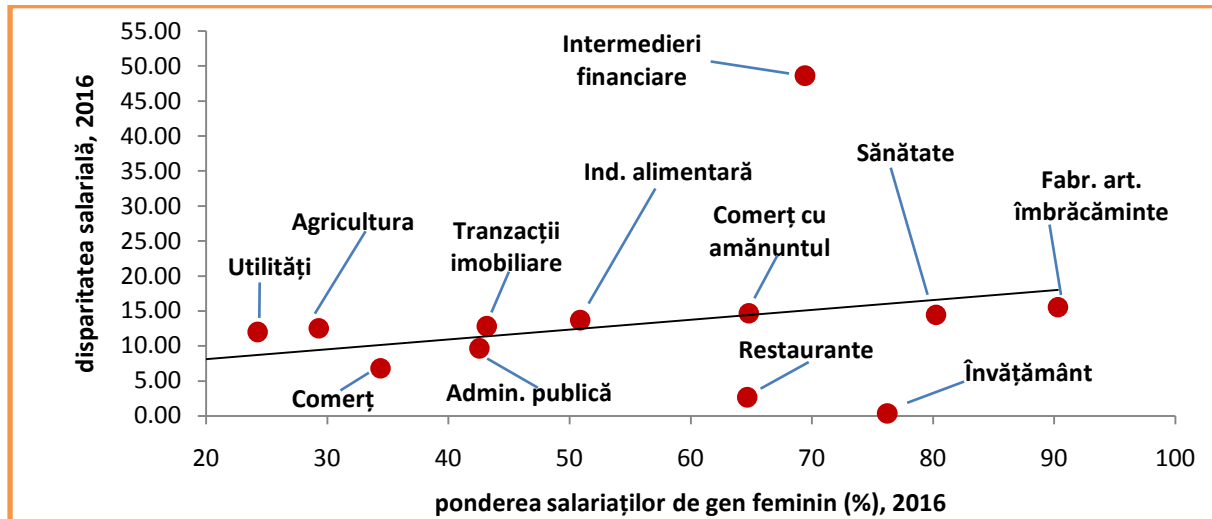


Figura 5. Modul în care segregarea pe verticală influențează diferențele salariale

Sursa: BNS

PRACTICA INTERNAȚIONALĂ ÎN APLICAREA SISTEMULUI TRANSPARENT DE PLATĂ

În ultimii 5 ani, peste 25 de țări-membre OECD au introdus noi măsuri de prevenire și reducere a diferențelor salariale între femei și bărbați⁴. La nivel de politici publice, tot mai des se aplică în practică transparența sistemului de plată/ salarizare, care determină întreprinderile să declare public valoarea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Companiile sunt constrânse prin lege să analizeze periodic nivelul diferențelor salariale și să facă publice aceste rezultate angajaților, auditorilor guvernamentali sau publicului larg.

Transparența sistemului de plată în cadrul companiilor s-a dovedit a fi o măsură eficientă de reducere a inegalităților salariale. Lucrul dat este ilustrat prin amplitudinea utilizării acestei măsuri pe arena internațională, dar și prin multitudinea de instrumente pe care țările le dezvoltă pentru a asigura o mai mare transparență a nivelului de salarizare la nivel de companii. În ultimii ani, mai multe țări au introdus în cadrul legislativ diferite măsuri de asigurare a transparenței salariale, mai jos fiind prezentate câteva studii de caz despre cum se aplică în practică aceste măsuri.

Studii de caz

- În aprilie 2017, **Guvernul Marii Britanii** a aprobat amendamente la legislația muncii, prin care angajatorii cu 250 și mai mulți angajați sunt obligați să publice nivelul diferențelor salariale, începând cu 31 martie 2017.

De asemenea, Guvernul a elaborat un instrument eficient de implementare a noilor modificări legislative, prin crearea unui serviciu online de raportare a diferențelor salariale. Astfel, Gender Pay Gap Report Service, este platforma unde companiile publică online statistici privind nivelul salarizării, diferențele de gen, dar și raportul anual 2017 spre 2018. La momentul actual, au publicat date și rapoarte interne peste 900 de companii din Marea Britanie⁵.

Obligația angajatorilor de a asigura transparența salarială în cadrul companiei s-a dovedit a fi una eficientă în termeni de rezultate obținute. Două companii din domeniul tehnologiilor informaționale au transpus această obligație în politica și cultura organizațională, astfel încât au devenit un model pentru toate restul companiilor. Actualmente, această măsură este tot mai mult recunoscută ca un instrument eficient de reducere a inegalităților salariale. Conform unui studiu⁶, diferența salarială medie în rândul angajaților cu normă deplină constituie 23%, comparativ cu 11% în instituțiile de stat (federale), unde există obligația de a asigura transparența sistemului de salarizare.

- **Australia** a dezvoltat o abordare comprehensivă a sistemului de plată după principiul echității între femei și bărbați. Angajatorii din sectorul neguvernamental cu peste 100 de angajați sunt obligați să ofere Agenției Australiene pentru Egalitatea de Gen la Locul de Muncă date cu privire la remunerarea managerilor și angajaților, dezagregate pe gen și profilul muncii; existența unei politici salariale sau strategii a companiei, care cuprinde obiective ce țin de plata egală pentru muncă egală; analize a diferențelor salariale în cadrul companiei; acțiuni care au fost întreprinse pentru a reduce diferențele de gen la salarii.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să prezinte date cu privire la numărul/ proporția angajaților care au fost promovați în funcție, dezagregate pe gen, statut ocupațional, funcție (manager/

⁴http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page165

⁵https://gender-pay-gap.service.gov.uk/Viewing/employer-details?view=hourly-rate&id=iNC18tBen1W8ROn_oPjv9w%21%21

⁶Studiul "Pay secrecy and wage discrimination", <https://iwpr.org/publications/pay-secrecy-and-wage-discrimination/>

angajat).

- În **Suedia**, companiile cu 10 sau mai mulți angajați au obligația de a elabora un raport anual privind veniturile dezagregate pe gen. În baza acestui raport, compania stabilește un plan de acțiuni privind asigurarea egalității, acesta fiind elaborat în cooperare cu angajații și reprezentanții lor (sindicate). În cadrul acestui raport, companiile prezintă date privind diferențele salariale înregistrate, măsurile preconizate, costurile și perioada de implementare⁷. În cazul când o companie nu respectă aceste prevederi legale, ea poate fi penalizată (financiar).

Totodată, Suedia publică anual toate declarațiile privind impozitul pe venit. Orice persoană poate contacta autoritatea fiscală și primi informații despre veniturile angajaților pentru anul precedent. Aceste informații sunt colectate și publicate anual de către o companie privată.

O dată cu introducerea acestui sistem de salarizare transparent, diferența salarială a scăzut până la 6% în sectorul privat.

- În **Islanda**, angajatorii au obligația legală de a înlătura diferențele salariale existente. În data de 01 ianuarie 2018 a intrat în vigoare o nouă lege, care obligă companiile să adopte politici salariale transparente și echitabile. Conform noilor prevederi legale, companiile și agențiile guvernamentale cu 25 și mai mulți angajați sunt obligate să obțină un certificat guvernamental, care atestă prezența unei politici salariale echitabile. Companiile care, în procesul de obținere a acestei certificări, nu vor putea demonstra că asigură salarii egale pentru muncă egală între femei și bărbați, vor fi penalizate financiar (amenzi zilnice).

Ceea ce este remarcabil cu privire la noua lege în Islanda este modul în care aceasta impune standarde de plată egală. Aceasta nu se bazează pe prezumția că un angajat trebuie să aducă dovezi că a fost discriminat, ci companiile au sarcina să demonstreze că politica lor salarială este corectă.

Nordic Information on Gender dă anumite explicații cum noua lege va funcționa:

"Angajatorul trebuie să stabilească ce sarcini de lucru implică fiecare poziție și apoi să atribuie acestora o valoare. Aceasta presupune clasificarea funcțiilor conform unui sistem analitic de evaluare. Salariul trebuie stabilit pe baza poziției și nu a persoanei care efectuează lucrarea. Acest lucru va elimina discriminarea salarială".

⁷ Modelul suedez de implementare a sistemului transparent de salarizare,
http://zerogpg-project.eu/wp-content/uploads/2016/04/SE_NACW_BPactice_Sweden_Pay_Surveys.pdf

4 INTERVENȚII IMPERATIVE PENTRU CADRUL LEGAL NAȚIONAL PRIVIND ASIGURAREA PLĂȚII EGALE

Practica internațională indică asupra a patru intervenții majore, la care ar putea recurge Republica Moldova pentru a diminua diferențele salariale. Aceste intervenții se referă, în mare parte, la măsuri de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, precum și la măsuri de abilitare a instituțiilor de egalitate. În mod particular, ne referim la 4 măsuri pe care autoritățile din Moldova urmează să le aplice pentru a asigura plată egală: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) aplicarea unui sistem echitabil de evaluare a funcțiilor, (iii) stabilirea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare și (iv) instituirea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării. Un sumar al propunerilor de modificare a cadrului legal este prezentat în **Anexa 1**.

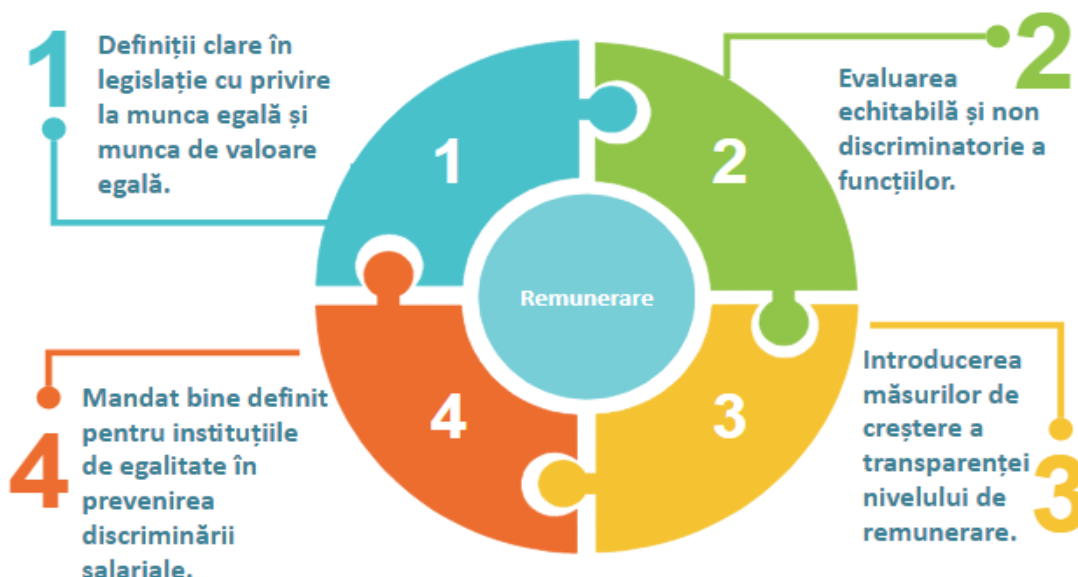


Figura 6. Intervențiile în cadrul legal național în vederea asigurării plății egale pentru muncă egală
Sursa: Sinteza practicilor individuale ale țărilor UE

1 IMPORTANȚA DEFINIRII PRINCIPIULUI PLATĂ EGALĂ PENTRU MUNCĂ EGALĂ SAU MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ

În legislația Republicii Moldova nu este definit explicit principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal⁸, lipsește o definiție clară a termenilor ce vizează principiul dat. Aceasta ridică câteva probleme importante. Pe de o parte, lipsa unor definiții clare face dificilă compararea funcțiilor sau profesiilor. Dacă în anumite cazuri, compararea a două funcții sau profesii identice sau în cadrul aceleiași categorii profesionale rezultă în mod direct din enunțul principiului, în alte situații aceasta nu reiese la nivel intuitiv – de exemplu, compararea între angajați care efectuează munca egală la

⁸Principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei se regăsește în Codul muncii la reglementarea obligațiilor angajatorului (articolul 10 alin. (2) lit. g și articolul 128), în Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (articolul 10). Nerespectarea acestui principiu este considerată acțiune discriminatorie din partea angajatorului în Legea nr. 5/2006 (articolul 11) și în Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (articolul 7 alin. (2) lit. d).

momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară⁹. Pe de altă parte, devine foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială, în cazul când principiul nu este explicat prin noțiuni concrete și lasă spațiu pentru interpretări. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ.

Republica Moldova și-a asumat obligații internaționale de reglementare și implementare a principiului plată egală. Una dintre aceste obligații ține de conformarea legislației naționale la prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și ale Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. În temeiul articolului 4 din Directivă, legislația Republicii Moldova, cât și cadrul regulator național trebuie să definească cu exactitate modalitatea, prin care atât angajatorul, cât și organele constatatoare ale faptelor de discriminare (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Instanțele de Judecată) pot pune în practică principiul plății egale pentru muncă egală sau de valoare egală. Aceasta este necesar, deoarece examinarea cazurilor de discriminare în remunerarea muncii este destul de complicată și costisitoare pentru reclamanți¹⁰. În anul 2014, Comisia Europeană a constatat că lipsa unei definiții pentru formula „muncă de aceeași valoare”, inclusiv lipsa unor criterii de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă, reprezintă un obstacol important pentru victimele discriminării în materie de remunerare care au introdus acțiuni în instanță. Pentru a evalua dacă angajații prestează o muncă de aceeași valoare, trebuie luați în considerare mai mulți factori, printre care natura muncii, formarea profesională și condițiile de muncă. Includerea în legislația națională a unor astfel de definiții și a unor criterii de evaluare și de clasificare a funcțiilor ar ajuta victimele discriminării în materie de remunerare să introducă acțiuni în fața instanțelor naționale. În figura de mai jos sunt prezentate câteva definiții ale termenilor ce vizează principiul plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală, care ar trebui integrate în cadrul legal național.

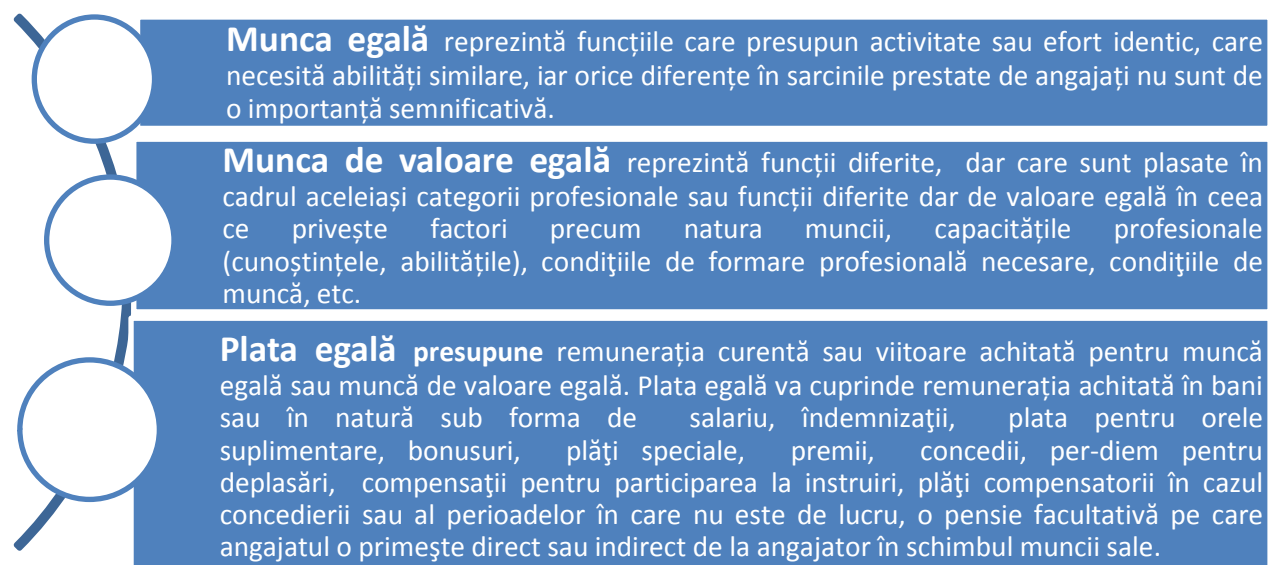


Figura 7. Definierea termenilor ce descriu principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală
Sursa: Sinteză CPD

⁹Studiu CPD "[Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova](#)"

¹⁰La nivel național, Consiliul Pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității încă nu a examinat asemenea cazuri, iar practica țărilor europene arată că examinarea cauzelor de discriminare în remunerare sunt destul de anevoioase și implică costuri substanțiale din partea reclamanților. Unica țară excepție din UE în acest sens este Marea Britanie, care a dezvoltat un cadrul regulator destul de avansat în acest domeniu, <http://www.equalpayportal.co.uk/the-law/>.

2 NECESITATEA EVALUĂRII ECHITABILE ȘI NON-DISCRIMINATORII A FUNCȚIILOR

În legislația Republicii Moldova nu sunt prevăzute condiții legale pentru compararea unor munci din perspectiva dacă sunt sau nu de valoare egală. Legea salarizării indică faptul că pentru stabilirea salariului de bază se consideră norma de muncă¹¹, iar la baza acesteia din urmă ar trebui să fie criterii obiective, precum calificarea, gradul de pregătire profesională și competența salariatului, calitatea, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexitatea lor. Această prevedere trasează condițiile obiective, minimale care ar trebui să stea la baza stabilirii salariului, dar ele nu sunt suficiente în cazul în care vorbim despre efectuarea unei comparații între o funcție sau profesie și o altă funcție sau o profesie cu denumire și atribuții diferite. În practică, cum poate demonstra o angajată de la serviciul curățenie că munca pe care o prestează ea este de valoare egală cu cea prestată de colegii săi de la serviciul pază sau de colegii săi de la serviciul canalizare? Pentru aceasta este necesar să fie elaborat și aplicat un sistem de evaluare a funcțiilor și profesiilor după criterii obiective.

O clasificare obiectivă a funcțiilor și profesiilor nu poate fi făcută fără o evaluare echitabilă a acestora. La momentul actual, în practică se aplică sistemele globale de clasificare a funcțiilor și profesiilor, prin care se stabilește o ierarhie în funcție de importanța acestora pentru organizație, în comparație cu celelalte funcții și profesii, sau prin încadrarea lor în clase profesionale. Aceasta este o abordare îngustă care nu permite o măsurare detaliată a tuturor elementelor care compun o anumită funcție sau profesie, lăsând spațiu de dezvoltare a inegalităților salariale. De cealaltă parte, sistemul analitic de evaluare a funcțiilor și profesiilor ia în considerare diferiți factori care compun funcțiile și profesiile respective (aptitudini, responsabilități, efort și condiții de muncă).

Experiența altor state arată că la evaluarea echitabilă a funcțiilor trebuie luați în considerare cel puțin patru factori. Deși Directiva 54/2006/CE nu oferă criterii specifice și detaliate de evaluare, Comisia Europeană recomandă, în urma revizuirii modului de implementare a Directivei și a Deciziilor Curții Europene de Justiție, câteva criterii de bază, cum ar fi: (i) capacitățile profesionale, (ii) responsabilitatea profesională, (iii) efortul depus și (iv) condițiile de muncă. Mai jos este prezentată a caracterizare detaliată a elementelor ce definesc acești patru factori:

Capacități	Responsabilitate	Efort depus	Condiții de muncă
1.1. Cunoștințe în domeniul de specialitate. 1.2. Calificări specializate adiționale. 1.3. Cunoștințe și aptitudini multidimensionale. 1.4. Capacități de soluționarea problemelor, de planificare și de organizare. 1.5. Capacități de comunicare. 1.6. Capacități de cooperare.	2.1. Responsabilități pentru resurse, bani și bunuri. 2.2. Responsabilități pentru managementul informației. 2.3. Responsabilități pentru munca altora și conducerea acestora. 2.4. Responsabilități pentru mediul înconjurător.	3.1. Efort fizic 3.2. Efort psihologic, mintal și emoțional (lucru repetitiv și monoton).	4.1. Necesitatea de concentrare și nivelul de întrerupere a muncii. 4.2. Efecte ale muncii asupra sănătății, stării corpului și a organelor senzoriale. 4.3. Condițiile de timp ale muncii. 4.4. Condițiile de confort ale muncii.

Tabel 2. Criteriile de evaluare a funcțiilor și profesiilor

Sursa: În baza recomandării Comisiei Europene¹²

¹¹Articolul 4 alineatul 2 din Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002

¹²https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality_en

În cadrul mai multor țări membre UE, instituțiile publice de egalitate (equality bodies) au elaborat coduri de practică, ghiduri și softuri analitice pentru a ajuta angajatorii să realizeze o clasificare justă a funcțiilor. Conform estimărilor din 2013¹³, aproximativ 17 țări membre ale UE aplicau în mod activ sisteme de clasificare non discriminatorie a funcțiilor.

3 NECESITATEA SISTEMELOR DE TRANSPARENTĂ A PLĂȚILOR

Cadrul legal din Republica Moldova nu asigură transparența sistemului de salarizare, fapt ce favorizează apariția situațiilor de remunerare inechitabilă¹⁴. Caracterul confidențial al salariului prevăzut de lege apare ca fiind un obstacol major în asigurarea transparentizării plății și implicit a aplicării în practică a principiului plată egală. Confidențialitatea salariului face ca o plângere în domeniul plată egală să fie foarte greu de inițiat, deoarece angajații nu au, în mod obișnuit, informații certe despre diferența salarială. O astfel de situație vulnerabilizează mult angajații și descurajează accesul la justiție în cazurile de încălcare a principiului plată egală.

Transparența în cadrul sistemului de plată / salarizare ar putea determina un echilibru între femei și bărbați în termeni de salarizare. În Republica Moldova, deseori salariul este negociat între angajator și angajat înaintea semnării contractului de muncă. De regulă, în cadrul acestor negocieri, femeile sunt dispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților (figura 8 și figura 9), iar în cazul negocierii cu bărbații, angajatorul este gata să accepte, în medie, un salariu mai mare. Acest cerc vicios ar putea fi spart, dacă angajații ar cunoaște mai multe despre nivelul de salarizare în cadrul organizației în care lucrează.

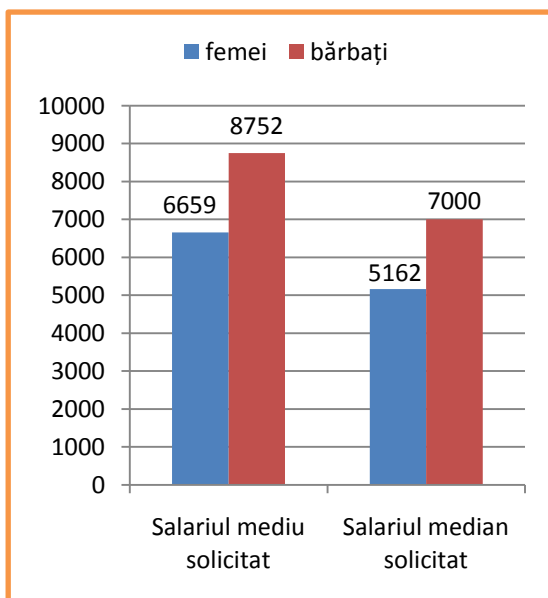


Figura 8. Salariile pe care femeile și bărbații le-ar solicita la angajare
Sursa: Studiul CPD

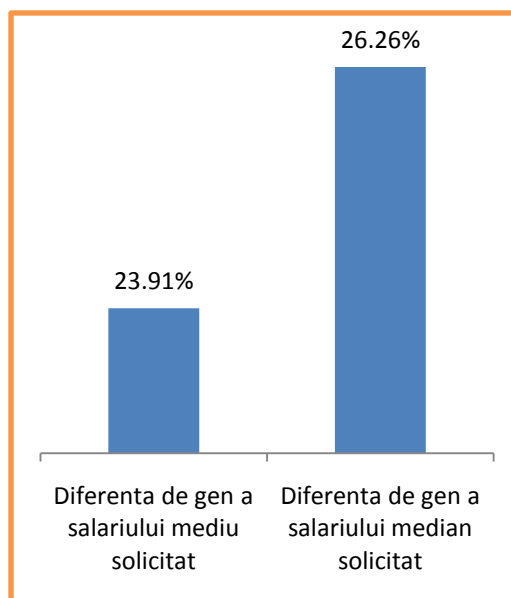


Figura 9. Diferențele procentuale
Sursa: Studiul CPD

¹³ Application of the principle of equal pay for men and women for work of equal value, European Added Value Assessment.

¹⁴ Articolul 128 din Codul muncii prevede că salariul este confidențial. Angajatorul este obligat să nu comunice unor terți datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege (art. 92 lit. a) din Codul muncii). Articolul 37 din Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002 prevede că informația despre salariu se dezvăluie doar cu acordul sau la solicitarea angajatului, precum și în cazurile prevăzute de lege. Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal apreciază că salariul se încadrează în conceptul de date cu caracter personal.

La nivel european, există reglementări cu privire la creșterea nivelului de transparență a sistemelor de remunerare. Astfel, Directiva 2006/54/ EC a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, prevede prin articolul 21, punctul 4 că angajatorii sunt obligați să ofere la anumite intervale de timp informații cu privire la nivelul relativ de salarizare a femeilor și bărbaților în cadrul organizației.

Deși nu există o cerință uniformă la nivelul UE, Comisia recomandă¹⁵ statelor membre unele măsuri de consolidare a principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. Printre cele mai importante elemente recomandate de comisie se numără:

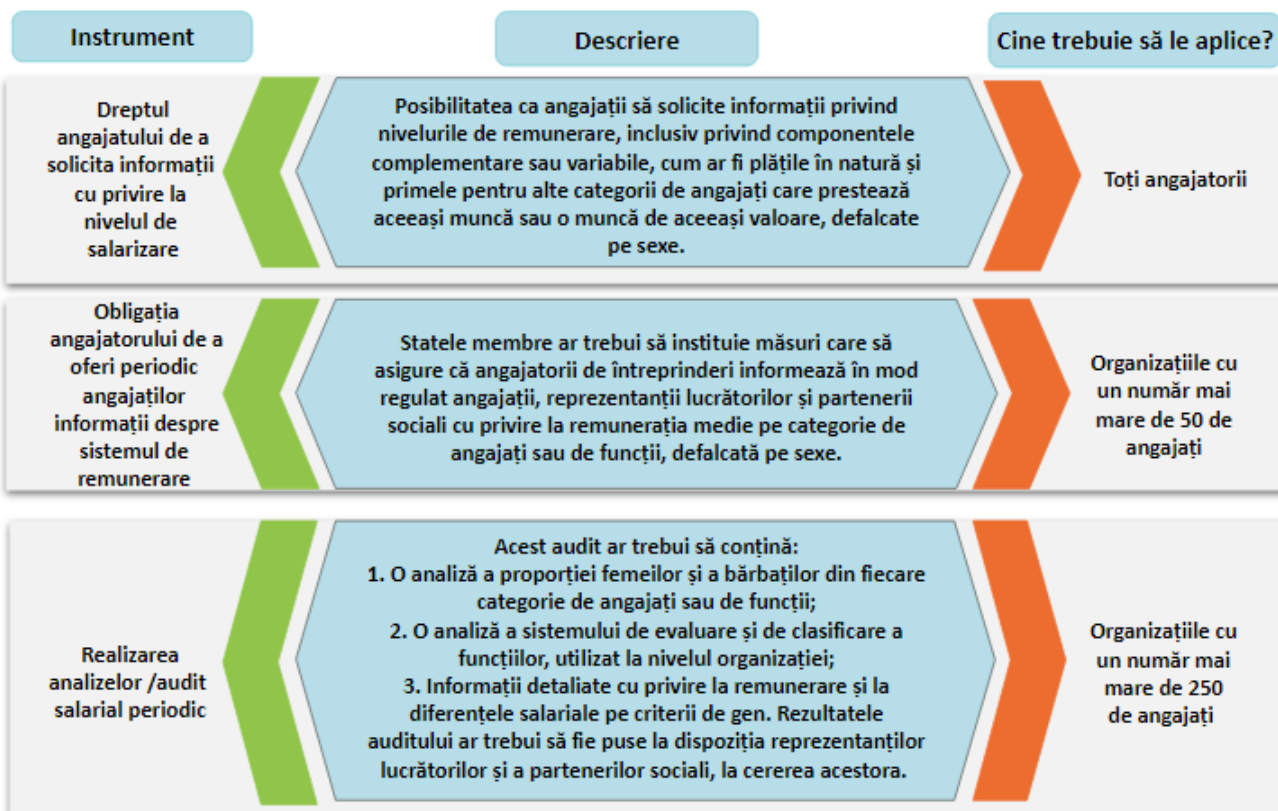


Figura 10. Instrumente de asigurare a transparenței în cadrul companiilor
Sursa: În baza recomandării Comisiei Europene

4 IMPORTANȚA INSTITUȚIILOR DE ASIGURARE A EGALITĂȚII

Practica internațională indică asupra importanței Instituțiilor de Egalitate. În temeiul articolului 20 al Directivei 2006/54/EC, se recomandă ca Instituțiile de Egalitate să fie mandatate cu următoarele atribuții clare:

- (i) Susținerea și consilierea victimelor discriminării salariale;
- (ii) Realizarea analizelor, cercetărilor și investigațiilor cu privire la diferențele salariale;

¹⁵Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

- (iii) Putere legală de a investiga angajatorii prin prisma asigurării principiului muncii egale și muncii de valoare egală. Decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune privind discriminarea salarială;
- (iv) Putere legală de a aplica sancțiuni și obligațiunea față de angajator de a remedia situația;
- (v) Oferirea de suport angajatorilor în elaborarea procedurilor interne de nondiscriminare.

Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității dispune de competențele minime specificate în Directiva 2006/54/CE. În temeiul articolului 20, cu privire la competențele organismelor privind egalitatea de tratament, în cazul Republicii Moldova – Consiliul, acesta întrunește doar o parte dintre prevederile stipulate în Directivă, lipsind competența de a efectua investigații ce țin de discriminarea salarială. Astfel, este oportun ca Consiliul să fie abilitat să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale. Mandatul de a investiga urmează să cuprindă câteva elemente cruciale: (i) mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (ii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori, (iii) decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune de discriminarea salarială, (iv) investigațiile ar presupune în mare parte solicitarea de la angajator a informației cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu condiția că datele cu caracter personal sunt protejate. Totodată, este important ca legislația să prevadă competențe clare pentru **Ombudsman** de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală.

ANEXA 1: PLAN INDICATIV DE MODIFICARE A CADRULUI LEGAL RELEVANT PENTRU PRINCIPIUL MUNCII EGALE ȘI MUNCII DE VALOARE EGALĂ

Actul normativ	Modificarea recomandată	Perioada fezabilă
- o Codul muncii - o Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002	Introducerea definiției principiului plată egală pentru muncă egală și a principiului muncă de valoare egală între femei și bărbați înseamnă indicarea faptului, că se compară funcții care presupun activități identice sau situații care se plasează în cadrul aceleiași categorii profesionale într-un contract colectiv de muncă sau altă reglementare. De asemenea, este nevoie să se precizeze că e vorba de situații comparabile de muncă egală și atunci când se compară angajați care efectuează munca egală la momente diferite de timp sau se compară cu un angajat care face o muncă de valoare inferioară, atunci când acesta din urmă este plătit mai bine. Nu în ultimul rând, trebuie să se indice cel puțin faptul că evaluarea muncilor prestate în cazuri comparabile va avea în vedere o serie de factori obiectivi precum: natura muncii, capacitățile profesionale (cunoștințele, abilitățile), condițiile de formare profesională necesare, condițiile de muncă etc.	2017
- o Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 - o Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012 - o Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005 - o Convenția colectivă (nivel național) Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004 - o Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul	Reglementarea explicită a obligației angajatorilor de a respecta principiul plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei.	2017

Contractului individual de muncă nr. 4 din 25.07.2005 ○ Convenția colectivă (nivel național) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nr. 9 din 28.01.2010 ○ Convențiile colective la nivel de ramură		
○ Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012, art. 7 alin. 2, lit. d)	Extinderea principiului plată egală astfel încât să acopere și munca de valoare egală.	2017
○ Codul muncii, articolul 130 ○ Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 ○ Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012 ○ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005	Reglementarea faptului că principiul plată egală se aplică față de fiecare componentă a salariului.	2017
○ Codul muncii, articolul 130 ○ Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 ○ Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012 ○ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005	○ Elaborarea conceptului pentru sistemul analitic de clasificare a funcțiilor atât pentru sectorul public cât și pentru cel privat (inclusiv elaborarea ghidului practic); ○ Introducerea obligativității de a avea un sistem analitic de clasificare a funcțiilor pentru toate organizațiile care angajează mai mult de 200 de angajați; ○ Introducerea obligativității de a avea un sistem analitic de clasificare a funcțiilor pentru organizațiile care angajează mai mult de 100 de angajați; ○ Introducerea obligativității pentru organizațiile care angajează mai mult de 25 de angajați.	2017 2018 2019 2021
○ Codul Muncii, articolul 130 ○ Legea salarizării nr.	Transparentizarea plății prin:	

847 din 14.02.2002 ○ Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012 ○ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005 ○ Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001 ○ Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000	○ Introducerea obligației legale care ar solicita ca toți angajatorii din sectorul public cu un număr mai mare de 15 angajați să raporteze public la fiecare doi ani care este diferența salarială medie între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie; ○ Introducerea obligației legale prin care angajatorii cu un număr minim de 100 de angajați să informeze la fiecare doi ani salariații și reprezentanții acestora care este diferența salarială medie între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie din cadrul companiei respective; ○ Amendarea legislației astfel, încât și sindicatele sau reprezentanții angajaților, pe lângă ISM, CPPEDAE, să aibă acces la informațiile despre salariul individual plătit unui angajat, cu condiția respectării confidențialității informației; ○ Introducerea unor facilități legale (achiziții publice semnificative, acordarea subsidiilor, încheierea parteneriatelor publice private) pentru angajatorii cu un număr minim de 50 de angajați care efectuează la fiecare doi ani un audit în materie de plată, ținând cont de principiul egalității între femei și bărbați. Auditul va fi însoțit obligatoriu de un plan de acțiune pentru aducerea la îndeplinire a recomandărilor rezultate din audit. Este obligatoriu ca în comisia care efectuează auditul să existe o persoană cu expertiză în domeniul egalității între femei și bărbați. Rezultatele auditului în materie de plată, inclusiv recomandările auditului, vor fi comunicate reprezentanților angajaților și vor putea fi solicitate în cadrul unor proceduri judiciare sau administrative în curs.	2019 2019 2018 2019
○ Cod de procedură civilă	○ Acordarea dreptului de depunere a plângerilor de discriminare în instanța de judecată inclusiv de către sindicatele și organizațiile neguvernamentale care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.	2019

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, Centrul Național de Studii și Informare pentru Problemele Femeii „Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD) este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acestora, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "ParteneriatpentruDezvoltare"
str. Armenească, 13
Chisinau, MD-2012, Republica Moldova
Tel./ fax: +(373 22) 24-13-93 Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58; 20-71-57
www.progen.md,
e-mail: cpd@progen.md