



INEGALITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2020

E timpul să reducem diferența!

Chișinău 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Sweden
Sverige

Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în cadrul proiectului "Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale". Proiectul este implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC), 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
INEGALITATEA DE GEN ÎN SALARII ȘI PENSII	4
CUM APAR DIFERENȚELE SALARIALE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI?	6
COVID-19 ȘI INEGALITATEA ÎN VENITURILE SALARIALE	9
RECOMANDĂRI	12
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	14

AUTOARE:

Natalia COVRIG

SUMAR EXECUTIV

În data de 22 februarie 2021 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, ce semnifică numărul de zile care trebuie o femeie să lucreze suplimentar pentru a câștiga un venit echivalent cu venitul înregistrat de un bărbat în anul precedent. Anual, în baza datelor statistice ale BNS privind câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculelor, în anul 2021 o femeie trebuie să lucreze până la data de 22 februarie pentru a atinge valoarea câștigului unui bărbat în anul precedent.

În 2020, diferența de gen în salarizare a atins valoarea de 14,1%, fiind în ușoară scădere față de anul precedent. În valoare monetară, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de 17 079 MDL în 2020, ceea ce presupune că o femeie trebuie să lucreze cu două luni mai mult pentru a atinge salariul mediu anual al bărbatului pentru anul precedent. Aceste inegalități financiare de-a lungul vieții contribuie la o diferență și mai mare la etapa de beneficiere a pensiei pentru limita de vârstă. În 2020, diferența a atins valoarea de 20.7%, în valoare monetară constituind 5354 MDL (suma arată cu cât pensia medie anuală a unei femei a fost mai mică decât a unui bărbat, la nivel național).

Pandemia Covid-19 a agravat inegalitățile în veniturile salariale. La nivel internațional, criza pandemică a provocat o pierdere estimată a salariului de 6,5% în medie, această scădere fiind determinată de reducerea programului de muncă sau pierderea locului de muncă. Pierderile salariale cauzate de disponibilizări sunt mai mici decât cele atribuite reducerii orelor de muncă, ceea ce sugerează că măsurile politice puse în aplicare pentru protejarea locurilor de muncă au reușit să diminueze impactul negativ al crizei pandemice asupra ocupării forței de muncă.

Criza pandemică a determinat pierderi salariale mai mari în rândul femeilor, decât în cazul bărbaților. La nivelul tuturor activităților economice, femeile par a fi mai grav afectate de pierderea locului de muncă sau reducerea orelor de muncă, ca urmare a răspândirii crizei COVID-19. În consecință, pierderea veniturilor salariale este estimată a fi mai mare în cazul femeilor, comparativ cu bărbații.

Odată cu înăsprirea restricțiilor impuse pe piața muncii și aprofundării crizei economice, inegalitatea în veniturile salariale s-a manifestat în defavoarea femeilor. Aceasta își găsește explicație în efectele întârziate ale retragerii femeilor de pe piața muncii (fie prin reducerea programului de muncă, fie prin optarea pentru munca la distanță). Pe termen lung, această formă de participare pe piața muncii ar putea cauza disparități salariale și mai mari, șanse mai mici pentru promovarea femeilor și oportunități reduse pe piața muncii pentru femei.

În vederea asigurării egalității de șanse pe piața muncii, în mod special a remunerării echitabile a femeilor și bărbaților, sugerăm câteva intervenții majore pe care Moldova ar putea să le implementeze. Acestea se referă la: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare, (iii) eliminarea prevederilor legislative discriminatorii și (iv) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării.

INEGALITATEA DE GEN ÎN SALARII ȘI PENSII

Diferența salarială de gen constituie o provocare importantă la nivel internațional, cu schimbări foarte lente în ultimul deceniu. La nivelul Uniunii Europene, inegalitatea de salarizare între femei și bărbați este estimată la circa 15%, femeile având o remunerare pe oră mai mică, comparativ cu cea a bărbaților. În majoritatea țărilor UE, diferența de remunerare se reduce încet în ultimii 10 ani, însă în unele țări (precum Malta, Portugalia, Slovenia) decalajul a crescut cu peste 3pp, comparativ cu anul 2007. Analiza detaliată indică diferențe semnificative în rândul țărilor UE, inegalitatea de remunerare între femei și bărbați variind de la 3,5% în România la 25,6% în Estonia. Este important să conștientizăm că o diferență salarială redusă nu indică neapărat un nivel mai înalt al egalității de gen. Decalajul mai mic poate fi o consecință a participării mai reduse a femeilor pe piața muncii: 68% dintre femeile din UE erau active pe piața muncii, comparativ cu 79% dintre bărbați.

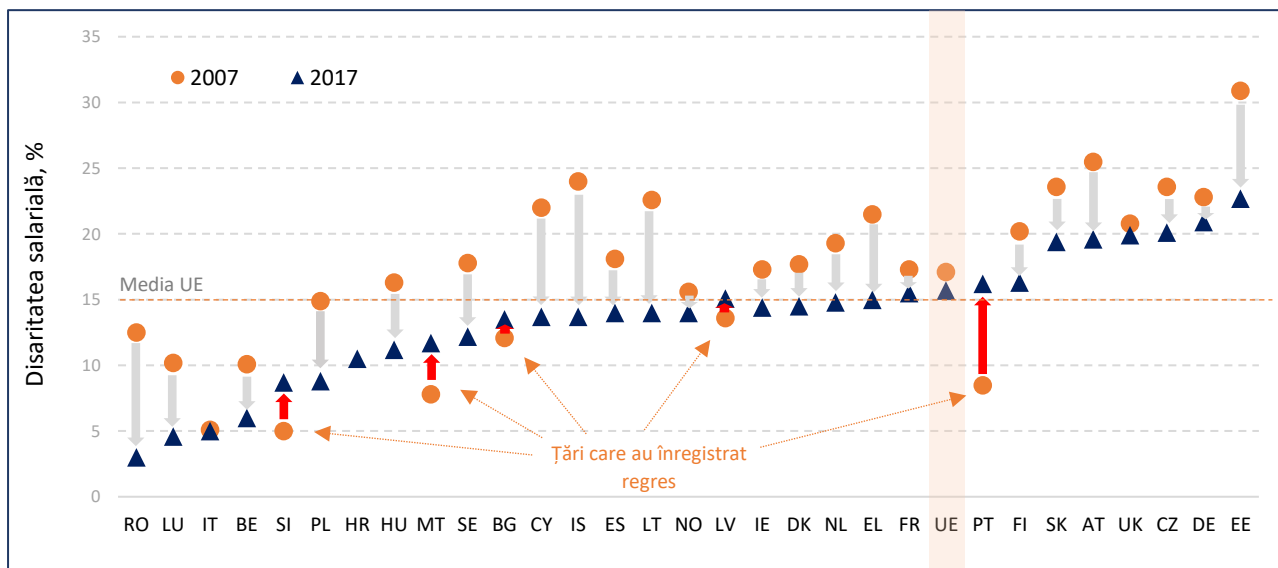


Figura 1. Dinamica disparității salariale în țările-membre ale UE (estimată în baza câștigului mediu brut pe oră)
Sursa: EIGE¹

În Republica Moldova, diferențele de gen în salarizare înregistrează o tendință negativă pe parcursul ultimilor 8 ani. Discrepanța între salariul mediu al femeilor și bărbaților crește constant, actualmente constituind 14,1%, cu circa 2pp mai mare față de anul 2011. În valoare monetară, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de 17 079 MDL în 2020, ceea ce presupune că o femeie trebuie să lucreze cu două luni mai mult pentru a atinge salariul mediu anual al bărbatului pentru anul precedent.

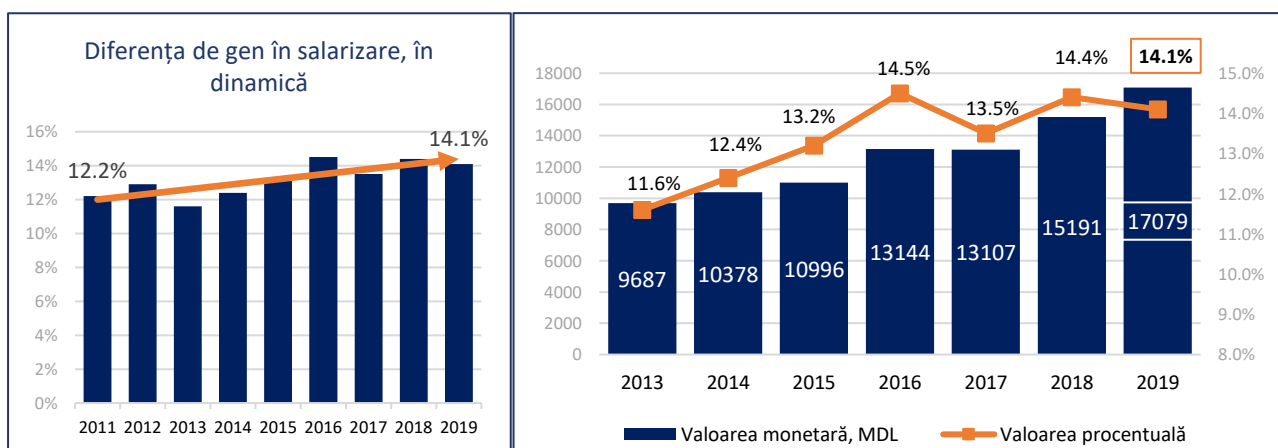


Figura 2. Dinamica disparității salariale de gen în Moldova, în valoare monetară și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică²

¹ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_sege1619_gpaygap_tesem180/datatable

² Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2019 (rata inflației)

Aceste inegalități financiare de-a lungul vieții contribuie la o diferență și mai mare între pensiile femeilor și bărbaților, la etapa de beneficiere a pensiei pentru limita de vârstă. După o evoluție ascendentă a discrepanței de gen în pensii în ultimii 7 ani (care măsoară cu cât este mai mare pensia medie a bărbaților față de cea a femeilor), în 2020 se atestă o evoluție pozitivă. La nivel general, diferența dintre pensia medie a femeilor și a bărbaților a scăzut în ultimul an cu circa 1pp, atingând valoarea de 20.7%. Cu toate acestea, exprimată monetar, pierderea financiară anuală a unei femei pensionare este semnificativă și a constituit în medie **5 354 MDL** (suma arată cu cât pensia medie anuală a unei femei a fost mai mică decât a unui bărbat, la nivel național). Așadar, inegalitățile salariale (indiferent de factorii care le determină) se răsfrâng direct asupra volumului pensiei de care vor beneficia femeile și bărbații la etapa de pensionare.

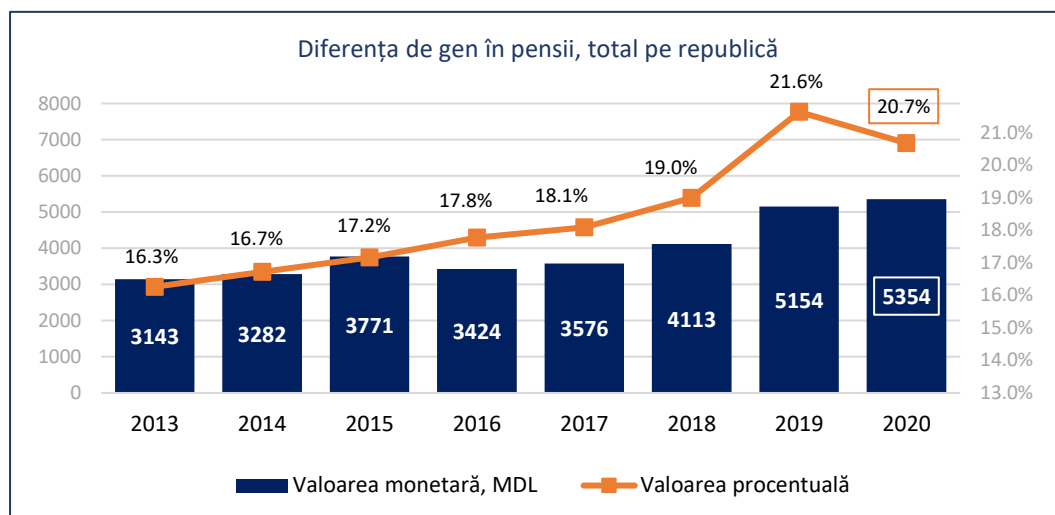


Figura 3. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

Diferențele de gen în pensii ating cote mai înalte în zonele urbane. În 2020, discrepanța în pensia medie a femeilor și bărbaților a fost estimată la circa 32% în municipiul Chișinău, depășind cu 11pp media pe țară. În valoare monetară, femeile pensionare din municipiul Chișinău au beneficiat în 2020 de o pensie medie anuală cu **12 504 MDL** mai mică decât a bărbaților, fiind de două ori mai mare decât valoarea medie anuală la nivel național. Aceste diferențe sunt determinate de mai mulți factori: (i) rata de ocupare a femeilor în zonele rurale este mai mică decât în zonele urbane, fapt ce afectează mai târziu volumul pensiei acestora; (ii) ponderea bărbaților pensionari din zona rurală care primesc pensii de valoare mică este mai mare decât în zonele urbane, ca rezultat al ocupării acestora în domeniul agriculturii (domeniu preponderent neasigurat); (iii) oportunitățile de pe piața muncii în zonele rurale sunt mai limitate, atât din perspectiva locurilor de muncă disponibile, dar și a remunerării.

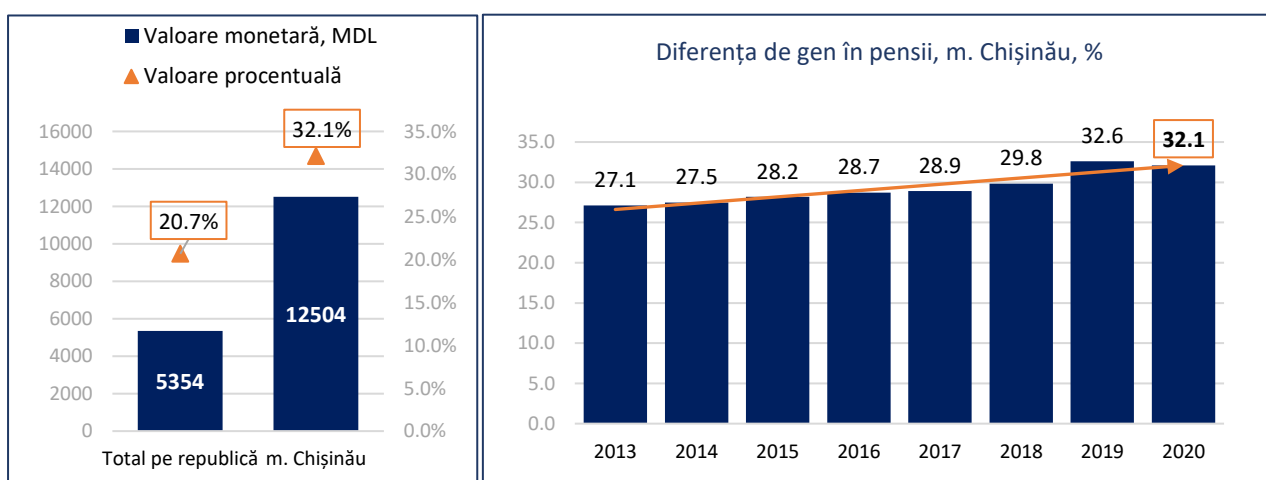


Figura 4. Dinamica inegalității de gen în pensii în municipiul Chișinău, în valoare monetară și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

CUM APAR DIFERENȚELE SALARIALE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI?

Inegalitatea în remunerare poate fi determinată de o multitudine de factori, care vizează diferite aspecte legate de educație, ocupație, sector, program de muncă, mărimea întreprinderii, formări suplimentare la locul de muncă etc. Aceștia reprezintă factori care ar putea explica în mod *obiectiv* diferența salarială între femei și bărbați, reieșind din poziția și statutul acestora pe piața muncii.

Femeile se regăsesc într-o pondere mai mare în sectoarele și pozițiile mai prost plătite. Acestea tind să fie supra-reprezentate în unele sectoare (cum ar fi învățământ, sănătate și asistență socială), în timp ce în altele bărbații sunt supra-reprezențați (construcții, transporturi, comunicații). Angajarea femeilor este concentrată într-o gamă restrânsă de sectoare, în special servicii, în care accesul la locuri de muncă este mai înalt, însă salariile sunt adesea mai mici³. Chiar și în aceste sectoare, femeile sunt concentrate în eșaloanele inferioare. Ca rezultat al segregării, femeile câștigă mai puțin și sunt mai susceptibile de a ocupa poziții mai puțin plătite, comparativ cu bărbații, chiar dacă lucrează în același sector și au caracteristici similare.

La etapa de promovare în carieră bărbații sunt mai avantajați. În pofida eforturilor de sporire a egalității de gen, femeile încă sunt subreprezentate în funcțiile de conducere, astfel fiind conturat fenomenul "plafonului de sticlă". Acesta se referă la impedimentele ierarhice, dar intangibile, care împiedică femeile să avanseze în carieră și să obțină un succes profesional înalt. Proporția redusă de femei angajate în funcții de conducere contribuie la diferența de remunerare între femei și bărbați. Datele arată că, la nivelul Uniunii Europene, femeile sunt sistematic subreprezentate în funcțiile de luare a deciziilor: în prima jumătate a anului 2019, în medie, femeile reprezentau doar 6,9% dintre directorii executivi, 17,6% dintre directori și 30,4% dintre neexecutivi. În plus, femeile manager care lucrează în companii cu 10 sau mai mulți angajați sunt plătite mai puțin decât bărbații în toate statele membre ale UE⁴. Datele unui studiu cu privire la percepțiile angajatorilor, angajaților și persoanelor neangajate din Moldova cu referire la barierele existente pe piața muncii⁵ arată că, în medie, de 6 ori mai multe cazuri de refuz în promovare sunt în defavoarea femeilor – 29,6%, comparativ cu doar 5,3% în rândul bărbaților. Deși pare a fi paradoxal, rata de refuz în promovarea femeilor la funcții mai înalte este mai mare în cadrul instituțiilor conduse de femei angajatoare.

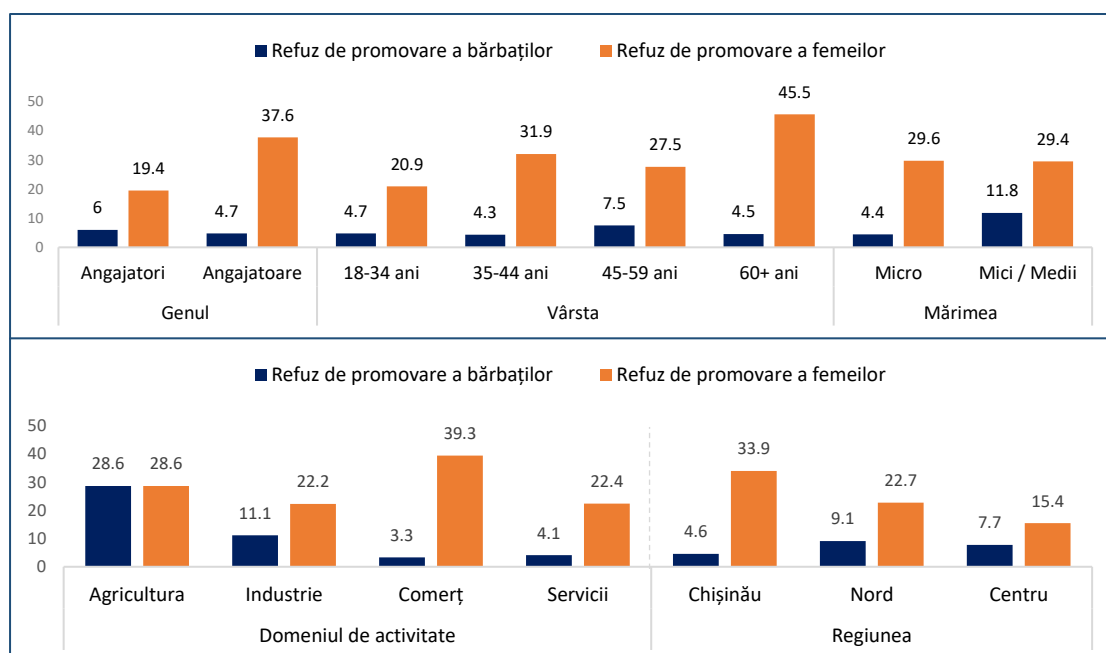


Figura 5. Ponderea femeilor care nu au fost avansate, în comparație cu bărbații, %
Sursa: Sondaj CPD, UN Women, 2020

³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008091/lang--en/index.htm

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>

⁵ https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/9933_munca_inegala_analiza_decalajelor_de_gen_final.pdf

Femeile tind să negocieze salarii mai mici decât bărbații. Analiza cu privire la percepțiile angajatorilor, angajaților și persoanelor neangajate cu referire la barierele existente pe piața muncii evidențiază decalaje importante în salariul mediu de care beneficiază femeile și bărbații angajați la momentul actual sau care au fost anterior încadrați în câmpul muncii⁶. În valoare monetară, lunar femeile sunt achitate în mediu cu 1 000 MDL mai puțin decât bărbații. Diferența devine și mai mare atunci când ne referim la salariul spre care aspiră bărbații și femeile. Acestea din urmă au tendința de a solicita un salariu mediu lunar cu peste 2000 MDL mai puțin, comparativ cu bărbații aflați în poziție similară. În lipsa transparenței și a politicilor salariale bine definite la locul de muncă, o atare practică creează premise favorabile discriminării și inechității salariale.

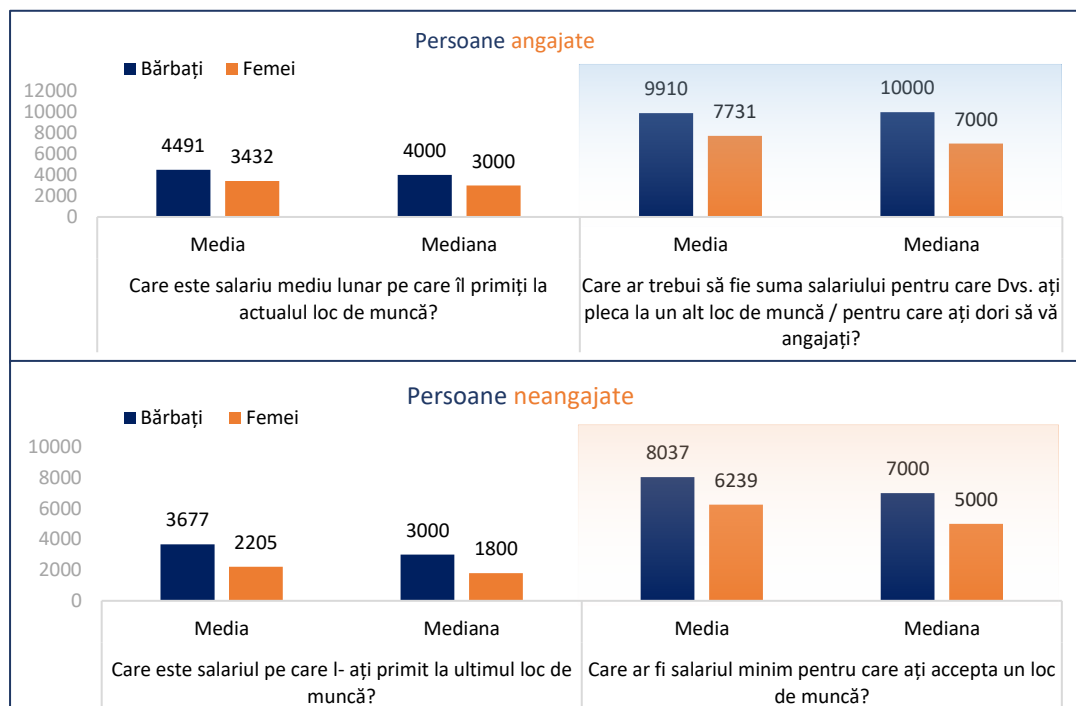


Figura 6. Salariile medii și mediane obținute și spre care aspiră persoanele angajate și cele neangajate, MDL
Sursa: Sondaj CPD, UN Women, 2020

Un alt factor determinant al diferențelor salariale constă în faptul că femeile, în medie, sunt mai mult antrenate în muncă neplătită, iar bărbații - în muncă plătită. Femeile acordă în mod disproporționat mai mult timp pentru munca de îngrijire neremunerată, comparativ cu bărbații. Ca rezultat al normelor și rolurilor sociale de gen, conform cărora sarcinile de îngrijire neremunerate sunt o prerogativă feminină, femeile își petrec o parte importantă a zilei în realizarea responsabilităților casnice. Acest lucru se adaugă activităților plătite, creând astfel „povara dublă” a muncii pentru majoritatea femeilor. Divizarea inechitabilă a responsabilităților reduc din numărul de ore acordate activității profesionale, ceea ce determină un impact simțitor asupra nivelului remunerării.

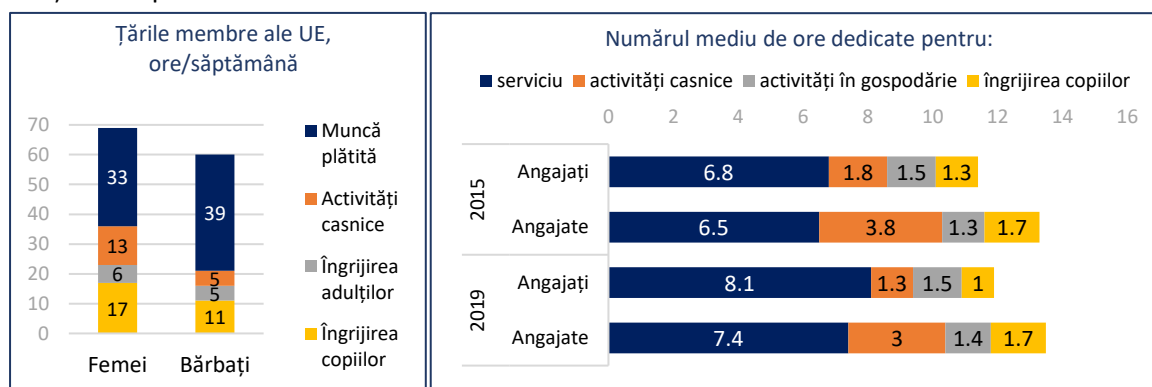


Figura 7. Numărul mediu de ore alocate pentru munca plătită și cea neplătită, ore
Sursa: Eurofound (UE); Sondaj CPD, UN Women, 2020 (MD)

⁶ https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/9933_munca_inegala_analiza_decalajelor_de_gen_final.pdf

Totuși, factorii obiectivi și individuali nu explică totalmente diferența salarială între femei și bărbați. Analiza cu privire la inegalitățile în remunerare pentru anul 2019⁷ arată că pentru o inegalitate salarială medie de 25% - circa 16,6% nu se explică prin factori obiectivi. Acest lucru înseamnă că și în cazul în care distribuția dintre bărbați și femei pe poziții, nivele de educație, sectoare, tipul de companii este egală, pe piața muncii oricum va exista o inegalitate de remunerare de 16,6%. Această situație poate fi explicată prin faptul că pe piața muncii persistă fenomenul discriminării femeilor.

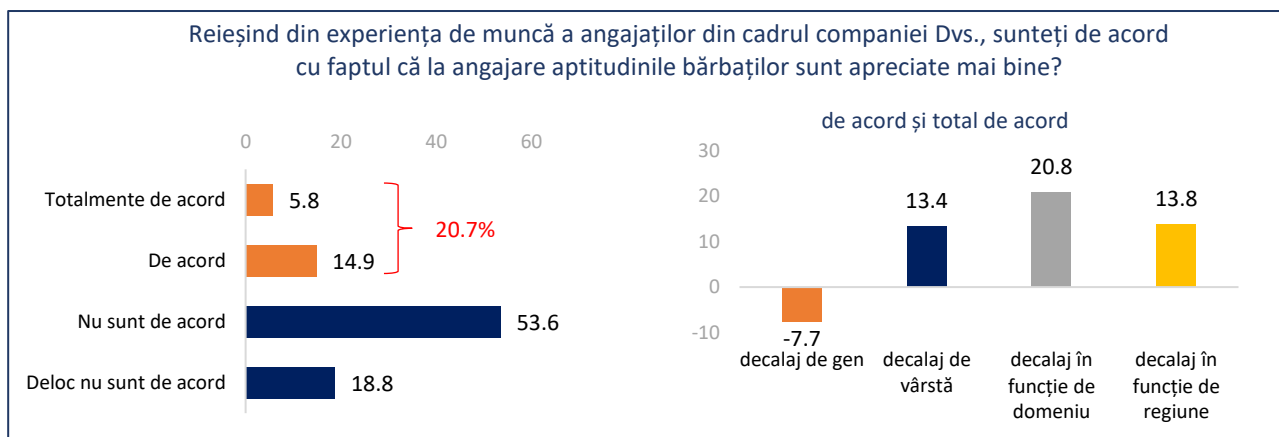


Figura 8. Tratamente inegale față de femei și bărbați la locul de muncă
Sursa: Sondaj CPD, UN Women, 2020

⁷ [Inegalitatea de gen în salarizare. Cum și de ce femeile pierd financiar în fața bărbaților](#), CPD, 2020

COVID-19 ȘI INEGALITATEA ÎN VENITURILE SALARIALE

Pandemia COVID-19 a evidențiat urgența abordării diferențelor în remunerarea femeilor și bărbaților, deoarece în perioada de criză femeile au fost supra-reprezentate în funcțiile din prima linie, cu salarii precare, cum ar asistență medicală și socială, servicii. Întrucât la momentul actual economia globală se află în etapa de recuperare, un răspuns sustenabil și echitabil trebuie să abordeze diferența de remunerare între femei și bărbați, promovând o pondere egală a responsabilităților de îngrijire, spargerea "plafonului de sticlă" și o mai bună valorificare a competențelor, eforturilor și responsabilităților femeilor.

Criza COVID-19 a cauzat pierderea locurilor de muncă și reducerea numărului de ore lucrate, fapt ce a avut un impact simțitor asupra veniturilor salariale. La nivel internațional, criza pandemică a provocat o pierdere estimată a salariului de 6,5% în medie (fără a lua în calcul subvențiile salariale)⁸, această scădere fiind determinată, în mare parte, de reducerea programului de muncă. Declinul în veniturile salariale totale este mai mic decât declinul în numărul de ore lucrate efectiv, întrucât sectoarele și posturile cel mai prost plătite sunt cele care au fost cel mai grav afectate de scăderea numărului de locuri de muncă și de ore. Mai mult decât atât, deși mulți angajați și-au pierdut câștigurile salariale din cauza disponibilizării, reducerea programului de muncă a fost principalul mijloc prin care piața muncii a făcut față acestei crize. În consecință, pierderile salariale cauzate de disponibilizări (-1%) sunt mai mici decât cele atribuite reducerii orelor de muncă (-5,5%), sugerând că măsurile politice puse în aplicare pentru protejarea locurilor de muncă au reușit să diminueze impactul negativ al crizei pandemice asupra ocupării forței de muncă.

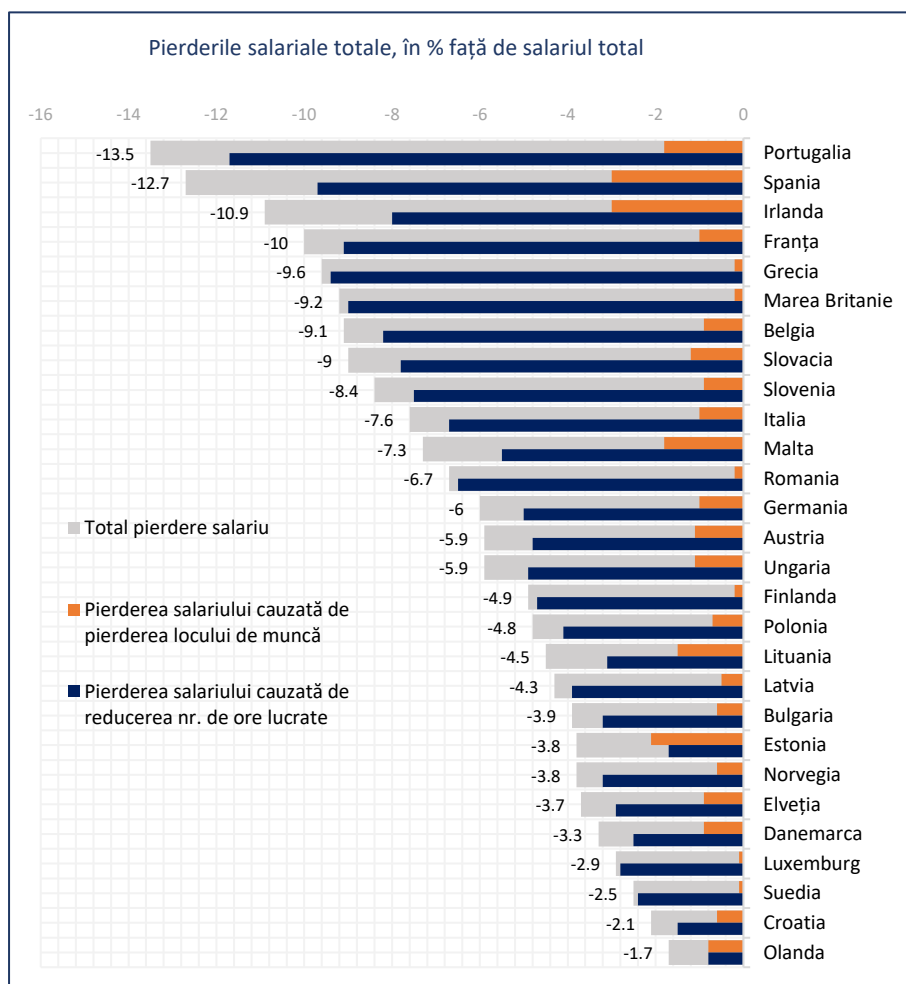


Figura 9. Pierdere salarială cauzată de reducerea orelor de muncă și pierderea locurilor de muncă, între I și al II-lea trimestru al anului 2020

Sursa: Eurostat

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Criza pandemică a avut un impact disproporționat asupra veniturilor femeilor, pierderea salarială în rândul acestora fiind mai mare decât în cazul bărbaților. În perioada de criză, femeile au constituit cea mai mare parte a muncitorilor în serviciile esențiale și ocupațiile din prima linie, fiind suprareprezentate în cele mai afectate sectoare, cu o remunerare precară. La nivelul tuturor activităților economice, femeile par a fi mai grav afectate de pierderea locului de muncă sau reducerea orelor de muncă, ca urmare a răspândirii crizei COVID-19. În consecință, pierderea veniturilor salariale este estimată a fi mai mare în cazul femeilor (-8,1%), comparativ cu bărbații (-5,4%). În timp ce diferența medie a pierderilor salariale cauzate de disponibilizări a fost mai mică de 0,4pp între femei și bărbați, pierderea medie a salariului datorită reducerii orelor de muncă a fost de 6,9% în cazul femeilor, comparativ cu 4,7% în cazul bărbaților.

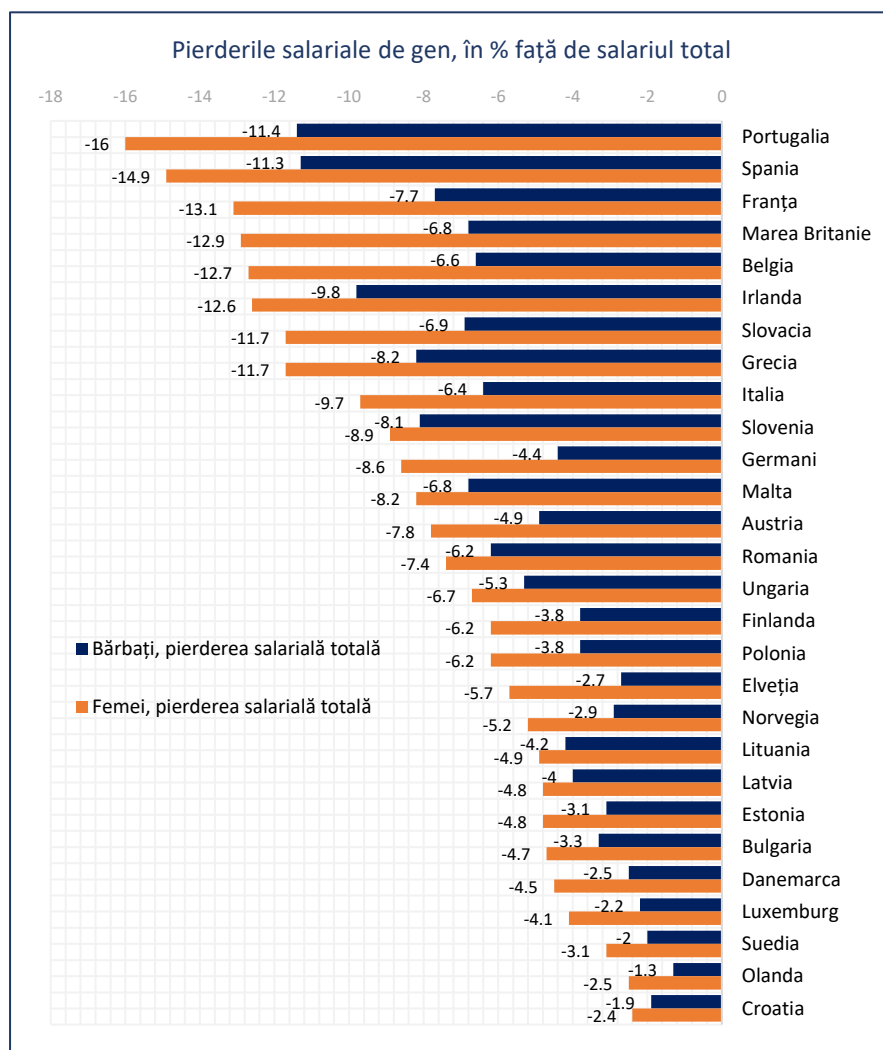


Figura 10. Pierderea salarială de gen, între I și al II-lea trimestru al anului 2020
Sursa: Eurostat

Criza COVID-19 riscă să transforme diferența de remunerare între femei și bărbați într-o prăpastie. Carantina și blocajul economic au consolidat atât cauzele, cât și impactul diferenței de remunerare între femei și bărbați, riscând să sporească în timp. Ca rezultat al intensificării solicitărilor de îngrijire în perioada de carantină, femeile au fost nevoite să-și asume majoritatea responsabilităților casnice și de îngrijire a copiilor sau adulților, în detrimentul serviciului. Presiunea de a se retrage de pe piața forței de muncă a crescut din imposibilitatea de a combina sarcinile de serviciu cu responsabilitățile de îngrijire. Ca efecte primare ale crizei pandemice și restricțiilor impuse de către autorități în perioada de carantină, femeile au devenit mai puțin active pe piața muncii, au lucrat mai puține ore sau au trecut la munca la distanță. Toate acestea au avut impact direct asupra remunerării, discrepanța salarială între femei și bărbați devenind și mai mare. În lipsa unor politici și măsuri de stimulare a ocupării și revenirii femeilor pe piața muncii, diferențele salariale riscă în timp să atingă valori extrem de înalte.

Inegalitățile în veniturile salariale s-au manifestat diferit în perioada pandemiei. După declanșarea crizei pandemice în Republica Moldova, în al doilea trimestru al anului 2020, bărbații muncitori au fost printre primii afectați vizibil de restricțiile impuse de autoritățile responsabile⁹. Aceștia au raportat, într-o pondere mai mare, reduceri de salarii sau suspendarea acestuia, ca urmare a impactului crizei asupra sectorului informal, unde sunt concentrați mai mulți bărbați. Odată cu înăsprirea restricțiilor impuse pe piața muncii și aprofundării crizei economice, inegalitatea în veniturile salariale s-a manifestat în defavoarea femeilor. Aceasta își găsește explicație în efectele întârziate ale retragerii femeilor de pe piața muncii (fie prin reducerea programului de muncă, fie prin optarea pentru munca la distanță). Pe termen lung, această formă de participare pe piața muncii ar putea cauza disparități salariale și mai mari, șanse mai mici pentru promovarea femeilor și oportunități reduse pe piața muncii pentru femei.

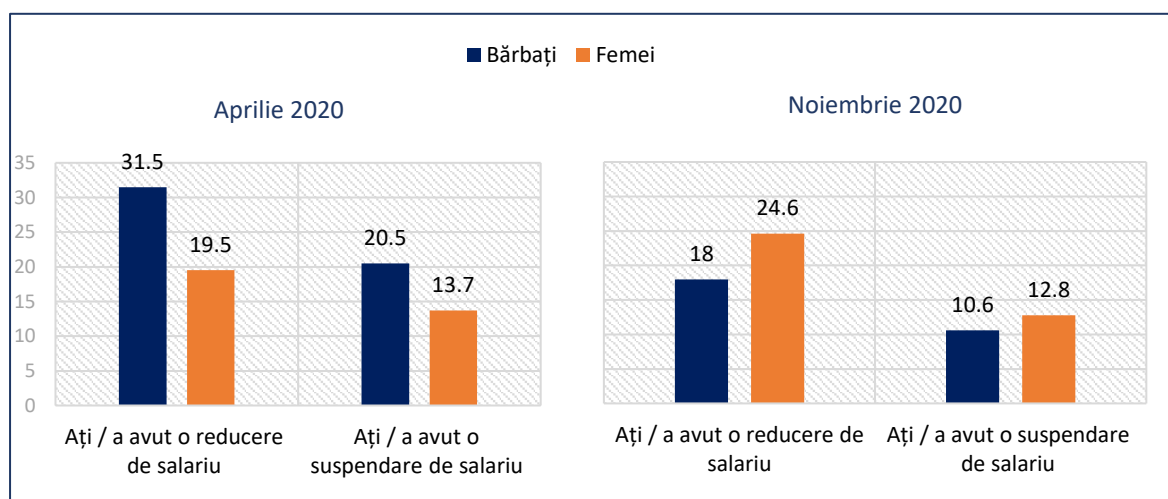


Figura 11. Impactul pandemiei COVID-19 asupra veniturilor salariale ale bărbaților și femeilor
Sursa: Sondaj CBS-Research

Previțiunile cu privire la perspectivele de viitor pe piața muncii sunt destul de pesimiste. Din perspectivă financiară, se anticipează înrăutățiri a situației legate de locul de muncă, care va afecta atât bărbații, cât și femeile ocupate. Mai mulți bărbați se așteaptă că ar putea pierde locul de muncă dacă criza pandemică va continua, în timp ce femeile anticipează pierderea deplină a salariului. În ambele cazuri, scenariile vor avea implicații importante asupra veniturilor salariale ale femeilor și bărbaților, care ar putea rezulta în inegalități semnificative pe piața muncii.

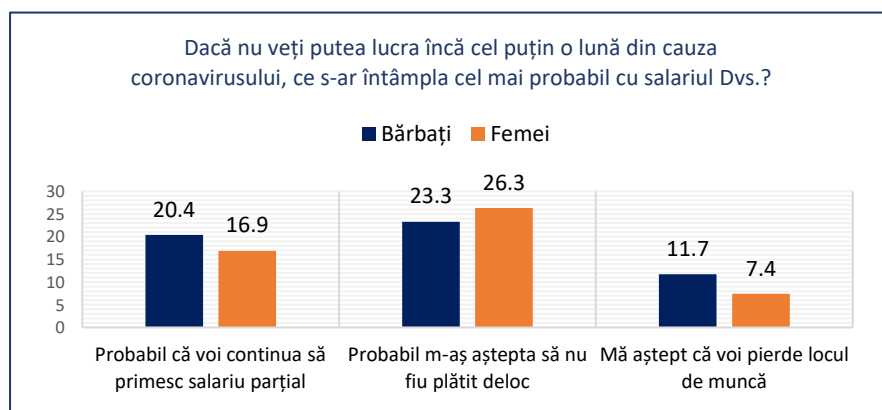


Figura 12. Impactul pandemiei COVID-19 asupra veniturilor salariale ale bărbaților și femeilor
Sursa: Sondaj CBS-Research, aprilie 2020

⁹ Analiza impactului COVID-19 asupra rolurilor de gen, CPD, UN Women, aprilie 2020

https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/2356_analiza_impactului_covid-19_asupra_rolurilor_de_gen.pdf

RECOMANDĂRI

În vederea asigurării egalității de șanse pe piața muncii, în mod special a remunerării echitabile a femeilor și bărbaților, sugerăm câteva intervenții majore pe care Moldova ar putea să le implementeze. Acestea se referă la: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare, (iii) eliminarea prevederilor legislative discriminatorii și (iv) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării.

Definirea 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, fapt care face foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială. Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal¹⁰, 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 muncă egală la momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară. 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.

Introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare. Pentru a asigura transparența sistemului de plată, este esențială adoptarea în legislația națională a cel puțin una din cele **patru măsuri fundamentale**, recomandate la nivel internațional de către Comisia Europeană:

- 1) să introducă dreptul angajatului de a obține informații privind nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare;
- 2) să introducă obligația angajatorului (întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați) de a informa în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.
- 3) să introducă obligația angajatorului (întreprinderi și organizații cu cel puțin 250 de angajați) de a realiza audit salarial. Acest audit ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, utilizat la nivelul instituției și informații detaliate cu privire la remunerare și diferențele salariale pe criterii de gen. Rezultatele acestui audit ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.
- 4) să se asigure că problema egalității de remunerare, inclusiv auditul salarial, se discută la nivelul adecvat al negocierilor colective.

Adițional, autoritățile centrale trebuie să motiveze angajatorii să asigure transparența în salarizare și plata egală pentru muncă egală. Acest lucru poate avea loc prin următoarele instrumente: (i) obligativitatea tuturor agenților economici, care participă în procesul de achiziții publice, să ofere informații despre schema de salarizare, iar diferența de gen în salarizare să fie unul din criteriile de selectare, (ii) același principiu poate fi utilizat și în procesul de subvenționare și acordare a unor preferințe în formă bănească sau altă formă, (iii) autoritățile ar putea să adopte proceduri de non discriminare pentru întreprinderile din sectorul public mult mai stricte decât cele impuse sectorului privat. Acest lucru le va permite să piloteze și să înțeleagă cum unele

¹⁰ Principiul 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). 10

instrumente funcționează în sectorul public, pentru ca ulterior acest model de implementare să fie extins și în mediul privat, unde se înregistrează inegalități salariale semnificative.

Eliminarea prevederilor discriminatorii din legislația cu privire la statutul de pensionar/ă pentru limita de vârstă. Potrivit Codului Muncii (art. 86), atingerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie un motiv legal pentru concediere. Dacă această prevedere legală nu va fi abrogată, atunci vor persista situații în care angajatorul va avea motiv legal pentru concedierea femeilor care au atins vârsta de 57 de ani. În cazul bărbaților, care au atins aceeași vârstă, prevederea legală nu se va aplica. Totodată, la data de 16 decembrie 2020, în mod de urgență, Parlamentul a votat în ambele lecturi proiectul de lege ce prevede modificarea Legii cu privire la sistemul public de pensii. Proiectul prevede micșorarea vârstei de pensionare: pentru femei la 57 de ani și pentru bărbați la 62 de ani. Adițional, acesta prevede și stabilirea stagiului de cotizare de 30 de ani pentru femei și 33 de ani pentru bărbați. Aceste prevederi sunt riscante din câteva motive importante: (i) vor destabiliza sistemul de pensii, sistem în care majoritatea covârșitoare o reprezintă femeile, (ii) vor contribui la situația în care pensia femeilor va deveni tot mai mică comparativ cu cea a bărbaților și (iii) vor discrimina în mod direct femeile pe piața muncii.

Extinderea competențelor Consiliului pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, 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 diferențe 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 discriminare 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.

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, Centrul 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 acesteia, 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 Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md