



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

(IN)EGALITATEA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2022

Progrese și oportunități de îmbunătățire a măsurilor de asigurare a remunerării egale pentru muncă egală

Chișinău 2023



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



Suedia
Sverige

Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul programului "Cetățeni activi, comunități prospere – Faza II", implementat din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) și Suedia. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	3
MĂSURI DE DIMINUARE A INEGALITĂȚII ÎN SALARII ȘI PENSII	6
RECOMANDĂRI PRIVIND ASIGURAREA IMPLEMENTĂRII PREVEDERILOR LEGISLATIVE APROBATE	7
ALINIERE A LEGISLAȚIEI NAȚIONALE PRIVIND ASIGURAREA UNEI PLĂȚI EGALE PENTRU MUNCĂ EGALĂ ȘI MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ	8
ANEXĂ. PRACTICA NAȚIONALĂ ȘI REGIONALĂ ÎN MATERIA ASIGURĂRII DREPTULUI LA REMUNERARE EGALĂ	11
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	13

AUTORI:

Natalia COVRIG
Alina ANDRONACHE
Alexandra ERMOLENCO
Gheorghina DRUMEA

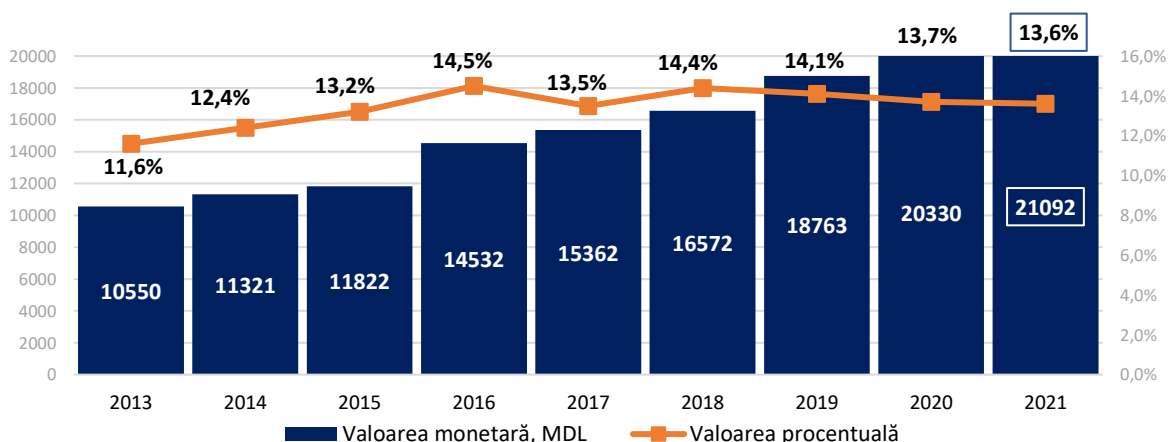
DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

DIFERENȚA ÎN SALARII

În data de 17 februarie 2023 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, ce semnifică numărul de zile lucrătoare care trebuie o femeie să le lucreze suplimentar pentru a câștiga un venit salarial echivalent cu venitul înregistrat de un bărbat în anul precedent. Anual, în baza datelor Biroului Național de Statistică privind câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculelor, în anul 2023 o femeie trebuie să lucreze până la data de 17 februarie pentru a atinge valoarea câștigului salarial al unui bărbat în anul precedent.

Diferența între salariul mediu al femeilor și bărbaților se menține la o valoare destul de înaltă. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, diferența de gen în salarii a constituit 13,6% în 2021, fiind cu doar 0,1pp mai mică decât în anul precedent. Deși procentual valoarea inegalității salariale a rămas relativ constantă, în termeni monetari această inegalitate a devenit s-a acutizat și mai mult. Astfel, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **21 092 MDL** în 2022.

Figura 1. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică¹

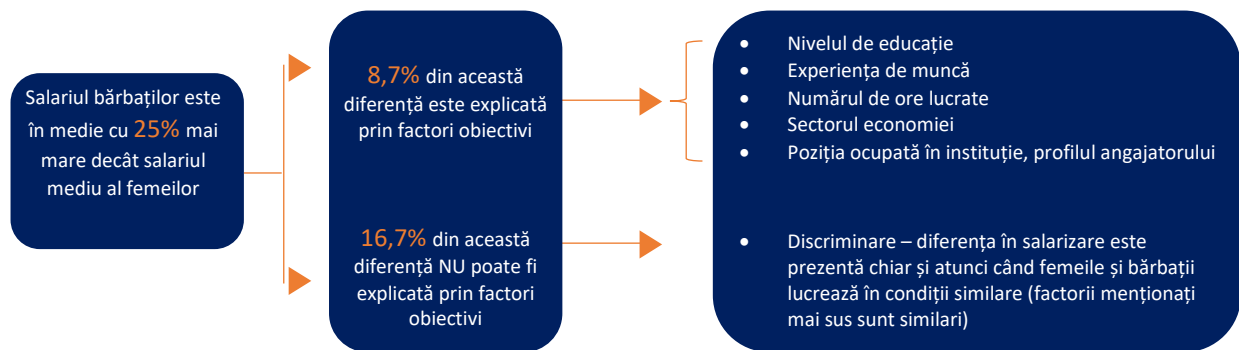
La momentul actual nu sunt disponibile date care ar ilustra obiectiv diferența salarială între femei și bărbați ce prestează aceeași muncă. Calculele privind diferența salarială în Moldova se realizează în baza salariilor medii ale femeilor și bărbaților, publicate de către Biroul Național de Statistică, respectiv diferența estimată este o valoare medie. Conștientizând limitările calculelor, în 2020 CPD a realizat o [analiză](#)² econometrică a diferențelor de gen în remunerare cu scopul de a identifica factorii obiectivi ce stau în spatele acestui decalaj. Datele analizei sugerează că salariul bărbaților este în medie cu 25% mai mare decât al femeilor. Partea explicată (obiectivă) reprezintă doar 8,7 puncte procentuale, restul 16,7pp fiind “inexplicabile”, ceea ce

¹ Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2022 (rata inflației). Pentru calculul pierderii financiare a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât al bărbaților.

² Inegalitatea de gen în salarizare. Cum și de ce femeile pierd financiar în fața bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2020, https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/8947_cpd_inegalitati_salariale_2019.pdf

Înseamnă că chiar dacă distribuția pe poziții, nivele de educație, tipul de companii este egală între bărbați și femei, pe piața muncii oricum va exista o inegalitate de remunerare de peste 16%, care este atribuită fenomenului discriminării.

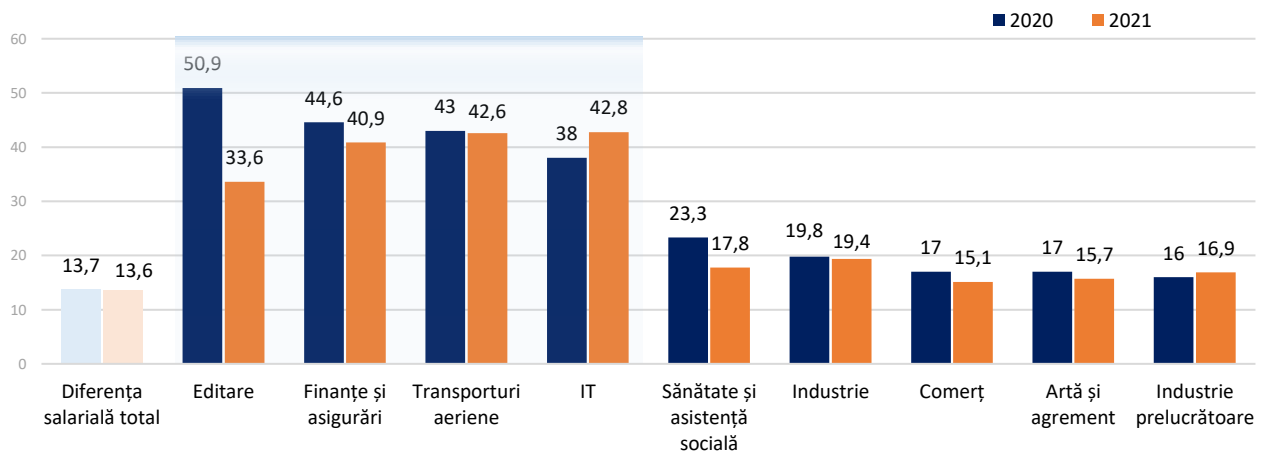
Figura 2. Analiza econometrică a disparității salariale: factorii obiectivi și factorii "inexplicabili"



Sursa: CPD

Diferențele de gen în sectoarele cu cea mai pronunțată inegalitate salarială tind să scadă lent. Datele indică faptul că în sectoarele cu salariu mediu înalt diferența salarială între femei și bărbați crește, ca rezultat al remunerării inechitabile. Există o bănuială rezonabilă că aceste lucruri sunt determinate de faptul că anume 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 și se regăsesc preponderent la baza piramidei ierarhice. Totuși, chiar dacă aceste diferențe salariale continuă a fi foarte pronunțate în aceste sectoare, valoarea lor tinde să scadă în ultimul an: spre exemplu, în domeniul editare se atestă o scădere de circa 17pp, în domeniul finanțe și sănătate – de circa 5%. O excepție din acest cadru constituie domeniul IT, unde diferența salarială între femei și bărbați a crescut în 2021.

Figura 3. Dinamica diferențelor de gen în salarii, pe domenii de activitate economică, %

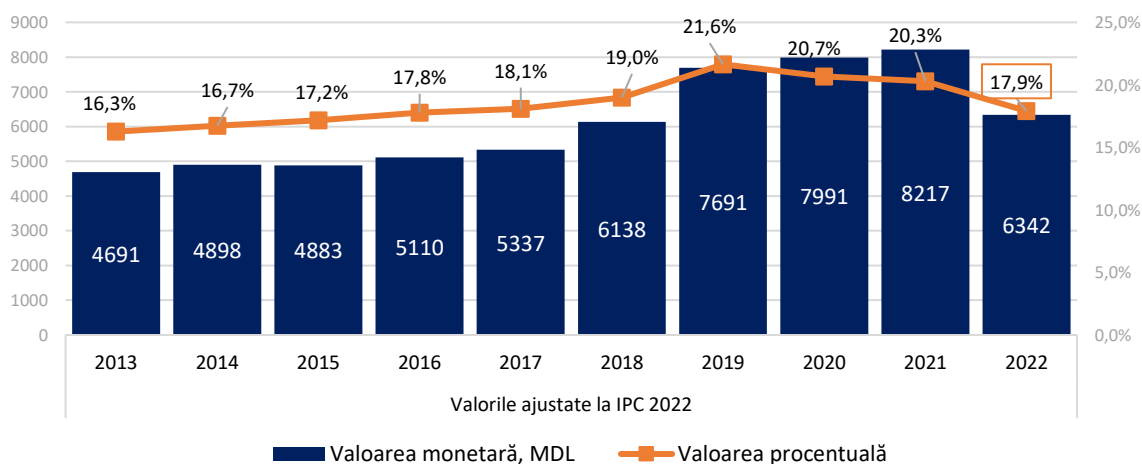


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

DIFERENȚA ÎN PENSII

Diferența de gen în pensii a scăzut semnificativ în ultimul an. După o evoluție ascendentă timp de 6 ani, diferența între pensia medie a bărbaților și femeilor începe să scadă lent, începând cu anul 2019. Cel mai mare progres se înregistrează în ultimul an, atunci când diferența de gen în pensii scade de la 20,3% în 2021 la 17,9% în 2022. Această dinamică pozitivă a lucrurilor, destul de accentuată, a fost determinată de măsurile de politici adoptate recent în domeniul protecției sociale, în mod specific în sistemul de pensii. Astfel, au fost realizate câteva modificări esențiale: (i) a fost reexaminată pensia pentru beneficiarii care activează sau au activat pe piața muncii după stabilirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă; (ii) a fost introdus un nou mecanism de indexare a pensiilor. Coeficientul de indexare constituie creșterea anuală a prețurilor de consum pentru anul precedent indexării. În urma acestei măsuri, quantumul pensiei minime pentru limita de vârstă a crescut până la 2278,80 MDL, iar mărimea pensiei medii a crescut cu 39,2% față de anul 2021. (iii) a fost introdus dreptul la pensie anticipată pentru carieră lungă, care permite realizarea dreptului la pensie până la împlinirea vârstei standard de pensionare, pentru persoanele care au un stagiul contributiv de cotizare mai mare decât stagiul complet de cotizare; (iv) perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți a fost asimilată stagiului de cotizare; (v) pentru perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu vârsta de până la 3 ani, la determinarea venitului mediu lunar asigurat se ia în considerare salariul mediu lunar pe țară la data calculării pensiei (anterior calculul se realiza în baza salariului minim). Aceste măsuri au avut implicații pozitive sporite asupra femeilor, acestea fiind preponderent încadrate în activități de îngrijire, fiind într-o măsură mai mare active pe piața muncii după vârsta de pensionare și fiind principalii beneficiari ai măsurii de indexare, având în vedere faptul că pensia medie a femeilor este mai mică decât a bărbaților. Aceste măsuri au determinat o sporire a veniturilor femeilor provenite din pensie, fapt ce a contribuit la o diminuare a decalajului de gen.

Figura 4. Dinamica diferențelor de gen în pensii, total pe republică

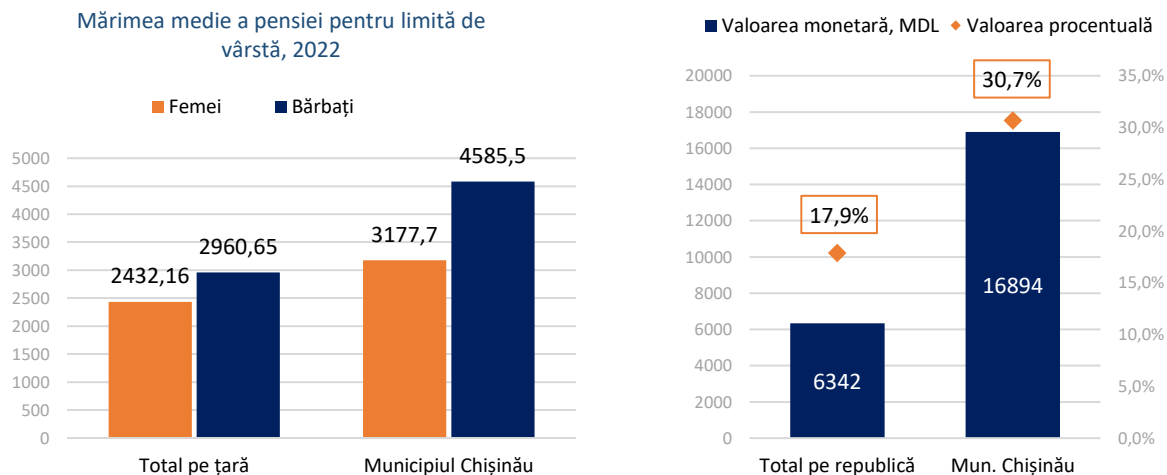


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

Deși se înregistrează o evoluție descendentă a diferenței de gen în zonele urbane, ritmul este mult mai lent, valoarea continuând a fi foarte înaltă. Diferența în pensia medie a femeilor și bărbaților din municipiul Chișinău a scăzut de la 31,9% în 2021 la 30,7% în 2022. În pofida acestei diminuări, diferența în pensii continuă a fi cu mult peste media pe țară, depășind cu peste 12,8%. În valoare monetară, femeile pensionare din

municipiul Chișinău au beneficiat în 2022 de o pensie medie anuală cu circa **16 894 MDL** mai mică decât a bărbaților. 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 5. Dinamica inegalității de gen în pensii în municipiul Chișinău, în valoare monetară și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

MĂSURI DE DIMINUARE A INEGALITĂȚII ÎN SALARII ȘI PENSII

Pentru a elimina diferența de remunerare dintre femei și bărbați, autoritățile trebuie să abordeze comprehensiv cauzele majore ale acestui fenomen, cum ar fi: participarea mai scăzută a femeilor pe piața forței de muncă, munca invizibilă și neremunerată, utilizarea pe scară mai largă a muncii cu fracțiuni de normă și întreruperile de carieră, precum și segregarea pe verticală și orizontală, bazată pe stereotipuri de gen și pe discriminare.

În vederea asigurării egalității de șanse pe piața muncii, în special a remunerării echitabile a femeilor și bărbaților, au devenit imperative câteva intervenții majore. Acestea se referă la: **(i) intervenții de ajustare a legislației cu privire la transparența salarială**, care presupun: (a) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (b) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare, (c) eliminarea prevederilor legislative discriminatorii cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă (Codul Muncii, art. 86 lit y1) și (d) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării, și **(ii) intervenții menite să asigure reconcilierea vieții profesionale cu cea personală**, atât prin oferirea suportului din partea statului, cât și prin responsabilizarea angajatorilor în acest sens.

Moldova a înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, aprobând un set de măsuri care presupun: (a) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc., dar și să stimuleze implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copilului; (b) programe flexibile de muncă; (c) extinderea opțiunilor de îngrijire a copiilor.

În vederea asigurării unei plăți egale, în anul 2022, autoritățile au aprobat o lege³ care prevede ajustarea legislației cu privire la transparența salarială. Aceasta din urmă reglementează o serie de măsuri, printre care: (i) au fost introduse în legislație definițiile: remunerație, nivel de salarizare, diferența de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală; (ii) întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (iii) angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerație medie bazată pe gen și funcție; (iv) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală.

Proiectul de lege aprobat face parte din procesul de aliniere a legislației naționale la legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politicii sociale și egalității de șanse. Aceste obiective sunt detaliate la art. 31 și art. 32 pct. f), precum și Anexa III din Acordul de asociere UE-Moldova. În mod particular, Republica Moldova s-a angajat să transpună în legislația națională Directiva 2006/54/CE 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. Totodată, trebuie de menționat că Comisia Europeană a lansat [DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI](#) de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii. Menționăm că în proiectul de lege s-a ținut cont de prevederile Directivei sus-menționate.

Deși, din punct de vedere legislativ, Moldova a realizat un progres semnificativ în domeniul asigurării remunerării echitabile, autoritățile trebuie să-și continue eforturile în două direcții de intervenție: (i) asigurarea implementării prevederilor legislative aprobate; și (ii) continuarea efortului de aliniere a legislației naționale privind asigurarea unei plăți egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală.

RECOMANDĂRI PRIVIND ASIGURAREA IMPLEMENTĂRII PREVEDERILOR LEGISLATIVE APROBATE

Introducerea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective reprezintă o măsură indispensabilă pentru a asigura transparentizarea sistemului de salarizare. Legislația muncii, pe lângă obligativitatea angajatorului de a utiliza în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, prezintă și aspectele de bază ale acestuia. Pentru a evalua dacă angajații prestează o muncă de aceeași valoare, trebuie luați în considerare mai mulți factori. Deși Directiva 2006/54/CE nu specifică o anumită definiție în acest sens, există mai multe decizii ale Curții Europene de Justiție care pot servi drept elemente metodologice în definirea principiului muncii egale de valoare egală. Un element specific în acest sens, cu referire la articolul 4, este și modul în care are loc clasificarea profesională pentru stabilirea remunerațiilor. Conform legii Nr. 107/2022, în Codul Muncii și în Legea salarizării, angajatorii sunt obligați să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea

³ Legea Nr. 107/2022, Publicat : 13-05-2022 în Monitorul Oficial Nr. 141-150 art. 254

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131234&lang=ro

nivelurilor de salarizare. Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. ” Totodată, conform aceluiași prevederi, „ ...retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.”

Pentru a putea fi puse în practică aceste prevederi, dar și pentru a oferi suport angajatorilor, este necesar a fi elaborată o metodologie de suport pentru angajatori. Această metodologie ar servi drept un instrument pentru activitatea angajatorilor, astfel încât aceștia să-și poată evalua periodic procedurile interne cu privire la salarizare, ținând cont de criteriile transpuse în legislație, în baza cărora angajatorul poate preveni discriminarea la etapa remunerării. Elaborarea instrumentului trebuie neapărat urmată de pilotarea acestuia în cadrul unui grup extins de angajatori, și capacitarea acestui grup în vederea punerii în aplicare a instrumentului. Totodată, această metodologie trebuie să informeze angajatorii despre modalitățile de implementare a măsurilor de transparentizare a sistemului de plată stabilite în legislație – dreptul angajatului de a obține informații privind plata altor angajați, obligația angajatorului de a informa regulat asupra nivelului mediu de plată pe categorii de angajați sau de funcții, defalcat pe sexe, obligația de a realiza audituri salariale sau de a include în negocierile colective subiectul plății egale.

Este necesară informarea persoanelor angajate în câmpul muncii cu privire la discrepanța salarială. Actualmente, legislația oferă posibilitatea de a solicita și obține informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Astfel, este necesară capacitarea persoanelor angajate pentru a-și cunoaște și revendica drepturile la o salarizare echitabilă, prevăzute de legislație. Inclusiv, această responsabilitate trebuie să îi revină și angajatorului, de a informa angajații săi despre aceste facilități și de a oferi informațiile solicitate în termeni rezonabili și într-un limbaj accesibil pentru toate categoriile de angajați, inclusiv cei cu dizabilități.

Interzicerea solicitării istoricului salarizării la momentul angajării. Această măsură ar asigura neperpetuarea în timp a discriminării și a prejudecăților salariale existente, în special atunci când lucrătorii își schimbă locul de muncă. Totodată, informațiile cu privire la experiența de muncă și calificările deținute sunt suficiente pentru a purta negocieri echilibrate și echitabile cu privire la salariile angajaților, atunci când intenționează să se angajeze.

ALINIERE A LEGISLAȚIEI NAȚIONALE PRIVIND ASIGURAREA UNEI PLĂȚI EGALE PENTRU MUNCĂ EGALĂ ȘI MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ

Extinderea competențelor Consiliului pentru Egalitate 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, lipsindu-i competența de a efectua investigații ce țin de discriminarea salarială. Astfel, se recomandă 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. În practica internațională, sunt mai multe instituții care sunt desemnate de monitorizarea implementării legislației cu privire la remunerare, dreptul de investigare, precum și sancționare⁴. Actualmente, la nivel național se înregistrează un număr mic de plângeri, care să invoce discriminarea salarială. Plângerile examinate de Consiliul pentru Egalitate pare să fi fost posibilă grație transparenței salariale în sectorul bugetar (a se vedea în Anexă). Ca și impact al măsurilor de transparentizare, în următorii ani vor crește numărul de cazuri cu privire la discriminarea salarială. Astfel este imperativ ca să fie clar definit mandatul Consiliului pentru Egalitate, precum și extinderea atribuțiilor sale în acest domeniu.

Eliminarea prevederilor discriminatorii din legislația cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă. Din cazuistica Consiliului pentru Egalitate și instanțelor de judecată⁵ observăm practica frecventă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit.y1) fără justificare, exclusiv pe motivul deținerii de către angajat a statutului de pensionar. Abrogarea acestui articol din Codul Muncii este un pas spre restabilirea egalității în sfera raporturile de muncă și eliminarea practicilor discriminatorii și abuzive ale angajatorilor de concediere a vârstnicilor cu statut de pensionar. În condițiile abrogării lit. y 1) alin.(1) art. 86 și modificării art.86, lit. e). CM este creată o contrabalanță între asigurarea dreptului la muncă a pensionarilor profesioniști care corespund cerințelor și crearea noilor oportunități de muncă pentru tinerii specialiști. Se va asigura securitatea raporturilor de muncă prin ocuparea funcțiilor doar de profesioniști și încetarea raportului de muncă cu salariații lipsiți de performanță indiferent de vârstă⁶. Totodată, Comitetul CEDAW și-a exprimat îngrijorarea cu privire la plângerile femeilor în vârstă cu privire la concedieri abuzive bazate pe o interpretare abuzivă a articolului 86 din Codul Muncii. Autoritățile moldovenești au fost îndemnate să monitorizeze utilizarea de către angajatori a articolului 86 din Codul Muncii pentru a preveni concedierea discriminatorie a femeilor în vârstă.

Introducerea obligației de a include în negocierile colective respectarea principiului privind plata egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală. Moldova trebuie să adopte acele măsuri prin care să susțină partenerii sociali să includă în negocierile lor colective subiectul plății egale și auditele salariale, ținând cont, în același timp, de autonomia acestora⁷. În țările unde există structuri bine dezvoltate pentru negocieri colective, salariile sunt negociate la nivelul companiei sau al industriei, inclusiv scări salariale pe baza sistemelor de evaluare sau clasificare a funcțiilor, ceea ce este în interesul angajaților. În acest context, partenerii sociali pot contribui la reducerea și eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați, dacă stabilesc și țin cont de rezultatele unor analize privind plata în funcție de sex. În ceea ce privește măsurile colective, mai multe state membre încurajează promovarea planificării egalității, obligându-i pe angajatori să-și evalueze cu regularitate practicile de remunerare și diferențele de remunerare și elaborând un plan de acțiune privind egalitatea de remunerare.

⁴ Articolul 25, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

⁵ http://jurisprudenta.csi.md/search_col_civil.php?id=53851

⁶ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/07/INECHITATI-LATENTE.pdf>

⁷ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(6).

MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ LA NIVELUL STATELOR MEMBRE UE

În **Belgia**, Consiliul Economic Central este obligat să producă o dată la doi ani o analiză privind diferențele salariale între femei și bărbați. Pe baza acestei analize, contractul colectiv de muncă intersectorial trebuie să includă măsuri de asigurare a plății egale, în special clasificarea funcțiilor neutră la gen care urmează a fi discutate la nivel de sector și la nivel de companie.

- În **Franța**, companiile cu mai mult de 50 de angajați trebuie să negocieze anual plata și egalitatea de gen. La nivel sectorial, această obligație se aplică o dată la trei ani. În vederea acestor negocieri, angajatorul trebuie să pună anual la dispoziția sindicatelor un raport cu compararea situației bărbaților și femeilor angajați la nivelul companiei.

- În **Suedia**, partenerii sociali trebuie să coopereze pentru egalizarea și prevenirea diferențelor în ceea ce privește condițiile de angajare între bărbați și femei care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. În ciuda caracterului de recomandare al acestei prevederi, contractele colective de muncă la nivel sectorial conțin de obicei reguli în ceea ce privește auditarea plății egale pentru femei și bărbați.

- În **Finlanda**, statul încurajează programele de instruire privind sistemele de plată, diseminarea bunelor practici și evaluarea impactului de gen a contractelor colective de muncă de către partenerii sociali.

- În **Germania**, statul încurajează introducerea temei plată egală în negocierile colective de muncă, în special sistemele de evaluare și clasificare a funcțiilor. Cu toate acestea, atunci când se au în vedere negocieri pe această temă, sindicatele sunt descurajate de faptul că reprezentanții angajatorilor doresc doar reducerea salariilor pentru cele două categorii de angajați aflate în comparație, în locul creșterii salariului angajatelor aflate în situație de dezavantaj („levelling down”).

ANEXĂ. PRACTICA NAȚIONALĂ ȘI REGIONALĂ ÎN MATERIA ASIGURĂRII DREPTULUI LA REMUNERARE EGALĂ

Cauza nr. 43/2021 [1] X împotriva Autoritatea Națională de Integritate (ANI)⁸, în care petiționarul a susținut că, pentru munca prestată în perioada 23.04.2019-15.02.2021, în calitate de inspector de integritate superior, împuternicit cu atribuții de control și organizare a activității Inspectoratului de Integritate, a fost remunerat inechitabil și discriminatoriu în raport cu inspectorii de integritate, inspectorii superiori de integritate și șefii de direcții din cadrul ANI. Consiliul la caz a reținut că petiționarul, pe perioada cât a exercitat funcția de organizare și control a Inspectoratului de Integritate, a fost remunerat inferior față de colegii care îndeplineau funcții similare de conducere. Consiliul a luat act că circumstanța care a determinat această inegalitate în remunerare ține de faptul că petiționarul nu a fost titularul funcției de Șef al Inspectoratului de integritate, ci doar însărcinat cu atribuțiile aferente titularului funcției, deținând funcția de inspector superior de integritate. Astfel, se atestă o remunerare inegală (mai mică decât pentru funcția de conducere) pentru muncă de același tip (pentru exercitarea atribuțiilor și asumarea responsabilităților unui conducător). Consiliul a constatat discriminare în remunerarea diferențiată pentru același tip de muncă pe criteriul modalității deținerii funcției.

Consiliul, atât în cauza nr. 42/2019 [2] împotriva Î.M."Direcția Construcții Capitale"⁹, cât și în cauza nr. 116/2019[3] împotriva Agenției Servicii Publice (ASP)¹⁰ a constatat că, urmare a restabilirii persoanei la locul de muncă, aceștia i-a fost stabilit un salariu diferit față de cel al colegilor care prestau același tip de muncă. Potrivit jurisprudenței CJUE46, pentru a evalua dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu alt caz, trebuie să se ia în considerație o serie de factori, precum: natura muncii (activităților) derulate, condițiile de formare profesională necesare, condițiile de muncă, gradul de responsabilitate. Consiliul a notat că situația particulară a petiționarilor (restabiliți în câmpul muncii) și incertitudinea referitoare la durata raporturilor de muncă (nefiind dată o soluție irevocabilă) nu constituie o circumstanță relevantă și justificativă pentru a stabili remunerarea diferențiată, atât timp cât aceștia prestau același tip de muncă.

Cauza 119/2017, lucrătorii din domeniul medicinei nucleare au susținut că sunt remunerați inegal în raport cu alți angajați din domeniul medical pentru același tip de muncă. Astfel, aceștia au notat că la data de 06 iulie 2016, Guvernul RM a adoptat Hotărârea nr. 837 prin care a fost aprobat Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală. Anexa nr. 1 a acestui Regulament prevede că pentru medicii și personalul medical antrenați în serviciul de fizioterapie din sectorul spitalicesc, din serviciul morfopatologic (sau anatomopatologie), medici din serviciul prelevare și procesare a organelor, țesuturilor și celulelor umane de la cadavru le-au fost stabilite salarii mai mari, pe când pentru angajații Secției de medicină nucleară și cei ai Laboratorului de medicină nucleară, care activează în condiții nocive și periculoase pentru viață și sănătate, le-a fost stabilită o grilă de salarizare mai mică. Examinând cauza Consiliul a notat că în cazurile care privesc principiul de plată egală, comparația se face între funcțiile sau profesiile supuse examinării. Potrivit jurisprudenței CJUE43, pentru a evalua dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz, trebuie să se aibă în vedere o serie de factori precum: natura muncii (activităților) derulate; condițiile de formare profesională necesare.

⁸ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_43_2021_semnare.pdf

⁹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_42_2019-1.pdf

¹⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_116_2019.pdf

Consiliul a constatat că sunt comparabile și condițiile de formare profesională, precum și condițiile de muncă sunt similar vătămătoare, or toate categoriile presupun o activitate cu un grad de risc sporit pentru sănătate.

Curtea Europeană de Justiție (CEJ) în cauza C-624/19, K și alții împotriva Tesco Stores¹¹ a statut că articolul 157 al [Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene \(TFUE\)](#) are efect direct în litigiile între particulari în care este invocată nerespectarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru o „muncă de aceeași valoare”, astfel cum este prevăzută la acest articol. Curtea apreciază că obiectivul urmărit de articolul 157 TFUE, și anume eliminarea, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, a oricărei discriminări pe criterii de sex în ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare, confirmă o astfel de interpretare. Curtea arată în această privință că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, prevăzut la articolul 157 TFUE, face parte dintre fundamentele Uniunii.

Comitetul European pentru Drepturile Sociale (CEDS) a constatat încălcări ale dreptului la remunerare egală și a dreptului la egalitate de șanse la locul de muncă în 14 din 15 țări care aplică procedura de plângeri colective din Carta Socială Europeană: Belgia , Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Finlanda, Franța, Grecia, Irlanda, Italia, Țările de Jos, Norvegia, Portugalia și Slovenia. Doar Suedia s-a dovedit a fi conformă cu Carta¹². CEDS a constatat că toate 15 țări aveau o legislație satisfăcătoare care recunoaște dreptul la remunerare egală pentru muncă egală, dar constatat o serie de încălcări - cu excepția Suediei - în primul rând din cauza progresului insuficient în reducerea decalajului de remunerare între femei și bărbați, dar în unele cazuri și din lipsă, a transparenței salariale pe piața muncii, a căilor de atac ineficiente și a competențelor și resurselor insuficiente ale organismelor naționale pentru egalitatea de gen. Potrivit Cartei, dreptul la remunerare egală trebuie garantat prin lege, identificând următoarele obligații pentru statele participante:

- Să recunoască dreptul la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în legislație;
- Să asigure accesul la căi de atac eficiente pentru victimele discriminării salariale;
- Să asigure și să garanteze transparența salariilor și să permită compararea salariilor;
- Să mențină eficiența organismelor de egalitate pentru a asigura egalitatea de remunerare.

¹¹ [Hotărîrea Curții Europene de Justiție din 3 iunie 2021 pe cauza C-624/19](#)

¹² [Strasbourg, 29.06.2020, Dreptul la salariu egal: Comitetul European pentru Drepturi Sociale constată încălcări în 14 țări](#)

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 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 plener 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