

PRINCIPIUL PLATĂ EGALĂ PENTRU MUNCĂ EGALĂ SAU MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

ANALIZA LEGISLAȚIEI NAȚIONALE

Iustina IONESCU

Sorina MACRINICI

Analiză realizată în cadrul Proiectului „De la 87 la 100”
cu sprijinul financiar al Programului Egalitate și Participare Civică al Fundației Soros-Moldova și
Misiunii OSCE în Republica Moldova. Opiniile exprimate în cadrul publicației nu reflectă neapărat opinia
finanțatorilor.

Cuprins:

Introducere	3
I. Cadrul legal general	5
1. Reglementarea principiului	5
2. Reglementarea noțiunii de „plată”	7
3. Reglementarea noțiunii de „angajat”	9
4. Când se aplică principiul „plată egală”?	10
5. Reglementarea noțiunii de „muncă egală”	12
6. Reglementarea noțiunii de „muncă de valoare egală”	13
II. Folosirea sistemelor de evaluare a funcțiilor și profesiilor și conceptul de muncă de valoare egală	16
III. Susținerea unei plângeri privind plată egală prin măsuri de transparentizare a plății	19
IV. Implementarea principiului plată egală	23
V. Lista modificărilor legislative recomandate	26

Introducere

Această cercetare își propune să efectueze o analiză succintă a legislației Republicii Moldova în ceea ce privește principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, comparativ cu bunele practice existente în țări membre ale Uniunii Europene și cu jurisprudența Curții Europene de Justiție în domeniu.

De peste un deceniu principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați a fost recunoscut și inclus în legislația moldovenească. Totuși, măsurile luate s-au redus la traducerea și includerea în lege a denumirii principiului, fără o explicitare a drepturilor și obligațiilor celor implicați. Simpla enunțare prin lege a unui principiu, nu face ca realitatea să se îmbunătățească și viața angajatorilor să devină mai echitabilă. Este nevoie de explicitarea principiului și transpunerea lui efectivă într-o serie de măsuri concrete, inclusiv măsuri legislative. Astfel, va fi clar ceea ce se înțelege concret prin acest principiu – în ce situații angajatorul are obligații conform legii, în ce constau aceste obligații ale angajatorului, etc.

De exemplu, în condițiile în care legea nu cere informarea angajaților care este diferența salarială dintre femei și bărbați la nivelul unui angajator, ci interzice divulgarea informațiilor despre salariu, considerată informație confidențială prin Codul muncii, devine imposibil pentru angajate să cunoască faptul că sunt plătite mai puțin decât colegii lor bărbați, angajați să facă aceeași muncă. Un alt exemplu este legat de practica generalizată din mediul privat în care salariul se negociază individual, nu este stabilit prin aplicarea obiectivă a unor grile de salarizare. În condițiile în care legea nu obligă explicit la evaluarea și clasificarea funcțiilor sau profesiilor și aplicarea unor grile de salarizare, când o angajată află că un bărbat angajat înaintea ei pe aceeași funcție sau profesie a fost plătit mai bine decât ea, angajatorul îi va opune automat argumentul că ar fi avut loc o negociere individuală. Într-o situație cu atât mai grea se va afla angajata care a fost plătită mai puțin în comparație cu colegii de sex masculin care sunt angajați pe funcții sau profesii diferite decât a ei, dar care efectuează o muncă de valoare egală (de exemplu angajata de la serviciul curățenie comparativ cu angajații de la serviciul pază). Cum va reuși oare o angajată să argumenteze că funcția sau profesia ocupată de ea presupune o muncă de valoare egală cu cea aferentă unei funcții sau profesii diferite, dacă nu există la nivelul angajatorului niciun fel de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor? În cele din urmă, chiar dacă principiul plată egală este prevăzut de lege și persoanele interesate se pot adresa justiției, toate aceste demersuri legislative salutare rămân literă moartă fără instrumentele concrete prin care poți afla și demonstra că ești într-o situație inequitabilă.

Mai multe țări din Europa și-au pus la rândul lor întrebările de mai sus și au introdus o serie de măsuri menite să transpună în practică principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Aceste măsuri se împart în patru categorii mari: detalierea principiului în legislație prin explicitarea obligațiilor concrete pe care le presupune aplicarea lui, introducerea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor, adoptarea unor măsuri de transparentizare a salariilor și implementarea unor măsuri de îmbunătățire a accesului la remedii efective în cazul plângerilor privind încălcarea principiului plată egală.

Analiza legislației naționale privind respectarea principiului plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați cuprinde 5 capitole. În primul capitol se descrie legislația moldovenească care prevede principiul plată egală, precum și modul în care legislația explicitează noțiuni separate care fac parte din aplicarea principiului, cum ar fi

„plată egală”, „muncă egală”, „muncă de valoare egală”. Capitolul doi se referă la sistemele de evaluare a funcțiilor și profesiilor, folosite îndeosebi pentru implementarea conceptului de muncă de valoare egală. În capitolul trei sunt explicate care măsuri de transparentizare a plății pot fi implementate pentru susținerea în practică a unei plângeri privind plată egală. Capitolul patru vizează implementarea în practică a principiului plată egală. Fiecare capitol este urmat de o serie de recomandări menite să îmbunătățească atât cadrul legal, dar și cel instituțional. Analiza cuprinde la sfârșit o listă de acte normative care necesită să fie îmbunătățite, însoțite de modificările recomandate, precum și o serie de recomandări care nu țin nemijlocit de cadrul legislativ, dar pot contribui semnificativ la progresul în acest domeniu.

La realizarea analizei, autoarele s-au raportat în principal la directivele adoptate de Uniunea Europeană în domeniul plății egale și jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene. În același timp, a fost analizată legislația moldovenească și jurisprudența relevantă a Curții Constituționale. Analiza prevederilor legale în vigoare a fost dublată de solicitarea de informații cu caracter public care au permis autoarelor evaluarea modului în care normele ce au făcut obiectul cercetării sunt puse în aplicare de către diferitele instituții ale statului. De asemenea, au fost efectuate mai multe interviuri cu angajați din sfera privată, acestea fiind garantate prin confidențialitate. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare a organizat la 31 octombrie 2016 o masă rotundă, cu participarea autorităților și organizațiilor societății civile care activează în acest domeniu, la care s-au discutat concluziile și recomandările preliminare ale analizei. Prezenta cercetare a fost definitivată în urma acestor discuții.

I. Cadrul legal general

1. Reglementarea principiului

Principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați este consacrat în **dreptul internațional și regional** în următoarele documente:

- Convenția nr.100 a Organizației Internaționale a Muncii (articolul 2) (1951)
- Tratatul de înființare a Comunității economice europene (fostul articol 119, actualul articol 141) (1957)
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (articolul 23 alin.(1)) (2009)
- Directiva 75/117 privind aproximarea legilor statelor membre în ceea ce privește aplicarea principiului plată egală pentru femei și bărbați (1975)
- Directiva 2006/54 privind implementarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei în domeniul angajării și ocupării (2006)
- Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (în continuare, „CJUE”) califică acest principiu ca:
 - având scop economic;
 - având scop social, contribuie la progresul social și la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă a salariaților;
 - scopul economic este subordonat scopului social;
 - o expresie a unui drept fundamental al omului.

(C-43/75 *Defrenne II* [1976], C-50/96 *Schröder* [2000], C-149/77, *Defrenne III*)

Republica Moldova și-a asumat mai multe obligații internaționale de reglementare și implementare a principiului plată egală. La data de 23 martie 2000, Parlamentul a ratificat Convenția nr.100 a Organizației Internaționale a Muncii prin Hotărârea Parlamentului nr. 610 din 1 octombrie 1999.¹ De asemenea, Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană² conține la art. 31 și 32 lit. (f) mențiuni cu privire la obligațiile asumate de Republica Moldova pentru implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați. Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2014-2016 (PNAAA)³ prevede implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 și asigurarea monitorizării Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia și elaborarea unui nou document de politici pe domeniul de asigurare a egalității între femei și bărbați pentru perioada 2016-2020. PNAAA mai prevede și inițierea consultărilor intersectoriale pe marginea conformării legislației naționale la prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006

¹ Hotărârea Parlamentului nr. 610 din 01.10.1999, disponibilă la următorul link <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=309347>.

² Acordul de Asociere a fost semnat la 27 iunie 2014 la Bruxelles, Belgia. Parlamentul Republicii Moldova a ratificat acest Acord prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014

(<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=353829>), promulgată prin Decretul Președintelui nr. 1237 din 8 iulie 2014. Acordul a fost ratificat de Parlamentul European la 13 noiembrie 2014. Acordul a intrat în vigoare la 1 iulie 2016, după finalizarea procedurii de ratificare de către fiecare stat membru al Uniunii Europene. Acordul de Asociere este disponibil la următorul link <http://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf>.

³ PNAAA 2014-2016 a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014, disponibilă la următorul link <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=354939>.

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 (termen de realizare – trimestrul I 2015), precum și elaborarea, după caz, a unui proiect de hotărâre de Guvern pentru transpunerea prevederilor Directivei în legislația națională (termen de realizare – trimestrul I 2016).

În legislația națională a Republicii Moldova, principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei a fost implementat în Codul muncii la reglementarea obligațiilor angajatorului (articolul 10 alin. (2) lit. g și articolul 128) și 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 atât în Legea nr. 5/2006 (articolul 11), cât și în Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (articolul 7 alin. (2) lit. d).

Totuși, principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei nu este prevăzut în alte documente importante care reglementează domeniul muncii, cum ar fi:

- Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002,
- Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005,
- Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012,
- Convenția colectivă (nivel național) Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004,
- Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul 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.

Faptul că legislația cadru în domeniul salarizării nu preia principiul în rândul regulilor care stau la baza salarizării ridică probleme. În practică, angajatorii și autoritățile în domeniu sunt familiarizați cu și aplică în principal aceste acte normative când este vorba despre stabilirea salariului, fără a face o interpretare și aplicare sistematică a prevederilor din diferite acte normative. Din aceleași rațiuni care țin de necesitatea explicitării obligațiilor pentru a veni în întâmpinarea angajatorilor cu resurse umane, financiare și juridice limitate, nu este suficient faptul că Legea salarizării prevede interdicția de discriminare, nu și principiul plății egale. Acest principiu vine să completeze principiul general al nediscriminării prin prevederea expresă a plății egale pentru „muncă de valoare egală”.

Documentele de politici în domeniul muncii, cum ar fi Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015⁴ (acțiunile 1.2.1. – 1.2.9. din Planul de acțiuni pentru 2013-2015) și Strategia Națională de Ocupare a forței de Muncă pe anii 2007-2015 (p. 6.6), prevăd adoptarea de acțiuni pentru reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați.⁵ Aceste prevederi simbolizează că există o conștientizare a nevoii de a acționa pentru îndeplinirea principiului plată egală și voință politică în acest sens. Mai departe sunt necesare soluții concrete adaptate realității din Republica Moldova, pe care din păcate nici Programul național, nici Strategia națională menționate mai sus nu le identifică.

⁴ Adoptat prin Hotărârea de Guvern nr. 933 din 31.12.2009.

⁵ Adoptat prin Hotărârea de Guvern nr. 605 din 31.05.2007.

Recomandări:

- Amendarea următoarelor legi și reglementări pentru a include în mod explicit obligația angajatorilor de a respecta principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei: 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, Convenția colectivă (nivel național) Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004, Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul 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.
- Amendarea Legii privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012, art.7 alin.2, lit.d) prin extinderea principiului plată egală pentru muncă egală astfel încât să acopere și munca de valoare egală.

2. Reglementarea noțiunii de „plată”

În jurisprudența CJUE, prin “plată” se înțelege următoarele:

- Plata reprezintă remunerația curentă sau viitoare, achitată în bani (cash) sau în natură, pe care angajatul o primește direct sau indirect în schimbul muncii sale de la angajator. (*Defrenne I*)
- Plata se referă la fiecare componentă a plății, ceea ce presupune că fiecare componentă trebuie să corespundă condițiilor de egalitate între femei și bărbați, de exemplu:
 - salariul,
 - indemnizații,
 - plata pentru orele suplimentare,
 - bonusuri,
 - plăți speciale,
 - premii,
 - concedii,
 - per-diem pentru deplasări,
 - compensații pentru participarea la instruire,
 - plăți compensatorii în cazul concedierii sau al perioadelor în care nu este de lucru,
 - pensii facultative.(C-300/06 *Voß* [2007], C-333/97 *Lewen* [1999], C-12/81 *Garland* [1982], C-360/90 *Bötel* (1992), C-33/89 *Kowalska* (1990), C-170/84 *Bilka* [1986], C-262/88 *Barber* [1990])

De exemplu:

Reducerea pro rata a unui bonus de Crăciun în cazul unei angajate, proportional cu perioada din anul respectiv în care a fost în concediu de maternitate, reprezintă o încălcare a principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați, deoarece doar femeile se află în situația de a fi în concediu de maternitate.(C-333/97, *Lewen* [1999])

Legislația Republicii Moldova folosește termenul „plată”, ci termenii „salariu”, „remunerare”, „remunerație” sau „retribuție”. În anul 2014, Curtea Supremă de Justiție (în continuare, „CSJ”) a clarificat și unificat abordarea juridică, stabilind că prin „remunerație” se înțelege „atât salariul obișnuit care poate fi de bază sau minim, cât și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă.”⁶ În aceeași recomandare, CSJ a statuat că principiul plății egale trebuie respectat, ceea ce înseamnă că fiecare componentă a salariului trebuie să corespundă principiului plată egală.

Codul muncii înțelege prin salariu orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată⁷. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 definește pe lângă noțiunea generală de salariu, două tipuri de salariu:

- „salariul tarifar – componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi);
- *salariul funcției* – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialiști și funcționari în dependență de funcția deținută, calificarea și specificul ramurii.”⁸

Structura salariului reglementată prin legea sus-menționată este compusă din:

- salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției),
- salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și
- alte plăți de stimulare și compensare.⁹

În sectorul bugetar, pe lângă aceste componente sunt prevăzute:

- suplimente la salariul de bază cu titlu de stimulare sau compensare,
- premii pentru rezultatele activității curente, precum și un premiu conform rezultatelor activității anuale a unității bugetare,
- pe lângă drepturi salariale, personalul unităților bugetare beneficiază de ajutor material, acordat în mărimile și în modul stabilite de prezenta lege.¹⁰

Funcționarii publici mai beneficiază pe lângă componentele din structura generală a salariului:

- sporul pentru grad de calificare, grad special și rang diplomatic,
- sporul pentru performanța colectivă a subdiviziunii/ autorității publice;
- premiul anual,
- suplimente de plată pentru munca suplimentară,
- premii unice.¹¹

⁶ CSJ, Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, 15.12.2014, http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107.

⁷ Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, articolul 128.

⁸ Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, articolul 2.

⁹ Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, articolul 4.

¹⁰ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005, articolul 2.

¹¹ Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012, articolul 5.

De premii unice pot beneficia și judecătorii și procurorii, precum și de sporul pentru exercitarea unor funcții de conducere.¹² Premiile unice se acordă tuturor cu ocazia unor sărbători speciale ale profesiei.

Întrucât recomandările CSJ nu sunt obligatorii pentru instanțele de judecată, iar agajatorii nu sunt familiarizați în general cu recomandările CSJ, nepercepându-le ca legislație cheie în domeniul muncii, este necesar ca să se explicitizeze în legislația muncii faptul că principiul plată egală se aplică nu doar salariului de bază, ci fiecărei componente a salariului.

Recomandare:

Amendarea legislației muncii care reglementează principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei pentru a explicita că se aplică fiecărei componente a salariului.

3. Reglementarea noțiunii de „angajat”

În jurisprudența CJUE, prin „angajat” se înțelege:

- O persoană care prestează muncă pentru și sub conducerea unei alte persoane o perioadă de timp în schimbul căreia primește o remunerație. (C-66/85 *Lawrie-Blum* [1986])

În legislația Republicii Moldova se folosește termenul de „salariat”, care reprezintă persoana fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție sau profesie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă (articolul 1 din Codul muncii, articolul 2 din Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002).

Referirea exclusiv la „salariat” care are relații de muncă în baza unui contract de muncă pierde din vedere tipuri de relații de muncă care au la bază alte forme de contracte, precum contractul de colaborare sau contractul de prestări servicii. Aceste forme precare de muncă devin din ce în ce mai frecvente în economiile dezvoltate. Chiar dacă nu au la bază un contract de muncă, ceea ce contează în aplicarea principiului plată egală este faptul că relațiile de muncă între colaborator, prestator și beneficiar se bazează pe prestarea unei munci, sub conducerea unei alte persoane, pe o perioadă de timp, în schimbul unei remunerații. Prin urmare, lucrătorii independenți, pentru că nu se află în relații de subordonare față de client, nu sunt într-o poziție similară cu salariații sau ceilalți lucrători menționați anterior.

În timp ce Codul muncii și legislația în domeniul salarizării se referă exclusiv la salariați, Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (articolul 7 alin.(2).d) și Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (Legea 5/2006) (articolul 10) au o aplicabilitate mai largă. Prin urmare, atunci când vor fi aplicate la cazuri concrete, aceste legi ar trebui să aibă în vedere la aplicarea principiului plată egală și celelalte tipuri de lucrători aflați pe poziții de subordonare față de angajator.

Recomandare:

- La aplicarea Legii privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (articolul 7 alin.(2).d) și a Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (Legea 5/2006) (articolul 10) să se aibă în vedere faptul că principiul plată egală trebuie aplicat tuturor lucrătorilor, indiferent de existența sau nu a unui

¹² Lege privind salarizarea judecătorilor și procurorilor nr. 328 din 23.12.2013, articolul 3.

contract de muncă, atâta timp cât prestează muncă pentru și sub conducerea angajatorului, o perioadă de timp, în schimbul căreia primește o remunerație.

4. Când se aplică principiul plată egală?

Angajatorul are obligația de a respecta principiul plată egală și acesta începe a intra în discuție în anumite situații, și anume:

- Când plata se stabilește prin lege;
- Când plata se stabilește prin contracte colective de muncă;
- Când plata se face pentru munca efectuată în cadrul aceleiași entități sau serviciu, indiferent dacă este public sau privat;
- Când obligația există în sarcina aceluiași angajator sau chiar în cazul în care angajatorii diferă, dar se poate identifica o sursă unică la baza stabilirii mărimii plății.

(C-43/75 *Defrenne II* [1976], C-129/79 *Macarthys* [1980], C-96/80 *Jenkins* [1981], C-320/00 *Lawrence* [2002], C-256/01 *Allonby* [2004])

De exemplu:

Angajatele Consiliului local care se ocupau de curățenie (predominant femei) au obținut în justiție dreptul de a fi plătite egal cu angajații care se ocupau de gădănit, strângerea gunoiului și canalizare (predominant bărbați) și aveau salarii mai mari. În această situație există obligația de respectare a principiului plată egală deoarece este vorba despre același angajator – Consiliul local.

După creșterea salariilor angajatelor respective, o parte din serviciul de curățenie al Consiliului local a fost subcontractat unor firme private care au angajat fie fostele angajate ale Consiliului sau femei care nu lucraseră pentru Consiliul local; firmele private respective le plăteau salarii mai mici decât cele cu care fuseseră anterior comparate salariile personalului de curățenie de la Consiliul local. În acest din urmă caz nu este vorba despre încălcarea principiului plată egală pentru muncă egală între femei și bărbați deoarece angajatorii sunt diferiți – firme private, respectiv Consiliul local. (C-320/00 *Lawrence* [2002])

Totuși chiar în cazul unor angajatori diferiți, dacă plățile care se compară au o sursă unică, atunci există obligația de respectare a principiului plată egală. Astfel, în subordinea Consiliului local pot fi atât firma publică de apă și canalizare (care are o forță de muncă predominant masculină), cât și firma care se ocupă de parcuri și spații verzi (care are o forță de muncă predominant feminină). Chiar dacă vorbim despre entități diferite cu care s-a semnat contractul, acestea sunt în subordinea unei entități unice care le aprobă și le asigură bugetul, inclusiv în ceea ce privește cheltuielile de personal. În această ultimă situație, vorbim despre existența obligației de a respecta principiul plată egală.

Potrivit Codului muncii al **Republicii Moldova**, regulile stabilite de acesta se aplică tuturor angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată (articolul 3 lit. d)). De asemenea, Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 prevede că aceasta se aplică tuturor angajatorilor, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică (articolul 1). Obligația de a respecta principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați aparține fiecărui angajator în parte, în relația cu proprii angajați. Așadar, ceea ce se compară sunt angajații care sunt sau, cel mult, au fost în relații de muncă la același angajator, nu angajați

aflați în relații de muncă cu angajatori diferiți. Ceea ce se compară sunt situațiile angajaților (ai aceluiași angajator) și nu situațiile angajatorilor diferiți. De aceea, diferențele de salarizare care ar putea apărea la un moment dat între salariații unui angajator companie privată față de salariații unui angajator instituție publică, nu intră în atenția analizei noastre, deoarece vorbim despre angajatori diferiți (de exemplu, profesorii sunt remunerați diferit pe oră în funcție de cum lucrează la o școală publică sau o școală privată). Pentru identitate de rațiune, nu intră în aria de acoperire a analizei noastre existența unor salarii minime diferite pentru sectorul privat, sectorul bugetar și pentru funcționari publici. Spre exemplu, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real începând cu 01.01.2016 este de 2100 lei¹³, salariul de bază în sectorul bugetar se pornește de la 1000 lei¹⁴ și salariul de bază pentru funcționarii publici începe cu 2200 lei¹⁵.

În plus, ne interesează în mod exclusiv diferențele care apar între femei și bărbați angajați ai aceleiași firme, nu diferențele care apar în legătură cu alte criterii. De exemplu, situația în care aceeași firmă privată angajatoare plătește salarii mai mici pentru angajații din provincie față de angajații din Chișinău, în ciuda faptului că efectuează muncă egală, deși este o situație injustă și se poate argumenta că este discriminatoriu, totuși exemplul nu intră în acoperirea analizei noastre deoarece nu este vorba despre o discriminare între femei și bărbați.

De asemenea, este important de subliniat faptul că principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați nu ridică probleme de competitivitate între angajatori și nu impune din exterior plafoane salariale sau anumite clasificări și ierarhii de funcții și profesii. Dimpotrivă, principiul plată egală dă o libertate semnificativă angajatorilor deoarece presupune ca fiecare angajator în parte să stabilească anumite criterii obiective de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor în cadrul propriei activități cu condiția respectării principiului nediscriminării între femei și bărbați.

De exemplu, chiar dacă în general, în societate, profesia de șofer este evaluată mai slab decât cea de secretară, este posibil ca într-o firmă anume șoferul să aibă nevoie de o pregătire profesională mai avansată, să îi fie alocate atribuții și responsabilități mult mai mari, iar condițiile de muncă să fie mai grele decât pentru o secretară. În acest caz, angajatorul are deplina libertate de a clasifica și salariza superior șoferul față de secretară. De exemplu, într-o agenție de turism, șoferul de autocar trebuie să cunoască două limbi străine deoarece organizează tururi pentru clienți din străinătate, lucrează zilnic cu circa 30-50 de persoane odatăși efectuează muncă de noapte, în weekend, în condiții meteo defavorabile, pe când o secretară are nevoie doar de studii medii, lucrează program fix, la birou, în relație cu un număr mai mic de persoane, fără a interacționa cu publicul și fără a-și asuma responsabilități pentru viața și sănătatea clienților. Atâta timp cât angajatorul poate să arate că a avut la bază temeuri obiective pentru care a făcut departajarea între cele două profesii, nu se încalcă principiul plată egală dacă șoferul de la firma respectivă este plătit mai bine decât secretara, chiar dacă pe profesia de șofer sunt angajați mai degrabă bărbați, pe când pentru profesia de secretară sunt angajate mai degrabă femei.

Recomandare:

- Completarea Recomandării CSJ nr.69 din 15.12.2014 cu explicații că principiul se aplică atunci când plata se stabilește prin lege, prin contracte colective de muncă sau când

¹³ Hotărârea de Guvern cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nr. 165 din 09.03.2010.

¹⁴ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005, Anexa nr. 1.

¹⁵ Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012, Anexa nr. 1.

plata se face pentru munca efectuată în cadrul aceleiași entități sau serviciu, indiferent dacă este public sau privat. De asemenea, este important să se clarifice că obligația există în sarcina aceluiași angajator sau chiar în cazul în care angajatorii diferă, dacă se poate identifica o sursă unică la baza stabilirii mărimii plății.

5. Reglementarea noțiunii de „muncă egală”

În jurisprudența CJUE, prin „muncă egală” se înțeleg următoarele:

- Funcții sau profesii identice pe care sunt plasate persoane diferite. De exemplu, există mai multe persoane angajate pentru profesia de casier într-o bancă, persoane de sex masculin și persoane de sex feminin. Atâta timp cât este vorba despre aceeași profesie, cu aceleași atribuții, munca trebuie să fie plătită egal, indiferent de negocierea care are loc la angajare.
- Chiar dacă persoanele prestează munca aferentă funcției sau profesiei respective la momente diferite în timp, nu sunt contemporane, totuși vorbim despre muncă egală dacă este una și aceeași funcție sau profesie.
- Plasarea în aceeași categorie profesională într-un contract colectiv de muncă sau altă reglementare presupune plată egală.
- Chiar dacă se compară cu muncă de valoare inferioară, în condițiile în care aceasta din urmă este plătită mai mult, trebuie să se respecte de asemenea principiul plată egală.
(C-129/79 *Macarthys* [1980], C-381/99 *Brunnhofner* [2001], C-403/08 *Murphy* [2011])

De exemplu:

O femeie este angajată pentru profesia de asistent financiar la o bancă pe un anumit salariu. După jumătate de an, banca angajează un bărbat pentru aceeași profesie. După o vreme, angajata află că primește un salariu mai mic decât al colegului ei, deși fac aceeași muncă, au aceeași pregătire profesională și exercită munca în aceleași condiții.

În **legislația Republicii Moldova**, chiar dacă este menționat principiul plată egală pentru muncă egală (a se vedea mai sus, punctul 1), nu este explicat ce se înțelege prin muncă egală. Nici chiar CSJ, în Recomandarea nr. 69 din 15.12.2014, nu face decât să afirme cu caracter declarativ principiul plată egală, fără a oferi o minimă ghidare în legătură cu aplicarea în practică a acestui principiu.¹⁶

Este nevoie de această explicitare, deoarece în timp ce recurgerea la compararea a două funcții sau profesii identice sau în cadrul aceleiași categorii profesionale apare ca rezultând în mod direct din enunțul principiului, există alte situații care nu reies la fel de intuitiv – de exemplu, compararea între angajați care efectuează munca egală la momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară.

¹⁶ CSJ, Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii din data de 15.12.2014, http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107.

Recomandări:

- CSJ să completeze Recomandarea nr.69 din data de 15.12.2014 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii cu explicitarea principiului plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. A se vedea recomandarea de mai jos, punctul 6. În ceea ce privește prima teză a principiului – plata egală pentru muncă egală – este nevoie să se explice faptul că se compară funcții sau profesii 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 standardele europene la zi în sensul în care sunt situații comparabile de muncă egală și atunci când se compară angajați care efectuează munca egală la momente diferite în timp, sau se compară cu un angajat care face o muncă inferioară.
- Amendarea Codului muncii în sensul explicitării principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați, așa cum am arătat mai sus. Astfel, clarificarea principiului ar avea valoare de lege, ar fi cunoscută și obligatorie pentru toți actorii din domeniul muncii, nu ar avea doar caracter de recomandare făcută de CSJ către judecătorii din sistemul judiciar.

6. Reglementarea noțiunii de „muncă de valoare egală”

Potrivit **jurisprudenței CJUE**, pentru a face evaluarea „muncii de valoare egală”, adică dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz, trebuie să se aibă în vedere o serie de factori precum:

- natura muncii, adică a activităților derulate,
- condițiile de formare profesională necesare,
- condițiile de muncă.

(C-237/85 *Rummler* [1986], C-309/97 *WGKK and others* [1999], C- 427/11 *Kenny* [2013])

În **legislația Republicii Moldova**, nu este explicitat principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, neexistând prevăzute o serie de condiții legale pentru compararea unor munci dacă sunt sau nu de valoare egală. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ, care trebuie completat prin raportare la standardele de drepturile omului existente. Chiar Curtea Supremă de Justiție, în Recomandarea nr. 69 din data de 15.12.2014, se rezumă să afirme că prin Convenția OIM nr.100 se „promovează ideea eliminării fenomenului discriminării pe criterii de sex, pentru o muncă de valoare egală, atunci când vine vorba de remunerație”,¹⁷ fără a explica ce înseamnă în mod concret și după ce criterii ar trebui să aplice acest principiu judecătorii.

Legea salarizării indică faptul că pentru stabilirea salariului de bază se consideră norma de muncă (articolul 4 alineatul 2 din Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002), 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,

¹⁷ CSJ, Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii din data de 15.12.2014, http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107.

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 profesie cu denumire și atribuții diferite. 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 cu colegii săi de la serviciul canalizare? Mai mult, cum poate compara un judecător cele două profesii sau oricare alte două funcții sau profesii pentru a ajunge la concluzia dacă acestea presupun sau nu muncă de valoare egală? Cel care se află în cea mai bună postură pentru a efectua această comparație este chiar angajatorul. El are toate informațiile despre ce presupun activitățile desfășurate în organizația sau întreprinderea sa, care sunt calificările necesare, care sunt responsabilitățile cele mai importante pentru ciclul de muncă și unde se prestează munca cea mai grea. Principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei presupune ca angajatorul să își facă un proces de evaluare a funcțiilor și profesiilor în cadrul firmei sale după criteriile obiective și să le așeze într-o clasificare care să stea la baza salarizării angajaților și angajatelor sale.

Pe lângă articolul 4 alineatul 4 din Legea salarizării menționat anterior, mai există un singur contract colectiv de muncă la nivel național care include lista de criterii obiective pentru stabilirea plății muncii în mod nediscriminatoriu între bărbați și femei. Este vorba despre Convenția colectivă nr. 444 din 25.03.2016 (nivel de ramură) pe anii 2016-2020, de la nivelul Ministerului Educației: „19. Plata muncii salariaților se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat.”¹⁸ Totuși, nici acest document nu vorbește despre obligația angajatorului de a efectua evaluarea după criteriile obiective a funcțiilor și profesiilor și stabilirea unor sisteme obiective de clasificare a acestora.

Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei prin Ordinul Nr. 22 din 03.03.2014 cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) se referă exclusiv la denumirile folosite ori de câte ori se cere indicarea ocupației la completarea documentelor oficiale de către toți angajatorii, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, dacă își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova.¹⁹ Așadar, clasificatorul nu impune angajatorilor un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor, ci doar denumirile ocupațiilor pe care să le folosească în desemnarea funcțiilor și profesiilor.

Recomandări:

- CSJ să completeze Recomandarea nr.69 din data de 15.12.2014 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii cu explicitarea principiului plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Este util să se indice cel puțin faptul că evaluarea dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz trebuie să aibă în vedere o serie de factori obiectivi precum: natura muncii, adică a activităților derulate, condițiile de formare profesională necesare, condițiile de muncă și că principiul plată egală se aplică fiecărei componente a plății/salariului, precum salariul de bază, salariul suplimentar, alte plăți de stimulare și compensare.

¹⁸ Ministerul Educației, Convenția colectivă nr. 444 din 25.03.2016 (nivel de ramură) pe anii 2016-2020, Capitolul V, pct.19.

¹⁹ Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ordinul Nr. 22 din 03.03.2014 cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14), punctul 2.

- Amendarea Codului muncii în sensul explicitării principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați, așa cum am arătat mai sus. Astfel, clarificarea principiului ar avea valoare de lege, ar fi cunoscută și obligatorie pentru toți actorii din domeniul muncii, nu ar avea doar caracter de recomandare făcută de CSJ către judecătorii din sistemul judiciar.

II. Folosirea sistemelor de evaluare a funcțiilor și profesiilor și conceptul de muncă de valoare egală

Comisia Europeană recomandă folosirea sistemelor de evaluare a funcțiilor și profesiilor pentru stabilirea plății.

- Vorbește despre sisteme de evaluare a funcțiilor și profesiilor și nu doar despre sisteme de clasificare a acestora, deoarece pornește de la premisa că o clasificare obiectivă a funcțiilor și profesiilor nu poate fi făcută fără o evaluare a acestora prin luarea în considerare a diferiților factori care compun funcțiile și profesiile respective (aptitudini, responsabilități, efort și condiții de muncă).
- Aptitudinile includ cunoștințe, abilități și atitudini necesare îndeplinirii activităților aferente funcției sau profesiei, în trei domenii: cognitiv, psihomotor, comportamental. Aptitudinile includ abilitatea de a interacționa și relaționa cu diferite grupuri (intern: colegi, subordonați, supervizori; extern: clienți, prestatori de bunuri și servicii), abilități senzoriale și fizice, cum ar fi dexteritatea, rapiditatea, etc. Exemple de subfactori pentru aptitudini: cunoștințe, abilități de relaționare interpersonală, abilități de soluționare a problemelor.
- Responsabilitățile pot să implice uneori: oamenii – de exemplu sănătatea și securitatea persoanei, coordonarea, supervizarea, colaborarea sau organizarea muncii; bunurile și echipamentul (mașinile, produsele și instrumentele folosite în diferite etape ale procesului de muncă); informația; resursele financiare. Exemple de subfactori pentru responsabilități: lucrul cu oamenii, lucrul cu bunurile și echipamentele, lucrul cu informația, lucrul cu resursele financiare.
- Efortul este răspunsul angajatului la cantitatea de muncă alocată lui. Exemple de subfactori pentru efort: efort mental și psiho-social, efort fizic.
- Condițiile de muncă se referă la toate caracteristicile procesului de muncă și la toate influențele de mediu care pot afecta persoana care aduce la îndeplinire sarcina de muncă. Exemple de subfactori pentru condițiile de muncă: condiții de mediu (fizice, psihologice, emoționale), condiții de mediu organizațional (durata zilei de muncă, munca de noapte).
- Din punct de vedere al implementării principiului plată egală, servesc mai bine acestui scop sistemele de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazate pe sistemul analitic, prin acordarea de puncte sau valoare economică pentru diferiți factori care compun funcțiile și profesiile respective și nu sistemele globale, prin care se stabilește o ierarhie în funcție de importanța unei funcții sau profesii pentru organizație, în comparație cu celelalte funcții și profesii sau prin încadrarea funcțiilor și profesiilor pur și simplu în clase profesionale. Sistemele globale favorizează perpetuarea stereotipurilor de gen prin care anumite funcții sau profesii ocupate predominant de bărbați sunt considerate mai importante pentru organizație comparativ cu cele ocupate predominant de femei. De asemenea, sistemele globale nu permit o măsurare detaliată a tuturor elementelor care compun funcția sau profesia respectivă.
- În același timp, sistemele de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazate pe evaluarea acestora nu sunt lipsite de riscul de a perpetua inegalități de gen, dar procesul fiind mai transparent și argumentat permite verificarea permanentă a

felului în care alegerea unor factori pentru evaluare pot pune femeile în situații de dezavantaj.

(European Commission Staff Working Document. Accompanying the document Report from the Commission to the Council of the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC ... {COM(2013) 861 final} din 6.12.2013)

CJUE a statuat că sistemele de clasificare a funcțiilor trebuie să fie neutre din punct de vedere al genului.

- Atunci când pentru a determina mărimea plății se folosește un sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor, acesta ar trebui să se bazeze pe aceleași criterii pentru bărbați și femei și să fie construit în așa fel încât să excludă orice discriminare pe criteriul sex.
- Criteriile de clasificare trebuie să corespundă atribuțiilor prevăzute în fișa postului.
- Criteriile de clasificare nu trebuie să difere în funcție de faptul dacă munca este îndeplinită de o femeie sau de un bărbat. De exemplu, dacă unul dintre criterii este efortul fizic, atunci acesta trebuie măsurat după un criteriu obiectiv care nu ține de forța fizică medie specifică angajaților care aparțin unui sex sau altuia. Nu este acceptabil ca modul de măsurare al efortului fizic să ducă la rezultatul că în cazul bărbaților munca presupune un efort fizic mai redus, pe când în cazul femeilor presupune un efort fizic mai mare.
- La stabilirea sistemului de clasificare a funcțiilor și profesiilor, folosirea unor criterii bazate pe forța fizică, precum oboseala musculară și încordarea fizică este rezonabilă, cu anumite condiții:
 - să fie luați în calcul și alți factori relevanți pentru funcția respectivă, precum agilitate, efort mental, răspundere,
 - în măsura în care natura atribuțiilor funcțiilor sau profesiilor o permite, să fie luate în calcul și aptitudini pe care femeile le au în mod particular.

(C-237/85 Rummler [1986], C-309/97 WGKK and others [1999], C- 427/11 Kenny [2013])

În **Republica Moldova**, în sectorul bugetar se folosește sistemul global de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe o ierarhie a importanței fiecărei funcții sau profesii în instituția publică angajatoare, sub forma gradelor și treptelor de salarizare. Gradele de salarizare sunt stabilite prin lege pentru fiecare funcție sau profesie în timp ce treptele de salarizare sunt acordate în anumite condiții de vechime dacă sunt îndeplinite condițiile de evaluare a performanțelor în funcția sau profesia respectivă:

- Lege privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012, Anexele 1 și 2.
- Lege cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23.12.2005.

Din păcate, astfel de sisteme globale de clasificare a funcțiilor și profesiilor deși oferă o anumită structură și previzibilitate a salariului, nu sunt transparente în ceea ce privește criteriile care au stat la baza ierarhizării respective. Această situație permite perpetuarea anumitor atitudini subiective, cu potențial discriminatoriu, prin acordarea unei importanțe deosebite pentru unele atribuții în detrimentul altora, în condițiile în care acele atribuții valorizate superior sunt exercitate în cadrul unor funcții sau profesii ocupate predominant de bărbați. De exemplu personalul medical și farmaceutic cu studii medii de specialitate, predominant

feminin, este încadrat în categoria de salarizare 8-13, în timp ce sportiv-instructor, predominant masculin, este încadrat în categoria de salarizare 9-16.

Într-o hotărâre a sa, Curtea Constituțională a constatat că existau diferențe salariale între funcționarii publici angajați în sistemul judiciar și cei din legislativ și executiv²⁰. Curtea a decis că acele diferențe se datorau diferenței dintre gradele de salarizare ale funcțiilor publice din cadrul instanțelor judecătorești în raport cu gradele de salarizare ale funcțiilor publice din cadrul autorității puterii legislative și a autorităților puterii executive. Din păcate, Curtea nu a făcut o analiză a naturii funcțiilor și atribuțiilor între funcționarii publici angajați în sistemul judiciar și cei din legislativ și executiv, ci mai degrabă s-a limitat la a compara denumirile funcțiilor. Această hotărâre oglindește modul în care funcționează în practică sistemul global de clasificare a funcțiilor și problemele care pot interveni la aplicarea acestuia.

În sectorul privat, nu există o obligație legală de a folosi sisteme de clasificare a funcțiilor și profesiilor în vederea negocierii și stabilirii salariului. Dimpotrivă, practica este că salariul este negociat liber între angajator și angajat înaintea semnării contractului de muncă. Acest lucru face să apară eventualele diferențe între salariul plătit unui salariat de sex masculin în comparație cu o salariată de sex feminin angajați pe aceeași funcție sau profesie, în condițiile în care nu există o raportare conștientă la principiul plății egale și nicio schemă salarială clară și nediscriminatorie în cadrul căreia să se desfășoare negocierile privind salariul. Lipsa practicării unor sisteme de clasificare a funcțiilor și profesiilor vulnerabilizează angajatorii în ipoteza unei eventuale plângeri privind încălcarea principiului plată egală obligatoriu prin lege, deoarece aceștia vor fi puși în situația de a dovedi că au avut criterii obiective pentru care au stabilit o diferență salarială între salariații de sex masculin și salariatele de sex feminin.

Recomandări:

- Promovarea sistemului analitic de clasificare a funcțiilor și profesiilor, prin care se acordă puncte pentru diferiți factori care compun funcțiile sau profesiile respective (aptitudini, responsabilități, efort și condiții de muncă) și nu a sistemul global, prin care se stabilește o ierarhie în funcție de importanța pentru organizație a unei funcții sau profesii în comparație cu celelalte.
- Derularea unor proiecte pilot în parteneriat angajatori și instituții publice abilitate (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Inspectoratul de Stat al Muncii), prin care să se implementeze sisteme de clasificare a funcțiilor și profesiilor.
- Introducerea în negocierile colective de muncă a temei sistemului de clasificare a funcțiilor și profesiilor ca obligație din partea angajatorilor ce va fi adusă la îndeplinire în colaborare cu reprezentanții angajaților.
- Adoptarea unor măsuri legislative în domeniul muncii care să acorde anumite facilități angajatorilor privați care și-au implementat un sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor pe baza cărora negociază și stabilesc salariile.

²⁰Curtea Constituțională, Hotărâre privind controlul constituționalității unor prevederi referitoare la salarizarea funcționarilor publici din cadrul instanțelor judecătorești, 10.09.2013.

III. Susținerea unei plângeri privind plată egală prin măsuri de transparentizare a plății

- Un sistem de plată caracterizat prin lipsa transparenței care conduce la plata inferioară a femeilor este prezumat a fi discriminatoriu împotriva femeilor, similar cu situația când sistemul de recrutare este netransparent pentru că împiedică orice verificare din partea instanțelor competente.
- Lipsa de transparență a sistemului de salarizare împiedică accesul la probe al angajaților care doresc să depună o plângere.
- În condițiile declanșării prezumției de discriminare în urma dovedirii lipsei de transparență a sistemului de plată, sarcina probei îi revine angajatorului pentru a dovedi că practica sa în materie de salarizare nu este discriminatorie.
- În situația de mai sus, angajatorul trebuie să dovedească cum s-au aplicat criteriile de stabilire a plății: obiectiv, non-discriminatoriu și proporțional. De aceea, introducerea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective reprezintă primul pas pe care îl pot face angajatorii pentru transparentizarea plății.

(C-109/88 *Danfoss* [1989], C-318/86 *Commission v France* [1988])

De exemplu:

Femeile angajate într-o companie sunt plătite mai puțin decât colegii lor bărbați care sunt plasați în aceeași categorie salarială. Deși salariul lor de bază este egal cu al bărbaților, prin adăugarea lunară a suplimentelor individuale se produce diferența de plată în defavoarea femeilor. Angajații nu știu care sunt criteriile care stau la baza suplimentelor de plată și cum sunt acestea aplicate de către angajator. Atunci când o angajată dovedește că în raport cu un număr relativ mare de angajați plata medie a femeilor este mai redusă decât a bărbaților în condițiile în care angajatorul practică un sistem de plată total netransparent, îi revine acestuia să dovedească faptul că nu are practici discriminatorii în materie de plată.

În Republica Moldova, articolul 128 din Codul muncii prevede că salariul este confidențial. Articolele 91-94 din Codului muncii statuează condițiile de protecție a datelor personale ale salariatului, din care derivă cu claritate regimul de confidențialitate a acestor date. 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). În plus, 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 atunci când se referă la o persoană fizică determinată, în temeiul articolului 3 al Legii privind protecția datelor cu caracter

personal)²¹. În plus, situația economică și financiară este expres atribuită categoriei de date cu caracter personal prin Hotărâre de Guvern²².

Din interviurile realizate cu angajații din sectorul real, am înțeles că regula confidențialității salariului se respectă în practică și că angajatorii descurajează chiar discuțiile între salariați privind plățile pe care le primesc din partea angajatorilor²³.

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. Vom arăta în cele ce urmează de ce este un obstacol și cum poate fi trecut tot prin măsuri de transparentizare a salarizării care pot fi introduse chiar în contextul legii actuale.

În primul rând, confidențialitatea salariului face ca o plângere în domeniul plată egală să fie foarte greu de inițiat, deoarece angajata nu are în mod obișnuit informații certe despre diferența salarială care ar putea exista între angajații de sex feminin și cei de sex masculin. Astfel, inițierea unei plângeri nu se poate baza decât pe informație de natură anecdotică (zvonuri, bârfe), urmând ca eventual în cursul procesului în instanța de judecată să se verifice dacă situația stă într-adevăr cum s-a presupus de către petent. O astfel de situație vulnerabilizează din start angajații aflați în această situație și descurajează accesul la justiție în cazurile de încălcare a principiului plată egală.

În al doilea rând, confidențialitatea salariului este înțeleasă în mod abuziv în practică și promovată în cultura organizațională nu doar ca obligație a angajatorului în relație cu terții, dar și ca obligație a angajatului însuși al cărui salariu este pus în discuție; nici măcar acestuia nu îi este permis să-și divulge salariul. Dacă obligația legală din articolul 128 din Codul muncii ar fi atât de extensivă, atunci articolul 37 din Legea salarizării, care permite divulgarea salariului cu acordul sau la solicitarea angajatului, ar rămâne fără obiect. Scopul legii este de a proteja informația cu caracter de date personale ale salariatului, nu de a proteja eventualele interese economice sau concurențiale ale angajatorului.

În al treilea rând, angajatorii sunt în principiu ținuți de obligația de confidențialitate și față de sindicate și reprezentanții angajaților, în ciuda faptului că aceștia sunt însărcinați cu un rol important în apărarea drepturilor angajaților, inclusiv a angajaților individuali. Sindicatele și reprezentanții angajaților nu sunt prevăzuți explicit ca având dreptul să solicite informația privind salariul unui angajat individual. Mai mult, celelalte acte normative, inclusiv convențiile colective naționale și de ramură nu conțin prevederi în legătură cu transparenta salariului. Prin urmare, opacitatea salariului este consfințită și protejată prin lege, favorizând *de facto* apariția discriminării pe criteriu de sex la plata salariului.

Aceste obstacole pot fi trecute în practică în contextul legii actuale dacă s-ar introduce prin lege măsura transparentizării plății sub mai multe forme. O modalitate de transparentizare este aceea a publicării la nivelul angajatorului numai a diferenței salariale medii între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie de la nivelul angajatorului care are un număr de cel puțin 15 angajați. O altă modalitate de transparentizare constă în raportarea periodică la autoritățile publice a informațiilor privind salariile angajaților; se respectă obligația de confidențialitate deoarece aceste autorități sunt ținute la rândul lor de

²¹ Potrivit unui răspuns la o solicitare de informații oferit la 06.11.2016.

²² Hotărârea de Guvern privind aprobarea cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal nr. 1123 din 14.12.2010, Anexa nr.1, p. 3 (15).

²³ Interviuri efectuate între 15 august – 15 octombrie 2016.

obligația de confidențialitate privind datele cu caracter personal. O altă măsură de transparentizare a plății care poate fi promovată conform legii actuale este obligația de efectuare a unui audit al plății la fiecare doi sau trei ani care să vizeze identificarea diferențelor salariale între femei și bărbați și să propună soluții pentru eliminarea acestor diferențe acolo unde acestea sunt nejustificate obiectiv.

Mai mult, în măsura în care informațiile privind salarizarea sunt anonimizate și transformate în date statistice, acestea își pierd caracterul de date confidențiale și pot fi divulgate în mod liber de către angajator unei persoane care solicită date statistice, chiar în afara cazurilor expres prevăzute de lege. Dacă scopul prevederii legale privind confidențialitatea salariului este de a proteja datele personale ale angajaților, atunci astfel de date anonimizate nu mai constituie date personale și pot fi făcute publice sau comunicate solicitanților sub formă de date statistice neoficiale, adică strânse de către angajator.

O situație în care conform legii în curs se poate divulga salariul fără acordul angajatului este în cadrul unor proceduri legale în curs, indiferent de natura lor – judiciară sau administrativă. Este vorba despre cazurile în care solicitarea se face din partea instanțelor de judecată, Inspecției Muncii sau Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității (Consiliul Nediscriminare). De exemplu, una din atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii este de a efectua controlul de stat privind respectarea legislației muncii de către angajatori fie publici sau privați. În cadrul controlului, Inspectoratul poate verifica și modul de retribuire a muncii, principiul plată egală fiind unul dintre principiile legale fundamentale privind retribuirea. Angajatorii au obligația de a prezenta informația solicitată de Inspectoratul de Stat al Muncii. Deși aceste competențe legale acordate Inspectoratului de Stat al Muncii dau posibilitatea ca această instituție să joace un rol cheie în respectarea principiului plată egală, practica Inspectoratului de Stat al Muncii de până acum arată că verificările privind salariile se rezumă la chestiuni precum salariul minim garantat de stat, respectarea prevederilor contractelor de muncă și achitarea la timp a salariului²⁴.

În cazul Consiliului Nediscriminare, această instituție are dreptul de a solicita informații relevante de la ambele părți, în cadrul examinării petițiilor privind discriminarea (inclusiv condițiile de salarizare a personalului în mod nediscriminatoriu între femei și bărbați). Neprezentarea informațiilor poate fi interpretată în defavoarea părții respective și poate fi sancționată potrivit Codului contravențional²⁵. Din discuțiile noastre cu reprezentanți ai Consiliului Nediscriminare au rezultat două întrebări importante.

Prima întrebare este dacă în condițiile în care salariul este confidențial prin lege, CPPEAE are dreptul să divulge petentului informația privind salariul, obținută de la persoana reclamată după procedura de mai sus. În opinia noastră, Consiliul Nediscriminare este obligat să divulge această informație petentului în conformitate cu dreptul la apărare și principiul contradictorialității care guvernează procedura în fața Consiliului Nediscriminare²⁶; însăși obiectul petiției ține de mărimea salariului așa încât petentul nu poate fi privat de accesul la această informație în cadrul procedurii în curs. La fel ca salariul și numele sau domiciliul persoanei reclamate sunt date cu caracter personal și cu toate acestea ele figurează în

²⁴ Răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 1633 din 24.10.2016.

²⁵ Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2015, articolul 15 alin. (3) și Codul Contravențional, articolul 71².

²⁶ Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012, p. 53 lit. c).

documentele de la dosar accesibile petentului, fiind informații necesare pentru a determina care este instanța de judecată competentă unde se depune acțiunea civilă. Aceeași întrebare este valabilă și pentru instanțele de judecată.

A doua întrebare este în ce moment al procedurii poate Consiliul Nediscriminare să solicite informații de la angajator cu privire la mărimea salariului, în particular dacă poate să ceară aceste informații înainte de declanșarea prezumției de discriminare. Legea acordă dreptul Consiliului Nediscriminare să solicite orice fel de informații de la persoana reclamată sau alte persoane, fără a distinge între momentele la care pot fi solicitate unele întrebări sau altele. În plus, situația angajatului este în mod special vulnerabilă în ceea ce privește accesul la informații de tipul politicii salariale practicate de angajator. De aceea, considerăm că Consiliul Nediscriminarear trebui să solicite aceste informații de la angajator chiar înainte de declanșarea prezumției de discriminare.

Recomandări:

- Introducerea obligației legale ca angajatorii cu un număr minim de 15 angajați să raporteze la fiecare doi ani Inspectoratului de Stat pentru Muncă care este diferența salarială medie între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie de la nivelul angajatorului;
- Introducerea obligației legale a angajatorilor cu un număr minim de 15 angajați să informeze la fiecare doi ani angajații și reprezentanții angajaților care este diferența salarială medie între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie de la nivelul angajatorului;
- Amendarea legislației astfel încât și sindicatele sau reprezentanții angajaților, pe lângă ISM, CPPEDAE, să aibă acces la informațiile despre salariul individual plătit unui angajat sau altuia, cu condiția respectării confidențialității informației.
- ISM să își urmeze mandatul legal și să verifice modul în care angajatorii respectă principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați;
- Introducerea unor facilități legale 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 în 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;
- Introducerea în lista temelor de negociere din cadrul negocierilor colective de muncă a următoarelor tipuri de măsuri:
 - o introducerea structurilor de plată neutre din punct de vedere al genului în contractele colective de muncă;
 - o introducerea sistemelor de evaluare a funcțiilor și profesiilor neutre din punct de vedere al genului în contractele colective de muncă;
 - o efectuarea de audituri privind plata și/sau punerea în practică a recomandărilor acestor audituri;
 - o alte măsuri de transparentizare a sistemelor de plată.

IV. Implementarea principiului plată egală

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și al ocupării stabilește următoarele principii pe care ar trebui să le îndeplinească mecanismele de implementare a principiului plată egală:

- Accesul la autoritățile competente trebuie să fie garantat tuturor persoanelor care se consideră discriminate pe criteriul sex, chiar după încheierea relației de muncă.
- În unele cazuri, concilierea sau alte modalități de rezolvare amiabilă a conflictului pot fi potrivite, dar în cazul în care ele nu au succes, angajații trebuie să aibă acces la justiție.
- Asociațiile, organizațiile și alte entități juridice, care au interes legitim conform legislației naționale de a asigura principiul egalității și nediscriminării, vor avea posibilitatea legală de a se angaja în susținerea sau reprezentarea petenților, cu acordul acestora, în oricare procedură judiciară și/sau administrativă prin care se urmărește apărarea principiului egalității și nediscriminării.
- Mecanismele de implementare a principiului plată egală trebuie să fie de natură a asigura o compensare sau reparare reală și efectivă a prejudiciului suferit de persoana discriminată pe criteriul sex în mod proporțional și cu efect de descurajare a unor comportamente similare pe viitor.

(Articolele 17, 18 din *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și al ocupării*)

- Persoanele trebuie să aibă efectiv acces la procedurile respective, adică să nu le fie imposibil sau excesiv de dificil să își exercite dreptul de le accesa în practică. (C-180/95, *Nils Draehmpaehl*, C-30/02 *Recheio-Cash & Carry*)
- Principiul proporționalității înseamnă că nivelul sancțiunilor trebuie să corespundă gravității încălcărilor, în special pentru a descuraja repetarea comportamentelor respective pe viitor. (C-383/92, *Commission v United Kingdom*)
- Principiul proporționalității nu înseamnă în mod necesar că numai sancțiunile pecuniare corespund Directivei; și sancțiunile non-pecuniare pot să răspundă cerințelor Directivei, dar acestea ar trebui să fie acompaniate în mod obligatoriu de un grad suficient de mare de publicitate. (C-81/12, *Asociația ACCEPT v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*)
- Fiecare remediu pus la dispoziția angajaților trebuie să îndeplinească în mod individual condițiile de a fi efectiv, proporțional și disuasiv, nefiind suficient că doar unul dintre mai multele remedii îndeplinesc aceste condiții. (C-81/12, *Asociația ACCEPT v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*)
- Sarcina probei în cazurile de discriminare implică faptul că petentul are sarcina de a dovedi fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, moment în care îi revine persoanei reclamate să dovedească faptul că nu a

avut loc o încălcare a principiului tratamentului egal. (Articolul 19 din *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și al ocupării*)

- Legislația națională va proteja angajații, inclusiv reprezentanții angajaților împotriva concedierii sau a altor tratamente adverse din partea angajatorului ca reacție la o plângere sau la orice fel de procedură legală care vizează verificarea conformității cu principiul tratamentului egal. (Articolul 24 din *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și al ocupării*)
- Stabilirea unui organ național care se ocupă cu promovarea, analizarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament, care are printre atribuții cel puțin următoarele: să acorde asistență independentă victimelor discriminării în legătură cu continuarea plângerilor lor în legătură cu discriminarea, să întreprindă studii independente privind discriminarea, să publice rapoarte independente și să facă recomandări privind discriminarea, să colaboreze cu instituțiile similare de la nivel european. (Articolul 20 din *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii și al ocupării*)

În Republica Moldova, legislația națională prevede mai multe modalități de soluționare a conflictelor privind discriminarea pe criteriul sex. Nu există proceduri speciale privind soluționarea conflictelor privind implementarea principiului plată egală pentru o muncă egală sau muncă de valoare egală între bărbați și femei. Prin urmare, aceste conflicte juridice sunt soluționate prin accesarea mecanismelor obișnuite privind soluționarea conflictelor de muncă și discriminarea.

Astfel, în cazul nerespectării principiului plată egală, victima poate să întreprindă următoarele acțiuni:

- a) să soluționeze situația direct cu angajatorul;
- b) să solicite medierea prin intermediul Consiliului Nediscriminare;
- c) să se adreseze cu o plângere la Inspectoratul de Stat al Muncii;
- d) să se adreseze cu o plângere la Avocatul Poporului;
- e) în cazul conflictelor colective - să inițieze procedura de conciliere.

Dacă aceste soluții nu au avut vreun efect sau dacă situația este suficient de gravă astfel încât este mai rezonabilă depunerea unei cereri formale, victima poate:

- a) să se adreseze cu o plângere la Consiliul Nediscriminare pentru constatarea discriminării;
- b) să inițieze o acțiune civilă în instanța de judecată pentru constatarea discriminării, repunerea în drepturi, recuperarea prejudiciilor și aplicarea sancțiunilor.

Până în prezent nu există niciun caz examinat de Consiliul Nediscriminare²⁷, Inspectoratul de Stat al Muncii²⁸, Avocatul Poporului sau instanțele de judecată cu privire la o plângere privind încălcarea principiului plată egală pentru o muncă egală sau muncă de valoare egală între bărbați și femei, cu toate că principiul există în legislația Republicii Moldova de mai bine de 15 ani. Având în vedere că datele statistice indică existența unei diferențe salariale între femei și bărbați de aproximativ 13% în condițiile în care nivelul de școlarizare al femeilor este comparabil sau chiar mai bun decât al bărbaților²⁹, lipsa cazurilor privind principiul plată egală ridică semne de întrebare privind gradul de cunoaștere a drepturilor de către angajate și chiar eficacitatea legislației de protecție împotriva încălcării principiului plată egală. Chiar dacă angajații au căi legale la dispoziție, acestea nu vor putea fi utile pentru apărarea împotriva încălcărilor principiului plată egală atâta timp cât nu există instrumentele legale care să permită în practică argumentarea și dovedirea temeinică a unui caz în fața autorităților. Este vorba despre măsuri de transparentizare a plății care să faciliteze luarea la cunoștință despre existența unei diferențe salariale între angajații de sex masculin și angajatele de sex feminin și adoptarea unor sisteme de evaluare și clasificare a funcțiilor și profesiilor care să permită compararea unor funcții sau profesii diferite, dar care presupun muncă de valoare egală (a se vedea analizele și recomandările de mai sus).

Tocmai pentru că nu există cazuri, rezultă că angajatele nu sunt într-o poziție suficient de puternică pentru a introduce și susține plângeri în mod individual în legătură cu încălcarea principiului plată egală. De aceea, rolul organizațiilor neguvernamentale și al reprezentanților salariaților va fi vital pentru ca să se întărească poziția de pe care angajatele își apără drepturile. Aceste entități pot contribui cu expertiză în domeniul egalității și nediscriminării, cu date statistice și alte analize privind diferențele salariale între femei și bărbați și cu resursele financiare și de timp necesare pentru declanșarea și susținerea unor plângeri în fața autorităților. Conform Legii 121/2012, organizațiile neguvernamentale și sindicatele pot să depună plângeri în numele victimelor discriminării numai în fața Consiliului Nediscriminare, nu și în fața instanțelor de judecată. Această restricție legală limitează aria de acțiune a acestor entități tocmai în cazurile privind principiul plată egală în care este mai des întâlnită situația ca măsura discriminatorie să afecteze grupuri de persoane și nu doar o persoană, în mod individual.

Recomandări:

- Amendarea legislației încât să se permită depunerea plângerilor de discriminare în instanța de judecată inclusiv de sindicatele și organizațiile neduvernamentale care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.

²⁷ Informație furnizată de reprezentanții Consiliului Nediscriminare la 04.10.2016.

²⁸ Răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 1633 din 24.10.2016.

²⁹ Biroul Național Statistică, Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova, 2012, pag. 2-3

V. Lista modificărilor legislative recomandate

Actul normativ	Modificarea recomandată	Perioada fezabilă
<ul style="list-style-type: none"> ○ Codul Muncii ○ Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002 	<p>Introducerea definiției principiului plată egală pentru muncă egală și principiului munci de valoare egală între femei și bărbați - 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 sunt situații comparabile de muncă egală și atunci când se compară angajați care efectuează munca egală la momente diferite în 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, să se indice cel puțin faptul că evaluarea dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz trebuie să aibă în vedere o serie de factori obiectivi precum: natura muncii, capacitățile profesionale (cunoștințele, abilități), condițiile de formare profesională necesare, condițiile de muncă.</p>	2017
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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, ○ Convenția colectivă (nivel național) Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza 	<p>Reglementarea explicită a obligației angajatorilor de a respecta principiul plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei.</p>	2017

<p>contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul 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. 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 angajați. ○ Introducerea obligativității de a avea un sistem analitic de clasificare a funcțiilor pentru organizațiile care angajează mai mult de 100 angajați. ○ Introducerea obligativității pentru organizațiile care angajează mai mult de 25 de angajați 	<p>2017</p> <p>2018</p> <p>2019</p> <p>2021</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140 din 10.05.2001 ○ Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 	<p>Transparentizarea plății prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Introducerea obligației legale 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 de la nivelul angajatorului; ○ Introducerea obligației legale a angajatorilor cu un număr minim de 100 angajați să informeze la fiecare doi ani angajații și reprezentanții angajaților care este diferența salarială medie între femei și bărbați în exprimare procentuală pe fiecare tip de funcție sau profesie de la nivelul angajatorului; ○ Amendarea legislației astfel încât și sindicatele sau reprezentanții angajaților, pe lângă ISM, CPPEDAE, să aibă acces la informațiile despre salariul individual plătit unui angajat sau altuia, 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 în 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, 	<p>2019</p> <p>2019</p> <p>2018</p> <p>2019</p>

	inclusiv recomandările auditului vor fi comunicate reprezentanților angajaților și vor putea fi solicitate în cadrul unor proceduri judiciare sau administrative în curs.	
○ Cod de procedură civilă	○ Acordarea dreptului de depunere a plângerilor de discriminare în instanța de judecată inclusiv de sindicatele și organizațiile neguvernamentale care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului	2019

Alte recomandări:

- Completarea Recomandării Curții Supreme de Justiție nr. 69 din 15.12.2014 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii cu explicitarea principiului plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați:
 - o cu explicații că principiul se aplică atunci când plata se stabilește prin lege, prin contracte colective de muncă sau când plata se face pentru munca efectuată în cadrul aceleiași entități sau serviciu, indiferent dacă este public sau privat. De asemenea, este important să se clarifice că obligația există în sarcina aceluiași angajator sau chiar în cazul în care angajatorii diferă, dacă se poate identifica o sursă unică la baza stabilirii mărimii plății;
 - o este nevoie să se explice faptul că se compară funcții sau profesii 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 standardele europene la zi în sensul în care sunt situații comparabile de muncă egală și atunci când se compară angajați care efectuează munca egală la momente diferite în timp, sau se compară cu un angajat care face o muncă inferioară.
- Derularea unor proiecte pilot în parteneriat angajatori și instituții publice abilitate (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Inspectoratul de Stat al Muncii), prin care să se implementeze sisteme de clasificare a funcțiilor și profesiilor.
- Inspectoratul de Stat al Muncii să își urmeze mandatul legal și să verifice modul în care angajatorii respectă principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați;
- Introducerea în negocierile colective de muncă a temei sistemului de clasificare a funcțiilor și profesiilor ca obligație din partea angajatorilor ce va fi adusă la îndeplinire în colaborare cu reprezentanții angajaților;
- Introducerea în lista temelor de negociere din cadrul negocierilor colective de muncă a următoarelor tipuri de măsuri:
 - o introducerea structurilor de plată neutre din punct de vedere al genului în contractele colective de muncă;
 - o introducerea sistemelor de evaluare a funcțiilor și profesiilor neutre din punct de vedere al genului în contractele colective de muncă;
 - o efectuarea de audituri privind plata și/sau punerea în practică a recomandărilor acestor audituri;
 - o alte măsuri de transparentizare a sistemelor de plată.