



CUM ASIGURĂM PLATĂ EGALĂ PENTRU MUNCĂ EGALĂ ÎN PRACTICĂ? EXPERIENȚA ȚĂRILOR UNIUNII EUROPENE

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

CUPRINS

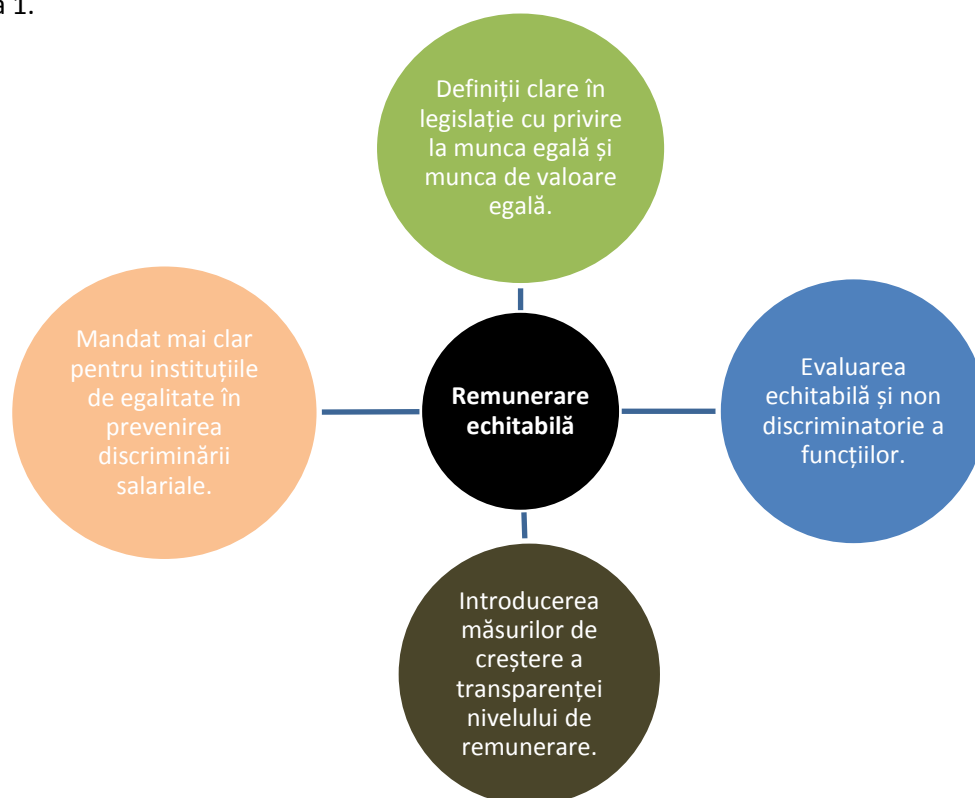
SUMAR EXECUTIV	3
I.DIFERENȚELE SALARIALE ÎN MOLDOVA.....	4
II.PRIN CE SE EXPLICĂ DIFERENȚELE SALARIALE DIN MOLDOVA ?	6
III.NECESITATEA ȘI UTILITATEA SISTEMELOR DE TRANSPARENȚĂ A PLĂȚILOR.....	8
IV. NECESITATEA ȘI IMPACTUL EVALUĂRII FUNCȚIILOR PENTRU A EVITA DISCRIMINAREA.....	12
IV. IMPORTAȚA INSTITUȚIILOR DE EGALITATE	16
Anexa 1: Plan indicativ de modificare a cadrului legal relevant principiului muncii egale și muncii de valoare egală	17
Anexa 2: Practici relevante din țările membre ale UE.....	20
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	27

SUMAR EXECUTIV

Tendința ultimelor ani din Moldova, arată că nivelul inegalității de venituri dintre femei și bărbați, atât la nivelul salariilor cât și la nivelul pensiilor este în crește. În anul 2014, se estimează că pierderile medii anuale pentru femeile angajate din cauza diferențelor salariale au fost de 7620 MDL. Analiza diferențelor salariale pentru fiecare sector relevă că există o tendință prin care cu cât este mai mare salariul în acel sector, cu atât diferențele salariale tind să crească. Iar în sectoarele cu cel mai mare salariu mediu pe economie, diferența salarială de gen a crescut cel mai mult.

Diferențele salariale sunt cauzate atât de factor structurali ai pieții muncii cât și de factori direct legați de politica angajatorului. Printre factorii structurali se enumeră elemente precum accesul redus la servicii de creșă, faptul perioada concediului de îngrijire a copilului este una dintre cele mai lungi comparativ cu țările UE și că în mare parte de el beneficiază doar femeile. Totodată, diferențele salariale sunt determinate și de procedurile interne (oficiale și cele informale) ale angajatorului. Această notă analitică va examina care sunt cele mai eficiente intervenții de politică publică care abordează cauzele la nivel de angajator a diferențelor salariale.

Experiența țărilor membre UE indică asupra patru intervenții majore pe care Moldova ar putea să le implementeze în următorii patru ani. Acestea se referă la: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) introducerea unui sistem echitabil de evaluare a funcțiilor, (iii) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare și (iv) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării. Un sumar al propunerilor de modificare a cadrului legal este prezentat în anexa 1.



În această notă analitică, este analizată și sintetizată experiența țărilor UE în implementarea acestor patru tipuri de intervenții. Adițional, prezenta analiză examinează necesitatea și fezabilitatea implementării acestor intervenții în contextul Republicii Moldova.

I. DIFERENȚELE SALARIALE ÎN MOLDOVA

Tendința din ultimii ani arată că diferențele veniturilor dintre femei și bărbați sunt în creștere. Au crescut diferențele de gen pentru salarii, pensii și alte prestații sociale (vezi figura 1 și 2). Acest lucru este atestat în baza a cel puțin 3 surse de date (rapoartele statistice ale angajatorilor către BNS, datele CNAS cu privire la pensia medie de limită de vârstă și cercetarea bugetelor gospodăriilor).

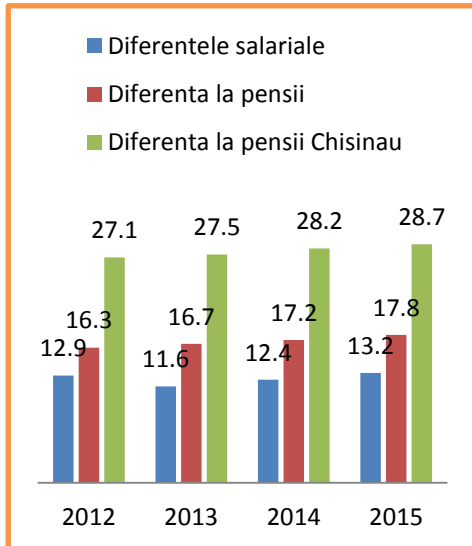


Figura 1: Dinamica dif. la pensii și salarii
Sursa: BNS

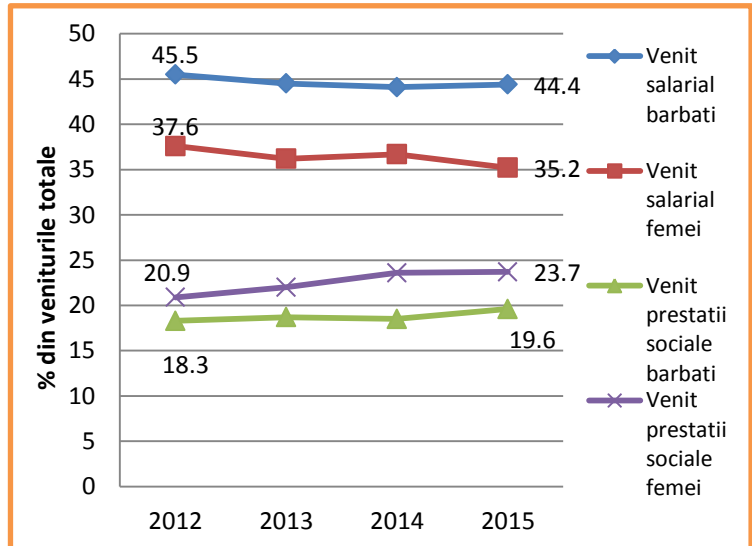


Figura 2: Dinamica ponderii veniturilor pe gospodării
Sursa: BNS

În Republica Moldova, diferențele salariale sunt subestimate. Acest lucru se explică prin caracteristicile particulare ale pieții muncii din Republica Moldova. Piața muncii în Moldova este caracterizată printr-un grad destul de semnificativ de ocupare informală cât și faptul că aproape o treime din cei ocupați activează în sectorul agricol, sectorul cu cel mai mic nivel de remunerare și cel mai înalt grad de informalitate. Aceste *anomalii* ale pieții muncii autohtone sunt specifice mai mult bărbaților – angajarea informală (figura 3) cât și ocuparea în sectorul agricol (figura 4). Astfel spus, dacă piața muncii în Moldova ar fi una mai aproape de modelul european, diferențele salariale ar fi mult mai semnificative.

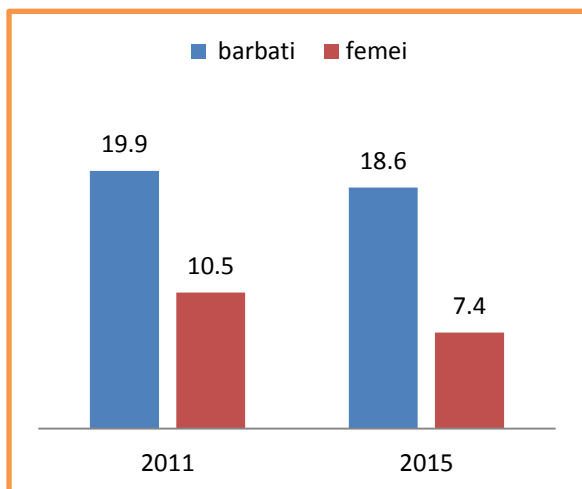


Figura 3: Rate de ocupare informală non agricolă
Sursa: BNS

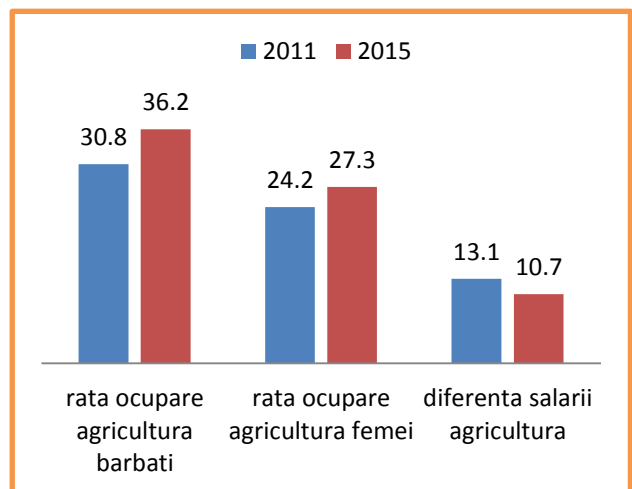


Figura 4: Rata de ocupare în agricultură
Sursa: BNS

Cu cât sectorul este mai bine plătit cu atât diferența salarială crește. Analiza diferențelor salariale pentru fiecare sector relevă că există o tendință prin care cu cât este mai mare salariul în acel sector cu atât diferențele salariale de gen tind să crească (figura 5). Iar în sectoarele cu cel mai mare salariu mediu pe economie, diferența salarială de gen a crescut cel mai mult în ultimii trei ani (figura 6).

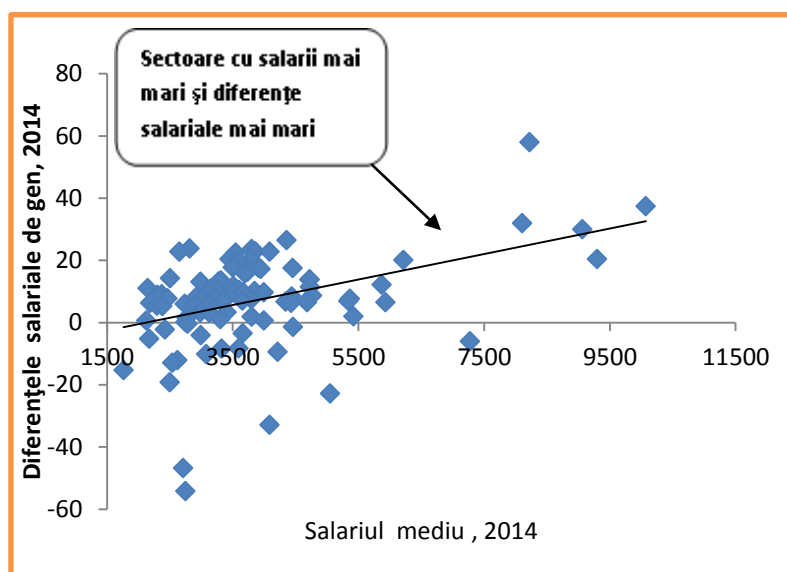


Figura 5: Salariul mediu și diferențele salariale, 2014
Sursa: BNS

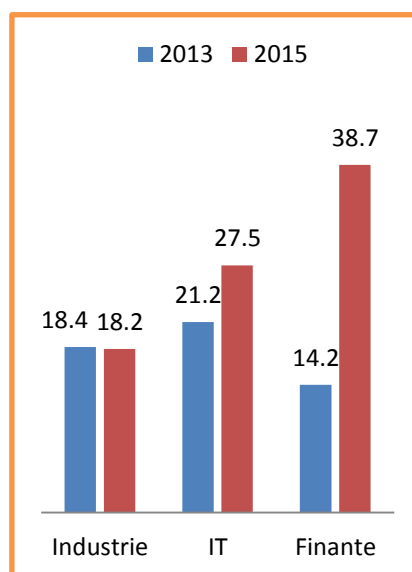


Figura 6: Diferențe salariale pe domenii
Sursa: BNS

Diferența salarială implică pierderi financiare, în special pentru femei, acestea echivalând cu 2,32% din PIB (anul 2014). Deși diferența salarială pentru 2014 era de 12,4%, datele disponibile cu privire la salariile medii pe diferite tipuri de activități din economia țării arată că există diferențe semnificative care afectează în mare parte femeile. Doar 6,37% din femeile salariate activau în domenii în care diferența salarială defavoriza bărbații, astfel, pentru 93,63% din femeile angajate, diferența salarială constituie o *taxă invizibilă* care ajunge la valoarea medie anuală de **7620 MDL** (valoarea calculată pentru anul 2014).

Deși sunt puține, analizele empirice ale efectului economic al reducerii diferențelor salariale arată efecte pozitive destul de semnificative. La nivel teoretic, dacă am considera că o bună parte din diferențele salariale și cele de pensii nu pot fi explicate prin factori obiectivi (vezi capitolul de mai jos), și deci o reajustare a salariilor și a pensiilor medii ale femeilor la nivelul bărbaților ar avea loc, această schimbare are avea cel puțin următoarele efecte directe: (i) creșterea veniturilor disponibile a familiilor, (ii) creșterea veniturilor în rândul femeilor pensionare și deci reducerea nivelului de sărăcie în rândul vîrnicilor, (iii) reducerea cheltuielilor pentru asistența socială dat fiind faptul că vor crește veniturile directe ale pensionarilor și familiilor monoparentale unde capul familiei este femeia, (iv) va crește PIB-ul prin faptul că va crește cererea agregată prin consumul gospodăriilor. Un studiu econometric aplicat pentru situația economiei Australiene¹ estimează că reducerea diferențelor salariale cu un procent ar duce la creșterea PIB-ului cu 0,5% iar eliminarea totală a diferențelor salariale (de la 17% la 0) ar duce la o creștere a PIB-ului cu 8,5%.

¹ The wage gap in Australia, what it costs us, why it's still here and will it ever go?, Rebecca Cassells

II. PRIN CE SE EXPLICĂ DIFERENȚELE SALARIALE DIN MOLDOVA?

Pentru a înțelege care sunt factorii care determină diferențele salariale, este util ca aceștia să fie împărțiți în trei mari categorii. În special vorbim despre: (i) factorii obiectivi cum ar fi nivelul educației și numărul orelor/zilelor lucrate, (ii) factori caracteristici pieței muncii determinați în special de politici care nu încurajează combinarea muncii cu viața de familie (puține creșe, retragerea îndelungată a femeilor de pe piața muncii) și (iii) factori ce pot fi atribuiți direct angajatorului.

Diferențe salariale datorate elementelor obiective	Diferențe salariale cauzate de elemente sistemice ce defavorizează femeile ²	Diferențe salariale ce pot fi atribuite angajatorului
<p>Nivelul educației: în mare parte femeile ocupate din Republica Moldova au nivel al educației mult mai mare comparativ cu cel al bărbaților. <i>În Moldova 27% din femeile ocupate au studii superioare comparativ cu 21% din bărbații ocupați.</i></p> <p>Numărul orelor/zilelor lucrate: Diferența dintre femeile ocupate în regim parțial de lucru este la mică diferență de cel al bărbaților. <i>În Moldova 5,6% din bărbați și 6,7% din femeile ocupate au un program parțial de muncă.</i></p>	<p>Accesul redus la servicii de creșă: în țările cu nivel redus de acces la servicii de creșă diferența salarială este mai mare. <i>În Moldova accesul la servicii de creșă (0-3 ani) este de 11,2%</i></p> <p>Durata lungă și modul inechitabil în care este utilizat concediul de îngrijire a copilului : este asociată cu o diferență mai mare la salarii. <i>Moldova are cel mai lung concediu de îngrijire a copilului comparativ cu țările EU membre ale OECD.</i></p>	<p>Proceduri interne care reproduc rolurile de gen a bărbaților și femeilor: angajarea femeilor și bărbaților pentru anumite poziții tradiționale cu un nivel diferit de salarizare.</p> <p>Valoarea muncii pentru pozițiile dominate de femei este sub estimată. Astfel majoritatea muncilor de îngrijire sunt subestimate.</p>

Pentru a afla care este ponderea diferenței datorită factorilor obiectivi și a celor legați de locul de muncă se aplică următoarea formulă: **Diferența salarială = Diferența explicată + Diferența inexplcată**. În acest caz se aplică metoda *decompoziției salariului* utilizând analiza regresiei prin care se încearcă a estima diferența salarială *ajustată* – când ambii salariați (femeia și bărbatul care sunt comparați) pot fi considerați ca fiind de aceeași vîrstă, aceeași experiență, studii, ect. O asemenea analiză a fost realizată pentru Moldova în anul 2010. Rezultatele sunt descrise mai jos.

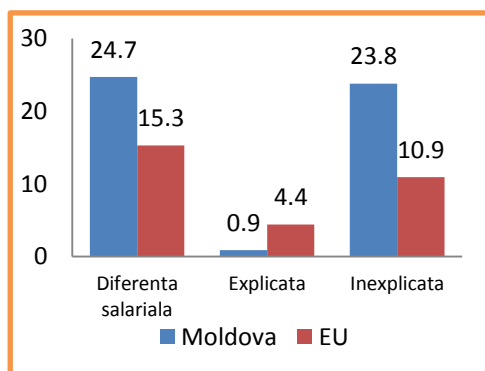


Figura 6: Decompoziția salarială în EU și MD

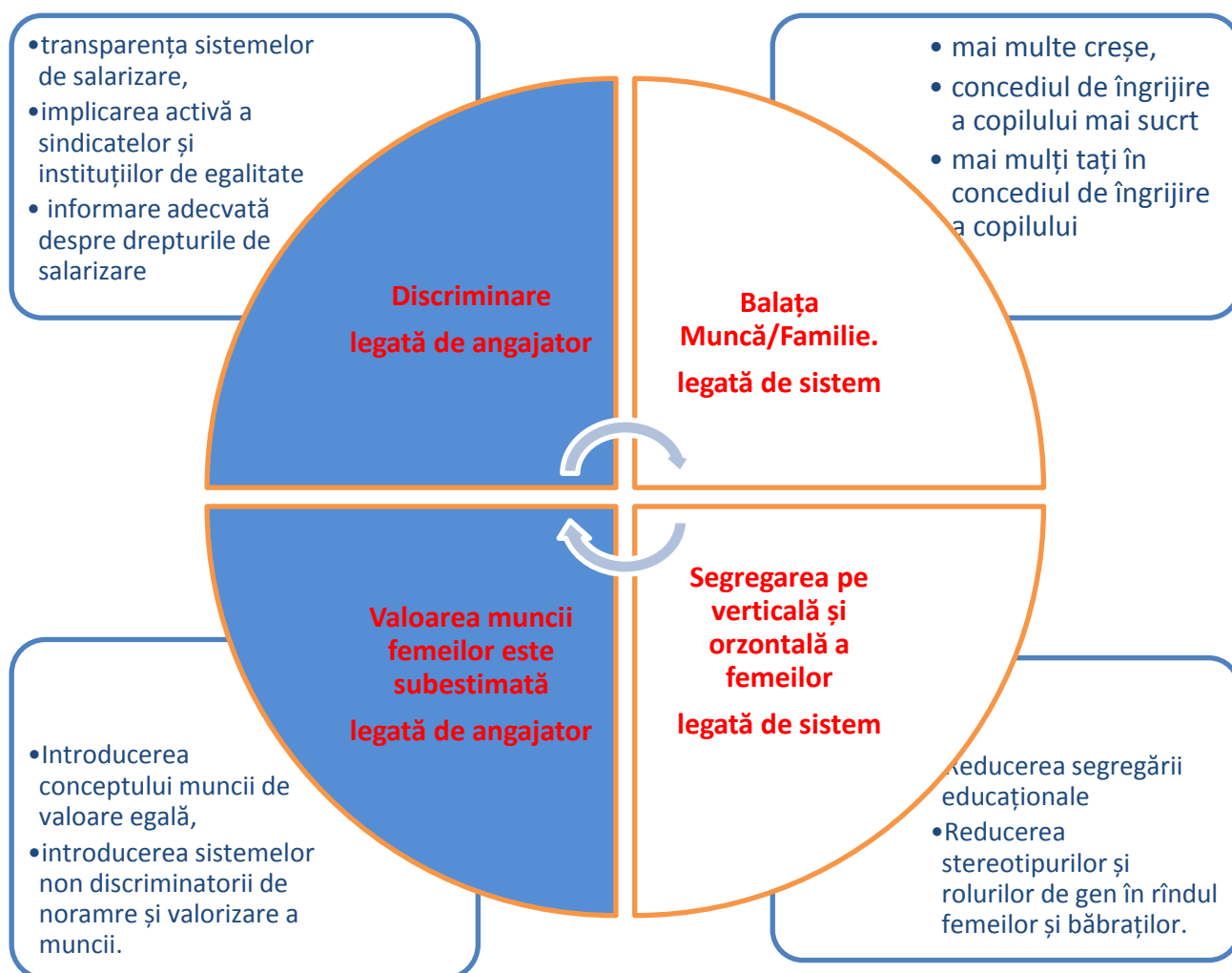
Sursa: Magnitude and Impact factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, The Gender Gap Revisited: A Comparative Study for Serbia and Five Countries in Eastern Europe and Central Asia.

	Oaxaca (1973)	Oaxaca/Blinder (1973)	Reimers (1983)	Cotton (1988)	Neumark (1988)	Jann (2008)
Diferența explicată	0,20%	0,90%	0,60%	0,60%	2,10%	0,50%
Diferența inexplcată	24,60%	23,80%	24,20%	24,10%	22,60%	24,20%

Tabelul 1: Decompoziția salarială în Moldova utilizând mai multe metode de regresie

² Pentru o analiză mai detaliată a acestor factori vedeți Poziția Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare cu privire la politicile de extindere a serviciilor de îngrijire a copiilor (0-3 ani) și reformarea concediului de îngrijire a copilului http://progen.md/files/8502_pozitiacpdconcediucresc.pdf

Din perspectiva politicilor publice, se impune o abordare comprehensivă (vezi schema de mai jos) autoritățile trebuie să abordeze atât cauzele structurale ale pieții muncii cât și cele atribuite angajatorilor. Deoarece CPD a oferit mai multe analize și recomandări³ cu privire la măsurile de politici ce vizează factorii structurali ai pieții muncii din Moldova, această notă se va axa pe analiza intervențiilor ce pot determina schimbări pozitive la nivel de angajatori. În special ne referim la: (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (ii) introducerea unui sistem echitabil de evaluare a funcțiilor, (iii) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare și (iv) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării. Un sumar al propunerilor de modificare a cadrului legal este prezentat în anexa 1.



³ Vezi Set de recomandări privind Strategia pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova 2016-2020 http://progen.md/files/2710_recomadaristartegiaegalitategen.pdf și Set de recomandări privind Strategia Națională de Ocupare a forței de muncă 2017-2021 http://progen.md/files/4823_cpd_set_de_recomandari_snofm_2017-2021.pdf

III.NECESITATEA ȘI UTILITATEA SISTEMELOR DE TRANSPARENȚĂ A PLĂȚILOR

În pofida diferențelor semnificative în temeni de remunerare, nivelul de conștientizare a acestei probleme în rândul femeilor și bărbaților angajați este destul de mic. Acest fapt este reflectat în rezultatele unui sondaj de opinie publică realizat de către CPD în 2016 (vezi figura 7 și figura 8). Fără un minim nivel de transparență a sistemelor de salarizare angajații (în special femeile angajate) nu vor deveni conștiente cu privire la potențiale practici discriminatorii și nu vor depune un efort pentru a remedia această situație.

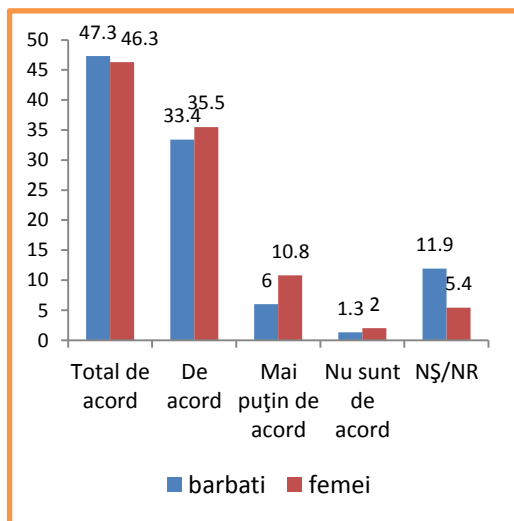


Figura 7: Angajatorul nu mă discriminează
Sursa: Studiul CPD

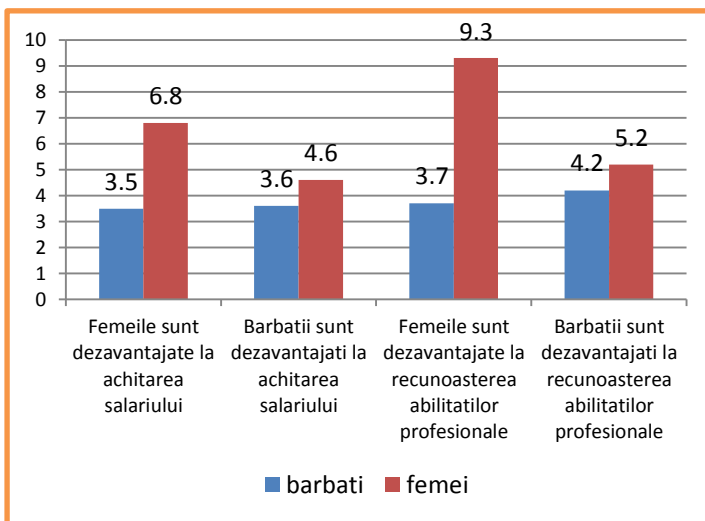


Figura 8: Nivelul percepției de discriminare
Sursa: Studiul CPD

Transparența în cadrul sistemului de plată/salarizare ar putea contribui la un sistem de semnalizare (signaling) pentru femei și bărbați în termeni de salarizare. Astfel spus, în cadrul negocierilor salariale, femeile sunt predispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților (figura 9 și figura 10) iar în cazul negocierii cu bărbații, angajatorul este disponibil să accepte în mediu, un salariu comparativ mai mare. Acest cerc vicios ar putea fi spart dacă angajații ar cunoaște mai mult despre nivelul de salarizare la nivelul organizație în care lucrează.

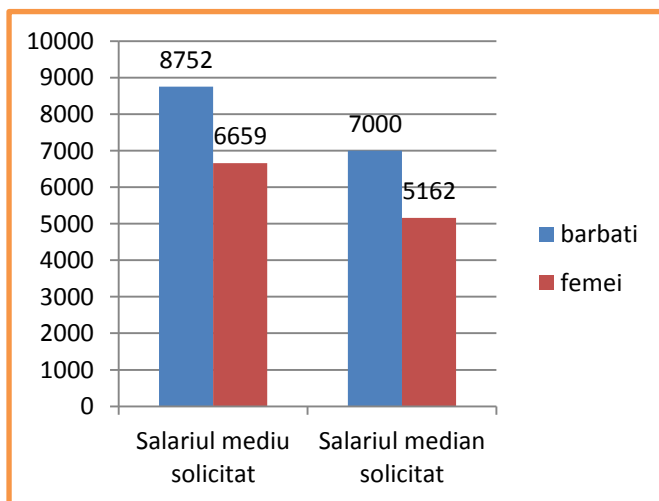


Figura 9: Salariile pe care femeile și bărbații le-ar solicita la angajare
Sursa: Studiul CPD

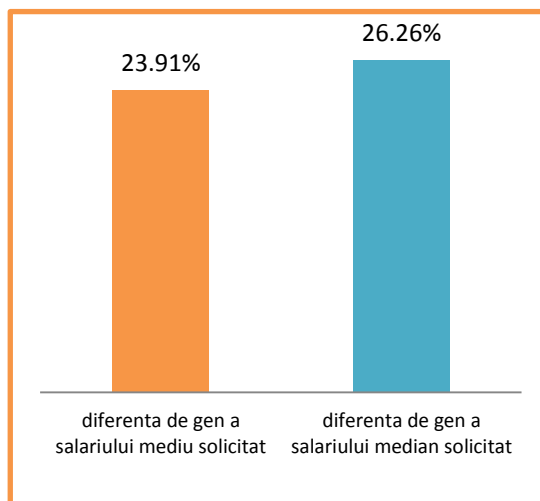


Figura 10: Diferențele procentuale
Sursa: Studiul CPD

În sensul larg, aquis-ul comunitar în domeniul non discriminării, oferă prevederi destul de clare cu privire la creșterea a nivelului de transparență a sistemelor de remunerare. Astfel, Directiva 2006/54/EC a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, prevede prin articolul 21, punctul 4⁴ că în obligația angajatorilor este să ofere la anumite intervale de timp informații cu privire la nivelul relativ de salarizare a femeilor și bărbaților la nivel de organizație.

Deși nu există o cerință uniformă la nivelul UE, Comisia recomandă⁵ statelor membre unele elemente de bază în consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. Printre cele mai importante elemente recomandate de comisie se enumeră:

Instrument	Descriere	Cine trebuie să-l implementeze?
(1) Dreptul angajatului de a solicita informații cu privire nivelul de salarizare.	Posibilitatea ca angajații să solicite informații privind nivelurile de remunerare, inclusiv privind componentele complementare sau variabile, cum ar fi plățile în natură și primele, pentru alte categorii de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, defalcate pe sexe.	Toți angajatorii.
(2) Obligația angajatorului de a oferi periodic angajaților informații despre sistemul de remunerare.	Statele membre ar trebui să instituie măsuri, care să asigure că angajatorii de întreprinderi informează în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.	Organizațiile cu un număr mai mare de 50 de angajați.
(3) Realizarea analizelor/auditelor salariale periodice.	Aceste audit ar trebui să includă: 1. O analiză a proporției femeilor și a bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții; 2. O analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, utilizat la nivelul organizației; 3. Informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Rezultatele auditului ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.	Organizațiile cu un număr mai mare de 250 de angajați.

La momentul actual, majoritatea țărilor din EU au implementat măsuri care vizează creșterea nivelului de transparență a sistemului de remunerare. Printre acestea, Austria, Belgia, Cipru,

⁴ În acest scop, angajatorii sunt încurajați să furnizeze, la intervale periodice corespunzătoare, lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, informații corespunzătoare cu privire la egalitatea de tratament pentru bărbați și femei în cadrul întreprinderii. Aceste informații pot să conțină o sinteză referitoare la procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>

⁵ RECOMANDAREA COMISIEI din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

Danemarca, Finlanda, Franța, Italia, Portugalia, Spania și Suedia au adoptat măsuri specifice în legislația națională prin care impun standarde minime de transparență a sistemelor de salarizare. Acestea sunt descrise în tabelul de mai jos

Țara	Instrument	Descriere	Cine trebuie să-l implementeze?
Belgia	Realizarea raportului cu privire la nivelul de salarizare	(i) Publicarea anuală a raportului dintre remunerarea femeilor și a bărbaților. (ii) Odată la doi ani trebuie analizată structura sistemului de salarizare care va fi expediat consiliului sindical al organizației. Analiza va oferi raportul dintre nivelul de salarizare pe criteriul de gen, tipul de muncă, nivelul de experiență, calificare, poziție etc. (iii) Numirea unui potențial mediator care ar putea să identifice măsuri de remediere a situațiilor în care o parte din salariați sunt remunerați injust.	Întreprinderile cu un număr mai mare de 50 de angajați .
	În cazul în care întreprinderea are un număr mai mic de 50 de angajați, aceasta va aplica sisteme neutre la dimensiunea de gen în clasificarea funcțiilor. Acestea vor fi expediate Serviciului Federal de Ocupare a Forței de Muncă și Dialogului Social pentru a fi verificate din perspectiva non discriminării.		
Austria	Realizarea raportului de venituri	Raportul se va referi la numărul de femei și bărbați pentru fiecare grup de persoane (plata cheltuielilor nivel), venitul mediu sau median al femeilor și bărbaților în an dat de grupul de persoane (nivelul de salarizare), trebuie să cuprindă toate formele de remunerare a muncii, adică prime, plăți pentru ore suplimentare, prestațiile în natură, comisioane și alte componentele de remunerare. Din motive legate de protecția datelor, grupuri cu trei persoane sau mai puțin vor fi omise. Raportul este oferit sindicatelor și angajaților direct (în cazul în care aceștia nu sunt reprezentați). Raportul este confidențial.	2011 peste 1.000 de angajați 2012 mai mult de 500 de angajați 2013 mai mult de 250 de angajați 2014 mai mult de 150 de angajați
Suedia	Analiza sistemului de salarizare.	Pentru a descoperi, remedia și a preveni diferențele de gen în remunerare și alte condiții de muncă, angajatorul trebuie să monitorizeze și să analizeze <ul style="list-style-type: none"> • dispoziții și practici privind remunerarea și alte condiții de muncă, care sunt utilizate în cadrul organizației și • diferențele de remunerare între femei și bărbați pentru muncă care este considerată ca fiind egală sau de valoare egală. Angajatorul trebuie să evalueze dacă diferențele de salarizare existente sunt asociate în mod direct sau indirect, cu sexul. Evaluarea trebuie să se refere, în special, la diferențele dintre <ul style="list-style-type: none"> • femei și bărbați care desfășoară activități care trebuie să fie considerate ca fiind egale, și • grupuri de angajați ce desfășoară activități care în general sunt considerate a fi activități din sectoare/ocupații dominate de femei și grupuri de angajați care efectuează lucrări care sunt considerate ca fiind de valoare egală dar nu sunt, în general sectoare/ocupații care sunt dominate de femei. 	Începând cu anul 2017 toate organizațiile cu un număr mai mare de 10 angajați .

Cerințele cu privire la transparența în remunerare trebuie aplicate fără a impune costuri administrative semnificative pentru angajatori. În acest sens, este recomandabil de a studia cele mai ieftine metode de asigurare a transparenței cum ar fi modificarea metodologiei anchetei lunare și anuale asupra câștigurilor salariale în întreprinderi (elaborată de către BNS) prin introducerea câmpurilor suplimentare de raportare (grupuri de vârstă, nivelul de studii, funcția). Un alt element vizează introducerea treptată a obligativității măsurilor de transparență în dependență de numărul angajaților (vezi figura 11). Credem că în primă etapă, companiile mari din Moldova, care angajează în total 45% din forța de muncă pot să se conformeze acestor cerințe (figura 12).

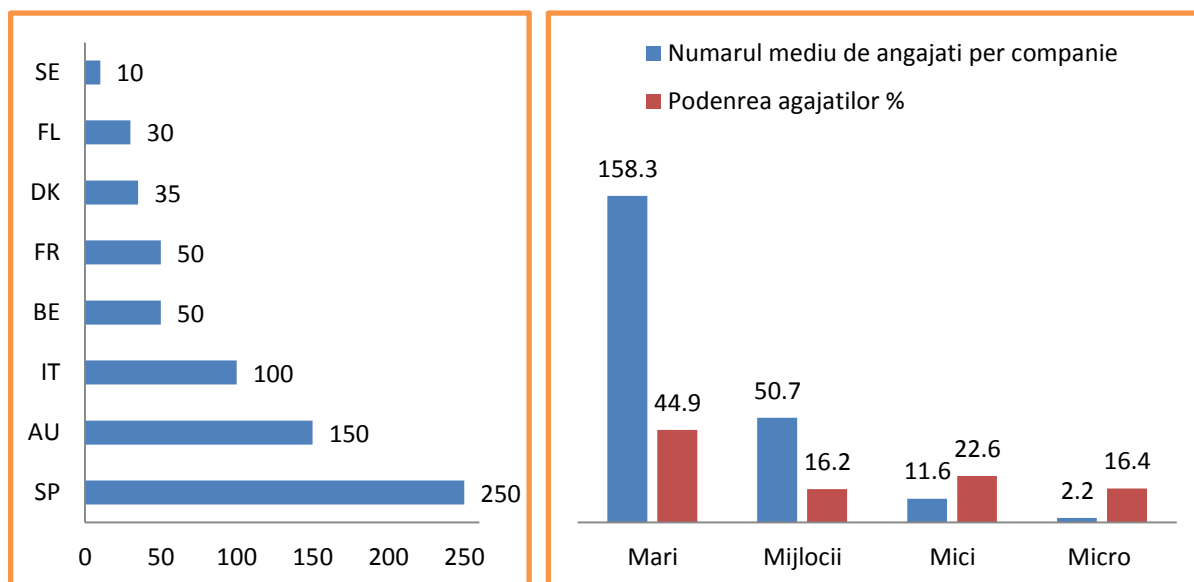


Figura 11: Cerințe de transparență în dependență de nr de angajați, Figura 12: Repartizarea angajaților în dependență de mărimea org
Sursa: EAVA 4/2013 Sursa: BNS

Unele țări au impus cerințe adiționale pentru angajatori în sensul reducerii discrepanțelor salariale. Acestea se referă în special la două tipuri de acțiuni: (i) elaborarea unui plan pentru a remedia eventualele discrepanțe salariale de gen, (ii) monitorizarea și evaluarea modului în care acest plan a fost/este realizat.

	Danemarca	Finlanda	Norvegia	Suedia 2017	Spania
Cine este obligat?	Organizațiile cu un număr mai mare de 35 de angajați	Organizațiile cu un număr mai mare de 30 de angajați	Toți angajatorii	Organizațiile cu un număr mai mare de 10 angajați.	Organizațiile cu un număr mai mare de 250 de angajați.
Frecvența	Anual	Anual	Nu este specificat	Anual	Nu este specificat
Conținutul	Informații despre statistica salarizării	Situația despre măsurile de remediere.	Asigurarea principiului de muncă egală și muncă de valoare egală la nivelul organizației.	Situația curentă, măsurile preconizate, costurile, perioada de implementare.	Asigurarea accesului egal la toate etapele de angajare.
Sanțiuni	Nu sunt prevăzute	Este prevăzută	Nu sunt prevăzute	Este prevăzută. Va fi dependentă după caz.	Nu este prevăzută.
Nivelul de supervizare	Nu	Ombudsmanul pentru Egalitate	Curtea de Apel, Ombudsmanul de Egalitate	Ombudsmanul pentru Egalitate	Nu

Tabel: Regimuri de reglementare a planurilor de egalitate de gen la nivel de întreprindere
Sursa: Evaluating Equal Pay in the Nordic Countries, Lilja Mosesdottir et al

IV. NECESITATEA ȘI IMPACTUL EVALUĂRII FUNCȚIILOR PENTRU A EVITA DISCRIMINAREA

Segregarea pe verticală cât și sub valorificarea muncii femeilor în anumite domenii contribuie la diferențele salariale. Această situație poate fi observată din graficul de mai jos. Dacă ne-am imagina, că într-un sector al economiei (în care nu se discriminează) majoritatea angajaților sunt femei, atunci am putea presupune că există o probabilitate mai mare ca la conducerea organizațiilor și instituțiilor din acel domeniu să se afle mai multe femei (proporțional cu numărul de femei care activează în acel sector). Totodată, dacă într-un anumit sector al economiei valoarea a muncii prestate de femei este considerată ca fiind mai inferioară decât valoarea muncii prestate de către bărbați acest fapt va determina nivelul diferențelor salariale. Graficul de mai jos, sintetizează dinamica acestor doi factor (segregarea și valoarea diferită a muncii) - pentru sectoare cum ar fi educația și sănătatea, am putea presupune că diferențele de salarizare se datorează în mare parte segregării pe funcții, în sectoare de fabricare a încălțăminte și cel al instituțiilor financiare am putea presupune că diferențele de salarizare sunt datorate atât segregării în funcții dar și modului diferențiat în care valoarea muncii este apreciată.

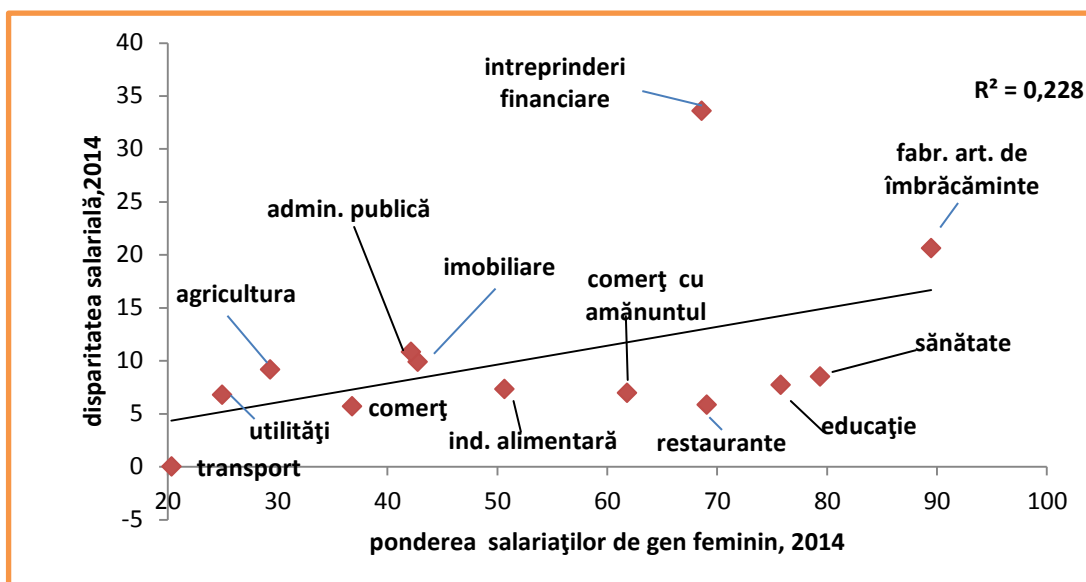


Figura 13: Legătura dintre prezența femeilor în sectoare și diferența de gen în salarizare, pentru sectoarele cu un număr mai mare de 10 mii de salariați/salariațe.

Sursa: CPD

Definirea clară a conceptului de muncă egală și muncă de valoare egală este imperativă pentru a determina angajatorii să aplice politici non discriminatorii. În temeiul articolului 4 din Directiva 54/2006/CE, legislația Republicii Moldova, precum și cadrul regulator național trebuie să definească cu exactitate modalitatea prin care atât angajatorul, cât și organele constatatoare ale faptelor de discriminare (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Instanțele de Judecată) pot aplica în practică principiul plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Acest lucru este necesar, deoarece examinarea cazurilor de discriminare în remunerare este destul de complicată și costisitoare pentru reclamanți⁶. În anul 2014, Comisia

⁶ La nivel național, Consiliul Pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității încă nu a examinat asemenea cazuri, iar practica țărilor europene arată că cercetarea cauzelor de discriminare în remunerare sunt destul de anevoioase și implică costuri substanțiale din partea reclamanților. Unica țară

Europeană a constatat că *lipsa unei definiții pentru munca de aceeași valoare, inclusiv a unei indicații clare a criteriilor de evaluare pentru compararea diferitelor locuri de muncă, reprezintă un obstacol important pentru victimele discriminării în materie de remunerare, care au introdus acțiuni în instanță. Pentru a evalua dacă angajații prestează o muncă de aceeași valoare, trebuie luați în considerare mai mulți factori, printre care natura muncii, formarea profesională și condițiile de muncă. Includerea în legislațiile naționale a unei astfel de definiții și a unor criterii de evaluare și de clasificare a funcțiilor ar ajuta victimele discriminării în materie de remunerare să introducă acțiuni în fața instanțelor naționale.* Deși directiva 2006/54/CE nu specifică o anumită definiție în acest sens, există mai multe decizii ale Curții Europene de Justiție⁷ 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.

Experiența altor state arată că la evaluarea echitabilă a funcțiilor trebuie luate în considerare cel puțin patru factori. Deși Directiva 54/2006/CE nu oferă criterii specifice și detaliate de evaluare, Comisia Europeană recomandă⁸, în urma revizuirii modului de implementare a Directivei și a Deciziilor Curții Europene de Justiție, câteva criterii de bază cum ar fi: (i) capacitățile profesionale, (ii) responsabilitatea profesională, (iii) efortul depus și (iv) condițiile de muncă. La momentul actual, 12 țări ale Uniunii Europene au adoptat o definiție clară a acestui concept în legislația națională. Un model de evaluare a muncii pentru două funcții de același grad de salarizare, dar cu o muncă de valoare diferită este prezentat mai jos.

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

Criteriile de evaluare	Asistentă medicală geriatrică (poziție de dominată de femei)	Lăcătuș/Personă de Serviciu (poziție dominată de bărbați)
1. Capacități	9	9
2. Responsabilități	9	4
3. Efortul depus	3	3
4. Condițiile de muncă	7	2
Punctaj TOTAL	28	18

Tabel: Exemplu de evaluare a muncii pentru diferite funcții
 Sursa: *egcheck.de - a tool-box for testing equal pay*

excepție din UE, în acest sens, este Marea Britanie, care a dezvoltat un cadru regulator destul de avansat în domeniul respectiv, <http://www.equalpayportal.co.uk/the-law/>.

⁷ Un exemplu relevant poate fi consultat aici <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0400&from=EN>

⁸ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf pagina 5, un ghid mai detaliat poate fi consultat aici http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf

Încă în anul 2006, Comisia Europeană a elaborat un **Cod de Practici⁹ cu privire la implementarea principiului muncii egale și muncii de valoare egală**. Scopul său este de a oferi îndrumări practice pentru angajatori și parteneri în negocierea colectivă desfășurate la nivel de întreprindere, la nivel sectorial sau intersectorial, pentru a asigura faptul că se aplică - principiul egalității de remunerare - care să acopere toate aspectele legate de remunerare pentru femei și bărbați, care fac o muncă de valoare egală. În special, acesta își propune să facă oferi soluții metodologice cu privire la prevenirea discriminării pe motive de sex în cazul în care grilelor de salarizare se bazează pe locuri de muncă scheme de evaluare de clasificare și de locuri de muncă. Acest set de propuneri poate sta la baza unui cod de practici național pe care autoritățile ar putea să-l elaboreze și să/l sugereze angajatorilor.

În cadrul mai multor țări membre, instituțiile publice de egalitate (equality bodies) au elaborat coduri de practică, ghiduri și softuri analitice pentru a ajuta angajatorii să realizeze o clasificare justă a funcțiilor. Conform estimărilor din 2013¹⁰ aproximativ 17 țări membre ale EU aplicau în mod activ sisteme de clasificare non discriminatorie a funcțiilor.

Studiu de caz: Analiza practicilor de salarizare în sectorul financiar-bancar din Marea Britanie¹¹. În anul 2009 Comisia pentru Egalitate din Marea Britanie a inițiat o investigație a modului de remunerare a femeilor și bărbaților din sectorul financiar bancar. La acel moment investigația a arătat că femeile care activau în acel sector cu un regim de normă plină primeau în medie o remunerare cu 55% mai mică comparativ cu cea a bărbaților din sector. Analiza practicilor de remunerare a arătat care sunt cele mai importate motive care au determinat această discrepanță:

Elementele de analiză	Constatările de Bază
<p>Tendențele cu privire la diferențele salariale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evidențe că sistemul de remunerare a performanței este viciat de stereotipuri de gen. În jumătate din cazuri diferența la plata primelor depășea 45%. • În 42 de cazuri a fost depistat faptul că pentru aceeași funcție la plata primelor diferența de gen era de 80%. • Femeile sunt concentrate în funcțiile care sunt cel mai puțin remunerate din sectorul financiar. • Utilizarea evaluării funcțiilor este asociată cu o reducere în diferențele salariale. • Transparența sistemului de remunerare este mică. Majoritatea celor angajați nu cunosc care este nivelul de remunerare a colegilor. • Implicarea sindicatelor în procesul de negociere a salariilor este asociată cu o reducere a diferențelor de salarizare.
<p>Recrutare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivelul de segregare și concentrare a femeilor în anumite funcții este mai mare comparativ cu structura generală a pieții muncii. • Bărbații ocupă două treimi din funcțiile de conducere. • Procesul de recrutare este dominat de metode informale de recrutare cum ar fi recomandarea directă din cadrul angajaților. • Femeile au fost întrebate de mai multe ori despre statutul lor familial.

⁹ A code of practice on the implementation of equal pay for equal work of equal value for women and men <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0336:FIN:EN:PDF>

¹⁰ Application of the principle of equal pay for men and women for work of equal value, European Added Value Assessment

¹¹ Financial Services Inquiry Sex discrimination and gender pay gap report of the Equality and Human Rights Commission https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/financial_services_inquiry_report_0.pdf

Avansarea în funcție	<ul style="list-style-type: none">• Există tendința femeilor de a rămâne în poziții cu remunerare joasă.• Chiar și în companiile în care există politici de echitate, atitudinea stereotipică a conducerii în special față de sarcină, concediul de îngrijire a copilului au afectat avansarea în post a femeilor.• De multe ori solicitarea femeilor de a face orarul de muncă mai flexibil în legătură cu maternitatea, rezulta în eventuale retrogradări (pierderea clienților, pierderea primelor, înrăutățirea evaluărilor profesionale din partea superiorilor).
-----------------------------	--

IV. IMPORTAȚA INSTITUȚIILOR DE EGALITATE

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

- (i) Susținerea și consilierea victimelor discriminării salariale,
- (ii) Realizarea analizelor, cercetărilor și investigațiilor cu privire la diferențele salariale.
- (iii) Putere legală de a investiga angajatorii prin prisma asigurării principiului muncii egale și muncii de valoare egală. decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune de discriminarea salarială
- (iv) Putere legală de a aplica sancțiuni și obligațiunea față de angajator de a remedia situația.
- (v) Ofere suport angajatorilor în elaborarea procedurilor interne de non discriminare.

Capacitatea instituțiilor de egalitate variază¹². Spre exemplu în Belgia, Bulgaria, Finlanda, Suedia, Franța, Ungaria, Italia, Irlanda, Latvia, Malta și Marea Britanie pot iniția investigații. În Bulgaria, Comisia pentru Protecția împotriva Discriminării poate aplica penalități în cazurile de discriminare, în Austria Comisia pentru Tratatment Egal poate obliga angajatorul să ofere o analiză cu internă cu privire la nivelul de remunerare în cazul în care acesta este suspectat de discriminare. În Finlanda și Suedia Ombudsmanul pentru Egalitate poate cere angajatorului într-un timp determinat să realizeze o cartare a salariilor și a sistemelor de remunerare iar Consiliul de Egalitate poate să impună penalități și solicita remedierea situației. În Ungaria, angajatorii care nu se conformează cerințelor instituției de egalitate pot fi lipsiți de dreptul de a participa la procurările inițiate de către stat. O experiență destul de utilă în acest sens pentru Moldova ar fi modelul Suediei¹³. În această țară, Ombudsman-ul pentru Egalitate are competențe clare de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală. Astfel, acesta a analizat modul în care acest principiu este aplicat de către cele mai mari 600 de companii. Drept rezultat, 5 800 de angajați au beneficiat de ajustări la salariu care au totalizat aproximativ 8 milioane de euro.

¹² In baza analizei Application of the principle of equal pay for men and women for work of equal value, European Added Value Assessment

¹³ Equal Pay – the experience of Equality Bodies <http://www.equineteurope.org/Equal-Pay-the-experience-of>

Anexa 1: Plan indicativ de modificare a cadrului legal relevant principiului muncii egale și muncii de valoare egală

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 contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004, ○ Convenția colectivă (nivel 	<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>național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă nr. 4 din 25.07.2005,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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, CPPEAE, 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, inclusiv recomandările auditului vor fi comunicate reprezentanților angajaților și vor putea fi solicitate în cadrul unor proceduri judiciare sau administrative în curs. 	<p>2019</p> <p>2019</p> <p>2018</p> <p>2019</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Cod de procedură civilă 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>2019</p>

Anexa 2: Practici relevante din țările membre ale UE

Țări	Definiția "plată egală pentru muncă egală"	Politici publice privind plata egală		Cerințe de transparentizare a remunerării
		Intervenția exactă în cadrul politicii publice	Cerințe de asigurare a transparenței în remunerare	Cerințe de raportare pe plata egală
Austria	Discriminarea salarială - constituie situația când femeile și bărbații, care lucrează pentru aceeași companie sau întreprindere, nu primesc aceeași remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	Planul de acțiuni „Egalitatea genurilor pe piața muncii” prezintă o analiză a situației curente a femeilor pe piața muncii și propune acțiuni de creștere a ratei de ocupare a femeilor, prin: <ul style="list-style-type: none"> - training-uri educaționale pentru femei - programe educative de dezvoltare a competențelor IT a femeilor din zonele rurale - coaching pentru femeilor ce lucrează part time sau la servicii prost plătite - crearea unui grup de lucru pentru a dezvolta sistemul de facilități fiscale pentru lucrătorii part and over time, sensibil la gen - extinderea sistemului de creșe etc. 	Comaniile sunt obligate prin lege să indice salariul minim în anunțurile pentru posturi vacante. Comaniile cu mai mult de 25 de angajați trebuie să prezinte salariile și listele salariale în cadrul unităților. Salariile medii și salariile femeilor și bărbaților trebuie să fie înregistrate prin intermediul unor chestionare simple. Astfel de liste salariale transparente sunt concepute pentru a egaliza remunerarea femeilor cu cea a bărbaților, dat fiind că, în prezent, cei mai mulți angajați nu cunosc nivelurile salariale reale ale colegilor lor.	Comaniile care au cel puțin 150 membri sunt obligate să prezinte o dată la 2 ani raporturi privind plata egală. Rapoartele trebuie să arate numărul de femei și bărbați pentru fiecare categorie, nivelul mediu al venitului raportat la numărul de ore lucrate, în categoria respectivă.
Belgia	Definiția exactă nu este inclusă. Este menționat principiul plății egale pentru muncă egală.	Legea prevede instituirea unui comitet mixt, care se va ocupa de evaluarea și clasificarea funcțiilor din perspectiva gender. Dacă în rezultatul evaluării se stabilește că clasificarea funcțiilor nu este neutră gender, atunci ei trebuie să elaboreze un plan de acțiuni de redresare a situației și să-l implementeze timp de 2 ani. După doi ani se întocmește un raport de implementare a planului de acțiuni.	Conform legii, la fiecare doi ani, firmele cu peste 50 de lucrători trebuie să stabilească o analiză comparativă a structurii salariale a angajaților femei și bărbați. În cazul în care această analiză arată că femeile câștigă mai puțin decât bărbații firma va fi obligată să elaboreze un plan de acțiuni/ intervenție. În caz de identificare a unei inechități salariale, femeile pot apela la mediatorul companiei pentru a ajunge la un compromis cu angajatorul.	Comaniile sunt obligate să realizeze o dată la 2 ani un audit, în care să evedențieze diferențele de salariu și costuri de muncă între bărbați și femei. Institutul pentru egalitatea între femei și bărbați și Administrația publică federală publică anual un raport privind disparitățile salariale de gen. Acesta se referă la 7 indicatori cantitativi. În baza diferențelor identificate, acest raport propune recomandări de politici publice, care se prezintă factorilor de decizie. În rezultat, se fac ajustări la legislația în vigoare.

Estonia	Tratamentul egal înseamnă plata egală pentru muncă egală, indiferent de gen (rasă etc.), la fel ca și șanse egale în procesul de recrutare, promovare și învățare (training).	Gender equality act nu prevede careva obligațiuni concrete față de angajatori sau intervenții. Indică doar situațiile care pot fi considerate ca discriminatorii și măsurile care urmează a fi luate de angajator sau angajat La fel, dacă un angajat consideră că a fost discriminat în raport cu alt angajat, acesta are dreptul să solicite o explicație. Angajatorul este obligat să prezinte această explicație, în care să indice durata angajării, educația, stagiul, calificările și alte aspecte ce demonstrează corectitudinea selecției.	Angajatul are dreptul să solicite angajatorului explicarea modalității de calcul a salariului și orice altă informație care ar ajuta să stabilească dacă a fost sau nu discriminat salarial.	Nu se întocmesc.
Finlanda	Discriminarea salarială - modalitatea de plată, astfel încât unul sau mai mulți angajați se consideră a fi dezavantajați în raport cu alți angajați la același serviciu, îndeplinind muncă egală sau de valoare egală.	Cerințe de asigurare a transparenței în remunerare	Guvernul realizează sondaje pe salarizare pentru a identifica situația actuală. Guvernul realizează, de asemenea, un studiu cu privire la impactul soluțiilor de politici fiscale și transfer al venitului asupra egalității economice între femei și bărbați. Equality Ombudsman realizează seminare, informează angajații despre sistemul de remunerare, despre rezultatele sondajului pe salarizare. Angajatorii sunt obligați să efectueze sondaje cu privire la remunerare și să investigheze cauzele diferențelor salariale, ca parte componentă a planului de acțiuni privind egalitatea genurilor solicitat prin Actul privind Egalitatea Genurilor 2005. Angajatorii cu mai mult de 30 de angajați au obligațiunea de a promova egalitate în termeni de remunerare și alte chestiuni ce țin de muncă.un plan al egalității este elaborat anual, în cooperare cu reprezentanții angajaților.	Ministerul Afacerilor Sociale și Sănătății, împreună cu Ministerul Finanțelor pregătesc un raport privind evoluția costurilor și veniturilor, și prezintă impactul acordurilor colective asupra diferențelor salariale între femei și bărbați.

<p>Franța</p>	<p>In Codul Muncii se regăsește principiul plății egale : "Fiecare angajator trebuie să remunereze egal bărbații și femeile pentru muncă egală sau muncă de valoare egală" (Art. L3221-2). "Este considerată a fi muncă de valoare egală, munca care necesită de la angajați un set comparabil de cunoștințe profesionale atribuit unei profesii, experiență, responsabilități similare" (Art. L3221-4)</p>	<p>A fost creat un site pentru a ajuta firmele mici și mijlocii să aplice prevederile legislative. Aici sunt indicate ce acțiuni obligatorii trebuie să întreprindă o companie pentru a asigura egalitatea de gen și pentru a preveni sancționarea acestora.</p> <p>Comaniile cu 300 sau mai puțin angajați pot beneficia de asistență financiară din partea statului pentru a efectua un studiu al situației lor ce ține de egalitatea în muncă și măsuri care ar contribui la restabilirea sau asigurarea oportunităților pentru femei și bărbați (Art. R 1143-1 Codul Muncii). Asistența financiară poate să reprezinte până la 70% din costurile de audit (Foubert et al, 2010).</p>	<p>Comaniile cu cel puțin 50 angajați sunt obligate să întocmească contracte colective sau să definească un plan de acțiuni unilateral de reducere a diferențelor salariale. Legislația actuală obligă comaniile să identifice obiectivele intermediare și mijloacele de realizare a acestora, precum și să stabilească indicatori clari de măsurare dacă au fost îndeplinite obiective pentru reducerea diferenței de remunerare. Comaniile care nu au luat măsuri de reducere a diferențelor salariale fi amendate cu până la 1% din costurile lor de salarizare începând cu 1 ianuarie 2012.</p>	<p>Legea din 2006 privind egalitatea de remunerare între femei și bărbați obligă comaniile să prezinte un raport privind salariile și planurile de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați. De asemenea, conform Codului Muncii, comaniile trebuie să întocmească un raport anual privind starea comparativă a condițiilor generale de muncă și de formare profesională pentru femei și bărbați (Codul Muncii, art. L. 2323-57).</p>
<p>Lituania</p>	<p>Nu este indicată definiția pentru equal pay. Este încorporat principiul equal pay for equal work.</p>	<p>Programul prevede acțiuni de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asigurare a femeilor cu posibilități de angajare în domeniul știință, tehnologii, etc. - susținere a femeilor care inițiază afaceri - creștere a salariilor în sectoarele dominate de femei, cum ar fi educația, artele și cultura și asistență socială - evaluare și prezentare a Metodologiei de evaluare a locurilor de muncă și a pozițiilor - elaborarea în fiecare an a unei "mape" a oportunităților egale pentru femei și bărbați la locul de muncă. 	<p>Planul de acțiuni al Programului Național privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru 2015 - 2021 prevede stabilirea unor clauze legale, care introduc obligația angajatorilor de a publica informații cu privire la salariile medii ale angajaților pe sexe cel puțin o dată pe an, informarea angajaților și reprezentanților acestora despre nivelul salariilor în organizație, cel puțin o dată pe an.</p>	<p>Planul de acțiuni prevede efectuarea unor inspecții și audit anual al salariilor. Rezultatele acestor inspecții vor fi puse la dispoziția reprezentanților angajaților și partenerilor sociali.</p>
<p>Portugalia</p>	<p>Nu a fost găsită definiția</p>	<p>Consiliul de Miniștri încurajează întreprinderile private cu mai mult de 25 de angajați să realizeze analize a salariilor în funcție de gen și să stabilească strategii pentru a corecta diferențele nejustificate; oferă comaniilor un instrument electronic, care permite să identifice și să măsoare diferențele salariale inexplicabile în funcție de gen; și recompensează comaniile care implementează practici de plată egală.</p>	<p>Angajatorii sunt obligați să colecteze anual informații privind dosarele de personal ale întreprinderii în ceea ce privește mai multe aspecte ale condițiilor de lucru ale acestora, printre care și remunerarea. Aceste dosare sunt transmise către ministerul muncii, autoritățile de inspecție a muncii, sindicatele, angajații.</p>	<p>Consiliul de Miniștri pregătește, o dată la trei ani, un raport privind salariile plătite femeilor și bărbaților în comaniile de stat.</p>

Spania	Nu este indicată definiția, însă este prezent principiul egalității de șanse și dreptul la plată egală.	O etichetă de egalitate în afaceri este acordată anual de către Secretariatul de Stat pentru Serviciile Sociale și Egalitate pentru a distinge angajatorii care au obținut realizări deosebite în aplicarea politicilor de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați. A fost creată o rețea a societăților cărora li s-a acordat această etichetă de egalitate în afaceri pentru partajarea și schimbul de informații și de bune practici cu privire la egalitatea de gen la locul de muncă.	Companiile cu peste 250 de angajați sunt obligați să elaboreze și să pună în aplicare planuri privind asigurarea egalității de gen, care trebuie să fie negociate cu reprezentanții legali ai angajaților. Aceste planuri pot prevedea măsuri diferite, cu impact direct și / sau indirect asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați, accesul la locuri de muncă, clasificarea ocupațională, remunerația etc.	
Marea Britanie	Nu a fost găsită definiția exactă. Dar Actul privind Egalitatea prevede: plata egală înseamnă că femeile și bărbații care se află la același loc de muncă și îndeplinesc o muncă egală trebuie să beneficieze de o remunerare egală.	În 2011, UK a publicat <i>Statutory Code of Practice on equalpay</i> , care reprezintă un ghid tehnic ce explică când și cum prevederile legislației privind plata egală pot fi aplicate în situații concrete. Angajatorii sunt obligați prin lege să elaboreze/ implementeze politici de oportunități egale. Aceștia trebuie să ia în calcul următoarele aspecte: dreptul la un program flexibil pentru părinți; prevenirea tratamentului inegal față de angajații part-time; prevenirea tratamentului inegal față de angajații cu program fix; drepturile legate de maternitate.	Equality Act 2010 pentru prima oară anulează confidențialitatea remunerării. Angajații pot să solicite informații despre remunerarea unui coleg pentru a estima dacă este egală remunerarea. Totuși companiile nu au obligația de a face publice informații cu privire la salarii (aceste obligații sunt prevăzute într-un proiect de lege, ce urmează a intra în vigoare în 2018).	La momentul actual, legislația UK nu prevede obligativitatea prezentării de către companii a unor rapoarte pe disparitatea salarială de gen. La moment se discută un proiect de lege prin care companiile cu cel puțin 250 angajați, începând cu 2018, vor fi obligate să prezinte rapoarte anuale privind disparitatea salarială de gen. Angajatorii din domeniul public sunt obligați să facă evaluări privind plata egală în cadrul instituțiilor lor.
Bulgaria	Nu este indicată definiția, însă este prezent principiul egalității de șanse și dreptul la plată egală în art. 243 din Codul Muncii.	Nu există inițiative guvernamentale speciale care să abordeze în special diferențele de salarizare între femei și bărbați. Prevederea art. 243 din Codul muncii stipulează că femeile și bărbații au dreptul la un salariu egal pentru muncă egală sau muncă de valoare egală și acest lucru se aplică tuturor plăților efectuate în temeiul raportului de muncă. O Campanie de sensibilizare în vederea reducerii diferențelor salariale a fost lansată de către Guvern în 2008.	Aplicarea principiilor egalității de remunerare și a egalității de șanse nu sunt încă suficient de eficiente. Există o lipsă de reglementări specifice și garanții concrete pentru realizarea acestor principii.	
Cehia	"Muncă egală sau de valoare egală înseamnă muncă identică sau comparabilă ca complexitate, responsabilitate, care se realizează în aceleași	Legea prevede: (1) punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, (2) angajatorii trebuie să asigure condiții de	Foubert et al, 2010 a determinat „nu există strategii să solicite eliberarea informației cu privire la remunerare dezagregate pe gen. Informația cu privire la remunerare este considerată drept informație privată și	Ministrul pentru Drepturile Omului a militat pentru realizarea auditurilor de gen în sectorul public, dar care încă nu au fost efectuate.

	sau comparabile condiții de muncă și care este de o eficiență de muncă egală sau comparabilă și aduce rezultate de lucru egale sau comparabile. "	muncă egale pentru bărbați și femei, inclusiv egalitatea de remunerare, (3) stabilește principiul egalității de remunerare pentru muncă egală pentru bărbați și femei, și prevede că condițiile de remunerare trebuie să fie egale pentru bărbați și femei, (4) angajații care fac aceeași muncă sau o muncă de valoare egală au dreptul la salarii egale. Legea, de asemenea, obligă angajatorii să reflecte principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă și în cazul acordării bonusurilor individuale.	în mod normal nu este eliberată de către angajator; angajații chiar pot fi obligați prin unele contracte de muncă să nu informeze alți angajați despre salariul acestora".	
Cipru	Nu a fost găsită definiția exactă, însă este prezent principiul plății egale pentru muncă egală.	EqualPay Law prevede că principiul plății egale pentru muncă egală este aplicabil tuturor angajatorilor, pentru orice tip de activitate. Legea privind salariul minim stabilește salariul minim pentru întregul an și este destinată în mod special lucrătorilor cu venituri reduse. Nivelul salariului minim este stabilit anual de către guvern, în consultare cu partenerii sociali și este pusă în aplicare printr-un decret al Consiliului de Miniștri. Cadrul legal impune principiul egalității de remunerare a angajaților, care prevede că contractele anterioare de muncă ar trebui să fie aduse în conformitate cu prevederile legale actuale, legate de principiul non-discriminare a femeilor, protecția lucrătorilor, inspecția și sancțiunile pentru infracțiuni.	Cadrul legal prevede că fiecare angajator trebuie să asigure egalitatea de remunerare pentru bărbați și femei, pentru muncă egală sau de valoare egală, indiferent de sexul angajatului. În plus, în cazul în care se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru determinarea remunerației, un astfel de sistem trebuie să fie proiectat în așa fel încât discriminarea bazată pe sex să fie exclusă. Orice angajator care contravine prevederilor legale se face vinovat de o infracțiune și susceptibil la condamnarea la o amendă care nu depășește 1.000 de lire.	
Grecia	"remunerație" se înțelege orice fel de salarii și a salariilor, precum și toate celelalte beneficii acordate în mod direct sau indirect, din orice sursă, fie în numerar sau în natură, de către angajator la angajat, din cauza sau cu ocazia angajării acesteia din urmă".	Prevederi legale: 1. Bărbații și femeile au dreptul la un salariu egal pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. 2. a) În cazul în care un sistem de clasificare a locurilor de muncă pentru stabilirea remunerației, acest sistem trebuie să se bazeze pe criterii comune pentru bărbați și femei, care lucrează și este stabilit astfel încât să excludă orice discriminare bazată pe sex. b) Proiectarea și punerea în aplicare a sistemelor de evaluare a personalului legate de dezvoltarea salarială, principiul egalității de tratament și să nu permită o discriminare pe motive de sex sau stare civilă.	Legislația nu prevede careva cerințe specifice de asigurare a transparenței în remunerare. Obstacole în calea egalității de remunerare constituie lipsa de transparență în sistemele de plată și lipsa de claritate juridică în ceea ce privește definirea muncii de valoare egală. Un alt obstacol este faptul că angajații nu au toate informațiile necesare pentru a solicita cu succes remunerare egală sau date referitoare la calificarea angajaților și salariile corespunzătoare fiecărei categorii.	

Latvia	Nu a fost găsită definiția exactă, însă este prezent principiul plății egale pentru muncă egală.	"Planul de acțiuni pentru 2014-2020 stabilește politica sa de punere în aplicare a egalității de gen și care sunt destinate să reducă segregarea de gen pe piața muncii. Una dintre sarcinile este de a crește numărul de cadre didactice de sex masculin, în scopul de a elimina stereotipurile despre rolurile femeilor și cel al bărbaților la o vârstă fragedă. Există, de asemenea, diferențe de femei și de remunerare pentru bărbați..." Capitolul "Rezultate politice și operaționale": 5. "Reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați" (în 2012 - 13,8%, reducerea acesteia până în 2020).	În general, nu există măsuri fiscale specifice sau cadru legislativ în Letonia privind reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. În conformitate cu Legea Muncii din Letonia, fiecare are un drept egal la muncă, la condiții de muncă echitabile, sigure și sănătoase, precum și la o remunerație echitabilă de muncă.	
Luxemburg	Nu a fost găsită definiția.	Legea privind punerea în aplicare a planului național de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă introduce măsuri specifice pentru promovarea ocupării femeilor pe piața muncii și pentru ajutarea la reconcilierea vieții de familie și cea profesională. Această lege introduce concediul pentru creșterea copilului timp de șase luni, în care angajatul, fie tată sau mamă, primește o indemnizație pentru creșterea copilului. Legea recunoaște și concediul din motive familiale, la rata de două zile per copil pe an, în caz de boală sau de accident care implică un copil cu vârsta sub 15 ani. Pe parcursul acestui concediu, beneficiarul are dreptul la o indemnizație plătită integral de către guvern.	Conform Codului Muncii, angajatorii trebuie să furnizeze informații despre personalul companie. Egalitatea de remunerare nu este menționată în mod specific. Ministerul pentru Oportunități Egale și Serviciul Central pentru Statistică și Studii Economice au elaborat un program (software) care permite angajatorilor să verifice egalitatea de remunerare între femei și bărbați în cadrul organizațiilor acestora. Acest program LOGIB trebuie să permită companiilor să verifice dacă diferențele salariale dintre femei și bărbați pot fi explicate prin factori obiectivi.	
Malta	Nu este indicată definiția exactă a principiului de plată egală.	Angajații au dreptul la aceeași remunerare pentru o muncă de valoare egală: În cazul în care un angajator și un lucrător ca rezultat al negocierilor pentru un acord colectiv, pot conveni asupra diferitelor grile de salarizare, creșteri anuale și alte condiții de muncă; în cazul în care aceste grile salariale au un maxim care se realizează într-o anumită perioadă de timp; și cu condiția ca orice distincție între clasele de muncă, bazată pe un tratament discriminatoriu, este nulă și fără efect. O persoană care pretinde că angajatorul încalcă prevederile legale, poate, în termen de patru luni de la presupusa încălcare, depune o plângere la Tribunalul Industrial, iar acesta poate să desfășoare orice		

		<p>investigații pe care le va considera de cuviință.</p> <p>În cazul în care Tribunalul Industrial este convins că plângerea este justificată, aceasta poate lua măsurile pe care le consideră adecvate, inclusiv anularea oricărui contract de servicii sau orice clauză dintr-un contract sau într-o convenție colectivă, care are un caracter discriminatoriu, și poate ordona plata unor sume rezonabile de bani ca o compensație pentru partea vătămată.</p>		
Polonia	<p>"Munca de o valoare egală înseamnă o muncă care cere de la angajați nu numai calificări profesionale comparabile, atestate de documente prevăzute în dispoziții separate sau prin practica și experiența profesională, dar și, responsabilitate și efort comparabil."</p>	<p>Condițiile de exercitare a dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau de valoare egală sunt specificate în prevederile legislației muncii, precum și în politica de remunerare, în special prin specificarea remunerării minime pentru muncă.</p> <p>Planul de acțiuni prevede reducerea disparităților salariale între femei și bărbați, prin elaborarea unei metodologii de evaluare a diferențelor salariale în cadrul companiilor, prin acțiuni de monitorizare și control a respectării egalității de remunerare în cadrul companiilor.</p>	<p>Un angajator cu cel puțin 20 de angajați, care nu au încheiat un contract colectiv de muncă în cadrul întreprinderii, trebuie să stabilească condițiile de remunerare pentru muncă în regulamentele interne de remunerare.</p> <p>Problema transparenței salariilor ridică încă multe controverse. Unele instanțe împărtășesc opinia angajatorilor, că aceste informații constituie secrete comerciale, fiind astfel obiectul unei clauze de confidențialitate. Ca urmare, acestea aprobă diverse clauze contractuale care interzic angajaților să dezvăluie salariile lor, chiar și colegilor. Nerespectarea acestor clauze sunt calificate drept o încălcare gravă a obligațiilor de bază ale angajaților, în interpretarea articolului 52 alineatul (1) LC. Angajatorul are dreptul să definească normele de protejare a secretelor în ceea ce privește întreprinderea.</p>	<p>În 2012, Guvernul plenipotențiar pentru tratament egal a anunțat o modificare a Codului Muncii, care impune obligația companiilor de a raporta diferențele de remunerare între femei și bărbați. Identificarea acestor diferențe ar avea ca rezultat luarea unor măsuri preventive și monitorizarea implementării acestora. Cu toate că acest proiect a fost sprijinit de Biroul de Audit Suprem (NIK), aceasta încă nu a devenit o propunere legislativă concretă.</p>
Romania	<p>"Prin munca de valoare egala se intelege activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei</p>	<p>1. Articolul 41. (4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.</p> <p>2. Articolul 6. (3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.</p> <p>Art. 159. (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare</p>		

	cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic"	sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. 3. Capitolul V. 2. PIAȚA MUNCII: 2.3. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați. a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.		
Danemarca	(3) Toți angajatorii trebuie să asigure plată egală pentru muncă egală bărbaților și femeilor, inclusiv condiții egale de remunerare, pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală. (4) Evaluarea valorii muncii trebuie să fie făcută în baza unei evaluări generale a calificărilor relevante și alți factori relevanți. (The Consolidation ACT on equal pay to men and women)		Legislația daneză ia în considerare transparența salariilor prin impunerea unei obligații pentru angajatori de a furniza informații. Obligația de a colecta date privind salariile se găsește Actul privind egalitatea de remunerare Secțiunea 5a (subsecțiunea 2-5). Statisticile salariale segregate pe sexe ar trebui să acopere toți angajații din cadrul companiei, care sunt plătiți pentru timpul de lucru. Statisticile acoperă o perioadă de 12 luni și arată diferența de remunerare între bărbați și femei în grupuri de angajați, calculate în conformitate cu clasificarea DISCO-08. De dragul intereselor legitime ale companiei, aceasta din urmă poate decide că statisticile sunt confidențiale.	O entitate trebuie să pregătească statistici privind salariile segregate pe sexe pentru întreaga sau o parte a companiei pentru un an calendaristic dacă în acel an această companie a angajat cel puțin 10 angajați full-time, inclusiv 3 femei și 3 bărbați și 1) compania nu a prezentat informația cu privire la salarii către Biroul de Statistică al Danemarckii sau către organizația angajatorului, sau 2) compania a prezentat informația cu privire la salarii către Biroul de Statistică al Danemarckii sau către organizația angajatorului, dar aceștia din urmă nu au primit statistici salariale pe bază de gen anterior datei de 1 septembrie a anului următor.
Germania	Nu a fost găsită definiția exactă. Principiul „plată egală” este parte a principiului „egalității genurilor” prevăzut de Constituție și în Actul general privind tratamentul egal.	Ministerul Familiei, Persoanelor Vârstnice, Femei și Tineret a anunțat prezentarea unui proiect de lege privind egalitatea de remunerare și transparență salarială. Proiectul de lege conține un drept individual la informație, dar nici un drept al asociațiilor de inițiere proceduri, precum și obligațiile de raportare se limitează la companiile cu mai mult de 500 de angajați.	Multe contracte de muncă conțin clauze de confidențialitate. Dreptul individual la informație, dar nici un drept al asociațiilor de inițiere proceduri, precum și obligațiile de raportare se limitează la societățile cu mai mult de 500 de angajați. Instrument de transparentizare este Logib-D prin intermediul căruia companiile pot în	

			mod voluntar să facă o analiză a sistemelor de remunerare și să detecteze dacă există diferențe salariale.	
Irlanda	În sensul prezentei legi, în legătură cu activitatea pe care o persoană este angajată pentru a face, o altă persoană este considerată ca fiind angajată pentru a face aceeași muncă dacă- (A) ambele persoane efectuează aceeași muncă în aceleași condiții sau similare, (C) activitatea desfășurată de unul este egală în valoare activității efectuate de cealaltă, având în vedere aspecte cum ar fi abilitate, cerințe fizice sau mentale, responsabilitatea și condițiile de muncă. Secțiunea 7 a Actului cu privire la Egalitate și Ocuparea forței de muncă 1998	Planul național privind responsabilitatea socială a întreprinderilor 2014-2016, care prevede, printre altele, auditul privind plata egală.	Jurisprudența națională nu abordează transparența salarială în nici un fel	
Croația	(1) Angajatorul este obligat să plătească o remunerație egală lucrătorilor de sex feminin și masculin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală. (2) În sensul alineatului 1 din prezentul articol, două persoane de sex diferit efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală în cazul în care: 1) ei îndeplinesc aceeași muncă în condiții identice sau similare, sau în cazul în care	Guvernul a adoptat Planul de acțiuni pentru determinarea și reglementarea sistemului de salarizare în Republica Croația 2015 -2016 cu scopul principal de a stabili un salariu egal pentru muncă egală și transparență în sistemele de salarizare în sectorul public și privat. Politica națională privind egalitatea de gen pentru perioada 2011-2015, adoptată de Parlamentul croat, în iulie 2011: - celebrarea Zilei europene a remunerării egale; - măsuri care să permită concilierea vieții profesionale cu viața de familie - activități de sensibilizare pentru toate părțile implicate în negocierea colectivă cu privire la importanța principiului remunerării egale pentru	Transparența salarială trebuie să fie consolidată prin introducerea unor categorii salariale, care ar trebui să permită diferențierea muncii în funcție de calitate și să sporească productivitatea muncii, adică să îmbunătățească relația dintre salariu și productivitate.	

	<p>se pot substitui unul pe altul la locul de muncă, 3) munca pe care o îndeplinește una dintre persoane este de o valoare egală cu cea realizată de cealaltă, ținând cont de așa criterii, cum ar fi calificările, aptitudinile, responsabilitățile și condițiile în care se efectuează lucrările și dacă lucrarea este de natură manuală sau nu.</p>	<p>muncă egală și punerea în aplicare a legii muncii, - îmbunătățirea procesului de colectare, prelucrare, analiza și distribuire a indicatorilor statistici cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați.</p>		
Italia	<p>Nu a fost găsită definiția exactă, însă este prezent principiul plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, și interzicerea discriminării directe sau indirecte.</p>	<p>Decretul de transpunere a Directivei 2006/54/EC privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de impune sancțiuni penale angajatorilor care încalcă normele: amenzi de până la 50.000 de euro pot fi percepute și închisoare de pentru un an poate fi aplicată. Decretul interzice orice discriminare în accesul la locuri de muncă, formare și avansarea în carieră. Decretul crează în cadrul Ministerului Muncii, Bunăstării și Politicii Sociale un comitet național pentru punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între angajații de sex feminin și masculin. Consilierul Național pe Egalitatea de Șanse (Consigliera Nazionale di Parita) poate efectua anchete independente în cazurile de discriminare.</p>	<p>Articolul 46 din Codul egalității de șanse privind eliberarea de informații ce țin de remunerarea persoanelor fizice și a altor date la nivel de firmă prevede că, la fiecare doi ani, companiile publice și private care angajează mai mult de 100 de angajați vor depune Consilierilor Regionali pe Egalitate și sindicatelor un raport în ceea ce privește situația femeilor și bărbaților angajați în toate locurile de muncă existente într-o companie, în ceea ce privește numirile, formarea, promovarea profesională, nivelurile salarizării, mobilitatea între categorii și clase, alte aspecte de mobilitate, fonduri de concediere, concedieri, pensionarea anticipată, pensionarea, și remunerarea plătită efectiv.</p> <p>Consilierul regional pe Egalitate elaborează, de asemenea, datele raportului și le trimite consilierului național pentru egalitate, la Ministerul Muncii și la Departamentul pentru Egalitatea de Șanse, care face parte din Biroul Primului Ministru.</p>	

<p>Ungaria</p>	<p>Principiul tratamentului egal trebuie respectat cu strictețe</p> <p>Valoarea egală a muncii în sensul principiului egalității de tratament se determină în funcție de natura muncii, calitatea și cantitatea sa, condițiile de muncă, formarea profesională necesară, efortul fizic sau intelectual, experiența, responsabilitățile și condițiile pieței forței de muncă.</p>	<p>Nu există măsuri legislative semnificative de sprijin în vigoare în Ungaria, pentru a facilita punerea în aplicare a Legii relevante.</p> <p>Un Plan al Oportunităților Egale este obligatoriu pentru angajatorii publici cu condiția că aceștia au mai mult de 50 de angajați. Conținutul și implementarea acestuia depinde de angajator și adesea nu se referă la diferențele salariale.</p>	<p>În sectorul public clasificatorul de profesii sau performanță este larg răspândit, ceea ce în teorie ar crea un nivel înalt de transparență salariilor. Conform Legii cu privire la funcționarii publici, directorul unei instituții publice poate mări salariul de bază al funcționarului public cu 50% sau îl poate reduce cu 20%.</p>	
<p>Olanda</p>	<p>Nu a fost găsită definiția exactă, însă este prezent principiul ne-discriminării dintre femei și bărbați în materie de angajare în câmpul muncii, formare profesională, termenii și condițiile de angajare, promovare.</p>	<p>Nu există măsuri legislative semnificative de sprijin. În 2015 a fost înaintat un proiect de lege în Parlament cu scopul de a forța companiile să explice o posibilă diferență de remunerare, precum și măsurile luate în ceea ce privește această diferență.</p>	<p>În articolul 8 ETA este stabilit că munca trebuie să fie evaluată pe baza unui sistem de evaluare a profesiilor. Ideea din spatele acestei reguli este că un angajator ar trebui să facă sistemul său de recompensă transparent. În jurisprudență se face trimitere, uneori, la una dintre considerațiile standard ale CJUE, și anume că transparența reală, care face posibilă o verificare eficientă, este asigurată numai în cazul în care principiul egalității de remunerare se aplică fiecărui element al salariilor bărbaților și femeilor. Angajatorii trebuie, prin urmare, să se clarifice în ce mod și pe baza cărora standarde valorifică munca angajaților lor.</p> <p>Tabu-ul în ceea ce privește eliberarea de informații cu privire la salarizare pare a fi mai mare în sectorul privat decât în sectorul public, unde publicarea grilei de salarizare uniforme (dar totuși anonimă) să pare să fie ceva obișnuit.</p>	<p>În 2008 Inspekția Muncii a devenit responsabilă pentru aplicarea obligației ca angajatorii să examineze inegalitățile salariale din cadrul companiilor acestora.</p>
<p>Slovenia</p>	<p>Nu a fost găsită definiția exactă, însă este prezent principiul de plată egală</p>	<p>Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați</p> <p>Cea mai importantă contribuție în ultimii ani, în cadrul politicii egalității de șanse în Slovenia, în general, și</p>	<p>Datele cu privire la salariile lucrătorilor din sectorul privat nu sunt considerate ca fiind date cu caracter personal și, prin urmare, nu sunt disponibile pentru ceilalți angajați.</p>	<p>Informația cu privire la salariul pe oră dezagregat pe sexe este colectată fiecare 4 ani prin intermediul Sondajului cu privire la Structura</p>

	<p>pentru muncă egală.</p>	<p>privind diferența de remunerare între femei și bărbați, în special, a fost adoptarea rezoluției privind Programul Național pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (2005-2013) de Parlament în octombrie 2005. Rezoluția prevede patru obiective de promovare a șanselor egale pentru bărbați și femei în ocuparea forței de muncă și în muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diminuarea discriminării de gen la angajare și în muncă; • diminuarea diferențelor în ocuparea forței de muncă și în șomajul în rândurile femeilor și bărbaților, • sporirea-consolidarea capacităților de liber-profesionist a femeilor și a antreprenoriatului feminin, • reducerea segregării pe verticală și pe orizontală și a diferențelor salariale între femei și bărbați. 	<p>Din cauza lipsei de informații cu privire la locurile de muncă comparabile și salariile comparatorilor, prin urmare, este extrem de dificil pentru o potențială victimă a discriminării de a iniția proceduri judiciare în legătură cu discriminarea în fața instanței competente.</p>	<p>Veniturilor.</p> <p>Autoritățile publice sunt obligate să elaboreze planuri periodice și rapoarte bi-anuale cu privire la implementarea Programului Național pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați.</p>
<p>Slovacia</p>	<p>3 (2) Femeile și bărbații au dreptul la salariu egal pentru muncă egală și pentru o muncă de valoare egală. Muncă egală sau muncă de valoare egală este considerată a fi o muncă de aceeași sau comparabilă complexitate, responsabilitate și urgență, care se desfășoară în aceleași sau comparabile condiții de muncă și la producerea de aceeași sau comparabilă capacitate și rezultate ale muncii într-o relație de muncă pentru același angajator.</p>	<p>Deși au existat eforturi de îmbunătățire a situației din Slovacia, nici una dintre inițiative nu s-au dezvoltat într-o politică sistematică. Modificări semnificative au fost realizate doar din 2013, sub presiunea UE. Două controale au găsit 44 de cazuri de discriminare salarială a femeilor, ceea ce a încurajat mai multe femei să se implice în mod activ în promovarea și asigurarea drepturilor lor.</p> <p>Platforma Femeilor sprijină crearea funcției de comisar pentru egalitatea de gen, care mediază în mod activ integrarea dimensiunii de gen.</p>		

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

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

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

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

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

ADRESA NOASTRĂ:

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

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 angajatelor 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 inechitabilă.

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 gădărit, 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 *Macarthy* [1980], C-381/99 *Brunnhofer* [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.