



Inegalitățile salariale de gen în Moldova.

Cum fiecare femeie din Moldova pierde un
venit anual de 7620 de lei.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Danida



SWEDEN

Această analiză este realizată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, Guvernul Suediei și de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

REZUMAT	3
I.TENDINȚE	4
II.FACTORII CARE DETERMINĂ DIFERENȚA SALARIALĂ	6
III.RECOMANDĂRI PENTRU INTERVENȚIILE DE POLITICĂ PUBLICĂ	11
Despre Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare	13
Despre Platforma pentru Egalitate de Gen	14

REZUMAT

În Republica Moldova, salariul bărbaților este cu 12,4% mai mare comparativ cu salariul mediu al femeilor. Deși diferența salarială a rămas relativ constantă în ultimii cinci ani, remarcăm că diferența la pensii dintre femei și bărbați a crescut de la 10,12% în 2011 la 17,17% în 2014. Diferența salarială, la pensii și la venituri reduce din autonomia financiară a femeilor, făcându-le mai dependente de prestațiile sociale.

Diferența salarială este asemenea unei taxe invizibile, achitate de 93,63% din femeile angajate în economia Moldovei. În 2014, valoarea pierderilor medii anuale, pe care le-au suportat femeile din cauza diferențelor salariale, a fost de 7620 MDL. Această taxă invizibilă, aplicată în mare parte femeilor, are o valoare de 57150 MDL în activitățile de editare, 45199 MDL în domeniul IT, mai mult de 30000 în domeniul consultanței în afaceri și sectorului financiar.

Diferențele salariale sunt explicate prin factorii ce țin de discriminare indirectă pe piața forței de muncă și discriminare directă la locul de muncă. Diferențele salariale reflectă calculele în baza salariului mediu al bărbaților și a femeilor. În acest sens, diferențele salariale relevă inechități pe piața muncii în general, prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații. Totodată, femeile întrerup mai frecvent și pe perioade mai îndelungate viața profesională. Acești factori țin de discriminarea indirectă a inechității salariale. Concomitent, diferența salarială poate fi explicată și cauzată de factori, cum ar fi discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor, prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora.

Politicile autorităților pentru reducerea diferențelor salariale nu au funcționat. Atât Strategia Națională de Ocupare a forței de Muncă (2007-2015), cât și Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen (2010-2015) și-au propus să reducă diferențele salariale. Prezenta analiză arată că acest obiectiv/angajament nu a fost realizat din două motive: (i) intențiile de a reduce diferențele salariale nu au fost urmate de intervenții clare și consecvente ale autorităților. Astfel spus, autoritățile nici nu au încercat la modul serios să soluționeze această problemă, (ii) abordarea în cadrul acestor documente de politici a fost una greșită, în special prin faptul că nu a vizat cauzele diferențelor salariale – cele ce țin de discriminarea indirectă pe piața muncii, pe de o parte și de discriminarea directă la locul de muncă, pe de altă parte.

În acest context, prezenta analiză propune următoarele recomandări: (i) Guvernul să își asume un angajament ferm de a spori considerabil accesul la servicii de creșă, (ii) Concediul de îngrijire a copilului urmează a fi reformat pentru a fi mai scurt, mai bine plătit și să încurajeze tații să beneficieze de el, (iii) Principiul de *plăți egale pentru munci egale* trebuie definit în legislația Republicii Moldova pentru a permite o examinare mai eficientă a plângerilor de discriminare de gen în salarizare, (iv) Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității trebuie abilitat prin lege să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale, (v) În dependență de mărimea companiilor, angajatorii trebuie determinați să sporească transparența procedurilor și a structurii de salarizare, (vi) Autoritățile centrale trebuie să motiveze angajatorii să asigure transparența în salarizare și plata egală pentru muncă egală.

I.TENDINȚE

Diferența dintre veniturile femeilor și cele ale bărbaților s-a acutizat în ultimii ani. Disparitatea salarială (care arată diferența procentuală dintre salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor) a rămas neschimbată, iar disparitatea pensiei (măsurată ca diferența procentuală dintre pensia medie a bărbaților și cea a femeilor) a crescut semnificativ. Ponderea veniturilor non salariale a gospodăriilor conduse de femei a scăzut. În anul 2014, femeile au avut mai puține venituri non salariale în medie cu 8,7%, comparativ cu gospodăriile conduse de bărbați. Diferența salarială, la pensii și la venituri le face pe femei mai dependente de prestațiile sociale. Astfel, în anul 2014, gospodăriile conduse de femei au primit cu 5,1% mai multe prestații sociale, comparativ cu gospodăriile conduse de bărbați.

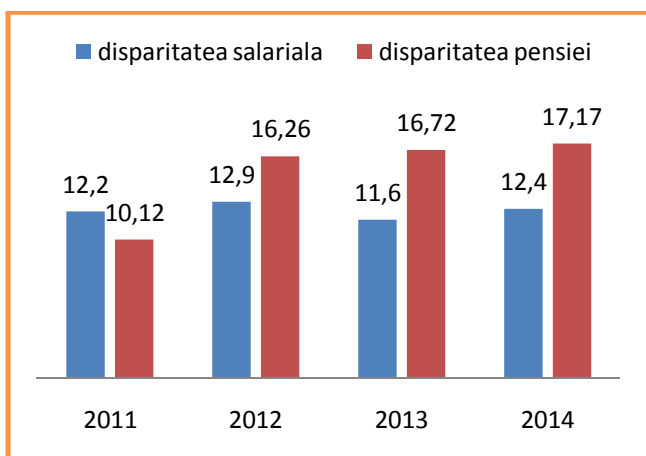


Figura 1: Disparitatea salarială și disparitatea pensiei
Sursa: BNS

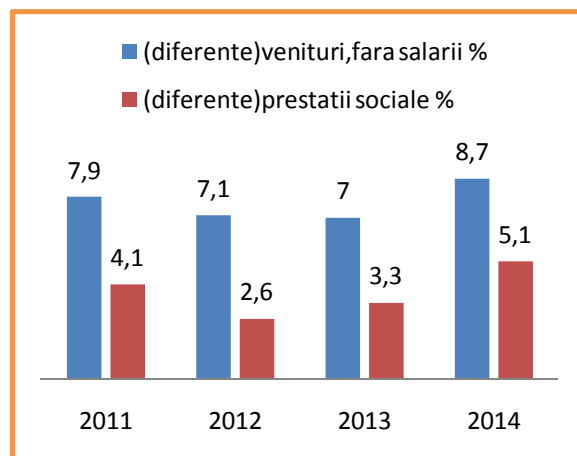


Figura 2: Diferențele de venituri altele decât salariale
Sursa: BNS

Diferența salarială implică pierderi financiare în special pentru femei, acestea echivalând 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 (vezi tabelul 1, de mai jos). 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 valoare medie anuală de 7620 MDL (valoare calculată pentru anul 2014). Această taxă invizibilă, aplicată în mare parte femeilor, are o valoare de 57150 MDL în activitățile de editare, 45199 MDL în domeniul IT, mai mult de 30000 MDL în domeniul consultanței în afaceri și sectorului financiar. Pierderile financiare, datorate diferențelor salariale, au constituit 2,32 miliarde MDL în anul 2014, echivalentul a 2,32% din PIB. Pierderile anuale pentru bărbații angajați, care se datorează diferențelor salariale, sunt mai mici și afectează un număr mai mic de angajați de gen masculin, acestea variind de la 17 853 MDL în domeniul activităților veterinare, 15217,2 MDL în domeniul serviciilor privind forța de muncă.

Activități în Economia Moldovei	Salariul mediu MDL, 2014	Numărul de femei salariate	Numărul de bărbați salariați	Diferențele salariale %	Pierderi anuale ale femeilor, MDL, 2014
Editare	5726,1	813	738	57,93	57150
Servicii în tehnologia informației	8596,7	1771	2754	37,40	45199,2
Activități de management și de consultanță în management	7488,9	945	684	29,92	32541,6
Intermedieri financiare.	6329,4	7552	3458	31,93	31057,2
Transporturi aeriene	8665,9	532	1075	20,45	22808,4
Activități de asigurări, reasigurări.	5519,7	879	704	20,12	15002,4

Tabelul 1: Pierderile financiare anuale ale femeilor, calculate în baza salariului mediu net.
Sursa: BNS

Cele mai semnificative discrepanțe salariale sunt concentrate în cele mai bine plătite sectoare. Deși discrepanța salarială a rămas relativ neschimbată, este îngrijorător faptul că în cele mai bine plătite sectoare, aceasta afectează considerabil femeile. De remarcat, că în sectoarele cel mai prost plătite, crește discrepanța salarială care afectează băbații (cea cu valoare negativă în grafic).

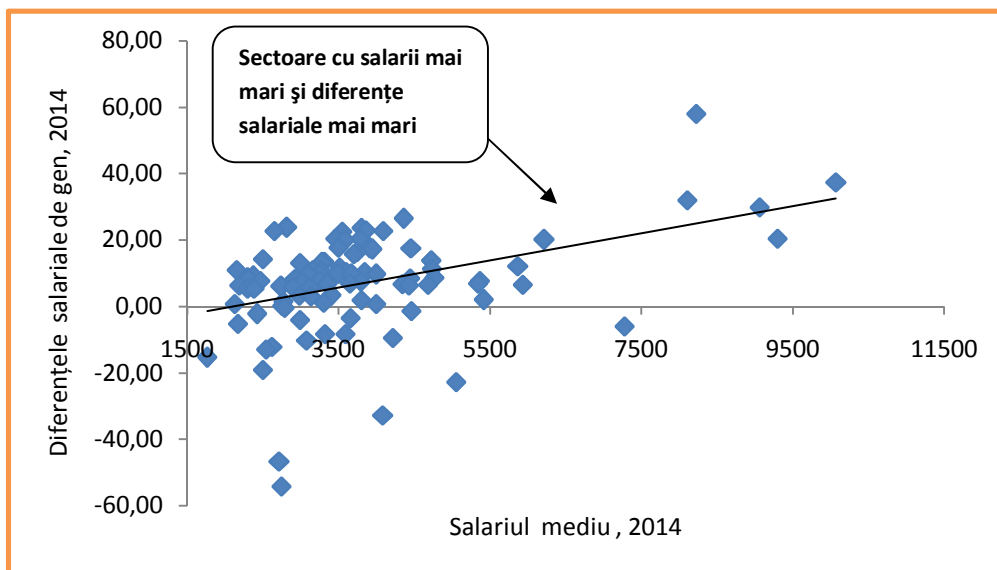


Figura 3: Relația dintre salariul mediu și discrepanțele salariale de gen
Sursa: BNS

Particularitățile pieței muncii din Moldova fac ca diferențele salariale de gen să fie mai mici, comparativ cu cele din Uniunea Europeană. Diferența salarială relativ mică din Republica Moldova se explică prin următoarele caracteristici structurale ale pieței muncii din țară: (i) Rata de ocupare a femeilor în Moldova este una foarte mică în comparație cu cea a țărilor din UE. Astfel, țările cu o rată mică de ocupare a femeilor pe piața muncii tind să aibă o discrepanță salarială mai mică (vezi figura 4), din simplul motiv, că în țările UE majoritatea celor care lucrează într-un regim incomplet de muncă sunt femeile – fapt ce contribuie la creșterea discrepanțelor salariale; (ii) diferențele salariale din Moldova ar fi mult mai semnificative, dacă acestea ar include și câștigurile salariale ale angajaților din economia informală, majoritatea cărora sunt bărbați (ponderea bărbaților ocupați în sectorul informal non agricol în 2014 era de 18,3%, comparativ cu 7,5% femei).

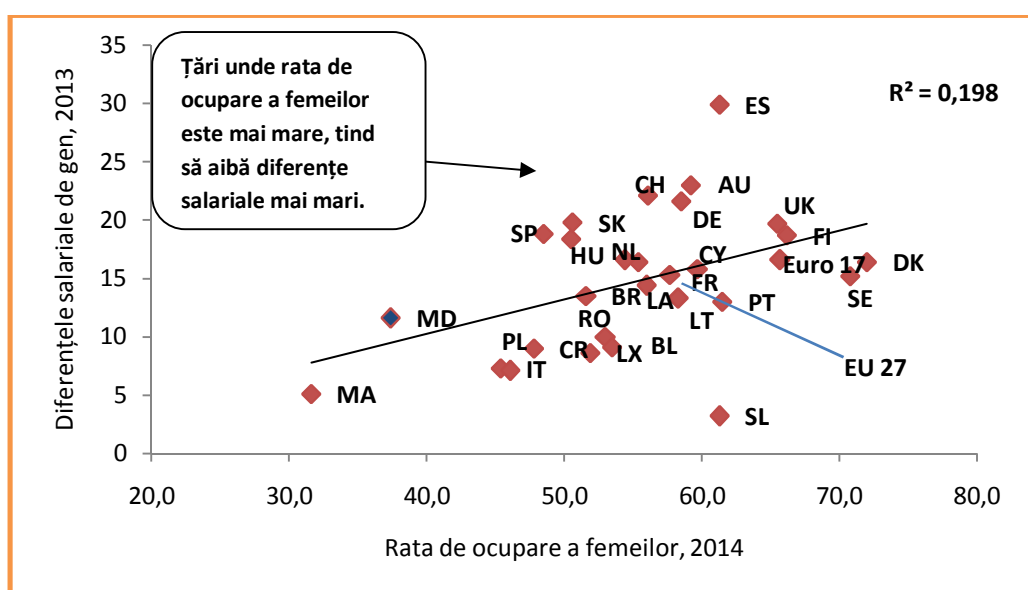


Figura 4: Rata de ocupare a femeilor și diferențele salariale din UE și Moldova.
Sursa: Eurostat, BNS

II.FACTORII CARE DETERMINĂ DIFERENȚA SALARIALĂ

Diferențele salariale sunt explicate prin factorii ce țin de **discriminare indirectă pe piața forței de muncă** și **discriminare directă la locul de muncă**. Este important să menționăm, că diferențele salariale reflectă calculele în baza salariului *mediu* al bărbaților și a femeilor. În acest sens, diferențele salariale relevă inechități pe piața muncii în general, prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații. Totodată, femeile întrerup mai frecvent și pentru perioade mai îndelungate viața profesională ș.a.. Acești factori țin de discriminarea indirectă a inechității salariale. Diferența salarială poate fi explicată și cauzată și de factori, precum discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora (vezi figura de mai jos).

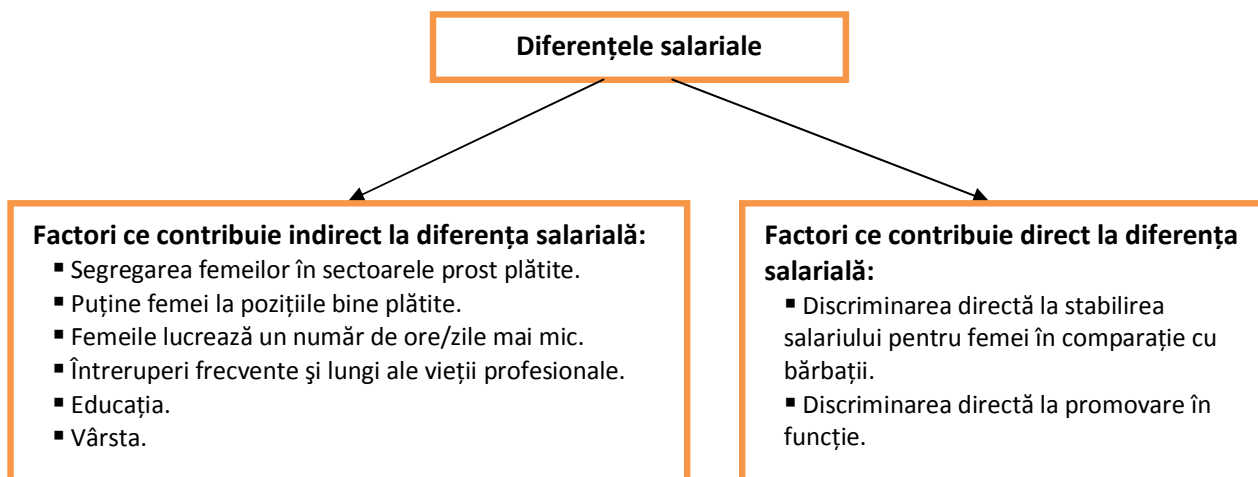


Figura 5: Factorii care determină diferențele salariale

Structura pieței muncii determină dacă diferențele salariale sunt influențate mai mult de factori indirecti sau de discriminarea directă a femeilor la locul de muncă. Analiza realizată de către Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD)(vezi graficul de mai jos) arată că: (i) în țările cu o rată de ocupare a femeilor relativ mare, una din cele mai importante cauze care determină diferențele salariale o constituie numărul de ore lucrate. În aceste țări, de obicei, femeile constituie majoritatea angajaților cu program redus și a lucrătorilor din sfera publică (care are un program mai scurt); (ii) în țările cu o rată de ocupare relativ mică a femeilor, principala cauză care determină diferențele salariale, o constituie discriminarea directă.

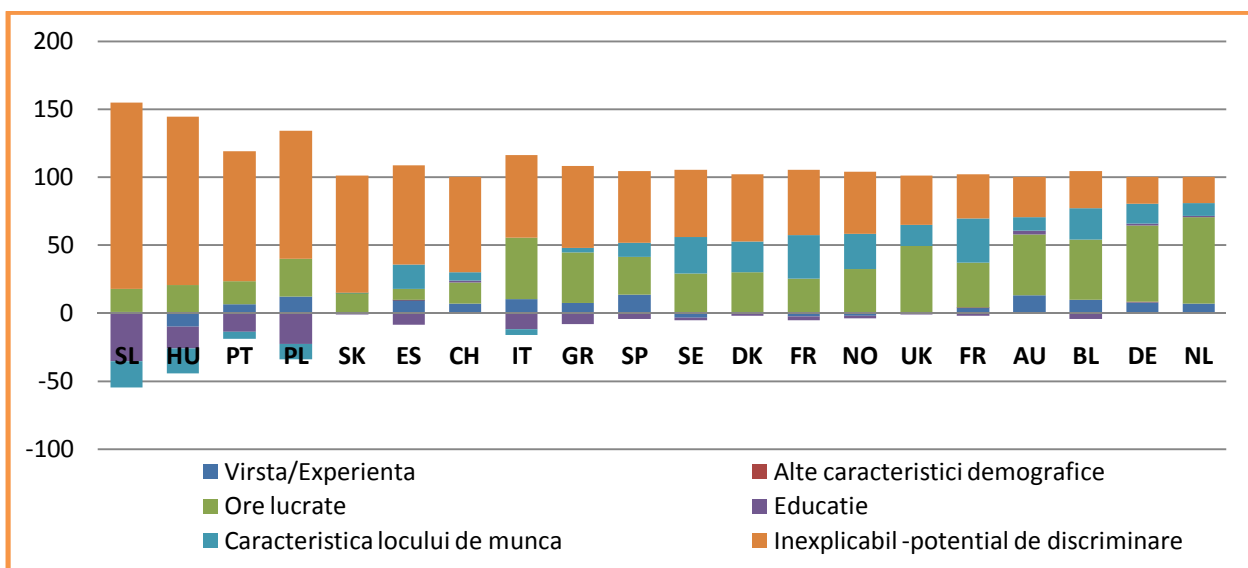


Figura 6: Factorii care determină diferențele salariale în țările UE

Sursa: OECD, Close the Gender Gap, Act Now

Caracteristicile pieței muncii din Moldova induc concluzia că o parte semnificativă a factorilor ce determină diferențele salariale sunt cauzate de discriminarea directă la locul de muncă. În țările cu un nivel mai scăzut al egalității de gen pe piața muncii, măsurat prin Indexul European al Egalității de Gen¹, diferențele salariale sunt cauzate într-o măsură mai mare de discriminarea directă la locul de muncă (vezi figura 7). Țări precum Slovenia, Ungaria, Polonia au o structură a pieței mai aproape de cea a Moldovei în ceea ce privește egalitatea de gen, comparativ cu țări ca Finlanda, Suedia sau Danemarca. Astfel, putem presupune că în Moldova, o parte semnificativă a diferențelor de salariu ar putea fi explicate și prin existența discriminării directe la locul de muncă. Este important de menționat, că Indexul Egalității de Gen în Republica Moldova² (elaborat după o metodologie diferită de Indexul European) pe domeniul muncii arată că în 2014 nivelul egalității de gen s-a deteriorat (63 de puncte din 100), comparativ cu anul 2009 (70 de puncte din 100).

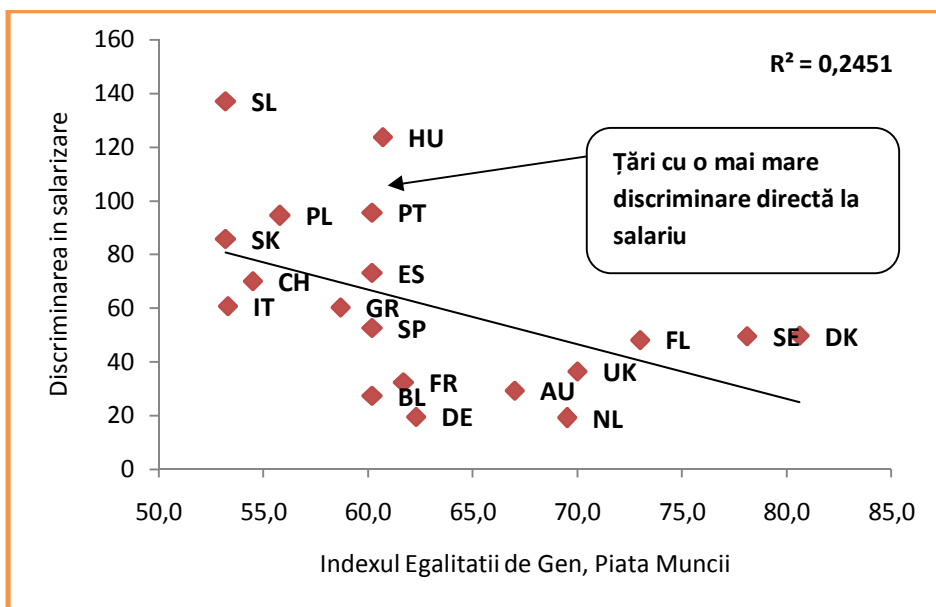


Figura 7: Egalitatea de gen pe piața muncii și contribuția acestora la diferența salarială.
Sursă: Indexul Egalității de Gen 2010, EIGE, Close the Gender Gap, Act Now, OECD, 2012

Diferențele salariale se aprofundează odată cu vârsta femeilor. Aceasta se explică prin faptul că femeile, în mare parte, se retrag de pe piața forței de muncă mai frecvent și pentru perioade mai îndelungate pentru a avea grijă de copii/alți membri ai familiei. Totodată, această situație semnifică, că la începutul vieții profesionale, atât femeile, cât și bărbații sunt la fel de competitivi pe piața forței de muncă, inechitățile fiind determinate de alți factori, decât pregătirea profesională a femeilor.

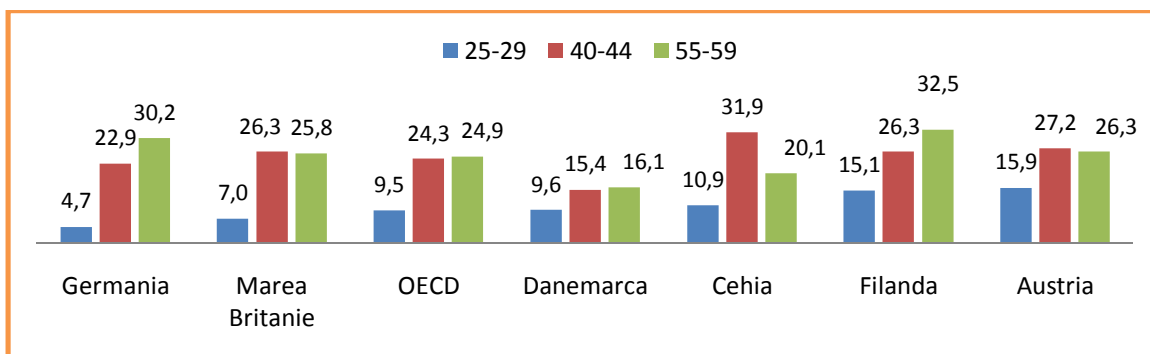


Figura 8: Diferențele salariale pe grupe de vârstă. Sursa: OECD

¹ Care măsoară: rata de ocupare a femeilor și bărbaților, durata vieții de muncă a acestora, segregarea pe piața muncii, flexibilitatea orelor de muncă, cât și calitatea muncii. Detalii despre index: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

² Vezi aici http://progen.md/files/7562_raport_indexul_egalitatii_gen_2015final.pdf

Politicile publice pot atenua sau accentua diferențele salariale. Spre exemplu, lărgirea accesului la servicii de creșă accesibile tinde să scadă din diferențele salariale și invers (vezi figura 9). În Republica Moldova, rata de acces la creșe a copiilor pînă la 3 ani este destul de mică (13,1% în 2008 și 11,4% în 2014). În anul 2014, la adoptarea Codului Educației, Guvernul Republicii Moldova nu a dorit introducerea prevederilor legislative, prin care educația ante preșcolară ar fi finanțată din bugetul central, similar educației pre școlare (grădinițele). Totodată, modul în care este reglementat concediul de îngrijire a copilului are un impact serios asupra diferențelor salariale. Cu cît acest concediu este mai îndelungat pentru mame, cu atît diferențele salariale tind să crească (vezi figura 10). În Republica Moldova, concediul de îngrijire a copilului este efectiv cel mai îndelungat și cel mai prost plătit, comparativ cu țările din UE, iar 98% din cei care utilizează acest concediu sunt femeile³.

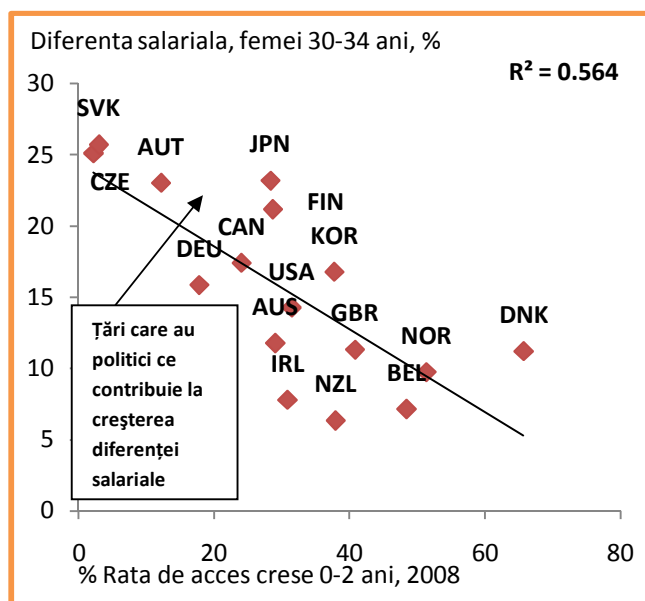


Figura 9: Diferențele salariale și accesul la creșe
Sursa: Reducing Gender Gap, Act Now, OECD

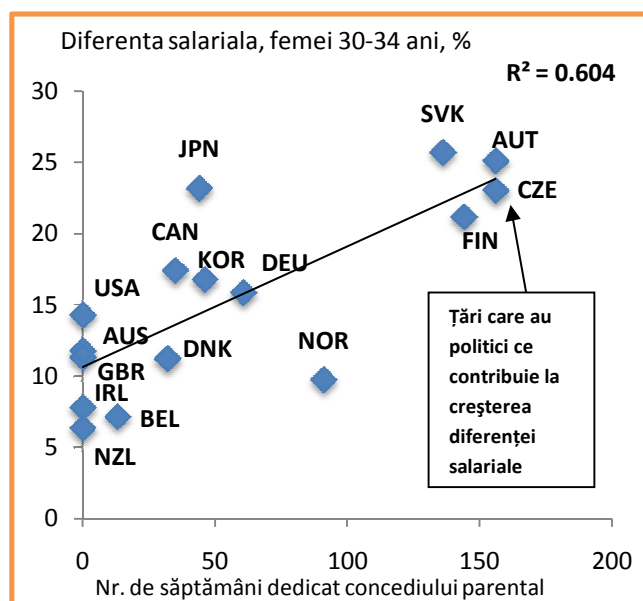


Figura 10: Diferențe salariale și durata concediului parental
Sursa: Reducing Gender Gap, Act Now, OECD

Dacă nivelul educației ar constitui cel mai important factor în determinarea nivelului diferențelor salariale, atunci acestea ar fi mult mai mici sau chiar s-ar inversa. După cum arată și figura 6, pentru multe țări, nivelul educației angajaților/telor este un factor care a diminuat nivelul diferențelor salariale. Datele statistice cu privire la nivelul de educație a muncitorilor din Republica Moldova arată că în medie, femeile au un nivel mai înalt de instruire formală.

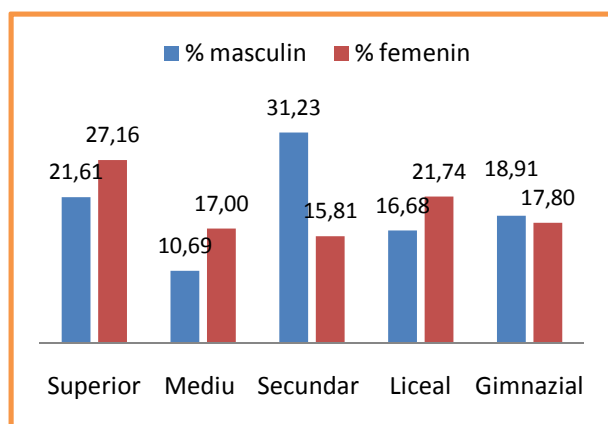


Figura 11: Nivelul de instruire al muncitorilor
Sursa: BNS, 2014

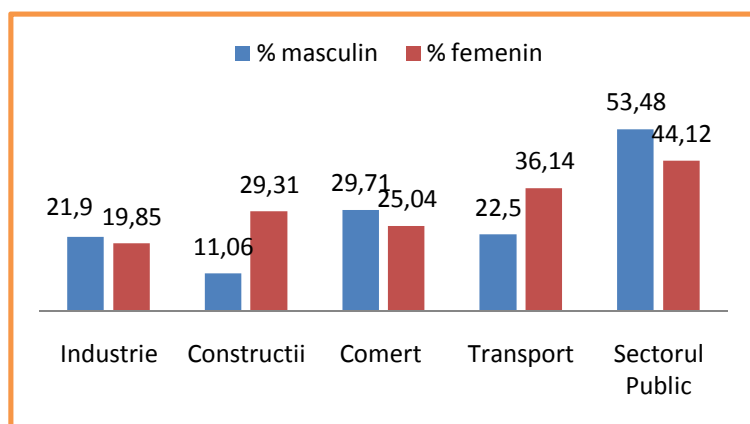


Figura 12: Ponderea muncitorilor cu studii superioare pe sectoare
Sursa: BNS, 2014

³ Reforma Concediului de Îngrijire a Copilului.

[http://progen.md/files/1745_reform_concediu_pl%C4%83tit de %C3%8Engrijire final.pdf](http://progen.md/files/1745_reform_concediu_pl%C4%83tit_de_%C3%8Engrijire_final.pdf)

În Republica Moldova, segregarea pe domenii de activitate nu contribuie esențial la diferența salarială. Experiența altor țări arată, că femeile sunt concentrate în sectoare ale economiei mai prost plătite, comparativ cu sectoarele în care sunt concentrați bărbații – segregarea pe orizontală. Analiza datelor de care dispunem demonstrează că nu există o relație statistică semnificativă, care ar indica faptul că femeile predomină în cele mai prost plătite domenii. Aceasta se explică prin particularitățile pieței muncii din Moldova, și anume: (i) majoritatea bărbaților ocupați se manifestă în sectorul agricol (34,2% din totalul bărbaților antrenați, comparativ cu 26,7% de femei), domeniu cu cel mai mic salariu mediu din economie, (ii) în sectorul public, unde sunt angajate mai multe femei (28,1% din totalul femeilor ocupate comparativ cu 11,1% bărbați) salariul mediu este comparabil cu cel din sectorul de construcții⁴.

Subreprezentarea femeilor în funcții de conducere (segregarea pe verticală) contribuie mult mai semnificativ la diferența salarială. Această situație poate fi observată din graficul de mai jos. Dacă ne-am imagina, că într-un sector al economiei 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. Dacă am avea mai multe femei la conducerea instituțiilor și organizațiilor, atunci diferența salarială ar fi mică sau chiar negativă (adică ar defavoriza bărbații). Graficul 13 arată că, de fapt, există o relație inversă – diferențele salariale cresc indiferent de ponderea femeilor angajate într-un domeniu sau altul. O atare situație indică faptul că, deși femeile reprezintă în acele domenii majoritatea angajaților, ele rămân a fi subreprezentate în conducere (acolo unde salariile sunt mai mari).

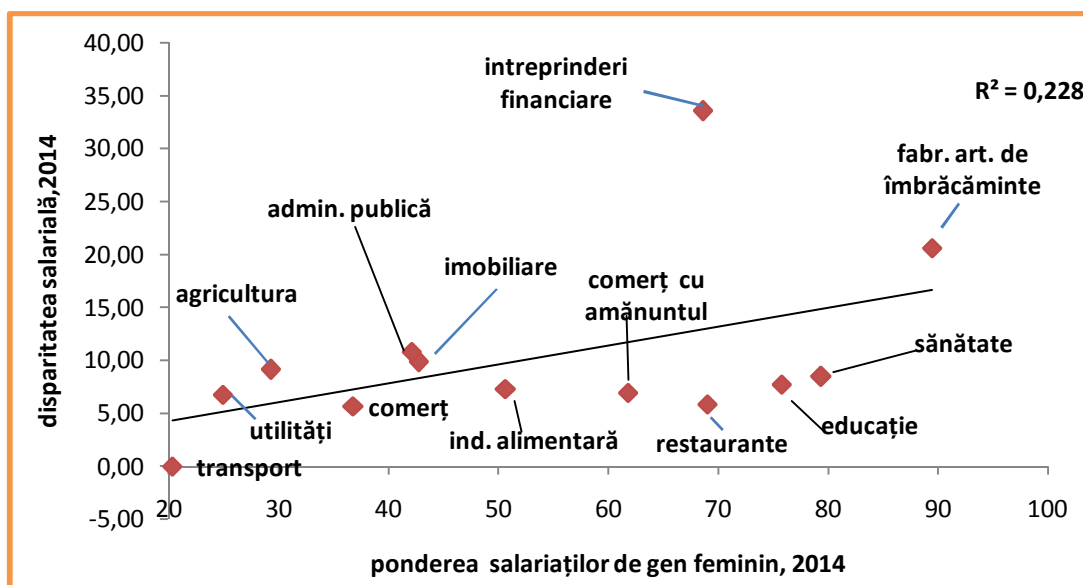


Figura 13: Modul în care segregarea pe verticală influențează diferențele salariale⁵
Sursa BNS

Diferența salarială este cauzată și de faptul că femeile angajate negociază o remunerație mai mică comparativ cu bărbații. Studii realizate în multiple țări arată că, pentru aceeași poziție, femeile solicită un salariu mai mic, comparativ cu bărbații cu aceeași calificare. Aceasta, în mare parte, este o consecință a stereotipurilor și rolurilor de gen ale angajaților/telor. Femeile, de cele mai multe ori, tind să evite negocierile pentru salariu (doar 7% studențe au încercat să negocieze oferta retribuirii, comparativ cu 57% din studenți⁶). Bărbații, dimpotrivă, se avântă în negocieri îndelungate, solicitând, de

⁴ Deși trebuie să facem precizarea că acest sector are un grad sporit de informalitate și putem presupune că remunerarea efectivă a muncii poate fi mai mare.

⁵ Analiza pentru grafic este restricționată pentru sectoarele economiei care au un număr mai mare de 10 mii de angajați/te. Faptul este motivat de necesitatea de a exclude sectoare cu un număr mai mic de angajați/te, în care o organizație sau mai multe ar putea distorsiona analiza.

⁶ Vezi Women Don't Ask: the high cost of avoiding negotiation and positive strategies for change

obicei, salariu mai mare decât femeile. Totodată, angajatorii acceptă mai ușor un salariu sporit pentru bărbați și tind să penalizeze angajatele care sunt mai asertive în ceea ce privește salarizarea sau promovarea. În Republica Moldova, un studiu din 2013⁷, arată că salariul mediu pentru care un șomer bărbat ar fi disponibil să se angajeze era de 3,7 mii lei. Femeile, însă, acceptă cu ușurință un salariu de 2,9 mii lei – o diferență de ambiție de 18%. Pentru comparație, salariul mediu al unui angajat bărbat în eșantion era de 2,8 mii lei, a unei femei angajate de 1,7 mii lei.

Politica salarială inechitabilă accentuează diferențele salariale. Faptul că femeile angajate sunt subreprezentate în conducerea întreprinderilor și organizațiilor determină diferențe salariale, care devin mai pronunțate, dacă în sectorul respectiv există o politică de remunerare a muncii inechitabilă, determinată de raportul mult prea mare dintre salariul din vârful piramidei salariale și baza acesteia (vezi figura 14). Astfel, în sectoarele cu un salariu mai mare (expresie indirectă și a salariilor mari din vârful piramidei) putem observa și o discrepanță salarială mai mare.

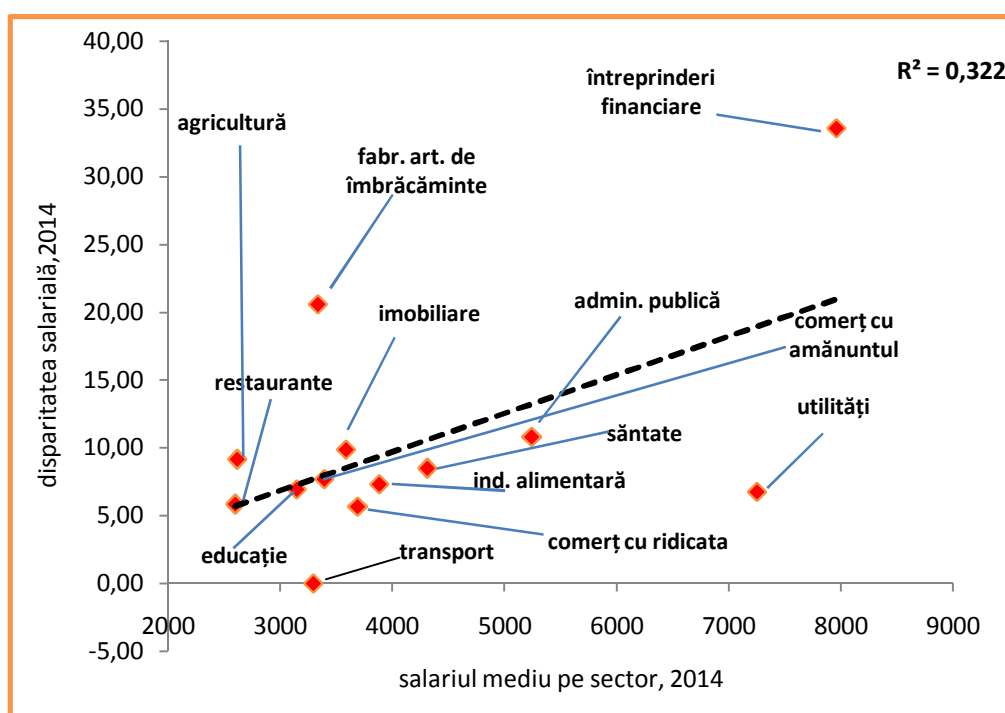


Figura 14: Inegalitatea salarială și diferențele salariale în Republica Moldova
Sursa: BNS

⁷ Studiul asupra forței de muncă disponibile și cererii de forță de muncă în raioanele Ungheni și Nisporeni.
UN Women, 2013

III.RECOMANDĂRI PENTRU INTERVENȚIILE DE POLITICĂ PUBLICĂ

Politicile publice pentru reducerea diferențelor salariale în Republica Moldova nu au funcționat. Atât Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (2007-2015), cât și Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen (2010-2015) și-au propus să reducă diferențele salariale. Prezenta analiză arată că acest angajament nu a fost realizat din două motive: (i) intențiile de a reduce diferențele salariale nu au fost urmate de intervenții clare și consecvente ale autorităților. Prin urmare, autoritățile nici nu au încercat la modul serios să soluționeze această problemă, (ii) abordarea în cadrul respectivelor documente de politici a fost una greșită, în special prin faptul, că aceasta nu a vizat cauzele diferențelor salariale – cele ce țin de discriminarea indirectă pe piața muncii și cele ce țin de discriminarea directă la locul de muncă.

Modalitatea de colectare a datelor statistice cu privire la salarizare trebuie îmbunătățită. Accesibilitatea acestor date va constitui o premiză importantă pentru intervenții bazate pe evidențe în domeniul respectiv. În acest sens, Biroul Național de Statistică trebuie să extindă mandatul studiului „Câștigurile salariale și costul forței de muncă” în scopul de a permite colectarea datelor cu privire la salarizare (inclusiv alte beneficii) pentru angajați, în dependență de mai multe caracteristici cum ar fi: funcții, nivel de studii, experiență, vârstă, număr de ore lucrate, caracteristica instituției etc. La momentul actual, datele disponibile nu permit asemenea analize, fapt care face practic imposibil de a înțelege până la capăt, dacă în Republica Moldova exista sau nu *plată egală pentru muncă egală*.

RECOMANDĂRI PENTRU REDUCEREA DISCRIMINĂRII INDIRECTE PE PIAȚA MUNCII

Accesul lărgit la servicii de creșă va contribui la reducerea diferențelor salariale. Pe lângă faptul că accesul la creșe va spori rata generală de ocupare a femeilor pe piața muncii (care actualmente este aproape de două ori mai mică decât media țărilor UE), aceasta va contribui și la reducerea diferențelor salariale, pentru că va permite femeilor să revină mai rapid pe piața forței de muncă. În acest sens, Codul Educației al Republicii Moldova trebuie modificat astfel, ca să responsabilizeze autoritățile centrale în vederea finanțării serviciilor de creșă. În prezent, această misiune e lăsată pe seama autorităților publice locale (în limita surselor disponibile). Experiența de succes a Republicii Moldova în extinderea accesului la serviciile de educație preșcolară (în anul 2001 în Moldova, rata de acoperire cu servicii preșcolare în mediul rural era de 38,6%, iar în 2012 aceasta a ajuns la 71,4%.) arată că doar o intervenție semnificativă din partea autorităților centrale poate garanta un progres în acest sens.

Concediul de îngrijire a copilului trebuie să fie mai scurt, mai bine plătit și să încurajeze tații să beneficieze de el. Concediul de îngrijire a copilului reprezintă în Moldova o combinație a celor mai nereușite elemente de politică publică din acest domeniu. Astfel, (i) concediul de îngrijire a copilului în Republica Moldova este cel mai lung comparativ cu toate țările din UE, (ii) ținând cont de durata concediului, acesta este slab plătit comparativ cu multe state din UE, (iii) rata de utilizare a concediului de îngrijire a copilului de către tați este sub 1%. Este important să specificăm, că această politică este implementată pe fundalul descreșterii ratei natalității – Moldova este țara cu cea mai mică rată a natalității din UE și aproape cea mai mică rată de ocupare a femeilor pe piața muncii. Argumentele respective, cât și altele prezentate în această notă analitică, ne conving că o reformă a concediului de îngrijire a copilului este iminentă. Reforma concediul de îngrijire a copilului trebuie să conțină următoarele elemente: (i) posibilitatea femeilor de a opta pentru o perioadă a concediului mai scurtă, dar mai bine plătită, spre exemplu, plata pentru lunile aflate în concediu să fie în descreștere, dacă concediul durează mai mult decât un număr minim de luni, (ii) încurajarea bărbaților să beneficieze de concediu, prin inversarea modalității de plată – plata va crește odată cu numărul lunilor, în care tații stau în concediul de îngrijire a copilului.

Principiul de plăți egale pentru munci egale trebuie definit în legislația Republicii Moldova. La momentul actual nu există o definiție clară a principiului dat⁸, fapt care face foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială. La modul practic aceasta ar presupune clarificarea a ceea ce un angajator definește muncă egală prin următoarele cazuri⁹: (i) muncă similară sau, în general similară, cu condiția că diferențele de muncă nu au o semnificație practică relevantă – *munci asemănătoare*, (ii) munci diferite prin esență, dar considerate munci de egală valoare – munci echivalente, (iii) munci diferite, dar egale în valoare prin factori ca efortul depus, capacitatea, nivelul de luare a deciziilor – munci cu valoare egală. Cel puțin, 12 state ale UE au introdus asemenea specificații în legislația națională care clarifică criteriile utilizate atunci, când poate fi aplicat principiul plății egale pentru muncă egală.

Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității trebuie abilitat prin lege să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale. Mandatul de a investiga trebuie să cuprindă câteva elemente cruciale: (i) mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (ii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori, (iii) decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune de discriminare salarială, (iv) investigațiile ar presupune în mare parte solicitarea de la angajator a informației cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu condiția că datele cu caracter personal sunt protejate. O experiență destul de utilă în acest sens pentru Moldova ar fi modelul Suediei¹⁰. 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.

În dependență de mărimea companiilor, angajatorii trebuie determinați să sporească transparența procedurilor și a structurii de salarizare. Angajații sau angajatele nu vor cunoaște dacă sunt remunerați egal pentru realizarea muncii egale până ce nu vor fi elaborate și aprobate standarde minime de transparență în politica și structura salarială. Aceste standarde minime se referă la: (i) specificarea cazurilor în care angajații au dreptul să solicite angajatorului informații despre politica și structura salarială, (ii) obligația anuală a angajatorilor cu un număr mai mare de 30 de angajați să facă publică politica și structura salarială, precum și diferența salarială de gen pe organizație, (iii) obligația angajatorilor cu un număr mai mare de 200 de angajați să realizeze, cel puțin, o dată la 3 ani un audit al salarizării din perspectiva discriminării.

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

⁸ Deși Codul Muncii prevede prin articolul 10, că angajatorul este obligat să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală, și prin articolul 128, (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Și articolul 7 al Legii 121, interzice remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă.

⁹ Vezi Equal Pay – Statutory Code of Practice

<http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/EqualityAct/equalpaycode.pdf>

¹⁰ Equal Pay – the experience of equality bodies <http://www.equineteurope.org/Equal-Pay-the-experience-of>

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

DESPRE PLATFORMA PENTRU EGALITATE DE GEN

Platforma pentru Egalitate de Gen (în continuare – Platforma) este o uniune benevolă de persoane fizice și juridice care au scopul de a contribui la promovarea egalității de gen în Republica Moldova.

Misiunea Platformei este de a consolida eforturile tuturor actorilor din societatea civilă care militează pentru promovarea egalității de gen.

Actualmente, gradul de reprezentare a femeilor în Parlament și Guvern rămâne a fi mai jos decât media la nivel internațional, în acest context impunându-se necesitatea stringentă a adoptării mecanismului cotei minime de reprezentare pentru ambele genuri, fapt demonstrat și de circumstanțele istorice, mai exact trecerea a 14 ani de la semnarea, Declarației Mileniului, prin care Moldova s-a angajat să sporească reprezentarea femeilor în funcții decizionale.

Obiectivele Platformei se regăsesc în propunerile pentru programul de guvernare în domeniul promovării egalității de gen 2014 – 2018, prezentate în Agenda Egalității de Gen și anume:

- Promovarea participării și reprezentării echilibrate a femeilor;
- Prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie;
- Promovarea unui mediu propice pentru asigurarea egalității de gen pe piața muncii;
- Promovarea antreprenorialului feminin;
- Promovarea unui cadru instituțional adecvat pentru asigurarea egalității de gen.

Reieșind din angajamentele țării, **prioritatea Platformei pentru anul 2015 este adoptarea și implementarea proiectului legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative, privind cota de gen**, prin acțiuni de lobby și advocacy, activități de sensibilizare a opiniei publice, întâlniri cu comisiile parlamentare și ministerele de resort.

Secretariatul Platformei este asigurat de Centrul de Resurse "Tineri și Liberi":

Nina Lozinschi , Secretară Generală a Platformei,

tel.: 022 567 549, fax: 022 567 489;

e-mail: tineri.liberi@gmail.com