

Persoane de contact:

Natalia Covrig, [natalia.covrig@gmail.com](mailto:natalia.covrig@gmail.com)

Alina Andronache, [andronache.al@gmail.com](mailto:andronache.al@gmail.com), (022) 23 70 89

**Propunerile Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare  
cu privire la modificarea și completarea Legii nr. 121 din 25 mai 2012  
cu privire la asigurarea egalității**

În contextul examinării de către Parlamentul Republicii Moldova, în mod special, de către Comisia pentru drepturile omului și relații interetnice a proiectului de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative, inclusiv Legea nr. 121 din 25 mai 2012<sup>1</sup>, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) vine cu propuneri de amendamente care vizează măsuri legislative de reducere a diferențelor salariale. Aceste modificări se impun deoarece conform unei analize realizate de către CPD, diferența dintre salariul mediu al femeilor și bărbaților a crescut constant, de la 12,9% în 2012 la 14,5% în 2016<sup>2</sup>. În valoare monetară, o femeie angajată a pierdut în 2016, în mediu, 11 417 MDL ca rezultat al diferențelor salariale. Această situație impune necesitatea unor măsuri legislative urgente care ar diminua inegalitățile de pe piața muncii.

În acest context, CPD propune următoarele:

**1. Introducerea definițiilor cu privire la remunerare, muncă egală, și muncă de valoare egală.**

**Articolul 2 din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității va fi completat cu următoarele definiții:**

**Remunerare** 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 angajator angajatului pentru munca prestată de acesta din urmă.

**Munca egală** reprezintă munca executată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competență salariatului, precum și a calității, complexității și gradului de răspundere pe care munca prestată o implică în relația cu unul și același angajator.

**Muncă de valoare egală** reprezintă munca prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competență a salariatului, calității, complexității și gradului de răspundere pe care munca prestată o implică, în relația cu unul și același angajator.

**Introducerea acestor definiții este necesară din câteva considerente majore:**

<sup>1</sup> <http://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/4281/language/ro-RO/Default.aspx>

<sup>2</sup> Prețul inegalității din Moldova. Cum femeile pierd anual 11.417 lei.  
[http://progen.md/files/4744\\_analiza\\_diferente\\_salariale.pdf](http://progen.md/files/4744_analiza_diferente_salariale.pdf)

**Cadrul legal național definește în mod superficial principiul plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală.**

Prin proiectul de lege nr. 235 se modifică Art. 7 alin. (2), lit. d) din *Legea nr. 121 din 25.05.2012* care va avea următorul cuprins: *„remunerarea inegală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală”*. Astfel, sunt introduse trei definiții noi care la moment nu se regăsesc în legislația națională. Legislația Republicii Moldova folosește termenii „salariu”, „remunerare”, „remunerație” sau „retribuție”. Principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei se regăsește în Codul muncii la reglementarea obligațiilor angajatorului (articolul 10 alin. (2) lit. g și articolul 128), în *Legea nr.5* cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (articolul 10). Nerespectarea acestui principiu este considerată acțiune discriminatorie din partea angajatorului în *Legea nr. 5/2006* (articolul 11) și în *Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012* (articolul 7 alin. (2) lit. d). Totodată, legea salarizării prevede criterii clare de stabilire a salariului<sup>3</sup>. **Așadar, deși termenii care definesc principiul plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală se regăsesc în legislația națională, lipsește o definiție clară a termenilor ce vizează acest principiu.**

Aceasta, ridică câteva probleme importante. Pe de o parte, lipsa unor definiții clare face dificilă compararea funcțiilor sau profesiilor. Dacă în anumite cazuri, compararea a două funcții sau profesii identice sau în cadrul aceleiași categorii profesionale rezultă în mod direct din enunțul principiului, în alte situații aceasta nu reiese la nivel intuitiv – de exemplu, compararea între angajați care efectuează muncă egală la momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară. Pe de altă parte, devine foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială, în cazul când principiul nu este explicat prin noțiuni concrete și lasă spațiu pentru interpretări<sup>4</sup>.

În anul 2014, Curtea Supremă de Justiție (în continuare, „CSJ”)<sup>5</sup> 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.” 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.

***În acest sens, solicităm, ca definiția privind remunerarea emisă de CSJ să fie introdusă în Legea nr. 121 din 25.05, art. 2. Totodată să fie introduse definițiile de muncă egală și muncă de valoare egală, care au fost definite conform prevederilor din Legea salarizării, art. 4, alin. (2).***

Reamintim că, Republica Moldova și-a asumat obligații internaționale de reglementare și implementare a principiului plată egală, potrivit cărora definițiile date trebuiau să fie introduse încă în anul 2016. Una dintre aceste obligații ține de conformarea legislației naționale la prevederile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și ale 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. În temeiul articolului 4 din Directivă, legislația Republicii Moldova, cât și cadrul regulator național trebuie să definească cu exactitate modalitatea, prin care atât angajatorul, cât și

<sup>3</sup> *Legea salarizării*, Art. 4, al (2), [http://lex.justice.md/document\\_rom.php?id=7E593B1D%3AB617DDCA](http://lex.justice.md/document_rom.php?id=7E593B1D%3AB617DDCA)

<sup>4</sup> Analiza *„Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova”*

<sup>5</sup> 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](http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107)

organele constatatoare ale faptelor de discriminare (Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, Instanțele de Judecată) pot pune în practică principiul plății egale pentru muncă egală sau de valoare egală. Aceasta este necesar, deoarece examinarea cazurilor de discriminare în remunerarea muncii este destul de complicată și costisitoare pentru reclamanți<sup>6</sup>. În anul 2014, Comisia Europeană a constatat că lipsa unei definiții pentru formula „muncă de aceeași valoare”, inclusiv lipsa unor criterii 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 Justiție<sup>7</sup>, care pot servi drept elemente metodologice în definirea principiului muncii egale de valoare egală. Aceste specificații ale Directivei au fost introduse în legislația națională de cel puțin 12 state ale UE.

## **2. Fortificarea capacităților Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității de a investiga modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală.**

Sugerăm să fie extinse atribuțiile Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, astfel încât să poată realiza investigații legate de discriminare și diferențele salariale la nivel de sector, în afara examinării unui caz particular. Mandatul de a investiga urmează să cuprindă câteva elemente cruciale: (i) dreptul de a solicita de la angajator informație cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu condiția că datele cu caracter personal sunt protejate (similar competențelor Autorității Naționale pentru Protecția Concurenței)<sup>8</sup>, (ii) dreptul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (iii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu

***Astfel, Articolul 12, alin. (1), lit. e) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 va fi modificat și completat cu următoarele prevederi:***

***e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național, investighează și elaborează studii și rapoarte;***

***e<sup>1</sup>) Pentru a-și exercita funcțiile, membrii Consiliului beneficiază de dreptul de acces liber în încăperile și pe teritoriul autorităților administrației publice, agenților economici, cu excepția încăperilor de locuit ale persoanelor fizice, și, în baza unor cereri scrise, pot lua cunoștință de documentele necesare.***

***e<sup>2</sup>) Organele afacerilor interne sînt obligate să acorde ajutor Consiliului în exercițiul funcțiunii, asigurîndu-le acces la informația necesară exercitării funcțiilor puse în sarcina lor.***

<sup>6</sup> La nivel național, Consiliul Pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității încă nu a examinat asemenea cazuri, iar practica țărilor europene arată că examinarea cauzelor de discriminare în remunerare sunt destul de anevoioase și implică costuri substanțiale din partea reclamanților. Unica țară excepție din UE în acest sens este Marea Britanie, care a dezvoltat un cadru regulator destul de avansat în acest domeniu, <http://www.equalpayportal.co.uk/the-law/>.

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

<sup>8</sup> Art. 13, 14, 15 din Legea Nr. 1103 cu privire la protecția concurenței, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=312910>

*e<sup>3)</sup> Agenții economici, conducătorii lor, autoritățile administrației publice, factorii lor de decizie sînt obligați să prezinte Consiliului, la cererea ei, documentele necesare, explicații scrise și verbale, altă informație pentru exercitarea funcțiilor ei, să creeze condițiile necesare exercitării funcțiilor de către membrii Consiliului.*

*e<sup>4)</sup> Datele obținute de către Consiliul în exercitarea atribuțiilor, sunt secrete și nu pot fi divulgate.*

**Necesitatea extinderii atribuțiilor Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității devine fundamentală, în contextul următoarelor lacune:**

**Cadrul legal nu asigură transparența sistemului de salarizare, fapt ce favorizează apariția situațiilor de remunerare inechitabilă<sup>9</sup>.** 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. Confidențialitatea salariului face ca o plângere în domeniul plată egală să fie foarte greu de inițiat, deoarece angajații nu au, în mod obișnuit, informații certe despre diferența salarială. O astfel de situație vulnerabilizează mult angajații și descurajează accesul la justiție în cazurile de încălcare a principiului plată egală.

**Investigațiile realizate de organele competente<sup>10</sup> abordează mai puțin diferențele salariale.** Conform legislației naționale, Inspectoratul de Stat al Muncii este abilitat de a efectua controlul de stat privind respectarea legislației muncii de către angajatori fie publici, fie privați. În cadrul controlului, Inspectoratul poate verifica și modul de retribuire a muncii, plata egală fiind unul dintre principiile legale fundamentale privind retribuirea. Experiența, însă, arată că verificările Inspectoratului se rezumă la chestiuni precum salariul minim garantat de stat, respectarea prevederilor contractelor de muncă și achitarea la timp a salariului, însă nu și diferențele salariale.

**Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității dispune de competențele minime specificate în Directiva 2006/54/CE.** În temeiul articolului 20, cu privire la competențele organismelor privind egalitatea de tratament, în cazul Republicii Moldova – Consiliul, acesta întrunește doar o parte dintre prevederile stipulate în Directivă, lipsind competența de a efectua investigații ce țin de discriminarea salarială. Astfel, este oportun ca Consiliul să poată solicita asemenea informație instituțiilor publice și private în vederea constatării practicilor discriminatorii.

---

<sup>9</sup> Articolul 128 din Codul muncii prevede că salariul este confidențial. 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). 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.

<sup>10</sup> Solicitări de a divulga salariul, fără acordul angajatului, pot fi inițiate de instanțele de judecată, Inspekția Muncii sau Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității (doar în contextul unei cauze raportate), în cadrul unor proceduri legale în curs.

## 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](http://www.progen.md),  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)