



INEGALITĂȚILE DE SALARII ȘI PENSII DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Sweden
Sverige

Această notă este realizată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în cadrul proiectului "Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale". Proiectul este implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC), prin intermediul Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova și Guvernul Suediei. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

INTRODUCERE	3
I. DIFERENȚELE DE GEN ÎN SALARII.....	4
II. DIFERENȚELE DE GEN ÎN PENSII.....	7
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	9

Nota este elaborată de:

Rodica IVAȘCU
Natalia COVRIG
Alexei BUZU

CHIȘINĂU, FEBRUARIE 2019

INTRODUCERE

La 20 februarie 2019 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, care semnifică numărul de zile care trebuie o femeie să le lucreze adăugător pentru a câștiga un venit echivalent cu venitul înregistrat de un bărbat în anul anterior. Anual, în baza datelor statistice oferite de BNS, cu referire la câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculelor, în anul curent o femeie a trebuit să lucreze până la data de 20 februarie pentru a atinge valoarea câștigului unui bărbat în anul precedent.

Femeile angajate continuă a fi dezavantajate în plan salarial comparativ cu bărbații. Discrepanța între salariul mediu al femeilor și bărbaților înregistrează o ușoară scădere, de la 14,5% în 2016 la 13,5% în 2017. Cu toate acestea, dacă analizăm doar sectoarele economiei unde salariul mediu al femeilor este mai mic comparativ cu cel al bărbaților, atunci pierderea financiară anuală a acestora este în continuă creștere, atingând valoarea de 12.133 MDL în 2017, fiind cu 6pp mai mare față de anul precedent.

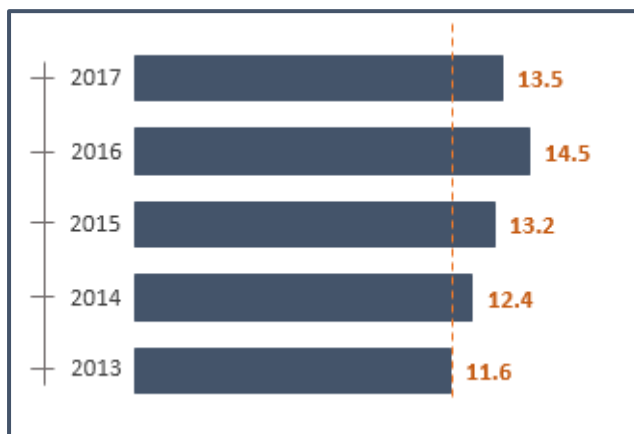
Diferența salarială este mai mare în sectoarele mai bine plătite. Datele statistice indică faptul că în sectoarele cu salariu mediu mare diferențele salariale cresc, ca rezultat al remunerării inechitabile. Anume în aceste sectoare există o discrepanță mare între salariul managerilor și angajaților de la baza piramidei. Această inegalitate afectează, în mare parte femeile, întrucât acestea din urmă sunt subreprezentate în structurile de top management.

Inegalitățile de gen în pensii sunt considerabile și au sporit semnificativ în ultimii ani. În conformitate cu ultimele date prezentate de BNS, pentru 2017 media anuală nominală pe republică a decalajului a înregistrat 3.763 MDL. Procentual aceasta se egalează cu 19%. În ultimii ani situația s-a agravat, tendință ce se răsfrânge nefavorabil asupra femeilor beneficiare de pensie.

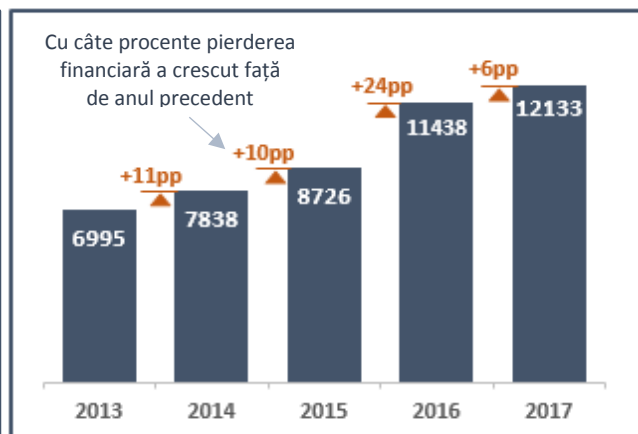
În continuare sunt reflectate principalele constatări în ceea ce privește diferențele de gen în salarii și pensii, date actualizate pentru 2017, inclusiv și unele recomandări ce vor contribui la diminuarea sau depășirea acestor inegalități.

I. DIFERENȚELE DE GEN ÎN SALARII

1. Femeile angajate continuă a fi dezavantajate în plan salarial comparativ cu bărbații. Discrepanța între salariul mediu al femeilor și bărbaților înregistrează o ușoară scădere, de la 14,5% în 2016 la 13,5% în 2017 (a se vedea figura 1). Valoarea monetară a pierderilor financiare ale femeilor pentru anul 2017 este de 12 133 MDL, calculată pentru sectoarele economiei unde salariul mediu al bărbaților este mai mare comparativ cu cel al femeilor.



F1. Disparitatea salarială între femei și bărbați, %
Sursa: BNS, 2013-2017



F2. Valoarea monetară a pierderilor financiare ale femeilor, MDL
Sursa: BNS, 2017

2. Diferența salarială cauzează pierderi financiare mai mari în anumite sectoare ale economiei. Analiza detaliată a câștigurilor salariale pe diferite tipuri de activități permite evidențierea sectoarelor cu cele mai semnificative diferențe. Astfel, în unele sectoare ale economiei, diferența salarială crește continuu față de anii precedenți, cum ar fi domeniul transporturilor aeriene, unde discrepanța între femei și bărbați s-a majorat de la 20,4% la 39,8%. Aceste diferențe cauzează pierderi financiare anuale mari pentru femei, care pot atinge valoarea de 77.683 MDL (a se vedea tabelul 1).

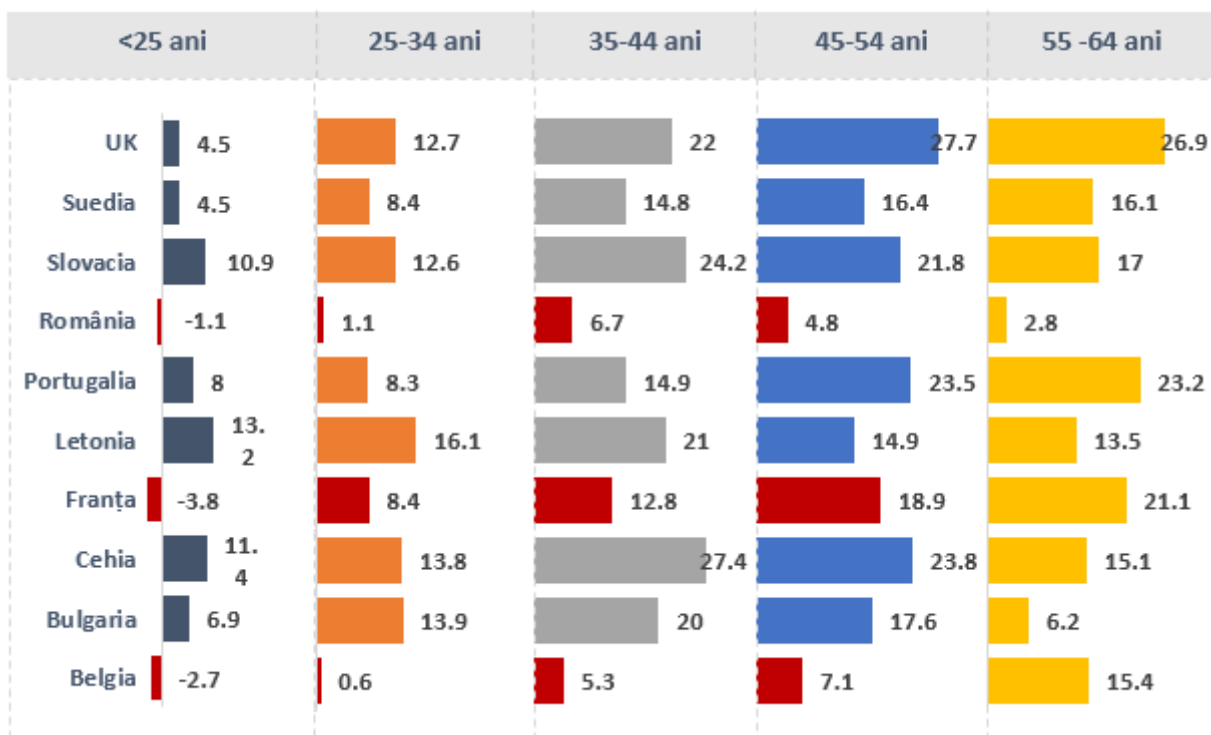
Activități economice	Diferențele salariale 2014	Diferențele salariale % 2016	Diferențele salariale % 2017	Pierderi anuale ale femeilor, MDL, 2014	Pierderi anuale ale femeilor, MDL, 2016	Pierderi anuale ale femeilor, MDL ¹ , 2017
Editare	57.9	48.1	50.72	57150	55465.5	63256.4
Servicii în tehnologia informației	37.4	47.9	46.71	45199.2	87753.0	87926.7
Activități de management și de consultanță în management	29.9	11.4	7.93	32541.6	11647.1	7758.9
Intermedieri financiare	31.9	48.8	44.66	31057.2	74024.4	70504.2
Transporturi aeriene	20.4	32.6	39.82	22808.4	46692.8	77683.3
Activități de asigurări, reasigurări	20.1	31.4	31.34	15002.4	35467.7	31890.8

T1. Evoluția pierderilor financiare anuale ale femeilor, calculate în baza salariului mediu net.
Sursa: BNS

3. Diferențele salariale între femei și bărbați sunt mai mici în rândul angajaților tineri. Din graficul de mai jos observăm că discrepanța în remunerare este mai mică în cazul tinerilor care abia intră pe piața muncii (<25 ani) și tinde să crească odată cu vârsta, cel mai mare decalaj fiind înregistrat la categoriile 35 – 54 ani. Acest lucru se explică prin faptul că femeile și bărbații cu vârsta sub 25 ani intră pe piața muncii în poziții

¹ Pierderile anuale sunt ajustate la prețurile din 2014.

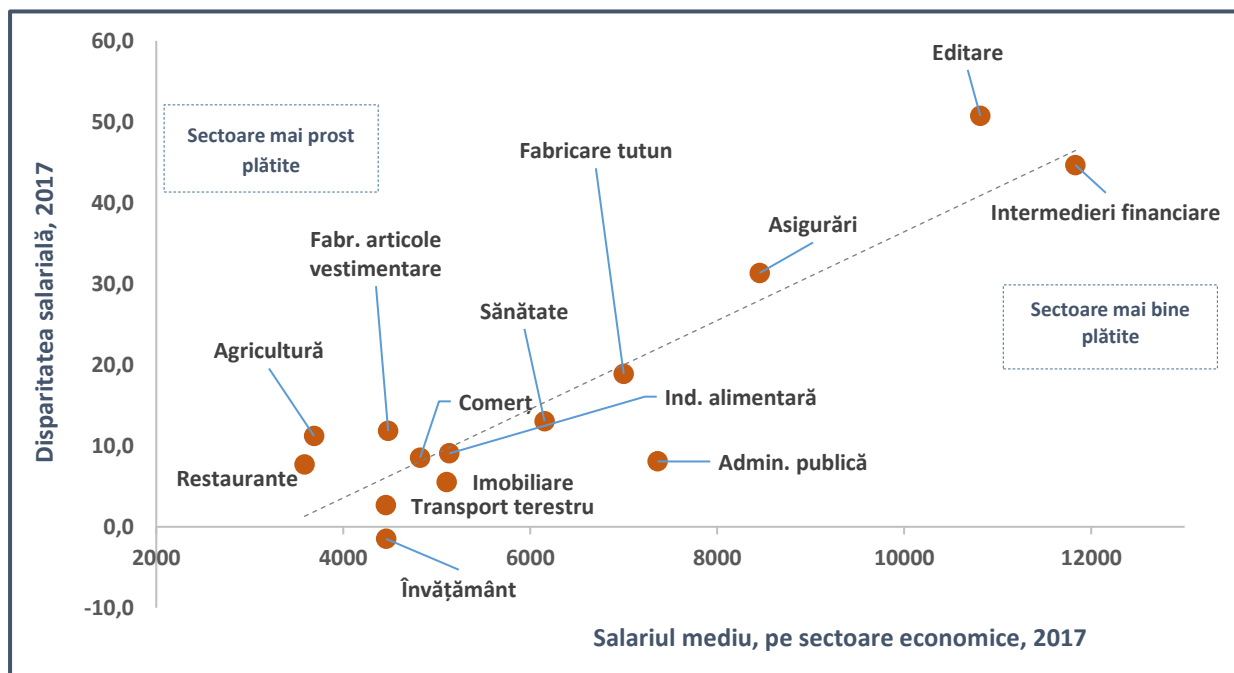
relativ egale (ca aptitudini, abilități, statut marital, prezența copiilor etc) și, respectiv, discrepanța salarială este mai mică. Ulterior, aceasta tinde să crească ca urmare a întreruperii vieții profesionale a femeilor (cauzată de apariția copiilor) – retragerea temporară de pe piața muncii determină diferențele între salariului femeilor și bărbaților.



F3. Disparitatea salarială între femei și bărbați, pe categorii de vârstă, %

Sursa: Eurostat, 2016²

4. Diferența salarială este mai mare în sectoarele mai bine plătite. Figura de mai jos ilustrează această situație pentru sectoarele unde activează mai mult de 10 mii de salariați. Inegalitățile se explică prin mai mulți factori, cum ar fi: segregarea femeilor pe poziții mai puțin plătite în aceste sectoare, politici salariale prin care rezultă că munca femeilor este considerată ca fiind mai puțin valoroasă, discriminarea salarială.



F4. Relația dintre politica salarială și diferențele salariale³

Sursa: BNS

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees

³ 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.

RECOMANDĂRI

5. Definirea principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. În legislația Republicii Moldova nu este definit explicit principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal⁸, lipsește o definiție clară a termenilor ce vizează principiul dat. 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 munca egală la 8. 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). 10 momente diferite în timp, compararea cu un angajat care face o muncă inferioară⁹. 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. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ.

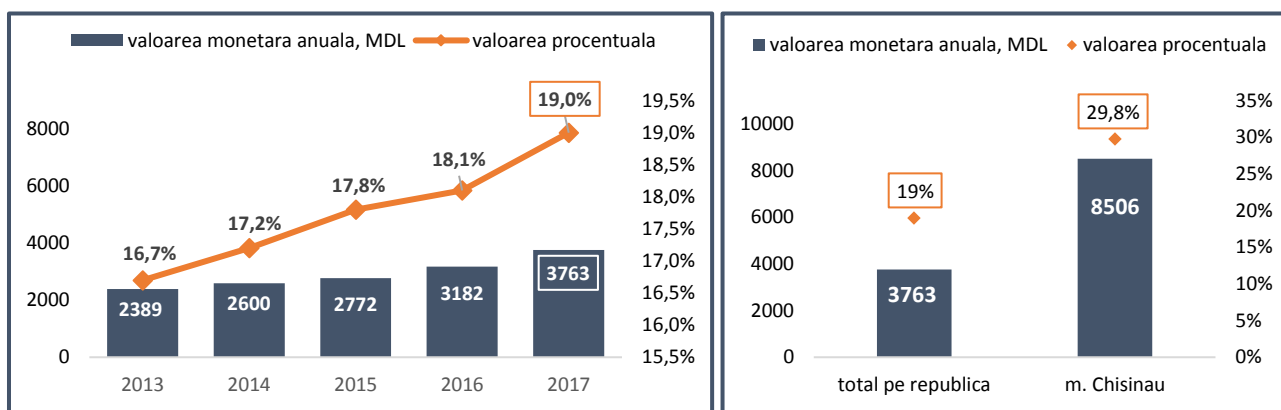
6. Introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare și a obligativității față de toți angajatorii de a utiliza un sistem de evaluarea echitabilă a funcțiilor. Caracterul confidențial al salariului prevăzut de lege apare ca fiind un obstacol major în asigurarea transparentizării plății 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.

7. Extinderea competențelor Consiliului pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității 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 fie abilitat să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale. Mandatul de a investiga urmează să cuprindă câteva elemente cruciale: (i) mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (ii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori, (iii) decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune de 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. Totodată, este important ca legislația să prevadă competențe clare pentru Ombudsman de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală.

II. DIFERENȚELE DE GEN ÎN PENSII

8. Diferențele de gen în pensii sunt considerabile și au crescut semnificativ în ultimii ani. Diferența de gen la pensii măsoară în procente cu cât este mai mare pensia medie a bărbaților față de cea a femeilor. În conformitate cu ultimele date prezentate de BNS, pentru 2017 media anuală pe republică a decalajului a înregistrat 3.763 MDL (valoare ajustată la IPC). Procentual aceasta se egalează cu 19%⁴. Figura 5 arată că în ultimii ani situația s-a agravat, tendință ce se răsfrânge nefavorabil asupra femeilor beneficiare de pensie.

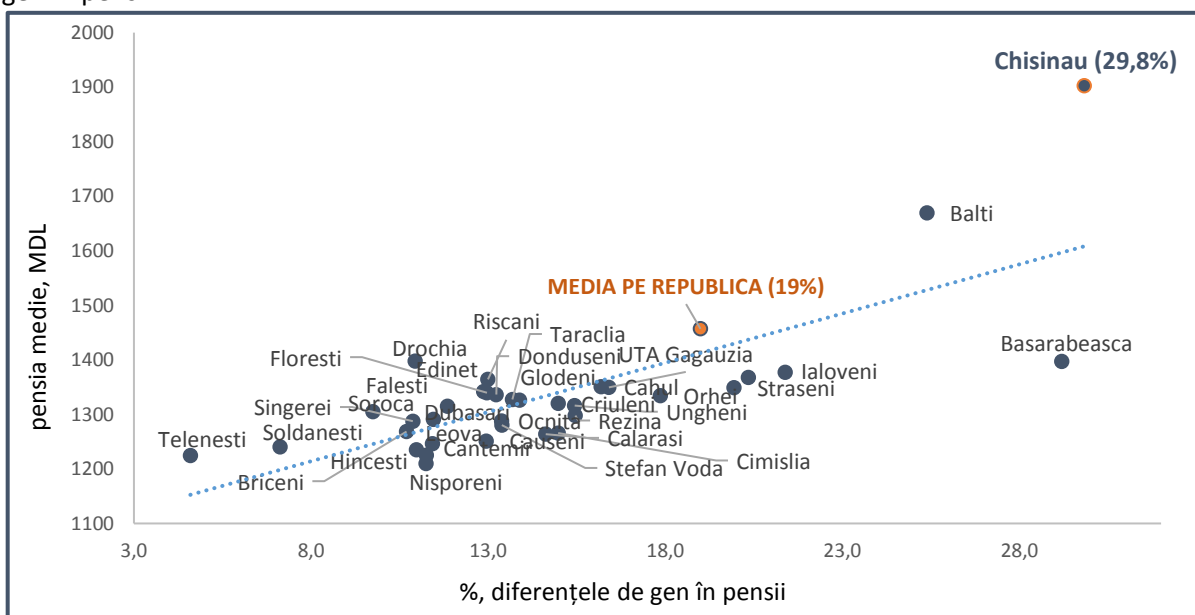
9. În municipiul Chișinău inegalitățile de gen în pensii sunt și mai pronunțate. Dacă pentru 2017 media pe republică a diferențelor de gen în pensii este de 19%, atunci pentru Chișinău acesta constituie tocmai 29,8%. Monetar exprimată, inegalitatea anuală în pensii se echivalează cu 8.506 MDL, ceea ce e de circa 2,3 ori mai mare comparativ cu valoarea medie anuală la nivel național. Acest fapt se explică prin ponderea bărbaților pensionari din zona rurală care primesc pensii de valoare mică, ținând cont de activitatea acestora în domeniul agriculturii. A se vedea figura 6.



F5. Dinamica diferențelor de gen în pensii, total pe republică
Sursa: BNS 2013-2017

F6. Diferențele de gen în pensii total pe republică comparativ cu municipiul Chișinău, 2017

10. În raioanele cu pensii mai mari, decalajele de gen în pensii la fel sunt mai mari. Cartarea teritorială efectuată (a se vedea figura de mai jos) evidențiază o diferențiere pronunțată dintre municipiul Chișinău și celelalte raioane, cu mici excepții, atunci când ne referim la decalajele de pensii între femei și bărbați. Astfel, se constată o corelare directă dintre zonele unde există o diversificare ocupațională mai mare (de obicei în municipii, unde segregarea pe verticală a funcțiilor și cea orizontală a domeniilor este prezentă) și decalajul de gen în pensii.



F7. Corelarea valorii medii a pensiei și a diferențelor de gen în pensii, în profil teritorial

Sursa: BNS, 2017

⁴ Calculele au fost ajustate la IPC 2013

11. Prevederile legislative specifice sistemului de pensii continuă să discrimineze femeile. Cu toate că în 2016 au fost adoptate modificări esențiale asupra reformării sistemului de pensii prin prisma egalității de gen (egalarea treptată a vârstei de pensionare dintre bărbați și femei și cel al stagiului de cotizare)⁵, totuși cadrul legal reglementează unele prevederi ce încă perpetuează discriminarea față de femei, ceea ce accentuează și inegalitatea în pensii. Aici ne referim în special la prevederile care specifică faptul că:

(i) stagiul de cotizare, în baza căruia se calculează pensia beneficiarului/beneficiarei, nu însumează și perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani (*art. 5, pct. 2, lit. b*), și mai mult ca atât, nici perioada de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani, până la angajarea în funcția de asistent personal nu se reflectă în acest stagi;

(ii) la determinarea venitului mediu lunar asigurat începând cu 1 ianuarie 1999, pentru perioadele necontributive menționate anterior, se ia în considerare *salariul minim* lunar pe țară la data calculării pensiei (*art. 8, pct. 3*), ceea ce este și mai inexplicabil în contextul în care pentru un alt grup de beneficiari ai pensiei (militari, procurorii și judecătorii), a căror perioadă necontributivă este asimilată stagiului de cotizare, se ține cont de *salariul mediu* pe economie la data calculării pensiei.

Astfel, în contextul în care în Moldova majoritatea celor care optează pentru concediul de îngrijire a copilului sunt femeile, prevederile respective sunt discriminatorii față de femei. Totodată, acestea se răsfrâng negativ și asupra femeilor ce au salarii mai mari decât câștigul minim sau mediu pe țară.

RECOMANDARE

12. Pentru a diminua decalajele de pensii între femei și bărbați este necesar de reglementat ca pentru toate perioadele necontributive asimilate stagiului de cotizare, venitul asigurat să fie calculat la *salariul mediu* pe economie la data calculării pensiei.

⁵ *Art. 41 (1)* - Începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. (*Art.41 al.(1)* modificat prin LP290 din 16.12.16, MO478-490/30.12.16 art.964; în vigoare 01.01.17).

Art. 42 - Se stabilește stagiul complet de cotizare de 34 de ani: pentru bărbați începând cu 1 iulie 2018, iar pentru femei începând cu 1 iulie 2024.

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea 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 plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"

str. Armenească 13

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md