

OPINIA CENTRULUI „PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE”
CU PRIVIRE LA PROIECTUL DE LEGE PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA UNOR ACTE LEGISLATIVE ÎN
SCOPUL TRANSPUNERII DIRECTIVEI 2006/54/CE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

1. Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” susține, în fond, propunerile de modificare a legislației, elaborate de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova. Atât Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, cât și Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității conțin prevederi legislative care se regăsesc în cerințele impuse de către Directiva 2006/54/CE. Totodată, CPD consideră că proiectul de lege ar putea fi completat cu următoarele prevederi și anume:

2. 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 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 lucru căruia i se atribuie o valoare egală. Aceasta este necesar, deoarece examinarea cazurilor de discriminare în remunerarea muncii este destul de complicată și costisitoare pentru reclamanți¹. 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 Justiție², care pot servi drept elemente metodologice în definirea principiului muncii egale de valoare egală.*

3. Un element specific în acest sens, cu referire la articolul 4, este și modul în care are loc clasificarea profesională pentru stabilirea remunerațiilor. Deși Directiva nu oferă criterii specifice, Comisia Europeană, recomandă³, 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, (iv) condițiile de muncă.

¹ 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 cadrul regulator destul de avansat în acest domeniu, <http://www.equalpayportal.co.uk/the-law/>.

² Un exemplu relevant poate fi consultat aici <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0400&from=EN>

³ 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

4. În temeiul articolului 20, cu privire la competențele organismelor privind egalitatea de tratament, în cazul Republicii Moldova – Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității, dispune de competențele minime specificate în Directivă. Totodată, este important de a menționa unele elemente adiționale în Legea nr. 121, care reies din prevederile Directivei și practica Europeană. Astfel, este oportun de a include la articolul 12 punctul (e) următoarea completare: în acest sens, Consiliul poate solicita instituțiilor publice și private informații relevante cu privire la obiectul de studiu sau investigație. Informația solicitată se va conforma prevederilor legii cu privire la protejarea datelor cu caracter personal. Considerăm că această prevedere va permite Consiliului, în baza unor bănueli rezonabile, să investigheze cazurile într-un mod mai pragmatic⁴ și să constate practici discriminatorii, care pot fi caracteristice unor industrii sau sectoare ale economiei⁵. 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.

5. În temeiul articolului 21 punctul (4) al Directivei, recomandăm ca Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați să fie modificată astfel, încât această să reflecte mult mai exact obligațiunea angajatorilor de a informa angajații despre corectitudinea sistemului de remunerare. În acest sens, Comisia Europeană a emis o Recomandare⁶ referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență, care sugerează următoarele elemente cheie: (i) Statele membre ar trebui să instituie măsuri care să asigure că angajatorii din întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați 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, (ii) Statele membre ar trebui să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că în întreprinderile și organizațiile cu cel puțin 250 de angajați sunt realizate audituri salariale. Aceste audituri ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și a bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, precum și informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Aceste audituri ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora, (iii) Statele membre ar trebui să se asigure că mandatele și competențele organismelor naționale de promovare a egalității includ aspecte legate de discriminarea sub forma diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv obligații de transparență. După caz, statele membre ar trebui să acorde organismelor de promovare a egalității dreptul de acces la informațiile și auditurile menționate la punctele 4 și 5 din prezenta recomandare.

⁴ La moment Consiliul realizează studii și analize cu caracter generalist.

⁵ O experiență destul de utilă în acest sens pentru Moldova ar fi modelul Suediei. 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.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>