

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

Centrul “Parteneriat pentru Dezvoltare” susține inițiativa Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității de a înainta Proiectul de lege privind modificarea și completarea unor acte legislative, printre care și Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. CPD apreciază faptul că au fost extinse noțiunile de bază, precum și concretizat cadrul de funcționare al Consiliului. Cu toate acestea, CPD consideră că există aspecte care ar putea fi îmbunătățite prin câteva prevederi suplimentare.

1. Introducerea definițiilor cu privire la munca egală, plată egală pentru muncă egală și plată egală pentru muncă de valoare egală.

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

Deși acest principiu se regăsește în legislația națională¹, 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 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 interpretări².

Republica Moldova și-a asumat obligații internaționale de reglementare și implementare a principiului plată egală. 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 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 reclamant³. 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,

¹ 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).

² Analiza “[Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova](#)”

³ 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 reclamantilor. 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/>.

printre care natura muncii, formarea profesională și condițiile de muncă. Incluzerea 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 Justiție⁴, 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.

În acest context, recomandăm introducerea noțiunilor de "plată egală", "muncă egală", "muncă de valoare egală" în Articolul 2. Noțiuni generale. La modul practic aceasta ar presupune clarificarea a ceea ce un angajator definește muncă egală prin următoarele cazuri: (i) muncă 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.

2. Extinderea principiului plată egală astfel încât să acopere ambele dimensiuni – plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală.

Cadrul legal național prevede reducerea diferențelor de remunerare, însă acest principiu nu este abordat în complexitate. Articolul 7 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității prevede interdicția de discriminare pe criteriul salarial, însă abordarea actuală nu reglementează explicit obligația angajatorilor de a asigura plată egală atât pentru muncă egală, cât și pentru muncă de valoare egală. Atât în formularea actuală, cât și în cea propusă în noul proiect de lege se regăsește doar una din dimensiunile menționate: fie muncă egală, fie muncă de valoare egală. Acestea reprezintă două noțiuni separate și, respectiv, trebuie reflectate ambele dimensiuni.

Astfel, recomandăm ca în Articolul 7, alin. (2), lit. d) textul "același tip și/sau volum de muncă" să fie substituit cu "muncă egală sau muncă de valoare egală".

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

Cadrul legal nu asigură transparența sistemului de salarizare, fapt ce favorizează apariția situațiilor de remunerare inechitabilă⁵. 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 competente⁶ 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,

⁴ Un exemplu relevant poate fi consultat aici: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0400&from=EN>

⁵ 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.

⁶ 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, în cadrul unor proceduri legale în curs.

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.

În acest sens, recomandăm ca în Articolul 12, alin. (1), lit. e) să fie introduse măsuri prin care Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității 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 discriminarea 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.

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul National de Studii și 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