

Poziția Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare cu privire la proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

1. Poziția Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) se va referi la modul în care proiectul de lege se conformează condițiilor minime de asigurare a egalității de gen. Precizăm că în temeiul articolelor 2¹ și 19 (al. 3)² al [Legii cu privire la asigurarea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați](#), Ministerul Finanțelor este obligat să se asigure că proiectul de lege în cauză va contribui la asigurarea egalității de gen și va reduce inegalitățile de gen existente. Amintim că în baza datelor Biroului Național de Statistică salariul mediu al bărbaților din sectorul bugetar era cu 17,3% mai mare comparativ cu salariul mediu al femeilor³.

2. CPD susține de principiu proiectul de lege. Introducerea unui sistem unitar de salarizare în sistemul bugetar constituie o premisă importantă în reducerea diferențelor și discriminării salariale dintre femei și bărbați. Acest principiu este reglementat și în articolul 4⁴ a [Directivei 2006/54/CE](#) 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. Salutăm faptul că Ministerul Finanțelor a realizat un proces riguros de evaluare a funcțiilor. Experiența altor țări arată că, în procesul de evaluare a funcțiilor, chiar dacă sunt utilizate criterii destul de obiective, există riscuri ca unele funcții (dominate fie de bărbați sau de femei sau alte grupuri cum ar fi tineri sau vârstnici) să fie evaluate într-un mod în care le defavorizează. Informațiile, dar și timpul oferit de către Minister, nu au fost suficiente pentru ca CPD să determine dacă evaluarea funcțiilor s-a desfășurat într-un mod în care potențiale elemente discriminatorii au fost excluse. Spre exemplu, nu este clar care sunt motivele obiective legate de cunoștințe, responsabilitate, efort etc. legate de funcția de Antrenor (E4026) și funcția de profesor în învățământul general (E4015) care a determinat grupul de evaluare să stabilească coeficientul de salarizare pentru prima funcție 3,51 iar pentru a doua 3,16.

¹ *abordare complexă a egalității între femei și bărbați* - integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor;
principiul egalității între femei și bărbați – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

² (3) În competența celorlalte autorități ale administrației publice centrale intră:

a) asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați și a realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență;

³ Pentru o analiză mai amplă a inegalităților salariale din Moldova vedeți

http://progen.md/files/7057_cum_asigur%C4%83m_%C3%AEn_practic%C4%83_plat%C4%83_egal%C4%83_pentru_munc%C4%83_egal%C4%83_experien%C8%9Ba_ue.pdf

⁴ *Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare. În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.*

3. Sistemul de evaluare a funcțiilor trebuie reglementat prin lege într-un mod mai detaliat. Deoarece condițiile și natura muncii, inclusiv în sistemul bugetar, se va schimba mult mai rapid⁵, Ministerul Finanțelor, ca și autoritate competentă, va trebuie să reevalueze funcțiile din sistemul bugetar pentru ca să se asigure că sistemul de remunerare este unul adecvat situației de moment. În acest sens, considerăm că articolul 6 din proiectul de lege, trebuie completat cu următoarele prevederi: (i) procesul de evaluare a tuturor funcțiilor se va realiza minim o dată al cincii ani, (ii) procedura de evaluare a funcțiilor va fi una transparentă și non discriminatorie, (iii) modul de evaluare a funcțiilor este stabilit printr-o hotărâre de Guvern în baza celor mai bune practici existente⁶, (iv) organizațiile sindicale din sistemul bugetar, cât și reprezentanții Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea și Asigurarea Egalității vor fi parte a procesului de evaluare a funcțiilor, (v) proceduri clare prin care reprezentanții Sindicatelor din sistemul bugetar pot declanșa procesul de reevaluare a funcțiilor pentru anumite clase salariale, în cazul în care aceștia consideră că funcție au fost subevaluate, sau natura muncii lor nu mai corespunde cu coeficientul de salarizare.

4. Domeniul de aplicare a legii urmează a fi extins. Nu este clar de ce prevederile articolului 2 din proiectul de lege nu se extinde și asupra altor subiecți cum ar fi Banca Națională, ANRE, CNAM sau întreprinderilor de stat, de vreme ce scopul legii reprezintă stabilirea unui sistem unitar de salarizare. CPD recomandă ca proiectul de lege să oblige toate instituțiile cu finanțare din bugetul consolidat să intre sub incidența proiectului de lege sau, cel puțin, să fie obligate să aplice un cadru de salarizare bazat pe un sistem transparent și non discriminatoriu de evaluare a funcțiilor reglementat de articolul 6.

5. Instituirea prevederilor ce vor spori transparența în remunerare. Articolul 2 din proiectul de lege introduce principiul de transparență. CPD propune ca acesta să fie lărgit în baza articolului 21⁷ al Directivei 2006/54/CE și a recomandării⁸ Comisiei Europene în acest sens, aprobată în anul 2014. Deși nu există o cerință uniformă la nivelul UE, Comisia recomandă statelor membre unele elemente de bază în consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență. Printre cele mai importante elemente recomandate de Comisie se numără:

Instrument	Descriere	Cine trebuie să-l implementeze?
(1) Dreptul angajatului de a solicita informații cu	Posibilitatea ca angajații să solicite informații privind nivelurile de remunerare, inclusiv privind componentele complementare sau variabile, cum ar fi plățile în natură și primele, pentru alte categorii de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, defalcate pe sexe.	Toți angajatorii

⁵ Vezi ultimul Raport de Dezvoltare a Băncii Mondiale care specifică schimbările profunde și rapide cu privire la natura muncii. <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/2019-WDR-Report.pdf>

⁶ Procesul de evaluare a funcțiilor de către Ministerul Finanțelor în 2017-2018 poate sta la baza acestei reglementări.

⁷ Angajatorii sunt încurajați să furnizeze, la intervale periodice corespunzătoare, lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, informații corespunzătoare cu privire la egalitatea de tratament pentru bărbați și femei în cadrul întreprinderii. Aceste informații pot să conțină o sinteză referitoare la procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.

⁸ RECOMANDAREA COMISIEI din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

privire la nivelul de salarizare		
(2) Obligația angajatorului de a oferi periodic angajaților informații despre sistemul de remunerare	Statele membre ar trebui să instituie măsuri care să asigure că angajatorii de întreprinderi informează în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorii de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.	Organizațiile cu un număr mai mare de 50 de angajați
(3) Realizarea analizelor/auditelor salariale periodice	Aceste audit ar trebui să conțină: 1. O analiză a proporției femeilor și a bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții; 2. O analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, utilizat la nivelul organizației; 3. Informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen. Rezultatele auditului ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.	Organizațiile cu un număr mai mare de 250 de angajați

6. Alte propuneri:

Articolul 3. Principiile sistemului unitar de salarizare, nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală; să fie completat cu textul după cum urmează... **Este interzisă orice discriminare la stabilirea și modificarea mărimii salariilor și altor condiții de remunerare a muncii.**

Articolul 4. Noțiuni de bază să fie completat cu următoarele noțiuni:

*remunerație*⁹ - 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.

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.

⁹ În baza Recomandării nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107

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

Chișinău, 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