



INEGALITATEA DE GEN ÎN SALARIZARE

CUM ȘI DE CE FEMEILE PIERD FINANCIAR ÎN FAȚA BĂRBAȚILOR



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



Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în parteneriat cu Fundația Est-Europeană, în cadrul proiectului "Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale". Nota a fost elaborată cu suportul adițional oferit de către Entitatea Națiunilor Unite pentru Femei (UN Women), în cadrul proiectului "Abilitarea economică a femeilor" și IM Swedish Development Partners Moldova, în cadrul proiectului "Impact și egalitate". Proiectele sunt implementate din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC), prin intermediul Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova și Guvernul Suediei, IM Swedish Development Partners Moldova și Entitatea Națiunilor Unite pentru Femei (UN Women). Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

SUMAR EXECUTIV.....	3
I.DIFERENȚELE DE GEN ÎN SALARII ȘI PENSII.....	4
II. FACTORII CE DETERMINĂ INEGALITATEA SALARIALĂ.....	6
III.TRANSparenȚA SALARIALĂ CA METODĂ DE A REDUCE DISCRIMINAREA.....	9
IV. RECOMANDĂRI PENTRU DIMINUAREA INEGALITĂȚILOR DE GEN ÎN REMUNERARE.....	13
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	15

Autori:

Natalia COVRIG
Alexei BUZU
Rodica IVAȘCU
Alina ANDRONACHE
Valeriu PROHNIȚCHI

SUMAR EXECUTIV

În data de 24 februarie 2020 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, ce 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 precedent. Anual, în baza datelor statistice ale BNS privind câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculelor, în anul 2020 o femeie trebuie să lucreze până la data de 24 februarie pentru a atinge valoarea câștigului unui bărbat în anul precedent.

În 2019, conform datelor oficiale, disparitatea salarială a crescut până la 14,4%, determinând cea mai mare pierdere financiară anuală a femeilor din ultimii 6 ani – 14 490 MDL. Și la etapa de beneficiere de pensie pentru limita de vârstă, se înregistrează o disparitate de gen semnificativă – 21,6%, aceasta fiind cu 4 puncte procentuale mai mare față de anul 2018. În zonele urbane, decalajul în pensii devine mai pronunțat, atingând valoarea de 32,6% în municipiul Chișinău. Aceste discrepanțe determină pierderi financiare importante pentru femeile pensionare.

Disparitatea salarială pare a fi subestimată. Rezultatele unui sondaj de opinie realizat în rândul angajaților, la comanda CPD, relevă faptul că salariul bărbaților este cu 25% mai mare decât al femeilor. Analiza econometrică a disparității salariale a permis identificarea factorilor obiectivi, care determină diferența salarială între femei și bărbați, dar și a factorilor *inexplicabili*, care pot fi atribuiți fenomenului de discriminare.

Doar 8,7% explică în mod obiectiv diferența salarială între femei și bărbați. Aici se regăsesc factori, precum: nivelul de educație (care avantajează femeile și, respectiv, reduce din inegalitățile salariale), numărul de ore lucrate, poziția în organizație, profilul angajatorului (toate acestea din urmă avantajând bărbații și determinând o creștere a disparității salariale).

Cea mai mare parte din inegalitatea salarială nu poate fi explicată prin factori *obiectivi*. Acest lucru înseamnă că și în cazul în care distribuția pe poziții, nivele de educație, tipul de companii este egală între bărbați și femei, pe piața muncii oricum va exista o inegalitate de remunerare de peste 16%. Această situație poate fi explicată prin faptul că persistă fenomenul discriminării femeilor. Chiar dacă femeile au, în general, un avantaj educațional în raport cu bărbații, salariile acestora sunt, în mod tipic, mai mici decât ale bărbaților, indiferent de sectorul public sau privat și indiferent de domeniul de activitate.

Transparența sistemului de plată în cadrul companiilor ar fi o măsură eficientă de reducere a inegalităților salariale. Nivelul redus de transparență salarială creează un mediu favorabil pentru practici discriminatorii la locul de muncă. Confidențialitatea salariului, prevăzută actualmente de legislația Republicii Moldova, face dificilă identificarea situațiilor de discriminare salarială, dar și inițierea unei plângeri în domeniul plată egală, deoarece angajații nu au, de regulă, informații certe despre diferența în salarii. Din acest considerent, mai multe țări europene și-au ajustat cadrul legal pentru a facilita asigurarea transparentizării salariului și au recurs la reforme esențiale pentru a oferi oportunități echitabile femeilor și bărbaților în relațiile de muncă.

În acest context, pentru a reduce inegalitatea salarială între femei și bărbați, este necesar de întreprins cel puțin 3 măsuri importante, și anume: (i) definirea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală¹; (ii) introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare² și (iii) extinderea competențelor Consiliului pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității specificate în Directiva 2006/54/CE³.

¹ Art. 4, Art. 8 - 11; Capitolul 1, art. 4. Egalitatea în Remunerare; Capitolul 2., Art. 21. Dialogul Social (contractele colective de muncă), aliniatele 2 – 4 ale Directivei 2006/54/CE

² Recomandarea Comisiei Europene din 7 martie 2014

³ Capitolul 2, art. 20 din Directiva 2006/54/CE

I. DIFERENȚELE DE GEN ÎN SALARII ȘI PENSII

După o mică evoluție descendentă, discrepanța între veniturile salariale ale femeilor și bărbaților iarăși este în creștere. Astfel, în 2019 disparitatea salarială a constituit 14,4%, atingând valoarea din 2016. Deși în termeni procentuali acest regres nu pare a fi foarte semnificativ (creștere de circa 1% a disparității salariale față de anul precedent), în valoare monetară inegalitatea de venituri este considerabilă. În 2019, o femeie angajată a pierdut **14 490 MDL**, pe fonul discrepanțelor salariale, aceasta fiind cea mai mare pierdere anuală financiară din ultimii șase ani. Întrucât în ultimii ani a crescut salariul mediu pe țară pentru majoritatea activităților economice, pierderea financiară anuală se face și mai resimțită.

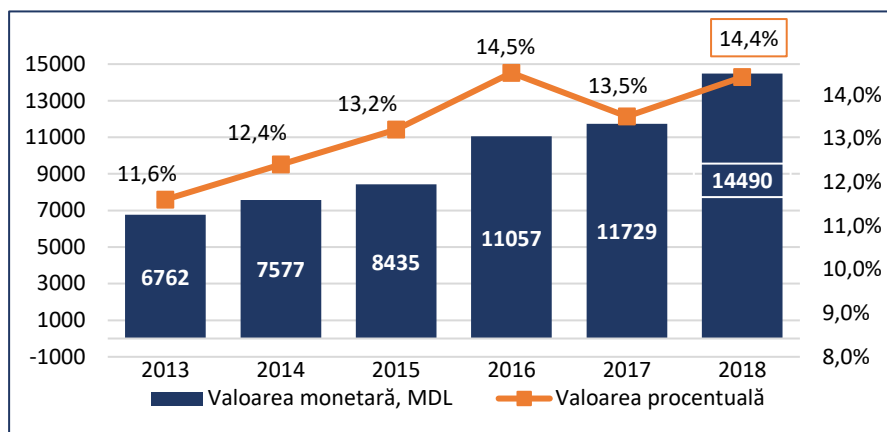


Figura 1. Disparitatea salarială între femei și bărbați, în valoare procentuală și monetară⁴

Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

La fel și diferențele de gen în pensii au crescut considerabil în ultimul an. Decalajul de gen în salarii determină inegalități și la etapa de beneficiere a pensiei pentru limita de vârstă. Figura de mai jos arată o tendință clară în evoluția disparității de gen în pensii (care măsoară cu cât este mai mare pensia medie a bărbaților față de cea a femeilor). Deși în ultimii 6 ani atestăm o creștere constantă a acestui decalaj, 2019 înregistrează o creștere bruscă, de circa 4%, față de anul precedent, atingând valoarea de 21,6%. Exprimată monetar, pierderea financiară anuală a unei femei pensionare a constituit în medie **5 038 MDL** (suma arată cu cât pensia medie anuală a unei femei a fost mai mică decât a unui bărbat, la nivel național).

În zonele urbane, decalajul în pensii devine mai pronunțat: în municipiul Chișinău acesta atinge valoarea de 32,6%, depășind cu 11pp media pe țară. În termeni monetari, în municipiul Chișinău, pierderea financiară anuală a femeilor pensionare este de **11 430 MDL**, fiind de două ori mai mare decât valoarea medie anuală la nivel național. Acest fapt se explică prin ponderea bărbaților pensionari din zona rurală care primesc pensii de valoare mică, ca rezultat al încadrării acestora în domeniul agriculturii, dar și ca efect al dinamicii relativ reduse ale pieței muncii în zonele rurale, comparativ cu zonele urbane.

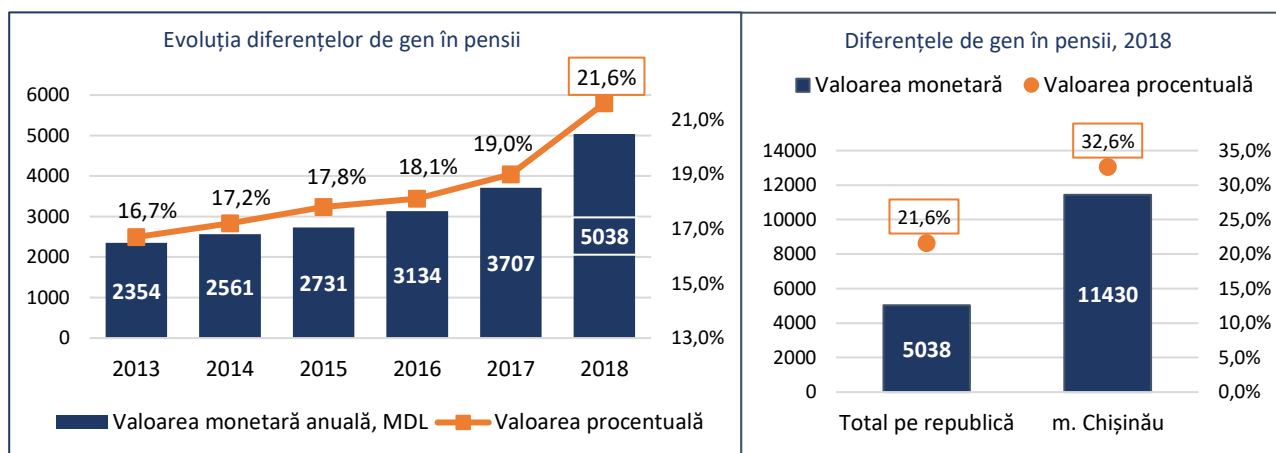


Figura 2. Dinamica diferențelor de gen în pensii

Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

⁴ Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2018

Politica salarială în fiecare sector al economiei influențează diferențele salariale. În sectoarele cele mai bine plătite (în care salariul mediu lunar depășește valoarea de 11 000 MDL), disparitatea salarială între femei și bărbați este de peste 40% (figura 3). Prin politică salarială ne referim la aspecte legate de remunerarea conducerii companiilor în raport cu salariații de rând, precum și la modul în care este apreciată munca prestată de femei (în cazul nostru), care ocupă anumite poziții. Avem temei să presupunem că în sectoarele cu o remunerare medie înaltă, diferențele salariale între bărbați și femei se explică, în mare parte, prin faptul că acestea din urmă tind să fie angajate pe poziții de la baza piramidei ierarhice.

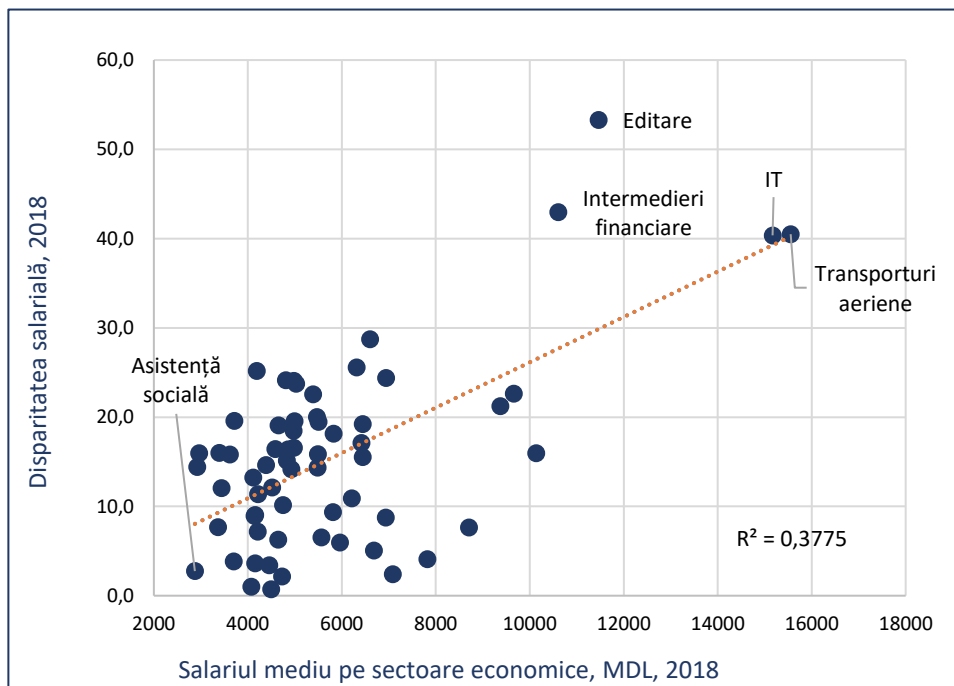


Figura 3. Relația dintre politica salarială și diferențele salariale

Sursa: BNS

Cel mai probabil, diferențele de gen la salarii sunt subestimate. Acest lucru se explică prin faptul că ocuparea informală este, în mare parte, caracteristică bărbaților, fiind evaluată la 20% pentru sectoarele non-agricole (figura 4). Nivelul acestuia ar putea fi și mai mare în rândul bărbaților, dacă ținem cont de ocuparea informală și în sectorul agricol (dincolo de ocuparea pe cont propriu). Altfel spus, diferența de gen la salarii ar putea avea valori mult mai mari, dacă în cifrele oficiale s-ar reflecta remunerarea de facto a bărbaților și a femeilor. Spre exemplu, în cadrul unui sondaj de opinie realizat pe un eșantion de persoane salarizate, diferența medie de gen la salarii este de cel puțin 25%.

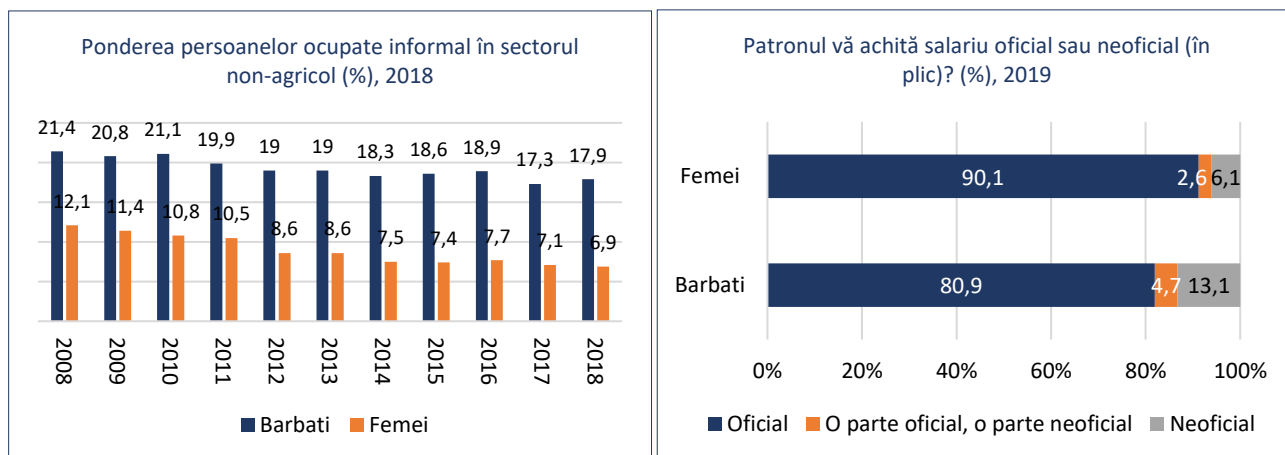


Figura 4. Ponderea ocupării informale, în dependență de genul salariaților

Sursa: BNS; sondaj de opinie CPD

II. FACTORII CE DETERMINĂ INEGALITATEA SALARIALĂ⁵

O critică frecventă legată de inegalitatea salarială ține de modul în care aceasta este calculată. De regulă, inegalitatea salarială este prezentată în valoare medie și nu ține cont de aspecte relevante, care ar putea influența. Spre exemplu, valoarea medie a diferenței salariale este estimată oficial la 14,4% în 2019, dar nu există evidențe cu privire la factorii ce o determină, fie aceștia obiectivi sau factori de discriminare directă.

Pentru a înțelege factorii care determină inegalitățile salariale, am analizat datele unui sondaj realizat în rândul salariaților. Datele utilizate pentru această analiză au fost colectate în baza unui eșantion transversal (cross-sections), care provine dintr-un sondaj de opinie efectuat la comanda CPD⁶. Analiza respectivă își propune explicarea decalajului salarial de gen în Republica Moldova, din perspectiva factorilor obiectivi și a celor inexplicabili. În scopul elaborării unor politici de remediere a situației este necesar de confirmat empiric decalajul și de separat influența discriminării propriu-zise pe piața muncii de influența altor factori individuali (educația, vârsta, calificarea) și structurali (mediul de trai, sectorul de activitate, piața muncii deprimată etc).

Pentru analiza factorilor determinanți a fost utilizat modelul regresional liniar multivariat și decompoziția Oaxaca-Blinder (DOB). Decompoziția DOB este o metodă statistică, care permite descompunerea diferenței salariale între femei și bărbați în diferențe obiective existente între cele două grupuri (educație, abilități, calificare, etc.) și diferențe care nu au o explicație obiectivă și care, de regulă, sunt atribuite factorilor de discriminare. Metoda respectivă permite estimarea impactului acestor diferențe asupra disparității salariale.

Conform analizei econometrice, salariul bărbaților este în medie cu 25% mai mare decât al femeilor. Partea explicată (obiectivă) reprezintă doar 8,7 puncte procentuale, restul 16,7pp fiind "inexplicabile". În tradiția studiilor care aplică decompoziția Oaxaca-Blinder, partea inexplicată este atribuită anume fenomenului de discriminare, deși nu este exclus că sunt și alți factori care ar putea avea incidență sistemică mai mare asupra femeilor.

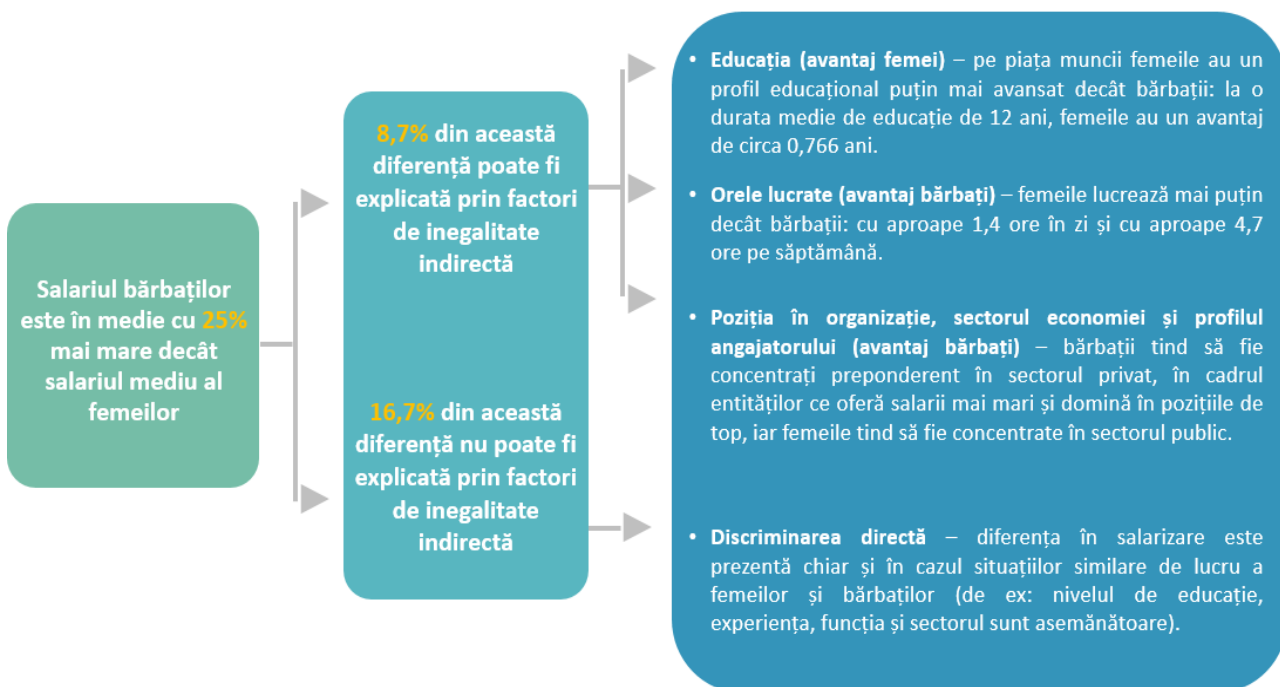


Figura 5. Analiza econometrică a disparității salariale: factorii obiectivi și factorii "inexplicabili"

Sursa: CPD

⁵ Secțiunea dată relatează concluziile de bază ale analizei econometrice, realizate de către Valeriu Prohnițchi. Analiza econometrică integrală poate fi accesată pe: http://progen.md/files/2761_analiza_econometrica_a_disparitatii_salariale_cpd_2020.pdf

⁶ Datele au fost colectate în 2019 de către compania CBS-RESEARCH, pe baza unui eșantion de 1120 de persoane adulte, cu vârsta cuprinsă între 18 - 69 ani. Din totalul respondenților, 678 sunt femei și 442 - bărbați. Din mediul rural provin 606 respondenți, iar 514 sunt din mediul urban.

Nivelul de educație mai înalt al femeilor reduce din inegalitățile salariale. În general, femeile au un profil educațional mai avansat decât bărbații pe piața muncii: la o durată medie de educație de 12 ani, femeile au un avantaj de circa 0,766 ani. După cum arată analiza regresională efectuată în acest studiu, educația este un factor foarte important al salariului: fiecare an de educație în plus determină o majorare a salariului cu circa 3% în cazul bărbaților și cu 4% în cazul femeilor. Din figura ce urmează, observăm clar că, în cazul nivelului superior de educație, valoarea salariului în rândul femeilor crește și se egalează cu cea a bărbaților, uneori chiar depășindu-i.

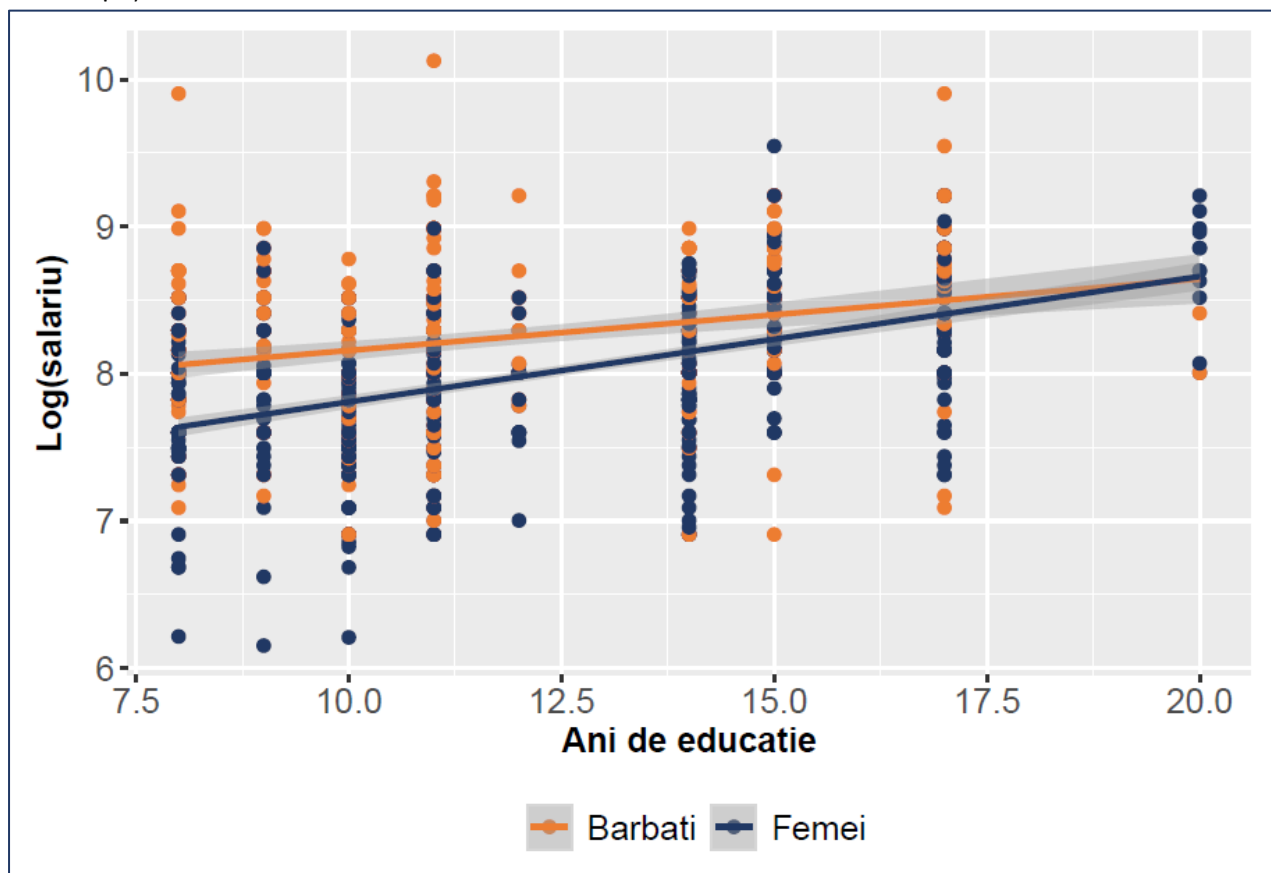


Figura 6. Impactul educației (exprimată în numărul de ani petrecuți în sistemul educațional) asupra nivelului salariului
Sursa: Sondaj de opinie, CPD

Ca urmare a rolurilor tradiționale de gen, bărbații lucrează mai multe ore în munci plătite. Datele arată că femeile fac compromisuri mai mari pentru a putea răspunde responsabilităților familiale. În particular, femeile lucrează mai puțin decât bărbații cu aproape 1,4 ore pe zi și cu circa 4,7 ore pe săptămână. Comparativ cu bărbații, femeile petrec pe zi 0,6 ore mai mult cu copiii și cu 1,4 ore mai mult dedică treburilor casnice, în ambele cazuri diferențele fiind statistic și economic semnificative. Salariul lunar depinde în mod vădit de numărul de ore lucrate lunar. Fiecare oră lucrată adițional duce la creșterea cu 1% a salariului. Astfel, un volum mai mare de muncă este mai bine remunerat. Însă, numărul de ore lucrate este influențat și de alți factori: persoanele în vârstă muncesc mai puțin; cei care lucrează în sfera educației raportează un număr mai mic de ore lucrate, în timp ce în sectorul de securitate - mult mai mare. Persoanele care au un orar flexibil de muncă tind să lucreze mai puțin - cu aproape 2,4 ore/săptămână - decât cei cu program fix.

Deoarece bărbații pot lucra mai multe ore, aceștia predomină în companii și poziții mai bine plătite. Salariații angajați în firme mai mari primesc salarii mai mari, la un coeficient de elasticitate de 0,3 (creșterea cu 1% al numărului de angajați rezultă în creșterea cu 0,3% a salariului mediu). Aceasta coroborează cu evidențele cotidiene și din alte surse care confirmă că companiile mai mari au câștiguri de eficiență și de productivitate a muncii mai mari. În condițiile când alți factori sunt egali (poziția, nivelul de experiență și calificare), sectorul privat oferă salarii cu circa 9% mai mari decât cel public.

Marea parte din inegalitatea salarială nu putea fi explicată prin factori *obiectivi*. Analiza econometrică relevă faptul că din valoarea de 25% a inegalității salariale – doar 8,1% din aceasta poate fi explicată de factori considerați *obiectivi*, cum ar fi nivelul educației, numărul de ore lucrate sau sectorul și angajatorul selectat de către salariat (privat sau public). Aici este important să menționăm că aceste elemente sunt considerate a fi obiective la nivel individual (când evaluăm în mod obiectiv un bărbat sau o femeie, pentru o poziție oarecare și un anumit salariu), însă acestea nu pot fi considerate obiective când ne referim la întreaga populație de bărbați și femei salariați. Faptul că în medie nivelul de educație al femeilor este mai bun reprezintă o inegalitate de gen față de bărbați. Pe de altă parte, faptul că bărbații pot lucra/lucrează mai multe ore plătite reprezintă o inegalitate de gen care defavorizează, în mare parte, femeile.

Dacă o parte semnificativă din inegalitățile salariale nu poate fi explicată prin factori individuali și obiectivi, atunci acestea sunt atribuite factorilor de discriminare directă. Analiza econometrică arată că 16,7% din inegalitatea salarială medie de 25% nu se explică prin factori obiectivi. Acest lucru înseamnă că și în cazul în care distribuția dintre bărbați și femei pe poziții, nivele de educație, tipul de companii este egală, pe piața muncii oricum va exista o inegalitate de remunerare de 16,7%. Această situație poate fi explicată prin faptul că persistă, totuși, fenomenul discriminării femeilor. Chiar dacă femeile au, în general, un avantaj educațional în raport cu bărbații, salariile acestora sunt, în mod tipic, mai mici decât ale bărbaților, indiferent de sectorul public sau privat și indiferent de domeniile de activitate.

III. TRANSPARENTA SALARIALĂ CA METODĂ DE A REDUCE DISCRIMINAREA

Cadrul legal din Republica Moldova nu asigură transparența sistemului de salarizare, fapt ce favorizează apariția situațiilor de remunerare inequitabilă între femei și bărbați⁷. Analiza econometrică prezentată în capitolul II relevă faptul că cea mai mare parte a discrepanței salariale între femei și bărbați este determinată de factori inexplicabili (neobiectivi). Acest lucru ne sugerează că disparitatea salarială se produce și pe fondul unor elemente de discriminare directă la locul de muncă, iar un nivel jos de transparență salarială nu face decât să creeze o ambianță favorabilă pentru aceste practici discriminatorii. 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 de plată egală. Confidențialitatea salariului face dificilă identificarea situației de discriminare salarială, dar și inițierea unei plângeri în domeniul plată egală, deoarece angajații nu au, de regulă, informații certe despre diferența în salarii.

Transparența în cadrul sistemului de salarizare ar putea determina un echilibru în remunerarea femeilor și bărbaților. În Republica Moldova, în mod special în sectorul privat, adesea salariul este negociat între angajator și angajat, înaintea semnării contractului de muncă. De regulă, în cadrul acestor negocieri, femeile sunt dispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților, iar în cazul negocierii cu bărbații, angajatorul este gata să accepte, în medie, un salariu mai mare. Aceste situații ar putea fi evitate dacă angajații ar cunoaște mai multe despre nivelul de salarizare în cadrul instituției în care lucrează.

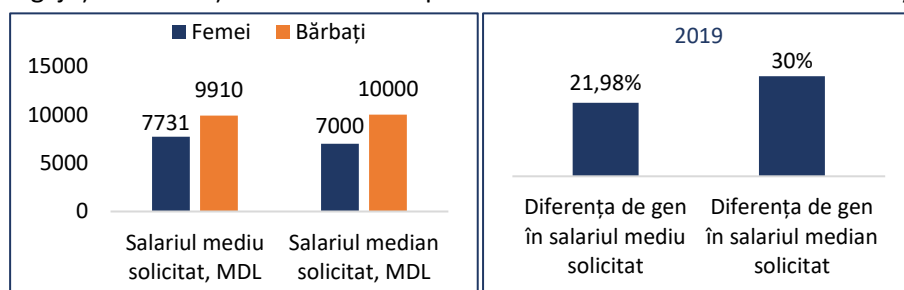


Figura 7. Salariile pe care le-ar solicita femeile și bărbații la angajare și diferența procentuală dintre acestea. Sursa: CPD

Transparența sistemului de plată în cadrul companiilor s-a dovedit a fi o măsură eficientă de reducere a inegalităților salariale. Lucrul dat este ilustrat prin amplitudinea utilizării acestei măsuri pe arena internațională, dar și prin multitudinea de instrumente pe care țările le dezvoltă pentru a asigura o mai mare transparență a nivelului de salarizare în cadrul companiilor. În ultimii ani, mai multe țări au introdus în cadrul legislativ diferite măsuri de asigurare a transparenței salariale, ca urmare a recomandărilor sugerate de către Comisia Europeană. Despre efectele acestor modificări legislative vom vorbi în cele ce urmează.

Comisia Europeană își propune să pregătească o propunere legislativă ce va prevedea obligativitatea măsurilor de asigurare a plății egale pentru femei și bărbați. Astfel, în anul 2020 Comisia și-a propus să evidențieze importanța Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 prin includerea acesteia în noua Strategie Europeană pentru Asigurarea Egalității de Gen⁸. Reiterăm faptul că Directiva reflectă 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 muncă⁹, una dintre măsurile evidențiate fiind asigurarea transparenței în remunerare. Această decizie vine drept reacție la nivelul pronunțat al discrepanțelor salariale de gen, înregistrate în țările europene. În conformitate cu datele oferite de Parlamentul European, în 2019 media înregistrată la nivel țărilor UE a fost de 16%, cu variații cuprinse între 3,5% în cazul României și până la 25,6% în cazul Estoniei.

⁷ 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.

⁸ HOFMAN, J., NIGHTINGALE, M., BRUCKMAYER, M., SANJURJO, P., Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures, Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Pentru depășirea discrepanțelor de gen în salarizare, Comisia Europeană propune 4 măsuri majore privind transparentizarea remunerării. În contextul în care mai mulți factori determină manifestarea inegalităților salariale între femei și bărbați, măsurile de abordare ale acestora trebuie să aibă un specific mai complex, iar răspunsul de politici trebuie să fie unul comprehensiv. Astfel, în conformitate cu recomandările Comisiei Europene privind fortificarea aplicării principiului de plată egală pentru muncă de valoare egală dintre femei și bărbați, țările membre ale Uniunii Europene sunt încurajate să adopte și implementeze instrumente ce țintesc spre a facilita transparența salarială. Recomandările generale sunt reflectate în figura ce urmează. Acestea determină acțiuni atât din partea autorităților, cât și a angajatorilor:

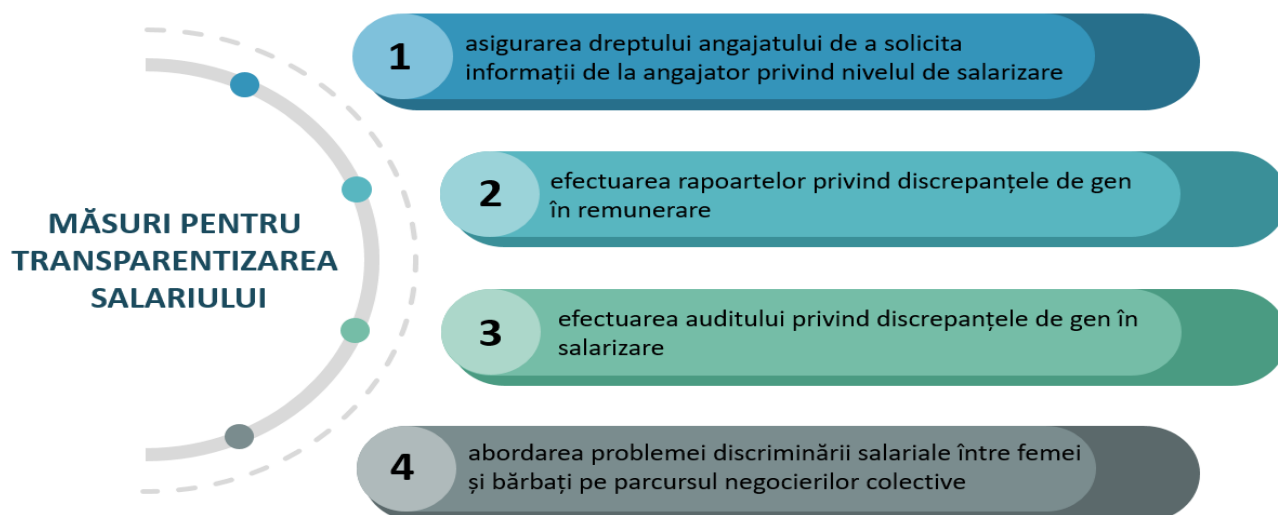


Figura 8. Măsurile de transparentizare a salariului

Sursa: Recomandarea Comisiei Europene din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, prin transparență

Unele țări europene și-au ajustat cadrul legal pentru a facilita asigurarea transparentizării salariului. Pe parcursul implementării Directivei privind punerea în aplicare a principiului de plată egală pentru muncă de valoare egală, în dependență de specificul țării, a situației la nivel de angajatori și angajați, dar și a gradului de inegalitate de gen în remunerare, mai multe țări membre ale UE au recurs la reforme esențiale pentru a oferi oportunități echitabile femeilor și bărbaților în relațiile de muncă. Unele dintre acestea au reușit sau sunt în proces să reglementeze mai mult de una dintre aceste intervenții (de exemplu, Franța, Austria, Italia etc.), iar Suedia a reușit chiar să-și revizuiască cadrul legal deja ajustat, pentru a îmbunătăți intervențiile de diminuare a decalajelor de gen.

	MĂSURĂ IMPLEMENTATĂ	CADRUL LEGAL AJUSTAT	ACȚIUNE PLANIFICATĂ
Dreptul angajatului de a solicita informații despre salariu	Finlanda, Irlanda, Norvegia	Germania (2017), Lituania (2017)	
Obligația angajatorului de a raporta diferențele gen în remunerare	Austria (2011, dar se aplică din 2014), Belgia (2014), Franța, Danemarca, Italia	Germania (2017), Lituania (2017), Marea Britanie (2017)	Olanda (proiect de lege din 2014), Italia (proiect de lege din 2015)
Responsabilitatea angajatorului de a efectua auditul salarial	Finlanda (2005, ajustat în 2014), Franța, Suedia (1994, revizuit în 2009)	Suedia (revizuit în 2017)	Irlanda (2016), Italia (proiect de lege din 2015)
Includerea subiectului inegalității de gen în salarizare în negocierile colective	Intenție pronunțată: Belgia, Franța. Intenție redusă: Finlanda, Germania, Suedia		

Figura 9. Măsurile de transparentizare a sistemului de plată. Notă: În Spania negocierile tripartite despre posibilitatea includerii prevederilor auditului de gen în remunerare au fost inițiate din decembrie 2017. Sursa: Aumayr-Pintar (2018)¹⁰

¹⁰ [“Equal pay for equal work: Binding pay transparency measures”](#), Parlamentul European, 2020

STUDIUL DE CAZ

Angajata BBC din Marea Britanie a câștigat cazul pe discriminare salarială împotriva angajatorului său ¹¹

În ianuarie 2020, a fost emisă decizia finală a instanței de judecată din Marea Britanie prin care s-a dat dreptate jurnalistei și prezentatoarei BBC, Samira Ahmed pe cazul de discriminare salarială împotriva angajatorului său - BBC UK.

La finele lunii octombrie 2019, Samira Ahmed a dat în judecată angajatorul său pentru faptul că ea era remunerată mult mai puțin decât colegul său, Jeremy Vine, și anume cu £465 per emisiune, ceea ce este echivalent cu doar a șasea parte din valoarea salariului colegul său (£3,000 per emisiune). Jurnalista a susținut că BBC îi datora aproape £700.000.

În urma analizei specificului responsabilităților îndeplinite de ambii angajați ai BBC, panelul de judecători s-a expus asupra similitudinilor de acțiuni ce au fost prestate atât de Samira Ahmed, cât și Jeremy Vine. În pofida faptului că BBC susținea că S. Ahmed și J. Vine au interpretat „roluri foarte diferite”, acesta nu a oferit dovezi care să demonstreze că nivelurile de salarizare diferite se bazează pe diferențele în rolurile, programele și profilurile prezentatorilor.

Astfel, judecătorii au identificat faptul că ambele programe au avut o durată de 15 minute, aveau un format de revistă, iar unica diferență a fost catalogată drept una minoră și, mai important, nu a avut niciun impact asupra muncii pe care cei doi prezentatori au făcut-o sau a competențelor și experienței necesare pentru a prezenta programele.

Măsurile de transparență a salariilor se soldează cu efecte pe termen lung în ceea ce vizează asigurarea egalității de gen. În măsura în care intervențiile de transparentizare a salariilor contribuie la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, studiile din domeniu relevă faptul că acestea pot determina și creșterea numărului de femei încadrate în câmpul muncii. Totodată, se consideră că și orele alocate de femei pentru responsabilitățile de serviciu vor spori (motivația de implicare fiind mai mare în cazul când salariul este mai mare)¹². Un studiu constată că, pe lângă reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, legislația privind transparența salarială din Danemarca a fost asociată cu o creștere a firmelor care angajează și promovează femeii¹³. Acest lucru sugerează că măsurile de transparentizare a salariilor pot avea un „efect de extindere”, ceea ce determină ca angajatorii și alți actori să se uite dincolo de remunerare, acordând prioritate egalității de gen mai larg. Totodată, intervențiile de transparentizare au determinat o diminuare de 7% a inegalităților de gen în remunerare, în rândul angajaților din companiile daneze¹⁴.

BUNE PRACTICI INTERNAȚIONALE

Practicile internaționale prezentate în continuare ilustrează abordări diferite la nivel de aliniere la recomandările Comisiei. În particular, acestea evidențiază cerințe diferite în conformitate cu specificul angajatorului (d.e. în funcție de mărimea entității, tipul privat sau public etc.) și frecvența de raportare.

(i) Dreptul angajatului de a solicita informația cu privire la nivelurile de remunerare, defalcată pe sexe

În **Finlanda** și **Irlanda**, angajatorul oferă acces la informațiile solicitate, numai cu consimțământul angajatului a căror date urmează să fie dezvăluite. În cazul când nu este consimțământ, accesul la informații se poate acorda în cadrul procedurilor judiciare sau administrative, în care se reclamă situația de discriminare. În Irlanda, angajații pot cere angajatorilor completarea unui chestionar standard, pe care

¹¹ <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-50599080>

¹² EIGE, 2017

¹³ <https://pdfs.semanticscholar.org/7229/386b56170f1a039a8eb3b420378599186d72.pdf>

¹⁴ “Equal pay for equal work: Binding pay transparency measures”, Parlamentul European 2020

angajatorii pot sau nu să îl completeze. Refuzul angajatorului de a completa chestionarul poate fi folosit ca probă împotriva sa în procedurile judiciare sau administrative în care se reclamă situația de discriminare.

(ii) Obligația angajatorului de a raporta diferențele de gen în remunerare

În **Austria**, companiile cu peste 150 de angajați au obligația să raporteze o dată la doi ani, defalcat pe sexe, nivelurile salariale medii sau mediane pe categorie de funcție și nivel de calificare indicat în contractul colectiv de muncă, precum și numărul de bărbați și femei angajați în fiecare categorie de funcție. Rapoartele trebuie împărtășite cu președintele consiliilor de lucrări și - acolo unde nu există un astfel de organ - trebuie să le facă accesibile pentru angajați, în oricare alt mod. Rapoartele de plată nu sunt disponibile publicului larg.

Danemarca impune firmelor cu cel puțin 35 de angajați (și cel puțin 10 angajați ai fiecărui gen încadrați în aceeași categorie de muncă), fie să producă statistici anuale privind nivelul de salarizare, cu date dezagregate pe gen, fie să încheie un acord cu personalul pentru a întocmi un raport de salarizare sau să plătească auditul la fiecare trei ani.

Suedia prevede efectuarea unei cartografieri obligatorii a salariilor pentru toți angajatorii, aceasta fiind raportată anual. Cartografierea trebuie să includă o analiză a politicilor privind salariile și alte condiții de angajare. Pentru locurile de muncă cu cel puțin 10 angajați, analiza trebuie documentată („audituri de plată”). Firmele cu mai mult de 25 de angajați trebuie să realizeze un plan de acțiune salarială. Acțiunile de monitorizare și evaluare sunt obligatorii.

Marea Britanie obligă entitățile din sectorul privat, cu cel puțin 250 de angajați, să elaboreze rapoarte de salarizare, dezagregate pe criteriul de gen. Întreprinderile s-ar putea confrunta cu amenzi în cazul în care nu au raportat la timp. După caz, ar putea ajunge și în instanță.

(iii) Responsabilitatea angajatorului de a efectua auditul salarial

În **Finlanda**, în anul 2005, a fost introdusă obligația legală de a realiza o cartografiere a plății la nivelul companiilor cu mai mult de 30 de salariați, o dată la 2-3 ani. Analiza vizează diferențele salariale între grupuri comparabile, segregate pe baza atribuțiilor funcției. Odată identificate, diferențele mari trebuie remediate sau JUSTIFICATE OBIECTIV ȘI REZONABIL.

(iv) Obligația de a include în negocierile colective subiectul plății egale și cel al auditului salarial

Franța solicită angajatorilor și sindicatelor să discute subiecte specifice (inclusiv egalitatea de gen) în cadrul negocierilor privind acordurile colective. Firmele trebuie să întocmească un raport și să negocieze un acord la nivel de companie sau să ofere un plan de acțiuni privind egalitatea de gen.

În **Belgia**, Consiliul Economic Central este obligat să producă, o dată la doi ani, o analiză privind diferențele salariale între femei și bărbați. Pe baza acestei analize, contractul colectiv de muncă intersectorial trebuie să includă măsuri de asigurare a plății egale, în special clasificarea neutră la gen a funcțiilor ce urmează a fi discutate la nivel de sector și companie.

IV. RECOMANDĂRI PENTRU DIMINUAREA INEGALITĂȚILOR DE GEN ÎN REMUNERARE

Republica Moldova s-a angajat să își apropie progresiv legislația națională de legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politicii sociale și egalității de șanse, prin semnarea (în iunie 2014) și apoi ratificarea și intrarea în vigoare (la 1 iulie 2016) a *Acordului de asociere UE-Moldova*. Aceste obiective sunt detaliate la art.31 și art.32 punctul f, precum și Anexa III din *Acordul de asociere UE-Moldova*. În mod particular, Republica Moldova și-a asumat obligația de a transpune în legislația națională *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a 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*¹⁵.

Pentru a realiza acest lucru, la nivel național se impun a fi reglementate 3 măsuri importante, și anume: (i) definirea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală¹⁶; (ii) introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare¹⁷ și (iii) extinderea competențelor Consiliului pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității specificate în *Directiva 2006/54/CE*¹⁸.

(i) 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, fapt care face foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială. Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal¹⁹, 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 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. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ.

(ii) Introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare

Pentru a asigura transparența sistemului de plată, este esențială adoptarea în legislația națională a cel puțin una din cele **patru măsuri fundamentale**, recomandate la nivel internațional de către Comisia Europeană:

- 1) să introducă dreptul angajatului de a obține informații privind nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare;
- 2) să introducă obligația angajatorului (întreprinderi și organizații cu cel puțin 50 de angajați) de a informa în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.
- 3) să introducă obligația angajatorului (întreprinderi și organizații cu cel puțin 250 de angajați) de a realiza audit salarial. Acest audit ar trebui să includă o analiză a proporției femeilor și bărbaților din fiecare categorie de angajați sau de funcții, o analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor, utilizat

¹⁵ Acordul prevede ca dispozițiile acestei Directive să se pună în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a acestei (până în iunie 2019), <https://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf>. Actualmente, acestea sunt transpuse doar parțial.

¹⁶ Art. 4, Art. 8 - 11; Capitolul 1, art. 4. Egalitatea în Remunerare; Capitolul 2., Art. 21. Dialogul Social (contractele colective de muncă), aliniatele 2 – 4 ale Directivei 2006/54/CE.

¹⁷ Recomandarea Comisiei Europene din 7 martie 2014

¹⁸ Capitolul 2, art. 20 din *Directiva 2006/54/CE*

¹⁹ 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

la nivelul instituției și informații detaliate cu privire la remunerare și diferențele salariale pe criterii de gen. Rezultatele acestui audit ar trebui să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a partenerilor sociali, la cererea acestora.

- 4) să se asigure că problema egalității de remunerare, inclusiv auditul salarial, se discută la nivelul adecvat al negocierilor colective.

(iii) 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 diferențe 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.

Adițional, autoritățile centrale trebuie să motiveze angajatorii să asigure transparența în salarizare și plata egală pentru muncă egală. Acest lucru poate avea loc prin următoarele instrumente: (i) obligativitatea tuturor agenților economici, care participă în procesul de achiziții publice, să ofere informații despre schema de salarizare, iar diferența de gen în salarizare să fie unul din criteriile de selectare, (ii) același principiu poate fi utilizat și în procesul de subvenționare și acordare a unor preferințe în formă bănească sau altă formă, (iii) autoritățile ar putea să adopte proceduri de non discriminare pentru întreprinderile din sectorul public mult mai stricte decât cele impuse sectorului privat. Acest lucru le va permite să piloteze și să înțeleagă cum unele instrumente funcționează în sectorul public, pentru ca ulterior acest model de implementare să fie extins și în mediul privat, unde se înregistrează inegalități salariale semnificative.

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