

RAPORTUL DE ANALIZĂ PRIVIND COMPATIBILITATEA LEGISLAȚIEI NAȚIONALE CU PRINCIPIUL TRANSPARENȚEI ÎN SALARIZARE

CUPRINS

SUMAR EXECUTIV.....	3
I. VALOAREA JURIDICĂ A OBLIGAȚIILOR DE PLATĂ EGALĂ ASUMATE PRIN ACORDUL DE ASOCIERE	6
PRINCIPIUL PLATĂ EGALĂ ÎN ACQUIS-UL COMUNITAR	7
II. MODELELE DE MĂSURI DE TRANSPARENTIZARE A SISTEMULUI DE PLATĂ DIN ȚĂRILE UE	9
1. DREPTUL ANGAJATULUI DE A OBȚINE INFORMAȚII.....	9
2. OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A INFORMA REGULAT	10
3. OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A REALIZA AUDITURI SALARIALE	11
4. OBLIGAȚIA DE A INCLUDE ÎN NEGOCIERILE COLECTIVE.....	11
III. CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ.....	13
CE ESTE CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ?	13
DE CE SUNT IMPORTANTE DISCUȚIILE PRIVIND CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ?	13
COSTURILE CONFIDENȚIALITĂȚII PLĂȚII.....	13
BENEFICIILE CONFIDENȚIALITĂȚII PLĂȚII	14
BUNE PRACTICI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ	15
LECȚII ÎNVĂȚATE DIN ȚĂRILE UE CARE AU IMPLEMENTAT MĂSURI DE TRANSPARENTĂ.....	19
IV. CAZUISTICA CPEDAE – CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII.....	21
PERCEȚIA POPULAȚIEI DIN REPUBLICA MOLDOVA.....	21
IV. MĂSURI CONCRETE DE TRANSPARENTIZARE A SISTEMULUI DE PLATĂ.....	25
APLICABILITATEA MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ LA NIVEL NAȚIONAL	25
ANEXA	27

AUTORI:

Andrei BRIGHIDIN

Iustina IONESCU

Sergiu SAINCIUC

Rodica IVAȘCU

Alexei BUZU

SUMAR EXECUTIV

CONTEXT

Prin semnarea (în iunie 2014) și apoi ratificarea și intrarea în vigoare (1 iulie 2016) a Acordului de asociere UE-Moldova, 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. 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 s-a angajat să transpună 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.*

În pofida angajamentelor asumate, cadrul legal național încă nu prevede măsuri de asigurare a transparenței salariale. Conform art.128 din Codul Muncii, salariul este confidențial. Articolele 91-94 din Codul muncii statuează condițiile de protecție a datelor personale ale salariatului, din care derivă cu claritate regimul de confidențialitate a acestor date. 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). În plus, 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 atunci când se referă la o persoană fizică determinată, în temeiul art. 3 al Legii privind protecția datelor cu caracter personal. În plus, situația economică și financiară este expres atribuită categoriei de date cu caracter personal prin Hotărâre de Guvern privind aprobarea cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal nr. 1123 din 14.12.2010, Anexa nr.1, p. 3 (15). Așadar, conform legislației în vigoare, angajatorul nu are voie să comunice terților informații despre salariul unui anumit angajat, dar poate comunica informații despre niveluri salariale, pe categorii de salariați, defalcat pe sexe, fără identificarea salariaților respectivi.

Prin urmare, în condițiile în care legea nu cere informarea angajaților privind diferența salarială dintre femei și bărbați la nivelul unui angajator, ci interzice divulgarea informațiilor despre salariu, considerată informație confidențială prin Codul muncii, devine imposibil pentru angajați/angajate să cunoască faptul că sunt plătiți/plătite mai puțin decât colegii/colegele lor să facă aceeași muncă.

Totodată, legislația națională are lacune și la definirea principiului *plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați*, nefiind prevăzută o serie de condiții legale pentru compararea unor munci dacă sunt sau nu de valoare egală. În pofida faptului că acest principiu a fost reglementat atât prin Codul Muncii¹, Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (art. 10), cât și Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 (art.7 alin. (2) lit. d), totuși acest principiu rămâne a fi stipulat într-un mod neexplicit (nu este oferită o definiție clară nici pentru plată egală, nici pentru muncă egală sau muncă de valoare egală). Astfel, simpla enunțare prin lege a unui principiu nu face ca realitatea să se îmbunătățească și viața angajatelor și angajaților să devină mai echitabilă.

Adițional, principiul *plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei* nu este prevăzut în alte documente importante care reglementează domeniul muncii, cum ar fi:

- Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002;
- Legea cu privire la sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
- Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012;
- Convenția colectivă (nivel național) „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă” nr.1 din 03.02.2004;
- Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă nr. 4 din 25.07.2005;
- Convenția colectivă (nivel național) „Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real” nr. 9 din 28.01.2010;
- Convențiile colective la nivel de ramură.

Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ, care trebuie completat prin raportare la standardele existente de drepturile omului.

¹ reglementarea obligațiilor angajatorului (articolul 10 alin. (2) lit. g și articolul 128)

Investigațiile realizate de organele competente² 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, 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.

Asigurarea dreptului la plată egală pentru femei și bărbați poate întâmpina dificultăți în practică. Legislația relevantă a UE, dar și legislația națională interzic discriminarea directă și indirectă bazată pe sex la remunerare. Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestor obligații este bazată pe strategia „drepturilor individuale”. Legislația și practica judiciară în materie de discriminare oferă un oarecare sprijin angajatului în formularea unei plângeri în care se invocă discriminarea salarială prin inversarea sarcinii probei atunci când angajatul poate demonstra că dânsul are o remunerație mai mică comparativ cu un angajat de alt sex, care exercită muncă egală sau muncă de valoare egală în aceeași companie sau serviciu. Totuși, pentru a identifica un comparator reclamantul trebuie să aibă acces la informația privind remunerarea colegilor de muncă și la informația privind comparabilitatea muncii prestate de un anumit coleg. În realitatea cotidiană de muncă această informație este greu de găsit.

Din perspectiva politicilor publice, se impune o intervenție comprehensivă, autoritățile urmând să abordeze atât cauzele structurale ale pieței muncii, cât și cele atribuite angajatorilor. Aici ne referim la modificare a cadrului legal relevant pentru principiul muncii egale și muncii de valoare egală și pentru asigurarea transparenței salariale.

EFACTE

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 capitolul IV). 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.

Diferența salarială este mai mare în sectoarele mai bine plătite. 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.

În pofida diferențelor semnificative în termeni de remunerare, nivelul de conștientizare a acestei probleme în rândul femeilor și al bărbaților angajați este destul de mic. Acest fapt este reflectat în rezultatele unui sondaj de opinie publică, realizat de către CPD în 2019. Fără un minim nivel de transparență a sistemelor de salarizare angajații (în special femeile angajate) nu vor deveni conștiente cu privire la potențiale practici discriminatorii și nu vor depune un efort pentru a remedia această situație.

Transparența în cadrul sistemului de plată/salarizare ar putea contribui la un sistem de semnalizare (signalling) pentru femei și bărbați în termeni de salarizare. Astfel spus, femeile sunt dispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților, având și o aspirație mai mică în acest sens.

Decalajul de gen în remunerare este mai pronunțat în dependență de vârsta angajaților și prezența copiilor în familie. Acesta este caracteristic atât în cazul salariului mediu primit, cât și la cel aspirat. Acest cerc vicios ar putea fi spart, dacă angajații ar cunoaște mai multe despre nivelul de salarizare în cadrul organizației în care lucrează.

Persoanele angajate au o opinie favorabilă față de aplicarea măsurilor de transparentizare a salariilor. Datele sondajului național de opinie desfășurat în 2019 de CPD a relevat predispunerea femeilor și a bărbaților încadrați în câmpul muncii de a susține modificările legislative care vin să le ofere mai multa

² 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 (doar în contextul unei cauze raportate), în cadrul unor proceduri legale în curs.

transparență la capitolul remunerării. Aceasta demonstrează un nivel înalt de pregătire și acceptare din partea angajaților față de intervențiile ce vin să legifereze transparența salariilor.

RECOMANDĂRI GENERALE

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.

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 legal³, 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 interpretări. Prin urmare, în lipsa unor indicații explicite, principiul plată egală este redus la un enunț declarativ.

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.

³ 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

I. VALOAREA JURIDICĂ A OBLIGAȚIILOR DE PLATĂ EGALĂ ASUMATE PRIN ACORDUL DE ASOCIERE

Republica Moldova s-a angajat să își apropie progresiv legislația națională de legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politiciii sociale și egalității de șanse. Prin semnarea (în iunie 2014) și apoi ratificarea și intrarea în vigoare (1 iulie 2016) a *Acordului de asociere UE-Moldova*, decidenții și-au asumat angajamentul de a modifica cadrul legislativ național, astfel încât acesta să asigure șanse egale femeilor și bărbaților în câmpul muncii. 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 s-a angajat să transpună 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*. Acordul prevede ca dispozițiile acestei directive să se pună în aplicare în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentului acord.⁴

Directiva 2006/54/CE (articolul 4), stipulează interzicerea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex în remunerare. De asemenea, art.21 din *Directiva 2006/54/CE*, cere statului să promoveze egalitatea de tratament pentru femei și bărbați în cadrul dialogului social. În particular, alineatele 2-4 cer explicit ca statul să încurajeze informarea periodică a angajaților și a reprezentanților acestora despre: procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației. În acest mod, Uniunea Europeană cere statului să se implice în măsurile ce vizează transparentizarea sistemului de salarizare de către angajatori. Scopul urmărit de directivă constă în asigurarea efectivă a egalității de tratament în remunerare. În practică, angajații și reprezentanții lor se vor sesiza în legătură cu dreptul lor la plată egală doar atunci când vor afla că există anumite disparități în salarizarea între femei și bărbați.

Principiul stipulat în articolul 4 este cunoscut și sub numele “plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală” (pe scurt, “plată egală”). Acesta a fost statuat și explicat în legislația UE încă din anii 1970 în jurisprudența Curții Europene de Justiție și preluat în *Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU)* (art.157). Astfel, există un *acquis comunitar* privind plata egală, adică un întreg set de reguli care detaliază principiul plată egală: prevederi ale tratatelor, legislație secundară (în directive) și jurisprudența Curții Europene de Justiție (CEJ).⁵ Acest aspect este în mod special relevant pentru țările candidate la Uniunea Europeană. În condițiile în care Republica Moldova se pregătește pentru o eventuală aderare la Uniunea Europeană, transpunerea întregului *acquis* în legislația națională ar fi un pas înainte. Astfel, pentru ca art.4 din *Directiva 2006/54/CE* să fie transpus în mod corect în legislația națională, trebuie să se țină cont de nivelul de protecție al principiului plată egală la care s-a ajuns prin *acquis-ul comunitar*, adică inclusiv prin jurisprudența CEJ.

În plus, din punct de vedere practic, natura directivelor ne arată că nu este suficient să traduci și să adopți strict textul din directivă pentru a respecta obligația din directivă. Norma astfel introdusă va rămâne una doar cu caracter declarativ, fără a oferi o protecție legală efectivă. Ca alte prevederi ale directivelor, interzicerea discriminării pe criteriul sex în remunerare din articolul 4 al Directivei 2006/54 este o dispoziție care stabilește un obiectiv⁶; rămâne libertatea statelor membre, în cazul nostru al statului asociat, să decidă asupra modalităților de îndeplinire a obiectivului stabilit. Este nevoie de detalierea în legislație a acelor măsuri concrete prin care se urmărește atingerea obiectivului agreat în *Acordul de asociere*. De-a lungul timpului, CEJ a fost sesizată cu cazuri din statele care înainte de Republica Moldova au fost puse în situația să adopte măsuri de acest fel. Astfel, s-a consolidat o jurisprudență care detaliază o serie de cerințe minime necesare pentru atingerea obiectivului nediscriminării pe criteriul sex în remunerare. Jurisprudența CEJ este obligatorie pentru statele membre UE, iar pentru statele asociate ea reprezintă o sursă valoroasă de modele pentru îndeplinirea obligațiilor asumate față de Uniunea Europeană.⁷

⁴ <https://www.mfa.gov.md/img/docs/Acordul-de-Asociere-RM-UE.pdf>, MD/EU/Anexa III/ro 2

⁵ A se vedea definiția *acquis comunitar* disponibilă la https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/glossary/terms/acquis_en.

⁶ A se vedea definiția directivelor disponibilă la https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_ro.

⁷ Pe de altă parte, în materia achizițiilor publice sau a ajutorului de stat, *Acordul de asociere UE-Moldova* stipulează în mod explicit că legislația națională a Republicii Moldova trebuie să devină gradual compatibilă cu *acquis-ul comunitar* în domeniu, inclusiv cu jurisprudența CJUE. A se vedea art. 273, respectiv art.340 din *Acordul de asociere UE-Moldova*. În plus, când este vorba despre rezolvarea unor conflicte între UE și Republica Moldova ca urmare a interpretării prevederilor din acord, Republica Moldova a fost de acord să se supună interpretării date de CJUE în cauză aplicată de un organ de arbitraj.

În cazul Republicii Moldova, care nu este încă stat membru al Uniunii Europene, angajamentul luat de a aproia legislația de cerințele Directivei 2006/54 are caracterul de obligație juridică asumată în cadrul relațiilor bilaterale UE-Moldova, pentru care Republica Moldova este răspunzătoare în cadrul Acordului de asociere UE-Moldova. Cetățenii moldoveni nu pot invoca direct împotriva statului moldovean obligațiile asumate în Acord, ci vor beneficia de standardele asumate de stat prin Acord în momentul în care statul moldovean va adopta legislația națională respectivă. Uniunea Europeană, ca parte a acordului de mai sus, se poate prevala de nerespectarea obligațiilor stipulate în acest acord.

PRINCIPIUL PLATĂ EGALĂ ÎN ACQUIS-UL COMUNITAR

Principiul plată egală este consacrat în aquis-ul comunitar ca drept al angajatului. Prin urmare, angajatul trebuie să ceară constatarea discriminării prin încălcarea principiului plată egală. Pentru a veni în sprijinul angajatului legislația secundară europeană (art.19 din Directiva 2006/54) și jurisprudența Curții Europene de Justiție (CEJ) a statuat principiul partajării sarcinii probei, atunci când angajatorul poate dovedi că primește o remunerație mai mică în comparație cu alt angajat de sex opus, care efectuează muncă egală sau muncă de valoare egală în aceeași organizație sau instituție⁸.

În practică, este dificil pentru angajat să aibă acces la cuantumul remunerației cu care sunt plătiți ceilalți colegi și la informația despre comparabilitatea funcțiilor. Recunoscând existența acestei dificultăți, CEJ a statuat asupra obligației de transparență a sistemului de plată care îi revine angajatorului în cazuri privind plata egală⁹. CEJ a pornit de la principiul partajării sarcinii probei și a stabilit că:

- Un sistem de plată caracterizat prin lipsa transparenței care conduce la plata inferioară a femeilor este prezumat a fi discriminatoriu împotriva femeilor, similar cu situația când sistemul de recrutare este netransparent pentru că împiedică orice verificare din partea instanțelor competente.
- Lipsa de transparență a sistemului de salarizare împiedică accesul la probe al angajaților care doresc să depună o plângere.
- În condițiile declanșării prezumției de discriminare în urma dovedirii lipsei de transparență a sistemului de plată, sarcina probei îi revine angajatorului pentru a dovedi că practica sa în materie de salarizare nu este discriminatorie.

În situația de mai sus, angajatorul trebuie să dovedească cum s-au aplicat criteriile de stabilire a plății - obiectiv, non-discriminatoriu și proporțional. De aceea, introducerea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective reprezintă o măsură care merge mână în mână cu transparentizarea plății.

Vom prezenta mai jos două cauze din jurisprudența CEJ din care au rezultat aceste principii juridice.

CAZUL 1

În cauza [C-381/99 Brunnhofer](#) [2001]¹⁰, reclamanta doamna Brunnhofer fusese vreme de patru ani angajată la o bancă în Germania. După ce a fost concediată, ea s-a plâns în fața instanței naționale că a fost discriminată pe criteriul sex în remunerare deoarece salariul său lunar era mai mic decât al unui coleg, ambii fiind angajați în aceeași categorie de funcții conform contractului colectiv de muncă. Cercetând cauza, instanța a identificat faptul că diferența salarială provenea din valoarea suplimentului individual lunar care era mai mare în cazul bărbatului. Angajatorul a motivat diferența de valoare pe baza faptului că bărbatul a avut sarcini cu responsabilități mai mari deoarece s-a ocupat de clienți importanți ai băncii și reprezenta banca în contracte, spre deosebire de doamna Brunnhofer care supraveghea contracte, avea legătură mai redusă cu clienții și nu reprezenta banca în contracte. De asemenea, angajatorul a argumentat că prestația la locul de muncă a bărbatului a fost mai bună, în timp ce doamna Brunnhofer a început cu

⁸ A se vedea de exemplu Case 43/75 *Defrenne II*, ECLI:EU:C:1976:56; Case 129/79 *Macarthy's*, ECLI:EU:C:1980:103; Case 96/80 *Jenkins*, ECLI:EU:C:1981:80; Case C-381/99 *Brunnhofer*, ECLI:EU:C:2001:358; Case C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

⁹ CEJ, C-109/88 *Danfoss* [1989], C-318/86 *Commission v France* [1988].

¹⁰ CEJ, C-381/99 *Brunnhofer* [2001], disponibilă în limba engleză la <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46464&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3537094>.

așteptări mari, dar după un an nu a progresat și evaluările ei nu au fost la fel de bune. Acest declin ar fi început înainte de angajarea bărbatului.

În esență, întrebarea care se pune era dacă în cazul unor angajați încadrați în aceeași categorie de funcții poate fi justificată obiectiv remunerarea diferențiată în funcție de capacitatea individuală de muncă, reflectată în calitatea slabă a muncii unuia dintre angajați.

CEJ a răspuns arătând că simplul fapt că doi angajați se află încadrați în aceeași categorie de funcții conform contractului colectiv de muncă nu înseamnă în mod automat că ei prestează muncă egală sau de valoare egală, este nevoie de o evaluare individuală a funcțiilor făcută de judecătorul național care urmărește îndeplinirea unor criterii precum natura activităților, pregătirea profesională necesară și condițiile de muncă.¹¹ CEJ a adăugat că atâta timp cât o angajată dovedește raportat la un număr mare de angajați că femeile sunt plătite în medie mai puțin decât bărbații și că angajatorul plătește suplimente la salariul de bază într-o manieră complet netransparentă, atunci îi revine angajatorului să dovedească care sunt criteriile după care a acordat aceste plăți suplimentare.¹² Astfel, angajatorul se poate apăra fie dovedind că cei doi angajați nu desfășurau activități comparabile, fie dovedind că a avut motive obiective pentru care a acordat plăți suplimentare mai mari unuia dintre angajați.¹³

CAZUL 2

În cauza [C-109/88 Danfoss](#) [1989]¹⁴, angajatorul plătea aceleași salarii de bază angajaților încadrați în aceeași categorie salarială, dar plătea suplimente la salariu pentru mobilitate, training și vechime. În perioada 1982-1986, pentru un număr de 157 de angajați, salariile bărbaților erau cu 6,85% mai mari decât ale femeilor din aceeași categorie salarială. CEJ a identificat originea problemei în faptul că sistemul plăților suplimentare individuale care se adăuga salariului de bază este implementat în așa fel încât angajații nu cunosc după ce criterii le-a fost plătit un anumit quantum al suplimentului și nu altul. Astfel, angajații încadrați într-o anumită categorie salarială nu au posibilitatea să compare diferite componente ale salariului lor cu cele ale colegilor încadrați în aceeași categorie salarială.¹⁵ În consecință, CEJ a statuat că atunci când sistemul de remunerare folosit de angajator este netransparent, judecătorul ar trebui să îi ceară angajatorului să dovedească faptul că acest sistem este nediscriminatoriu, dacă o femeie angajată dovedește că la un număr relativ mare de angajați salariul mediu plătit femeilor este mai mic decât al bărbaților.

În decizia luată în această cauză, CEJ a aplicat principiul stabilit în jurisprudența sa anterioară¹⁶ în care a condamnat sistemul de recrutare caracterizat printr-o lipsă de transparență, ca fiind contrar principiului accesului egal la angajare pe motiv că lipsa transparenței previne orice formă de verificare din partea instanțelor naționale.¹⁷ Fără o astfel de imputare asupra angajatorului, angajatele femei nu ar avea nicio modalitate efectivă de a-și exercita principiul plată egală în fața instanțelor naționale dacă efectul prezentării acestor dovezi nu ar avea ca urmare răsturnarea sarcinii probei asupra angajatorului ca să dovedească faptul că practica sa în materie de salarizare este de fapt nediscriminatorie. Pentru a arăta că această practică în materie de salarizare nu funcționează în mod sistematic în dezavantajul femeilor angajate, angajatorul va trebui să indice cum a aplicat criteriile privind plățile suplimentare și în acest fel va fi obligat să își transparențizeze sistemul de plată.¹⁸

¹¹ CEJ, C-381/99 *Brunnhofner* [2001], paragraf. 47-50.

¹² CEJ, C-381/99 *Brunnhofner* [2001], paragraf. 53-55.

¹³ CEJ, C-381/99 *Brunnhofner* [2001], paragraf. 60-62.

¹⁴ CEJ, C-109/88 *Danfoss* [1989].

¹⁵ CEJ, C-109/88 *Danfoss* [1989], paragraf. 10-11.

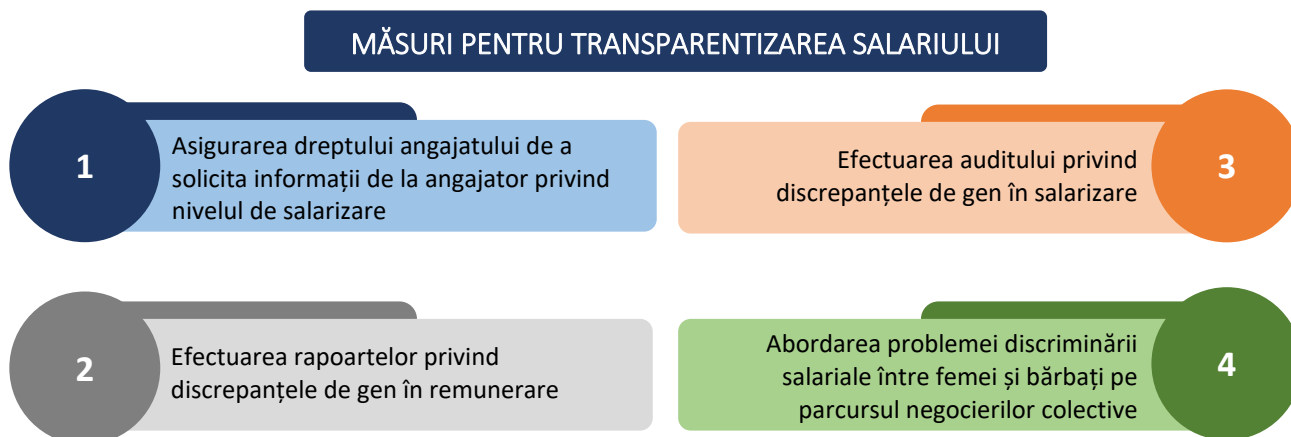
¹⁶ CEJ, C-318/86 *Comisia v Franța* [1988], paragraf. 27.

¹⁷ CEJ, C-109/88 *Danfoss* [1989], paragraf. 12-13.

¹⁸ CEJ, C-109/88 *Danfoss* [1989], paragraf. 14-15.

II. MODELELE DE MĂSURI DE TRANSPARENTIZARE A SISTEMULUI DE PLATĂ DIN ȚĂRILE UE

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 țin seama spre a facilita transparența salarială. Recomandările generale ale Comisiei sunt reflectate în figura ce urmează.



În continuare, vor fi prezentate pe rând în ce constau cele patru măsuri recomandate de Comisia Europeană, indicând modele de bună practică din diferite țări.

1. DREPTUL ANGAJATULUI DE A OBȚINE INFORMAȚII

Această măsură constă în faptul că angajații au posibilitatea de a solicita și obține informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Această informație trebuie să includă pe lângă salariul de bază, orice plăți în natură sau bonusuri sau plăți complementare sau variabile care se adaugă salariului de bază.¹⁹

În principiu, informația de mai sus ar trebui să fie cu caracter general, fără a ridica probleme de confidențialitate. Însă, în companiile cu mai puțini angajați, comunicarea acestei informații poate conduce la identificarea salariaților cărora le revin veniturile respective, ceea ce poate ridica probleme în legătură cu respectarea a ceea ce este numit „confidențialitatea salariului”. Conform art.128 din Codul muncii, salariul este confidențial. Articolele 91-94 din Codului muncii statuează condițiile de protecție a datelor personale ale salariatului, din care derivă cu claritate regimul de confidențialitate a acestor date. 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). În plus, 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 atunci când se referă la o persoană fizică determinată, în temeiul articolului 3 al Legii privind protecția datelor cu caracter personal. În plus, situația economică și financiară este expres atribuită categoriei de date cu caracter personal prin Hotărâre de Guvern privind aprobarea cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal nr. 1123 din 14.12.2010, Anexa nr.1, p. 3 (15). Așadar, conform legislației în vigoare, angajatorul nu are voie să comunice terților informații despre salariul unui anumit angajat, dar poate comunica informații despre niveluri salariale, pe categorii de salariați, defalcat pe sexe, fără identificarea salariaților respectivi.

În același timp, salariatul însuși poate să își dea acordul la divulgarea informației despre salariul său (articolul 37 din Legea salarizării). În mod abuziv, confidențialitatea salariului este înțeleasă în practică și

¹⁹ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(3).

promovată în cultura organizațională nu doar ca obligație a angajatorului în relație cu terții, dar și ca obligație a angajatului însuși al cărui salariu este pus în discuție; nici măcar acestuia nu îi este permis să-și divulge salariul. Dacă obligația legală din articolul 128 din Codul muncii ar fi atât de extensivă, atunci articolul 37 din Legea salarizării, care permite divulgarea salariului cu acordul sau la solicitarea angajatului, ar rămâne fără obiect. Scopul legii este de a proteja informația cu caracter de date personale ale salariatului, nu de a proteja eventualele interese economice sau concurențiale ale angajatorului.

MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ LA NIVELUL STATELOR MEMBRE UE²⁰:

- În **Norvegia**, Legea privind Egalitatea de Gen stipulează dreptul angajatului de a solicita date privind plata unor persoane angajate în compania respectivă, cu care dorește să își compare situația. Condiția impusă de lege este ca angajatul să păstreze confidențialitatea informațiilor primite și persoanele în cauză (folosite ca și comparator) vor fi informate, fără a avea dreptul de a se opune de la dezvăluirea informației. În funcție de prevederile acordului colectiv de muncă, organizațiile sindicale se pot alătura angajatului pentru a-l susține în obținerea informației respective.

- În **Finlanda** și **Irlanda**, angajatorul oferă acces la informațiile solicitate, numai cu consimțământul angajatului a căror date urmează să fie dezvăluite. În cazul în care nu se dă consimțământul, accesul la informații se poate acorda în cadrul procedurilor judiciare sau administrative în care se reclama discriminarea. În Irlanda, angajații pot cere angajatorilor completarea unui chestionar standard, pe care angajatorii pot sau nu să îl completeze. Refuzul angajatorului de a complete chestionarul poate fi folosit ca probă împotriva sa în procedurile judiciare sau administrative în care se reclama discriminarea.

2. OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A INFORMA REGULAT

Această măsură introduce obligația legală a angajatorilor cu peste 50 de angajați de a-și informa în mod regulat proprii angajați, reprezentanții angajaților și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.²¹

MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ LA NIVELUL STATELOR MEMBRE UE²²:

- În **Austria**, companiile private cu cel puțin 150 de angajați au obligația să raporteze o dată la doi ani, defalcat pe sexe, nivelurile salariale medii sau mediane pe categorii 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.

- În **Belgia**, Legea privind diferențele salariale între sexe din anul 2012 stipulează obligația angajatorilor din mediul privat cu cel puțin 50 de angajați de a raporta o dată la doi ani defalcate pe sexe salariul mediu de bază pe categorii de angajați, nivel de angajare și clasă de angajare, vechime în muncă și nivel de educație.

- În **Franța**, companiile cu 50 de angajați și peste au obligația de a elabora anual așa numitele „rapoarte comparative de egalitate” privind situația angajării femeilor și bărbaților, care include și nivelul mediu al salariului lunar pe categorii de funcție.

În niciunul dintre statele membre UE informația raportată nu se aduce la cunoștința angajaților, ci numai a reprezentanților angajaților și a autorităților competente. Violarea caracterului confidențial al informației din raportări poate fi sancționată. În aceste condiții, experții europeni sunt de părere că măsura nu este foarte eficientă în politica de reducere a diferențelor salariale între femei și bărbați deoarece sindicatele și autoritățile nu privesc reducerea discriminării în remunerare ca pe o prioritate, iar în cazurile individuale de discriminare în remunerare este nevoie de informație individuală pentru a putea fi administrată ca probe, astfel de rapoarte fiind mult prea generale pentru a contribui la probatoriu.

²⁰ Așa cum rezultă din cercetarea comparativă European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Pay transparency in the EU. Legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2017, pp.25-26.

²¹ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(4).

²² Așa cum rezultă din cercetarea comparativă European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Pay transparency in the EU. Legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2017, p.29.

3. OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A REALIZA AUDITURI SALARIALE

Măsura obligării la realizarea de audituri salariale este potrivită pentru companiile și organizațiile care au cel puțin 250 de angajați. Aceste audituri ar trebui să vizeze cel puțin următoarele obiective: analiza proporției femeilor și bărbaților în fiecare categorie de angajați sau funcție, analiza sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor folosit și informație detaliată privind plata și diferențele salariale pe criteriul sex. Aceste audituri ar trebui puse la dispoziția reprezentanților angajaților și partenerilor sociali, la cerere.²³

Diferența dintre aceste audituri salariale și alte rapoarte sau informații privind nivelul mediu al salariului pentru femei sau bărbați constă în faptul că auditurile își propun în mod particular să analizeze acele diferențe salariale între femei și bărbați identificate, oferind nu doar informații, ci analizând și clarificând de ce există aceste diferențe. La nevoie, această diagnoză poate contribui la planificarea unor acțiuni care să vizeze asigurarea plății egale.

Auditurile presupun analiza neutralității la gen a sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor, precum și a regulilor privind plata și a practicilor aplicate privind stabilirea salariului inițial, a creșterilor salariale și a plăților suplimentare. De asemenea, ar trebui să se țină seama de faptul că anumite funcții sunt ocupate în mod preponderent de femei sau de bărbați, ceea ce ar putea să aibă o anumită influență asupra evaluării funcției și a stabilirii nivelului salarial. Prin urmare, realizarea unui audit necesită timp și resurse umane specializate în sisteme de plată în general, precum și în concepte privind discriminarea de gen între femei și bărbați.

MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ LA NIVELUL STATELOR MEMBRE UE²⁴:

- În **Suedia**, din anul 2017, companiile cu mai mult de 10 angajați, au obligația legală să realizeze anual un audit care să compare diferența de salarizare între bărbați și femei pentru munca egală, pentru funcțiile dominate de femei și altă muncă de valoare egală, pentru funcțiile dominate de femei și munca mai bine plătită, dar care presupune mai puține atribuții.

- 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 agregate pe baza atribuțiilor funcției. Odată identificate, diferențele mari trebuie remediate sau JUSTIFICATE OBIECTIV ȘI REZONABIL.

4. OBLIGAȚIA DE A INCLUDE ÎN NEGOCIERILE COLECTIVE

Statele ar trebui să adopte acele măsuri prin care să susțină partenerii sociali să includă în negocierile lor colective subiectul plății egale și auditele salariale, ținând cont în același timp de autonomia acestora.²⁵ În țările unde există structuri bine dezvoltate pentru negocieri colective, salariile sunt negociate la nivelul companiei sau al industriei, inclusiv scări salariale pe baza sistemelor de evaluare sau clasificare a funcțiilor, ceea ce este în interesul angajaților. În acest context, partenerii sociali pot contribui la reducerea și eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați dacă stabilesc și țin cont de rezultatele unor analize privind plata în funcție de sex.

MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ LA NIVELUL STATELOR MEMBRE UE²⁶:

- 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 funcțiilor neutră la gen care urmează a fi discutate la nivel de sector și la nivel de companie.

- În **Franța**, companiile cu mai mult de 50 de angajați trebuie să negocieze anual plata și egalitatea de gen. La nivel sectorial, această obligație se aplică o dată la trei ani. În vederea acestor negocieri, angajatorul

²³ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(5).

²⁴ Așa cum rezultă din cercetarea comparativă European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Pay transparency in the EU. Legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2017, pp.32-35.

²⁵ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(6).

²⁶ Așa cum rezultă din cercetarea comparativă European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Pay transparency in the EU. Legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2017, pp.36-38.

trebuie să pună anual la dispoziția sindicatelor un raport cu compararea situației bărbaților și femeilor angajați la nivelul companiei.

- În **Suedia**, partenerii sociali trebuie să coopereze pentru egalizarea și prevenirea diferențelor în ceea ce privește condițiile de angajare între bărbați și femei care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. În ciuda caracterului de recomandare al acestei prevederi, contractele colective de muncă la nivel sectorial conțin de obicei reguli în ceea ce privește auditarea plății egale pentru femei și bărbați.

- În **Finlanda**, statul încurajează programele de instruire privind sistemele de plată, diseminarea bunelor practici și evaluarea impactului de gen a contractelor colective de muncă de către partenerii sociali.

- În **Germania**, statul încurajează introducerea temei plată egală în negocierile colective de muncă, în special sistemele de evaluare și clasificare a funcțiilor. Cu toate acestea, atunci când se au în vedere negocieri pe această temă, sindicatele sunt descurajate de faptul că reprezentanții angajatorilor doresc doar reducerea salariilor pentru cele două categorii de angajați aflate în comparație, în locul creșterii salariului angajatelor aflate în situație de dezavantaj („levelling down”).

În concluzie, jurisprudența europeană în domeniul plată egală, care completează acquis-ul comunitar, combate viziunea conform căreia salariul este stabilit pe baza negocierii individuale între angajator și angajat. În cazul în care este confruntat cu o plângere de discriminare în remunerare între femei și bărbați introdusă împotriva sa, angajatorul se poate apăra numai dacă dovedește că a implementat un sistem de plată obiectiv și neutru din punct de vedere al genului.

În contextul regulii privind partajarea sarcinii probei, aplicabilă în astfel de cazuri, netransparența angajatorului, la fel ca și lipsa unui sistem de plată obiectiv și neutru, îl aduce în situația de a fi tras la răspundere pentru discriminare pe criteriul sex. Tocmai pentru a veni în sprijinul angajatorilor care pot fi puși în astfel de situații sancționatorii în cazuri individuale, statul este responsabil să ia acele măsuri pentru a încuraja angajatorii să adopte sisteme de plată obiective și neutre la gen, pe care ulterior să le comunice persoanelor interesate de asigurarea plății egale – reprezentanți ai angajaților, parteneri sociali sau angajați. Diferitele măsuri de transparentizare a sistemului de plată astfel stabilit – dreptul angajatului de a obține informații privind plata altor angajați, obligația angajatorului de a informa regulat asupra nivelului mediu de plată pe categorii de angajați sau de funcții, defalcat pe sexe, obligația de a realiza audituri salariale sau de a include în negocierile colective subiectul plății egale – sunt modalități prin care aceste persoane interesate de asigurarea plății egale beneficiază de informațiile necesare pentru a intra în dialog cu angajatorul în scopul eliminării diferențelor salariale între femei și bărbați.

Prin urmare, obiectivul acesta din urmă ar trebui să fie privit ca un scop comun pentru care transparentizarea sistemului de plată reprezintă doar un mijloc. Doar în aceste condiții se pot dezamorsa eventualele îngrijorări în legătură cu confidențialitatea salariului și secretul comercial. În cazul Republicii Moldova, pentru început, Consiliul pentru egalitate sau inspecția muncii ar putea să reprezinte un astfel de actor care să își asume rolul de a primi informațiile respective și de a intra în dialog cu angajatorii pentru adoptarea unor măsuri adecvate de reducere a diferențelor salariale între femei și bărbați, la nivelul angajatorilor cu un număr mare de angajați.

III. CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ

CE ESTE CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ?

Deși nu există o definiție a confidențialității plăților, aceasta poate fi văzută ca o restricție a nivelului de informare a angajaților despre plata altora din companie. În practică, totuși, confidențialitatea plății poate fi mai complexă. În primul rând, există problema disponibilității informației. Un angajator poate să păstreze informația cu privire la plăți și să nu o facă publică niciodată. A doua, angajatorul poate restricționa tipul de informație care este disponibilă. De exemplu, poate oferi informație agregată despre plată, precum nivelul relativ de salarizare sau majorările de salarizare dar să nu ofere informație precisă la nivel de fiecare angajat în companie. A treia, angajatorul poate restricționa maniera în care informația este diseminată. De exemplu, angajatorul poate încuraja norme interne împotriva discuțiilor cu privire la plată, deși informația tehnic este disponibilă. În acest caz angajatorul poate de fapt să amenințe cu sancțiuni grave față de angajații care dezvăluie informația despre salariul lor sau care vorbesc despre salarii.²⁷

DE CE SUNT IMPORTANTE DISCUȚIILE PRIVIND CONFIDENȚIALITATEA SALARIALĂ?

Discuțiile cu privire la plăți nu sunt o noutate. Din contră, ele au constituit obiectul unor dezbateri continue. De exemplu, în SUA, secretul remunerării a fost percepută drept o dificultate majoră în timpul adoptării Actului Național al Relațiilor de Muncă din 1935, deoarece s-a constatat ar avea implicații asupra încercărilor angajaților de a forma sindicate.

Colella et al (2007) menționează că secretul plăților pare să reflecte valorile sociale sau culturale actuale, care sunt exprimate sau facilitate în practică. Una din acestea este intimitatea (protecția datelor cu caracter personal). Astăzi, preocupările privind viața privată emerg, dovadă fiind apariția legislației cu privire la protecția datelor cu caracter personal. Aceasta este însoțită și de nemulțumirile în masă privind comportamentele posibile din punct de vedere tehnologic, precum furtul de identitate.

Aceeași sursă atrage atenția că secretul plăților poate fi și un construct cultural. Cercetări ale societăților colectiviste și individualiste par să fi indicat că în culturile și economiile occidentale sunt prioritare scopuri și valori autonome, individualiste pe când culturile și economiile estice au tendința să reflecte scopuri și obiective colectiviste, bazate pe grupuri. Astfel, unii cercetători consideră că secretul plății nu ar fi o problemă controversată în culturile estice.²⁸

COSTURILE CONFIDENȚIALITĂȚII PLĂȚII

Confidențialitatea salarială implică mai multe costuri. În primul rând, această abordare ignoră aprecierea angajatului despre echitate și încredere. În al doilea rând, în lipsa transparenței cu privire la remunerare, motivația angajaților se poate diminua. În al treilea rând, dintr-o perspectivă economică, piața muncii ar putea să fie mai puțin eficientă deoarece angajații nu își vor explora pe deplin potențialul. Cu alte cuvinte, organizațiile nu vor obține cei mai buni angajați pentru pozițiile disponibile în companie.

Secretul plății este despre lipsa de informație, astfel producând incertitudine pentru angajați și un statut informațional asimetric dintre angajați și organizație. În baza acestei lipse de informație, angajații pot deduce că plățile și procedurile de distribuție a remunerării nu sunt echitabile, chiar și atunci când organizația depune eforturi de bună credință pentru a oferi remunerare adecvată în baza contribuțiilor individuale.

Atunci când persistă confidențialitatea plății, este firesc să ne așteptăm la aprecieri negative pentru toate cele trei aspecte ale echității: informaționale, procedurale și distributive. Evident, aprecieri despre corectitudinea informațională pot fi negative deoarece informația este asunsă. Aprecieri despre corectitudinea procedurală de asemenea vor fi negative deoarece, de exemplu, lipsa informației restricționează vocea angajatului, permite aprecieri din partea angajaților referitoare la părtinire alimentând o prezumpție că procesul de luare a deciziilor despre plată ar putea fi viciat.

²⁷ Colella et al (2007). "Exposing Pay Secrecy" in *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 1, 55–7

²⁸ ibidem

Aprecierile negative referitoare la echitatea distributivă pot exista din cel puțin două considerente. Prima, angajații pot avea estimări inexacte referitoare la remunerare altor persoane de referință. Diverse cercetări au demonstrat că în absența informației privind remunerarea individuală, managerii au supra-estimat salariile altor manageri la nivel lor și la niveluri mai joase și au subestimat salariile managerilor la niveluri organizaționale mai înalte. Faptul că persoanele cu funcții mai joase în organizații au fost percepuți ca având un nivel de remunerare mai înaltă decât primeau de fapt conduce la aprecieri de inequită distributivă, pentru că se consideră că aceștia au un aport mai mic în organizație decât plata comensurată percepută. A doua, conform teoriilor heuristice, persoanele sunt predispuse să își bazeze aprecierile despre echitate în baza impresiei generale despre echitate în lipsa altor informații. Cu alte cuvinte, în lipsa informației despre plată echitatea distributivă nu poate fi cunoscută. Respectiv, aprecierile vor fi deduse în baza altor aspecte a echității. Dacă echitatea informațională și procedurală sunt negative, atunci și percepția referitoare la echitatea distributivă va fi negativă.

Secretul plății reduce motivația muncii. Deoarece există o legătură causală dintre performanță și plată, putem afirma că secretul plății reduce motivația prin ruperea acestei legături. Conform unor cercetări tranziția de la confidențialitate spre deschidere a rezultat în sporirea performanței personalului responsabil de vânzări, sugerând că motivația este împiedicată de secretul plăților.

Confidențialitatea informațiilor cu privire la plăți poate de asemenea avea un efect negativ asupra pieții, impunând un cost asupra companiilor și asupra societății. Teoria economică este bazată pe prezumpția informării perfecte pentru a avea piețe perfecte astfel încât resursele pot migra la cea mai de valoare utilizare (eficiența pieței). Secretul plății, prin împiedicarea informației către angajați, generează asimetria informației dintre muncitori și companii, astfel împiedicându-i să accedă la posturi care li se potrivesc mai mult. Cu alte cuvinte, dacă un inginer de top nu cunoaște despre existența unui post mai bine plătit pe care ar putea să îl obțină în aceeași organizație sau oricare altă companie cu o politică de confidențialitate a plății, atunci inginerul ar putea fi în funcția "greșită" și să fie subocupat. Angajatorii nu pot „ispiti” sau “extrage” angajații buni de la alți angajatori dacă mențin politici de secretizare a plății, deoarece ei nu pot anunța plata curentă sau nivelurile de salarizare. Astfel, secretul plății este un factor care împiedică piețele muncii să se asaneze într-o manieră eficientă. Economiiștii ar susține că există costuri sociale impuse din cauza utilizării ineficiente a capitalului uman în societate.²⁹

BENEFICIILE CONFIDENȚIALITĂȚII PLĂȚII

Luând în considerare faptul că secretul plății persistă în majoritatea companiilor, probabil această implică și anumite beneficii. În esență, pot fi identificate trei beneficii majore: controlul organizațional, protecția intimității, și mobilitatea diminuată a muncii.

Un beneficiu perceput de către angajatori referitor la secretului plății pare a fi contribuția acestei măsuri asupra controlului organizațional. O modalitate majoră prin care companiile preferă să își controleze angajați este să mențină o atmosferă civilă, pacificatoare și liberă de conflicte la locul de muncă. De fapt, aceasta pare a fi raționamentul principal de ce managerii instituie măsuri de confidențialitate. Se consideră că aceasta permite organizațiilor să corecteze inegalitățile care apar (în pofida eforturilor de bună credință pentru a le evita) fără a se confrunta cu reacțiile negative ale angajaților referitoare la aceste inegalități.

Abordarea patriarhală. Confidențialitatea salarială poate fi văzută ca o politică patriarhală pentru beneficiul angajaților deoarece: (1) angajații preferă ca plata lor să fie secretă, (2) angajații vor fi descurajați atunci când vor afla cât câștigă alții, sau (3) dâșii ar putea lua decizii "iraționale" (vor pleca) dacă vor cunoaște cât câștigă ceilalți. În fiecare caz, managerii presupun că ei știu ce este în interesul superior al angajaților în timp ce le limitează informația cu privire la remunerare în cadrul companiei.

Totuși, este neclar dacă aceasta ar fi benefic din perspectiva angajaților. Autorii acestor argumente recunosc că există surse care susțin că abordările patriarhale întotdeauna au efecte negative asupra acestora.

Intimitatea și îngrijorările referitoare la viața privată. În societatea cotidiană, intimitatea a devenit o problemă majoră. Trăind în epoca tehnologiilor, noi toți am devenit mai sensibili la ușurința cu care

²⁹ ibidem

informația despre noi poate fi accesată și cum poate fi utilizată în dezavantajul nostru. Multe din informațiile despre noi sunt cerute de către persoane terțe, eventual disponibile de la angajatorii noștri.

Mobilitatea redusă. Deși ineficacitatea care rezultă din confidențialitatea plăților poate avea un cost pentru societate în general și pentru angajatori în particular, unii angajatori pot să profite de aceasta reducând mobilitatea angajaților productivi. De exemplu, unele cercetări consideră că aceasta împiedică angajații să compare salariile lor cu alții în cadrul companiei, precum și salariile companiei cu alte companii de pe piața muncii. Asemenea comparații sunt necesare angajaților pentru a-și schimba locul de muncă atunci când aceasta îi avantajează. Astfel, secretul plății reduce sursele de informare și împiedică accesul angajaților la alte OPORTUNITĂȚI BUNE DE ANGAJARE.³⁰

BUNE PRACTICI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ

Cu regret, transparența salarială nu este adoptată pe larg, deoarece multe organizații sunt îngrijorate de faptul că dezvăluirea salariilor angajaților va rezulta în prea multe plângeri din partea angajaților nemulțumiți. Exemplele de mai jos par să infirme aceste temeri.

• VERVE³¹

În iulie 2018, Verve, o companie din Marea Britanie cu 170 de angajați, a demonstrat că temerile angajatorilor referitoare la pericolul „transparenței salariale” nu sunt corecte. Verve a oferit **acces tuturor angajaților** la plățile superiorilor, colegilor și chiar a conducătorului companiei – nimeni din organizație nu este în afara limitelor. Experiența pozitivă a companiei sugerează beneficii pentru companie dincolo de reducerea abordărilor pătinoare și promovarea diversității.

Angajații au fost, în mare parte, în favoarea transparenței plăților. De secole discutarea salariului cu colegii de muncă a fost considerată un subiect taboo. Totuși, realitatea este că secretul plăților de regulă *beneficiază mai mult organizația decât angajații*. Ascunderea plăților permite alocarea mai multor resurse spre cei care negociază mai agresiv, cei care amenință că vor pleca sau cei care sunt prieteni cu angajatorul. Când plata este transparentă, organizațiile pot fi capabile să justifice salariul fiecărui angajat – astfel reducând sau eliminând orice părtinire. Conducerea companiei a conștientizat necesitatea de a implica angajații înainte de implementarea acestei măsuri. Surprinzător, dar angajații în mare parte au manifestat susținere față de schimbarea propusă.

Secretul implementării cu succes a transparenței rezidă în utilizarea indicatorilor obiectivi de performanță. Un argument împotriva transparenței plății este că majoritatea angajaților se auto-percep ca executanți de top și de aceea vor fi decepționați când vor afla că nu sunt în topul grilei de plată. În susținerea acestui argument, unii prezintă rezultatele unui sondaj de opinie la care au participat 700 de ingineri a două companii mari din Silicon Valley. Conform acestuia, majoritatea respondenților considerau că performanța dâșilor era peste medie. Aproape 40% din ingineri considerau că ei se încadrează în topul de 5% a angajaților, iar 92% au raportat că ei sunt în topul de 25%. Un singur inginer a considerat că performanța dâșului este sub medie. În consecință, ar reieși că transparența nu are șanse. Organizațiile doresc să-și plătească executanții de top (performerii) mai bine și cu certitudine, conexiunea plății cu performanța va fi dificilă dacă fiecare consideră că este un executant de top. Totuși, lecția adevărată este că trebuie utilizate criterii obiective pentru stabilirea salariilor dacă organizația dorește să transparentizeze plățile. Performanța nu este un criteriu obiectiv.

În cadrul companiei Verve, fișa postului (job scope) și valoarea de piață a funcției sunt determinanții unici ai plății. Ambele sunt măsuri pur obiective. Pentru a determina valoarea de piață compania a procurat datele salariale pentru a fi sigură că utilizează cifre corecte de referință (correct benchmarks) pentru valoarea de piață a anumitor funcții/ocupații și au auditat propriile date salariale / plăți pentru a se asigura că ei sunt

³⁰ ibidem

³¹ <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2018/09/05/pay-transparency-is-the-solution-to-the-pay-gap-heres-one-companys-success-story/#56904b5d5010>

mai bine poziționați comparativ cu companiile similare. În procesul raportului de audit compania a corectat peste 12 salarii.³²

La Verve, nici un angajat nu a părăsit organizația după transparentizarea plăților. Câțiva angajați au solicitat explicații suplimentare privitor la raționamentul plății mai mari pentru unii angajați în raport cu alții. Însă, deoarece Verve a utilizat date obiective pentru determinarea salariilor, existau explicații rationale pentru toate discrepanțele de plată.

Transparența plăților a contribuit la diversificarea forței de muncă. În timp ce majoritatea companiilor similare luptă pentru asigurarea diversității pe interior, Verve menține aproape 50% din forța de muncă feminină.

Transparența plăților motivează toți angajații să își realizeze obiectivele. Transparența nu doar contribuie la diversitate, aceasta ajută angajații în cadrul organizației. Deschiderea și onestitatea despre plată și modul în care este determinată poate să ajute angajații să își stabilească și să își atingă scopurile. *“Oamenii au mai multă claritate despre modul în care pot accede la diferite funcții în organizație, pe orizontală și pe verticală, iar această îi va ajuta să reflecte mai inteligent asupra carierei și le oferă puterea pe care nu o aveau până acum. În rezultatul transparenței salariale, noi toți am petrecut mai mult timp reflectând asupra dezvoltării carierei și modul în care îi putem ajuta pe oameni să înțeleagă abilitățile pe care trebuie să obțină dacă doresc să activeze la alt nivel în cadrul organizației.”* Prin oferirea datelor clare și obiective privind modul de avansare în cadrul organizației, angajații sunt motivați să reușească.

Procesul de angajare simplificat pentru ambele părți. Un alt beneficiu al transparenței este că negocierea este complet eliminată din procesul de angajare. Negocierea poate fi un cuțit cu două tăișuri pentru femeile angajate. Femeile sunt mai puțin predispuse să negocieze un salariu mai înalt. Chiar dacă o fac, acestea ar putea fi penalizate pentru un comportament prea agresiv. Eliminarea negocierilor asigură oportunități egale pentru femei iar conducerea companiei declară că procesul de angajare a devenit mai ușor din partea organizației. Un candidat particular mai calificat poate opta pentru o poziție cu o arie mai extinsă (mai înaltă) fapt care poate rezulta în plată mai mare.

• CROWDFUNDER³³

Îmbunătățiri pentru femei și minorități, deși nu fără un preț. Actualmente sunt bine documentate barierele disproporționate cu care se confruntă femeile și minoritățile la remunerare. De fapt, aceste grupuri au impulsat platforma de finanțare online Crowdfunder de a introduce transparența salarială. Atât timp cât informația stă ascunsă, spune președintele companiei Steven McClurg, “este foarte dificil de asigurat condiții echitabile de plată.”

Totuși, nu toți angajații au răspuns favorabil atunci când Crowdfunder a făcut publice salariile. Angajaților care erau mai puțin plătiți li s-au ajustat salariile și aceștia au fost mulțumiți. Însă angajații care au fost mai bine plătiți și-au manifestat indignarea. Argumentul acestora a fost “și noi am fost în companie mult timp; avem performanțe. Faptul că am negociat un salariu mai mare și negociem constant salariul nostru nu înseamnă neapărat că trebuie să suferim.”

Poate părea surprinzător, dar majoritatea angajaților care și-au exprimat astfel de nemulțumiri erau bărbați și majoritatea dintre aceștia au părăsit Crowdfunder. Aceasta este o critică generală—că transparența salarială poate conduce la faptul că angajații care consideră că sunt plătiți mai puțin pot fi nesatisfăcuți și în rezultat ar putea părăsi compania.

• WHOLEFOODS³⁴

Un sistem echitabil de remunerare. Compania de produse alimentare [Wholefoods](#) – a făcut publice salariile fiecărui angajat din anii 1980. "Transparența salarială ajută la promovarea incluziunii și asigură un sistem echitabil de remunerare," se menționează pe pagina web a companiei.

³² <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-07-02/employers-are-finally-ready-to-talk-about-how-much-they-pay>

³³ <https://www.fastcompany.com/40416506/is-pay-transparency-right-for-your-company-we-asked-a-few-that-tried-it>

³⁴ <https://www.businessinsider.com/whole-foods-employees-have-open-salaries-2014-3?IR=T>

Motivație sporită. WholeFoods a introdus această politică în 1986. Scopul inițial al acestei politici a fost ca angajații să înțeleagă de ce unii sunt plătiți mai mult decât alții. Raționamentul introducerii acestei măsuri a fost următorul: dacă angajații vor înțelege tipurile de performanță care le-au adus unor persoane mai mulți bani, probabil ei vor fi mai motivați și mai de succes. "*Combinăția a rezultat în forța de muncă extrem de motivată cu un sentiment profund de comunitate care valorifică productivitatea*", a declarat directorul companiei.

Fortificarea coeziunii în interiorul companiei. Administrația WholeFoods consideră că o cultură de acces la informație ajută la crearea unui sentiment de "comunitate" între angajați. "Dacă încerci să creezi o organizație de încredere, o organizație în care oamenii sunt toți pentru unul și unul pentru toți, nu poți avea secrete," a menționat directorul companiei.

WholeFoods este un exemplu intrigant a unei companii care a diminuat discrepanțele dintre valorile tandre și perspicacitatea afacerii bazată pe logică" scriu autorii unei cărți dedicate companiei.

• BUFFER³⁵

Îngrijorările referitoare la sfera privată nu s-au adeverit. Compania a decis să asigure transparența plăților cu trei ani în urmă (2015), atunci când avea doar 10 angajați. Unele probleme au existat atunci când a fost plasată public informația privind plățile fiecărui angajat. Unii considerau că dacă părinții și membrii familiei vor cunoaște salariul, aceasta va schimba relațiile. Însă acest disconfort a fost nefondat.

Compania a atras atenția necesară asupra procesului de tranziție și informării autentice. Până la aducerea la cunoștință publică a informației, echipa Buffer a avut conversații franci despre cât de mari ar putea fi diferențele salariale și motivul acestora, fapt care i-a ajutat să evite orice surprize. Pe măsură ce echipa Buffer's a crescut de la 10 la 80 de angajați, compania a introdus o formulă pentru explica nivelurile de remunerare.

Compania a asigurat claritate referitoare la formarea plății. Plata începe cu salariul de bază, identificat printr-o combinație a salariului mediu pe industria/ramura respectivă, utilizând datele paginilor web de evaluare a salariilor (Payscale și Glassdoor) și costurile de întreținere în orașul în care activează angajatul. Buffer ulterior consideră rolul acestei persoane, clasând experiența angajatului după următoarele calificative: 'începător', 'intermediar', 'avansat' sau 'master' – un master obține o treime din salariul de bază în plus. Pentru fiecare persoană dependentă (un copil sau un partener care nu lucrează), salariul crește cu extra \$3,000 (£2,118) pe an. Echipa beneficiază de 5% majorare de „loialitate” pentru fiecare an petrecut în companie. „Cu o asemenea formulă clară, persoanele discută mai puțin despre bani și solicită mai puține majorări salariale”, a declarat directorul companiei.

• SUMALL³⁶

Siguranță împotriva părtiniiri de gen, rasă, orientare. Compania SumAll a instituit transparența salarizării de la începutul activității sale. Directorul companiei consideră că acest compromis a fost benefic, or "transparența salarială este cea mai bună protecție împotriva părtinirii bazate pe gen, rasă sau orientare."

Spațiu deschis pentru discutarea și înțelegerea modului de formare a plății. Transparența salarială oferă angajaților posibilitatea să discute plata dacă ei consideră că nu este echitabilă în comparație cu alții. "În cadrul modelului confidențial, nu ai posibilitate de recurs în cazul plății inechitabile", a menționat directorul companiei.

• FOG CREEK³⁷

În efortul de a diminua discrepanțele salariale, o companie din New York a preluat o abordare mai deschisă față de remunerare. În noiembrie 2017, Fog Creek Software Inc., o companie software cu 20 de ani de experiență, a făcut publică informația salarială a celor 36 de angajați.

³⁵ https://www.huffingtonpost.co.uk/2016/03/06/transparent-salaries-public-buffer_n_9377452.html?guccounter=1&guce_referrer_us=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_cs=ZbYfcu1r9fMG-33goqhsKg

³⁶ ibidem

³⁷ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-06-06/the-company-where-everybody-knows-what-you-make>

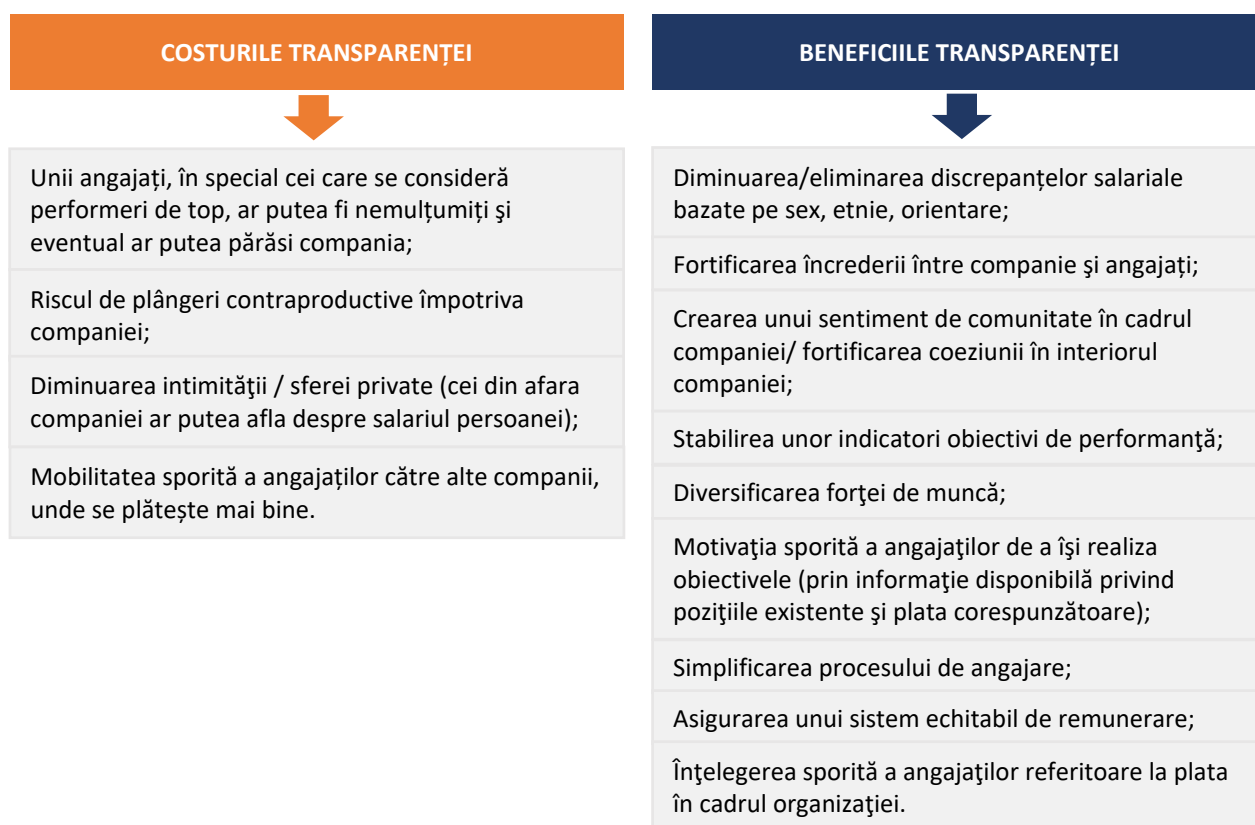
Fog Creek a optat pentru introducerea treptată, deliberată, însoțită de multă comunicare. La începutul anului 2017, compania a remis angajaților mai multe sondaje în care i-a întrebat despre informații pe care aceștia s-ar simți confortabil să le împărtășească. Nu fiecare angajat s-a simțit confortabil să împărtășească cea mai radicală dezvăluire: fiecare să cunoască exact plata celorlalți. Însă toți au votat pentru mai multă transparență decât situația la zi în companie.

În cadrul unei ședințe a companiei, directorul executiv a anunțat că vor fi publicate **grilele de salarizare, inclusiv funcțiile, fără mențiunea numelor angajaților.** A fost oferită posibilitatea angajaților să comenteze această măsură. Astfel, persoanele au avut posibilitatea de a se expune anonim, prin intermediul unui sondaj intern.

Nimeni din angajați nu a avut obiecții. Astfel, în septembrie 2017 angajații au avut acces la un document cu funcții, nivelul de salarizare și treptele corespunzătoare a fiecăruia din companie, inclusiv ale șefilor și conducătorului.

O oră mai târziu, conducătorul a explicat raționamentul în spatele grilelor de salarizare. Ulterior a oferit cuvântul pentru întrebări și comentarii. Unele persoane au fost plăcut surprinse de poziționarea acestora în grilă. Două persoane au considerat că nivelul lor de remunerare este prea mare. Alții și-au manifestat mulțumirea de faptul că au probe care atestă remunerarea echitabilă a acestora.

SUMARUL COSTURILOR ȘI BENEFICIILOR TRANSPARENȚEI PLĂȚILOR:



Informația din secțiunile de mai sus demonstrează că beneficiile transparenței depășesc semnificativ costurile. Prin urmare, companiile ar trebui să fie interesate să implementeze diverse măsuri de asigurare a transparenței plății.

Transparența plăților este o soluție realistă pentru eliminarea discrepanțelor de plată bazate pe gen și alte criterii protejate. Când *Lilly Ledbetter* a recepționat o scrisoare anonimă care a dezvăluit că dânsa primea o plată cu mii de dolari mai mică în comparație cu colegii de sex masculin la Goodyear Tire, ea a depus cerere de chemare în judecată.³⁸ Când actrița *Charlize Theron* a aflat că dânsa a primit \$10 milioane mai puțin decât

³⁸ <https://www.investopedia.com/terms/l/lilly-ledbetter-fair-pay-act.asp>

colegul de sex masculin, Chris Hemsworth, Theron a acționat.³⁹ Când *Clare Balding, Victoria Derbyshire* și *Emily Maitlis* au aflat că femeile angajate la BBC au un salariu cu 9,3% mai mic comparativ cu bărbații care efectuează muncă de valoare egală, de asemenea, au acționat.⁴⁰

Acțiunile corective inițiate de persoanele discriminate sunt un răspuns firesc. Toți dorim să fim tratați echitabil. Transparența cu privire la remunerarea altora contribuie la auto-corectarea discrepanțelor de plată. Femeile care lucrează în organizații cu structuri de plată deschise nu trebuie să le fie frică că plata dânselor nu este proporțională cu cea a colegilor de sex masculin, în schimb ele vor afla dacă nu este așa. Organizații precum Verve, demonstrează transparența nu este un vis ireal. Este o soluție reală care poate fi implementată astăzi.

LECȚII ÎNVĂȚATE DIN ȚĂRILE UE CARE AU IMPLEMENTAT MĂSURI DE TRANSPARENȚĂ

În conformitate cu recomandările propuse la nivel internațional, care vor contribui la asigurarea egalității în remunerare în rândul femeilor și a bărbaților, în 2016, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) a venit cu o analiză detaliată a practicilor europene. Astfel, în raportul "[Cum asigurăm în practică o plată egală pentru o muncă egală: Experiența țărilor Uniunii Europene](#)", CPD a analizat și sintetizat experiența europeană în implementarea celor patru tipuri de intervenții recomandate de Comisia Europeană, prin evidențierea fezabilității implementării acestora în contextul Republicii Moldova.

Totodată, la nivel internațional, recent au fost examinate primele experiențe referitoare la rapoartele de plată dezagregate pe sexe și a auditurilor salariale – începând cu cele mai avansate care deja au evaluat utilizarea acestor măsuri cu cercetări bazate pe evidențe.⁴¹ Acestea par să creioneze următoarele lecții învățate:

Versiuni mai simple a cerințelor de raportare nu au impus obstacole majore pentru companii. Acestea s-au descurcat în procesul de raportare.

Rapoartele și cerințele de audit vor fi cu adevărat autentice dacă vor include date mai complexe și mai profunde. Sunt necesare diferite componente a plății dincolo de salariile de bază, inclusiv experiența de muncă, perioada de activitate la postul respectiv.

Implementarea măsurilor poate fi dificilă la început. Abordări etapizate, în care sunt incluse pentru început companiile mari, apoi cele cu un număr mai mic de angajați par să funcționeze.

Claritate din partea legiuitorului va contribui semnificativ la realizarea în practică a cerințelor. Este necesară clarificarea cu referire la subiecții responsabili de compilarea rapoartelor, conținutul acestor rapoarte, persoanele care necesită a fi implicate la nivel de companii, matricea care trebuie utilizată, consecințele în caz de nerespectare a cerințelor.

Companiile mai mari par să se descurce mai bine cu cerințele de raportare. **Măsuri de sprijin trebuie să fie concentrate pe companiile mijlocii.**

Implementarea cu succes necesită atenție suficientă asupra comunicării și proceselor. Pentru a evita elaborarea unui exercițiu birocratic de contabilitate, se recomandă compilarea, discutarea în comun a constatărilor precum și a acțiunilor ulterioare care sunt necesare pentru a diminua discrepanțele salariale.

Măsurile de transparență funcționează acolo unde există deschidere autentică de a soluționa problema discrepanțelor salariale. Măsurile de transparență funcționează mai bine atunci când există un interes autentic și deschidere la diferite niveluri ale companiei de a examina datele, precum și dorința de a asigura un climat de sprijin din partea statului și partenerilor sociali.

³⁹<https://www.independent.co.uk/news/people/hollywood-pay-gap-charlize-theron-negotiated-raise-to-match-chris-hemsworths-10million-deal-reports-9972448.html>

⁴⁰<https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-42833551>

⁴¹ Eurofund (2017). *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*. Accesibil online la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf

Aparent, în țările UE rapoartele de plată pe sexe nu sunt cunoscute, nici observate de publicul larg. Cu toate acestea, **populația din țările UE susține introducerea acestora, indiferent de discrepanțele salariale: aproximativ două treimi susțin asemenea măsuri.**

Transparența plății poate fi un cuțit cu două tăișuri. În **mediile unde performanța este dificil de măsurat, combinate cu o supra-estimare a performanțelor individuale, rapoartele de transparență pot fi mai mult malefice.** Echitatea sporită cu referire la o plată mai egală, dar mai comprimată poate conduce la o insatisfacție generală și demisii în rândurile persoanelor care se consideră performeri de top (high performers).

În opinia experților, **măsurile de raportare și audit în care reprezentanții angajaților sunt activ implicați în compilarea, analiza și acțiunile necesare pentru ajustarea discrepanțelor pot diminua riscul sus-menționat (de demisii).** Atunci când angajații au încredere că problema transparenței și plății egale este monitorizată cu regularitate din numele lor, ei nu au nevoie să cunoască neaparat remunerarea exactă sau media pe care o primesc semenii lor, lăsând spațiu suficient companiilor ca să asigure o remunerare mai bună persoanelor cu performanță mai sporită. Prin urmare, cea mai importantă lecție dedusă din cohorta de țări care au implementat măsuri de transparență este de a asigura că reprezentanții angajaților sunt disponibili, au suficiente resurse și instruire și sunt implicați în toate procesele.⁴²

⁴² Christine Aumayr-Pintar (2018). Ten Points About Pay Transparency In Europe's Companies. <https://www.socialeurope.eu/ten-points-pay-transparency-europes-companies>

IV. CAZUISTICA CPEDAE – CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURĂRII EGALITĂȚII

După cum s-a menționat în secțiunile anterioare, asigurarea dreptului la plată egală pentru femei și bărbați poate întâmpina dificultăți în practică. Legislația relevantă a UE, dar și legislația națională, interzic discriminarea directă și indirectă bazată pe sex la remunerare. Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestor obligații este bazată pe strategia „drepturilor individuale”. Legislația și practica judiciară în materie de discriminare oferă un oarecare sprijin angajatului în formularea unei plângeri în care se invocă discriminarea salarială prin inversarea sarcinii probei atunci când angajatul poate demonstra că dânsul are o remunerație mai mică comparativ cu un angajat de alt sex, care exercită muncă egală sau muncă de valoare egală în aceeași companie sau serviciu. Totuși, pentru a identifica un comparator reclamantul trebuie să aibă acces la informația privind remunerarea colegilor de muncă și la informația privind comparabilitatea muncii prestate de un anumit coleg. În realitatea cotidiană de muncă această informație este greu de găsit.

Probabil astfel se explică numărul mic la nivel național a plângerilor care să invoce discriminarea salarială. **Singura plângere examinată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, pare să fi fost posibilă grație transparenței salariale în sectorul bugetar.** Astfel, în cauza 119/2017 din 30.11.2017 lucrătorii din domeniul medicinei nucleare au susținut că sunt remunerați inegal în raport cu alți angajați din domeniul medical pentru același tip de muncă. Astfel, aceștia au notat că la data de 06 iulie 2016, Guvernul RM a adoptat Hotărârea nr. 837 prin care a fost aprobat Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală. Anexa nr. 1 a acestui Regulament prevede că pentru medicii și personalul medical antrenați în serviciul de ftiziopneumologie din sectorul spitalicesc, din serviciul morfopatologic (sau anatomopatologie), medici din serviciul prelevare și procesare a organelor, țesuturilor și celulelor umane de la cadavru le-au fost stabilite salarii mai mari, pe când pentru angajații Secției de medicină nucleară și cei ai Laboratorului de medicină nucleară care activează în condiții nocive și periculoase pentru viață și sănătate le-a fost stabilită o grilă de salarizare mai mică.

Examinând cauza Consiliul a notat că în cazurile care privesc principiul de plată egală, comparația se face între funcțiile sau profesiile supuse examinării. Potrivit jurisprudenței CJUE⁴³, pentru a evalua dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz, trebuie să se aibă în vedere o serie de factori precum: natura muncii (activităților) derulate; condițiile de formare profesională necesare; condițiile de muncă.

Consiliul, analizând natura funcțiilor și atribuțiilor categoriilor vizate, le-a considerat comparabile. În egală măsură, Consiliul a constatat că sunt comparabile și condițiile de formare profesională, precum și condițiile de muncă sunt similar vătămătoare, or toate categoriile presupun o activitate cu un grad de risc sporit pentru sănătate.

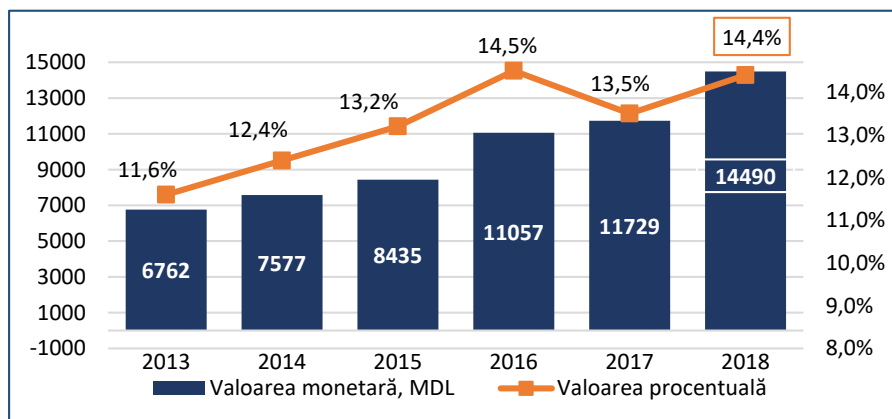
PERCEPȚIA POPULAȚIEI DIN REPUBLICA MOLDOVA

Dacă ați afla că sunteți mai puțin plătit(ă) în comparație cu un coleg/o colegă care face exact aceeași muncă, probabil ați cere o plată mai mare. Acest tip de acces deschis la plata colegilor, transparența plății, constituie o soluție importantă pentru diminuarea discrepanțelor de gen. Dacă fiecare angajat cunoaște salariul celorlalți orice părtinire va fi evidențiată, iar organizația va fi obligată să facă ajustările necesare.

Femeile angajate continuă a fi dezavantajate în plan salarial comparativ cu bărbații. 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

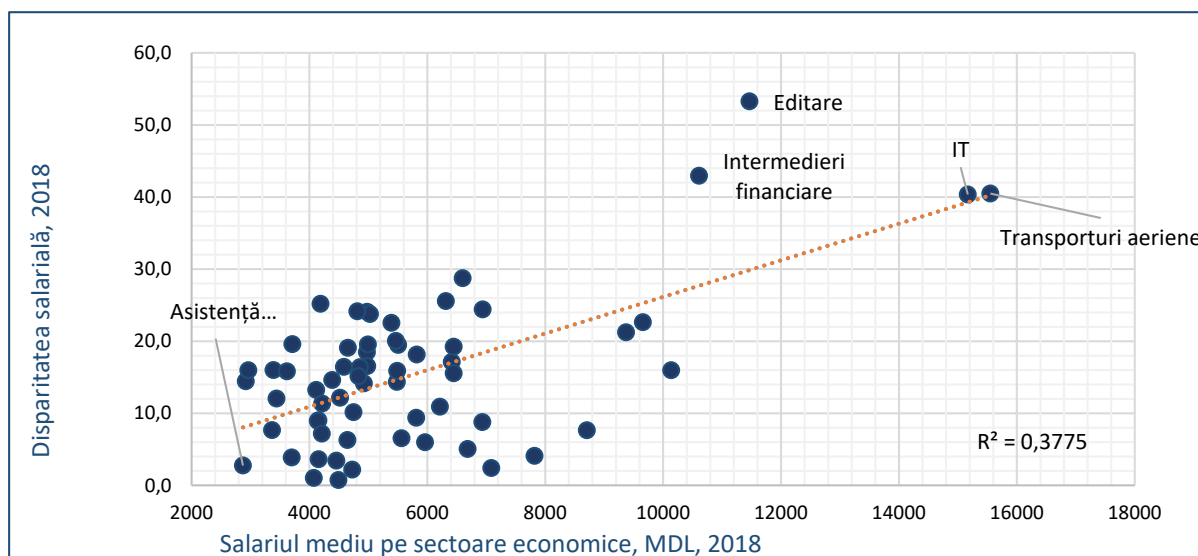
⁴³ CEJ, [C-237/85 Rummler](#) [1986], C-309/97 *WGKK and others* [1999], C-427/11 *Kenny* [2013].

În ultimii ani a crescut salariul mediu pe țară pentru majoritatea activităților economice, pierderea financiară anuală se face și mai resimțită.⁴⁴



F1. Disparitatea salarială între femei și bărbați, în valoare procentuală și monetară⁴⁵
Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

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% (a se vedea figura de mai jos). 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.



F2. Relația dintre politica salarială și diferențele salariale
Sursa: BNS

Totodată, diferențele de gen în pensii sunt considerabile și au crescut semnificativ în ultimii ani.⁴⁶ 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**.⁴⁷

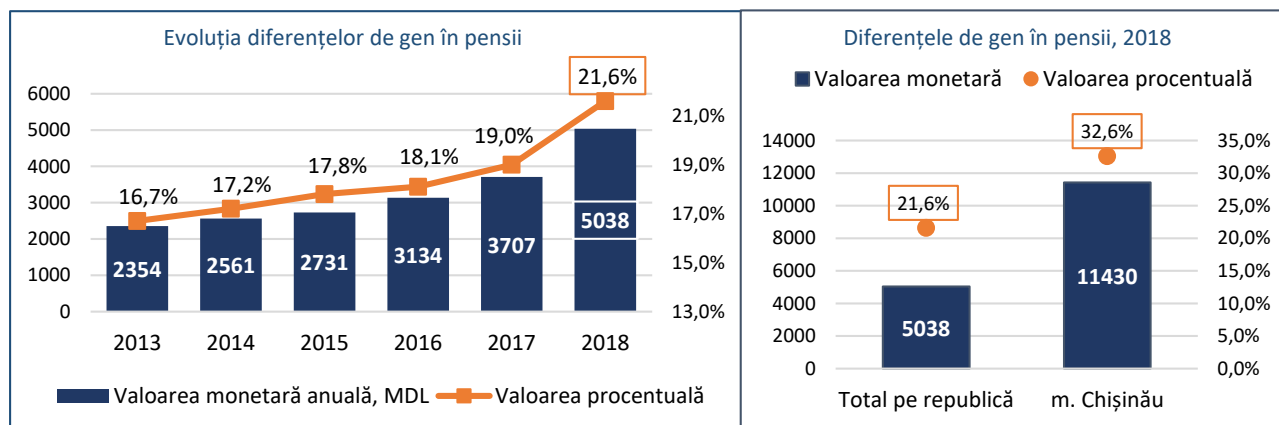
⁴⁴ Nota "Inegalitatea de gen în salarizare", CPD 2020, http://progen.md/files/8947_cpd_inegalitati_salariale_2019.pdf

⁴⁵ Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2018

⁴⁶ ibidem

⁴⁷ suma arată cu cât pensia medie anuală a unei femei a fost mai mică decât a unui bărbat, la nivel național.

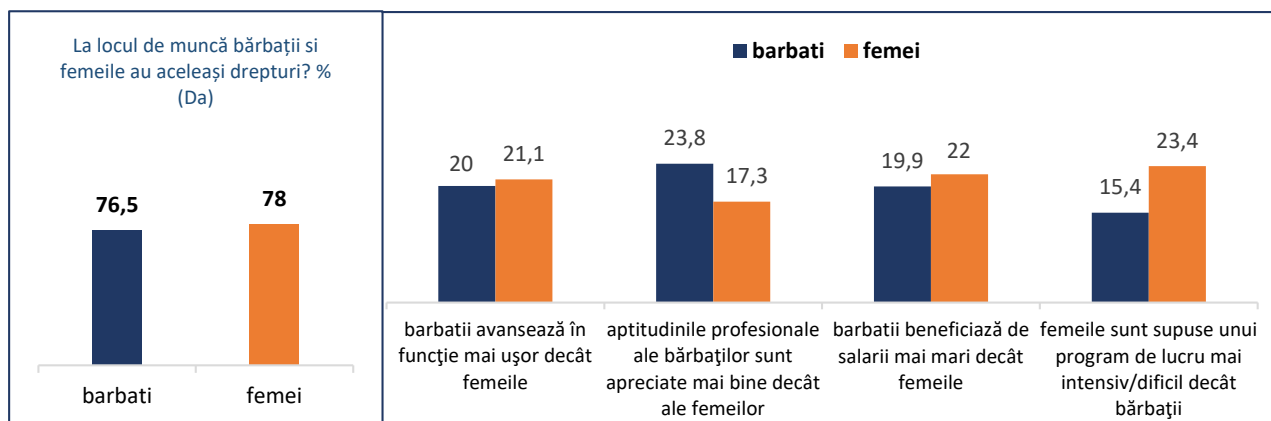
În zonele urbane, decalajul în pensii devine mai pronunțat: în municipiul Chișinău acesta atinge valoarea de 32,6%, depășind cu 11pp media pe țară. În termeni monetari, în municipiul Chișinău, pierderea financiară anuală a femeilor pensionare este de **11 430 MDL**, fiind de două ori mai mare decât valoarea medie anuală la nivel național.



F3. Dinamica diferențelor de gen în pensii

Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

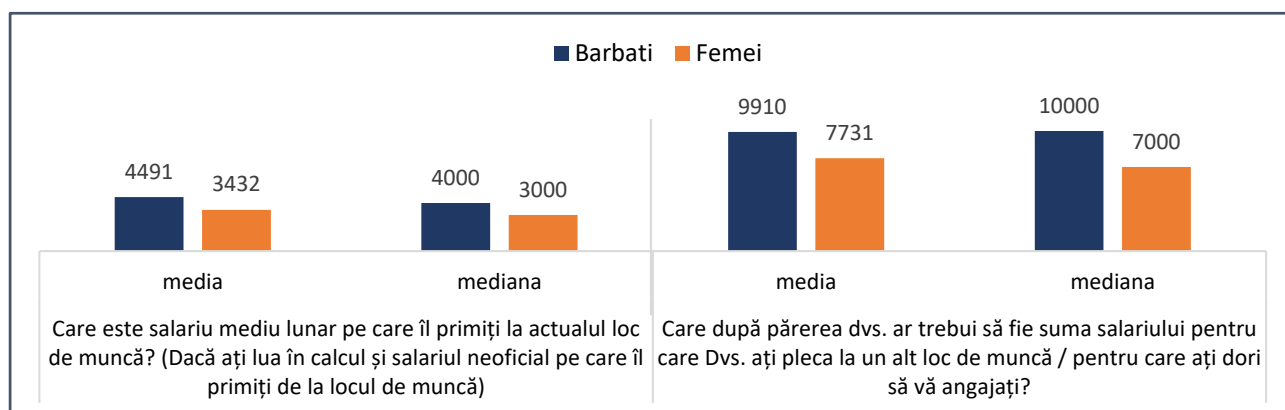
În pofida diferențelor semnificative în termeni de remunerare, nivelul de conștientizare a acestei probleme în rândul femeilor și al bărbaților angajați este destul de mic. Acest fapt este reflectat în rezultatele unui sondaj de opinie publică, realizat de către CPD în 2019. Fără un minim nivel de transparență a sistemelor de salarizare angajații (în special femeile angajate) nu vor deveni conștiente cu privire la potențiale practici discriminatorii și nu vor depune un efort pentru a remedia această situație.



F4. Nivelul percepției de discriminare la locul de muncă

Sursa: Sondaj de opinie, CPD 2019

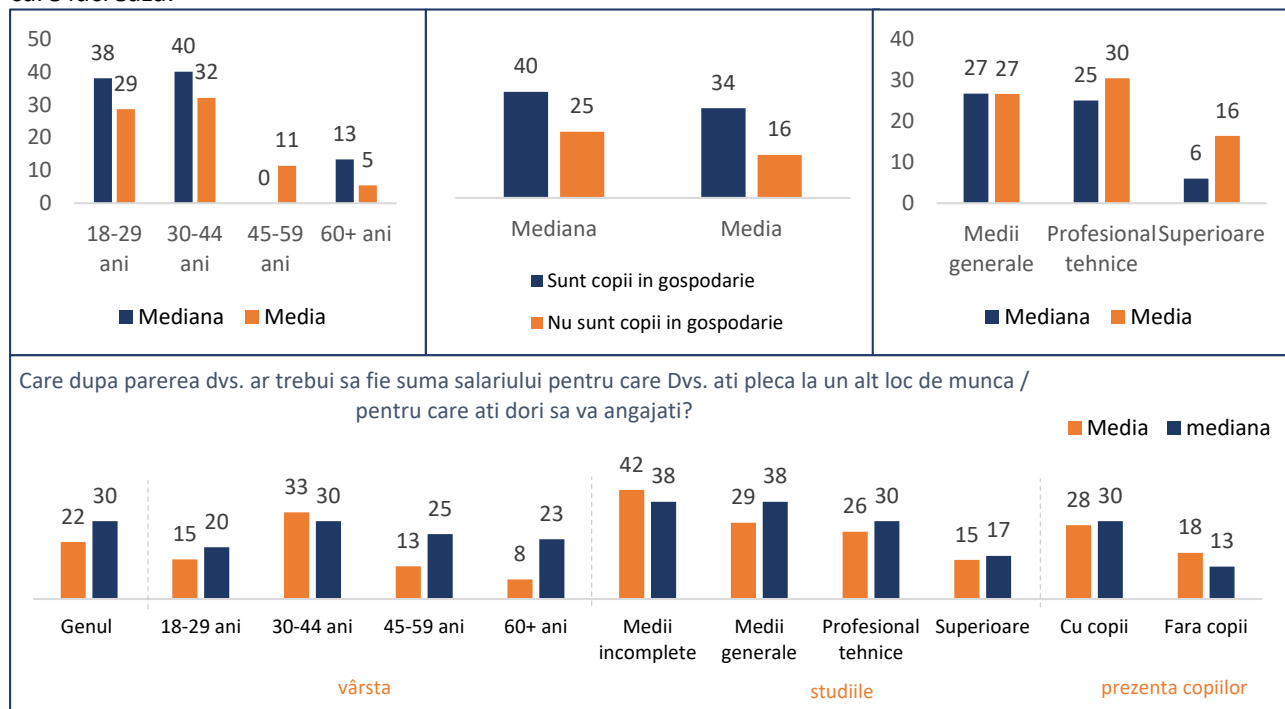
Transparența în cadrul sistemului de plată/ salarizare ar putea contribui la un sistem de semnalizare pentru femei și bărbați în termeni de salarizare. Astfel spus, femeile sunt dispuse să accepte un salariu mai mic comparativ cu cel al bărbaților (figura de mai jos), având și o aspirație mai mică în acest sens.



F5. Media și mediana salariului mediu lunar primit și dorit de către angajați și angajate, MDL

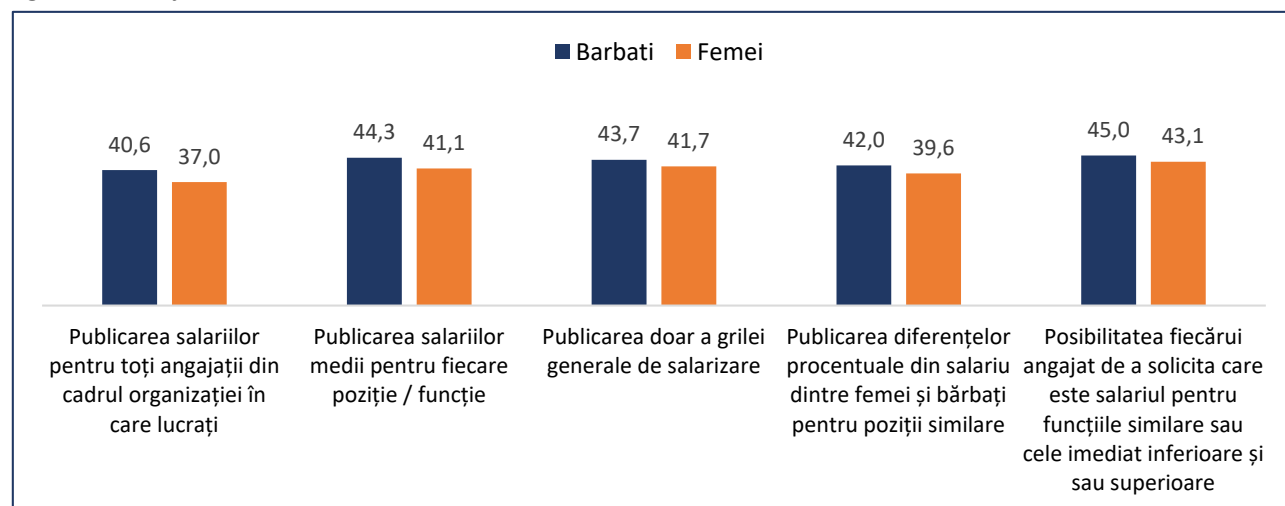
Sursa: Sondaj de opinie, CPD 2019

Decalajul de gen în remunerare este mai pronunțat în dependență de vârsta angajaților și prezența copiilor în familie. Acesta este caracteristic atât în cazul salariului mediu primit, cât și la cel aspirat. Acest cerc vicios ar putea fi spart, dacă angajații ar cunoaște mai multe despre nivelul de salarizare în cadrul organizației în care lucrează.



F6. Decalajele de gen cu referire la salariul mediu, în dependență de vârstă, sexul, nivelul de studii și prezența copiilor. Sursa: Sondaj de opinie CPD, 2019

Aplicarea măsurilor de transparentizare a salariilor este favorabil apreciată în rândul mai multor persoane angajate. Datele sondajului național de opinie desfășurat în 2019 de CPD a relevat predispunerea femeilor și a bărbaților încadrați în câmpul muncii de a susține modificările legislative care vin să le ofere mai multă transparență la capitolul remunerării. Aceasta demonstrează un nivel înalt de pregătire și acceptare din partea angajaților față de intervențiile ce vin să legifereze transparența salariilor. Opțiunile a se vedea în figura de mai jos.



F7. Ponderele respondenților ce au ales opțiunile „în foarte mare măsură” și „oarecără măsură” pentru întrebarea „Spuneți-mi vă rog în ce măsură ați putea susține următoarele măsuri legislative?”, % Sursa: Sondaj de opinie, CPD 2019

IV. MĂSURI CONCRETE DE TRANSPARENTIZARE A SISTEMULUI DE PLATĂ

Obligația transparentizării sistemului de plată reiese din art.21 alin.(2)-(4) din Directiva 2006/54 și din jurisprudența CEJ. Transparentizarea sistemului de plată, alături de introducerea și aplicarea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective asigură premisele unei bune apărări în fața unor plângeri de discriminare în remunerare introduse împotriva lor la autoritățile sau instanțele competente.

Pentru a veni în sprijinul autorităților din Statele Membre UE în vederea adoptării de legislație pentru respectarea principiului plată egală, Comisia Europeană a adoptat Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.⁴⁸ Prin această legislație secundară, Comisia Europeană încurajează Statele membre să adopte în legislația națională cel puțin una din patru măsuri fundamentale în asigurarea transparentizării sistemului de plată:

- 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 (întreprinderile și organizațiile cu cel puțin 250 de angajați) de a realiza 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 care este utilizat 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.
- 4) să se asigure că problema egalității de remunerare, inclusiv auditurile salariale, se discută la nivelul adecvat al negocierilor colective.

Alte măsuri indicate de Comisia Europeană includ: introducerea unei definiții clare pentru “muncă de valoare egală”, promovarea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor neutre din punctul de vedere al genului, îmbunătățirea statisticilor la nivel național, întărirea rolului organelor naționale de egalitate de gen, monitorizarea și aplicarea constantă de către autoritățile statului și activități de conștientizare.

APLICABILITATEA MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ LA NIVEL NAȚIONAL

Secțiunile anterioare au demonstrat că măsurile de transparență contribuie la diminuarea și eliminarea discrepanțelor salariale. Această secțiune va examina aplicabilitatea pentru Republica Moldova a măsurilor de transparență necesare atât pentru țările membre ale Uniunii Europene cât și pentru potențialii aderenti.

Măsura	Dificultăți / bariere	Soluții
Dreptul angajatului de a obține informații privind cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală	Confidențialitatea salariului prevăzută la Art. 92 Codul Muncii, Art. 37 din Legea salarizării, Art. 3 a Legii privind Protecția datelor cu caracter personal.	Asigurarea dreptului angajatului de a obține informații privind nivelul relativ de plată a persoanelor din aceeași companie care efectuează muncă egală sau muncă de valoare egală.
Obligația angajatorului de a informa regulat proprii angajați, reprezentanții angajaților și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, dezagregată pe sexe.	Unul din argumentele utilizate de state pentru neadoptarea acestor măsuri ar fi secretul comercial . În contextul Republicii Moldova acest argument este nefondat. Or, potrivit Art. 5(e) a Legii nr. 171 din 06.07.1994 nu pot fi obiecte ale secretului comercial	Această măsură ar putea fi implementată în mai multe etape. La prima etapă se recomandă obligarea companiilor cu peste 100 de angajați să aducă la cunoștința angajaților și partenerilor sociali remunerația medie pe categorie de angajați sau

⁴⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

	„informațiile privind componența numerică și structura personalului, salariul lucrătorilor, condițiile de muncă, precum și cele privind disponibilitatea locurilor de muncă”.	de funcții, dezagregată pe sexe. Rapoartele vor include diferite componente a plății dincolo de salariile de bază, inclusiv experiența de muncă, perioada de activitate la postul respectiv, etc. CPEDAE ar putea avea un rol pro-activ de sprijin în acest proces.
Obligația angajatorului de a realiza audituri salariale, în special analiza proporției femeilor și bărbaților în fiecare categorie de angajați sau funcție, analiza sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor folosit și informație detaliată privind plata și diferențele salariale pe criteriul sex.	Povara administrativă și financiară.	Se recomandă aplicarea acestei măsuri pentru companiile cu peste 250 de angajați. În contextul Republicii Moldova unele dintre asemenea companii deja au efectuat exerciții de clasificare a funcțiilor și ocupațiilor și efectuează audite anuale (fără a fi obligate de lege).

ANEXA

RECOMANDĂRI SPECIFICE PENTRU AJUSTAREA CADRULUI LEGISLATIV NAȚIONAL LA PRINCIPIUL TRANSPARENȚEI ÎN REMUNERARE

PREVEDEREA ACTUALĂ	RECOMANDAREA DE MODIFICARE/COMPLETARE
LEGEA NR. 121 DIN 25.05.2012 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII	
<p>1. Legea nr 121 cu privire la asigurarea egalității, în special articolul 2. <i>Noțiuni generale</i>, nu prevede definiția pentru „remunerare”, „muncă egală” și „muncă de valoare egală”</p>	<p>Articolul 2 va fi completat cu următoarele definiții:⁴⁹</p> <p>Remunerare 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 angajator angajatului pentru munca prestată de acesta din urmă.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>2. Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii</p> <p>(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.</p>	<p>Articolul 7 (interzice discriminarea în câmpul muncii) se propune de completat cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:</p> <p>”(4¹) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorii de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.”</p>
<p>3. Articolul 12. Atribuțiile Consiliului</p> <p>(1) Consiliul are următoarele atribuții:</p> <p>e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;</p>	<p>Articolul 12, alin. (1), lit. e) va fi modificat și completat cu următoarele prevederi:</p> <p>e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național, investighează și elaborează studii și rapoarte;</p> <p>e¹) Pentru a-și exercita funcțiile, membrii Consiliului beneficiază de dreptul de acces liber în încăperile și pe teritoriul autorităților administrației publice, agenților economici, cu excepția încăperilor de locuit ale persoanelor fizice, și în baza unor cereri scrise, pot lua cunoștință de documentele necesare.</p> <p>e²) Organele afacerilor interne sînt obligate să acorde ajutor Consiliului în exercițiul funcțiunii, asigurîndu-le acces la informația necesară exercitării funcțiilor puse în sarcina lor.</p>

⁴⁹ Acțiunile de advocacy pentru ajustarea Legii nr. 121 privind completarea art. 2 cu definițiile ce vizează *remunerarea, muncă egală și muncă de valoare egală*, au fost întreprinse începând cu 2017, de către echipa CPD în colaborare cu echipa Fundației Est-Europene în cadrul proiectului “Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale”, implementat de CPD și EEF cu susținerea Biroului Elvețian în Moldova și Suedia. Acestea încă nu au fost acceptate de legislativ.

		<p>e³) Agenții economice, conducătorii lor, autoritățile administrației publice, factorii lor de decizie sunt obligați să prezinte Consiliului, la cererea ei, documentele necesare, explicații scrise și verbale, altă informație pentru exercitarea funcțiilor ei, să creeze condițiile necesare exercitării funcțiilor de către membrii Consiliului.</p> <p>e⁴) Datele obținute de către Consiliul în exercitarea atribuțiilor, sunt secrete și nu pot fi divulgate.</p>
CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA		
4.	<p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului</p> <p>(1) Salariatul are dreptul:</p> <p>d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;</p>	<p>La Articolul 9 ce reglementează drepturile și obligațiile salariatului, se propune de completat cu litera d¹) cu următorul cuprins:</p> <p>d¹) de a obține, la solicitare, informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală</p>
5.	<p>Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților.</p> <p>(2) Obligația informării vizează:</p> <p>a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;</p> <p>b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p> <p>c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;</p> <p>d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.</p>	<p>La articolul 42¹ (reglementează informarea și consultarea salariaților), alineatul (2) (reglementează obligația informării salariaților) se propune de completat cu litera e) cu următorul cuprins:</p> <p>„e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe”.</p>
6.	<p>Articolul 128. Salariul</p> <p>(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.</p>	<p>Articolul 128 (cuprinde dispoziții generale referitoare la salariu) se propune de completat cu alineatele (2¹) și (2²) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă de valoare egală. Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală se vor lua în considerare următorii factori:</p> <p>a) natura muncii (atribuțiile funcției, volumul lucrului, efortul etc.);</p> <p>b) formarea profesională a salariatului (experiența, aptitudinile etc);</p> <p>c) condițiile de muncă.</p> <p>(2²) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de</p>

		gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.”
7.	<p>Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare</p> <p>(1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.</p>	<p>Articolul 130 se propune a fi completat cu aliniatul (1¹) cu următorul cuprins:</p> <p>(1¹) Principiul plată egală se aplică fiecărei componente a salariului de bază, a salariului suplimentar și alte plăți de stimulare și compensare.</p>
8.	<p>Articolul 27. Dreptul salariatului la retribuirea muncii</p> <p>(1) Salariatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislația în domeniul salarizării și cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.</p> <p>(2) La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre condițiile salarizării (mărimea salariului, forma salarizării, modul de calculare, periodicitatea și locul achitării salariului, rețineri).</p> <p>(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.</p>	<p>Articolul 27 (reglementează dreptul salariatului la retribuirea muncii) se propune de completat cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă de valoare egală. Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală se vor lua în considerare următorii factori:</p> <p>a) natura muncii (atribuțiile funcției, volumul lucrului, efortul etc.);</p> <p>b) formarea profesională a salariatului (experiența, aptitudinile etc);</p> <p>c) condițiile de muncă.</p> <p>(5) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.”</p>
<u>LEGEA NR. 5 din 30.05.2006 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</u>		
9.	<p>Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor</p> <p>(3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:</p> <p>c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;</p>	<p>La articolul 10 (reglementează modalitatea de cooperare a angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor), alineatul (3) (stabilește obligațiile angajatorului care țin de asigurarea egalității între femei și bărbați) se propune de completat cu litera c¹) cu următorul cuprins:</p> <p>”c¹) să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe;”.</p>
<u>CONVENȚIA COLECTIVĂ (NIVEL NAȚIONAL) NR. 1 DIN 3 FEBRUARIE 2004</u> ”SALARIZAREA ANGAJAȚILOR AFLAȚI ÎN RELAȚII DE MUNCĂ ÎN BAZA CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ”		
10.	<p>Articolul 3. Alte sporuri cu caracter stimulatoriu</p> <p>(1) Sporurile pentru vechime în muncă, în unitățile cu autonomie financiară, pot fi stabilite în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.</p>	<p>Convenția se completează cu art. 3¹, potrivit căruia, angajatorii își asumă obligația:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă de valoare egală; - să elimine din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare a muncii discriminarea directă sau indirectă pe criteriul de sex. La stabilirea salariilor se vor utiliza criteriile comune salariaților de sex masculin și celor de sex feminin;

	<p>Modalitatea și mărimea concretă a sporurilor pentru vechime în muncă se stabilesc în convenții sau contracte colective de muncă la nivel de ramură sau unitate.</p>	<p>- să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.</p>
	<p>(2) Patronii pot stabili plăți suplimentare de stimulare anuală salariaților, care și-au adus aportul nemijlocit la obținerea profitului întreprinderilor. Pentru stabilirea acestor plăți vor fi utilizate mijloacele profitului net al întreprinderii. Modalitatea, cota concretă și categoriile de salariați se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de întreprindere.</p>	<p>Convenția se completează cu art. 3², potrivit căruia, părțile semnatare se angajează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să discute problema egalității de remunerare periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani, la ședința Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective; - să desfășoare campanii de informare și sensibilizare a angajatorilor, sindicaliștilor și a societății civile despre problema egalității de remunerare; - să includă problema egalității de remunerare în programele de instruire a angajatorilor, sindicaliștilor și a colaboratorilor organelor centrale de specialitate ale administrației publice și autorităților administrației publice locale.