# (IN)EGALITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2021

## E timpul pentru acțiuni decisive!

Chișinău 2022

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development and Cooperation SDC**
**Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare**
**Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству**

Suedia
Sverige

Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul programului "Inițiativă Comună pentru Oportunități Egale – Faza II", implementat din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) și Suedia. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

# CUPRINS

DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI: DATE FACTUALE ..... 3
CUM PUTEM REDUCE INEGALITATEA ÎN REMUNERARE? ..... 5
ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN ..... 7
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE (CPD) ..... 8

**Autoare:**

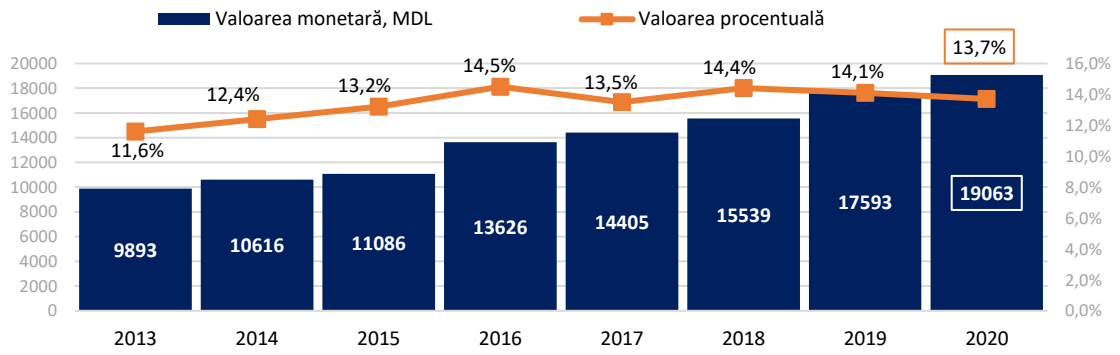
Natalia COVRIG

## DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI: DATE FACTUALE

**În data de 21 februarie 2022 marcăm "Ziua Egalității Salariale" în Moldova (Equal Pay Day).** Aceasta este o zi simbolică, ce semnifică numărul de zile lucrătoare care trebuie o femeie să le lucreze suplimentar pentru a câștiga un venit echivalent cu venitul înregistrat de un bărbat în anul precedent. Anual, în baza datelor Biroului Național de Statistică privind câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculelor, în anul 2022 o femeie trebuie să lucreze până la data de 21 februarie pentru a atinge valoarea câștigului unui bărbat în anul precedent.

**În 2021, diferența de gen în salarii a înregistrat o ușoară scădere față de anul precedent (în termeni procentuali).** În pofida acestui fapt, tendința generală este clară: diferențele salariale au crescut constant pe parcursul ultimului deceniu, de la 12,2% în 2011 la 13,7 în 2020. Diferențele salariale ar fi și mai mari, dacă am lua în calcul și nivelul de salarizare informală, care este mult mai mare în rândul bărbaților. În termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **19 063 MDL** în 2021.

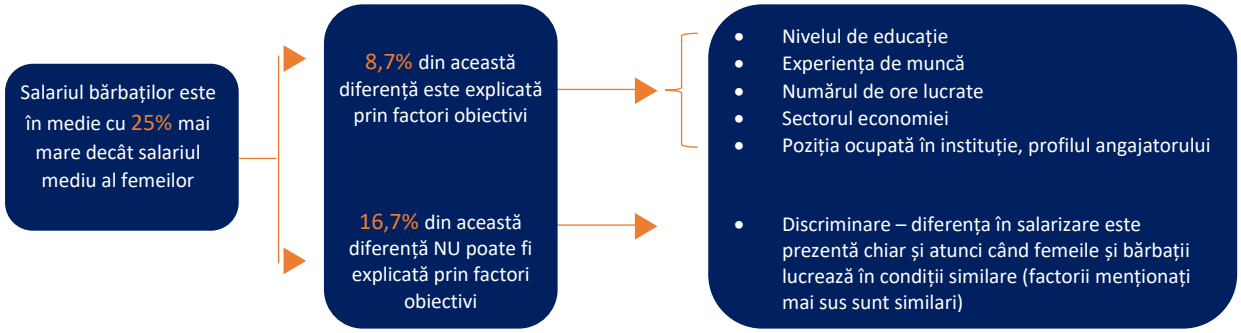
Figura 1. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară și %




Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică[1]

**Calculele privind diferența salarială în Moldova se realizează în baza salariilor medii ale femeilor și bărbaților** (prezentate de către Biroul Național de Statistică), respectiv diferența estimată este o valoare medie. La momentul actual nu sunt disponibile date care ar ilustra exact diferența salarială între femei si bărbați ce prestează aceeași muncă. Conștientizând limitările calculelor, în 2020 CPD a realizat o analiză econometrică a diferențelor de gen în remunerare cu scopul de a identifica factorii obiectivi ce stau în spatele acestui decalaj. Datele analizei sugerează că salariul bărbaților este în medie cu 25% mai mare decât al femeilor. Partea explicată (obiectivă) reprezintă doar 8,7 puncte procentuale, restul 16,7pp fiind "inexplicabile", ceea ce înseamnă că chiar dacă distribuția pe poziții, nivele de educație, tipul de companii este egală între bărbați și femei, pe piața muncii oricum va exista o inegalitate de remunerare de peste 16%, care este atribuită fenomenului discriminării.

Figura 2. Analiza econometrică a disparității salariale: factorii obiectivi și factorii "inexplicabili"

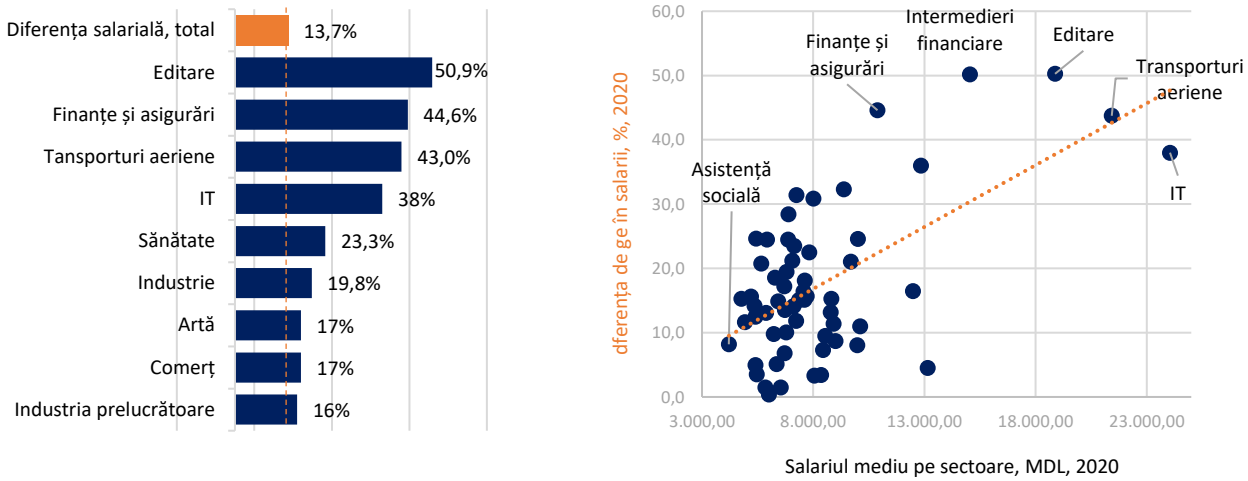



Sursa: CPD

[1] Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2020 și IPC 2021 (rata inflației). Pentru calculul pierderii financiare a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât al bărbaților.

**În domeniile bine plătite, diferența salarială este și mai impunătoare.** Astfel, în domenii precum IT, editare sau finanțe și asigurări decalajul de gen în remunerare atinge cote extrem de mari – 50% în domeniul activităților de editare, 44% în sectorul finanțelor, 38% în sfera IT etc. Diferențele de gen persistă, chiar dacă pe piața muncii sunt mai multe femei cu studii superioare, comparativ cu bărbații. Această inegalitate își poate găsi explicație în faptul că femeile sunt subreprezentate în structurile de top management, regăsindu-se într-o pondere mai mare în funcțiile de execuție, unde salariile sunt mai mici (segregare pe verticală).

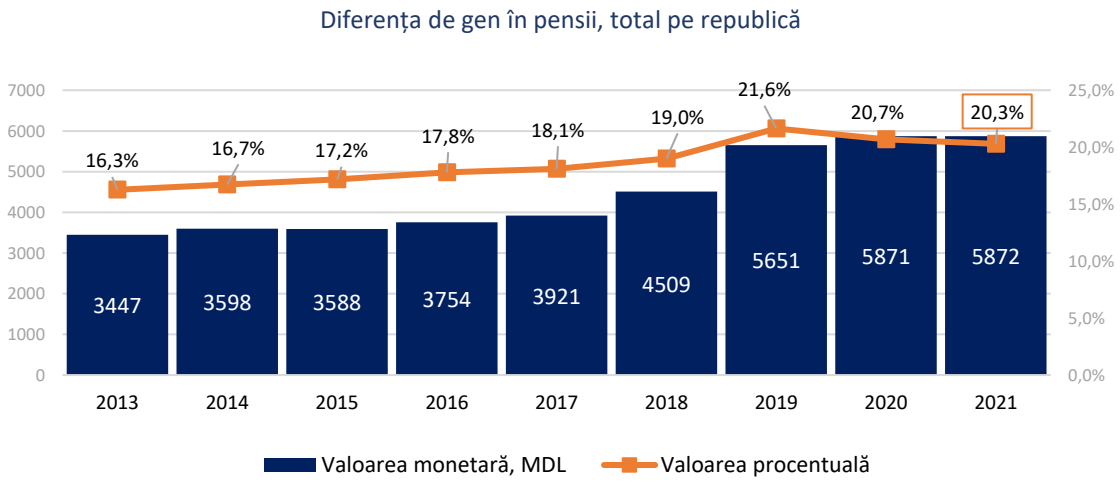
Figura 3. Diferența salarială între femei și bărbați pe sectoare economice (cu cat este mai mare salariul mediu al bărbaților)




Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Inegalitatea salarială determină diferențe și la nivel de pensii pentru limita de vârstă**. În 2021, pensia medie a bărbaților a fost cu 20,3pp mai mare decât cea a femeilor. Exprimată monetar, pierderea financiară anuală a unei femei pensionare a constituit în medie **5 872 MDL** (suma arată cu cât pensia medie anuală a unei femei a fost mai mică decât a unui bărbat, la nivel național). Pensiile femeilor sunt mai mici din varii motive: perioadă contributivă mai scurtă, întreruperi în activitatea profesională în perioada reproductivă, ocupare cu program parțial de muncă (mai puține ore lucrate), discriminare în remunerare, sub-reprezentare în poziții și sectoare bine plătite.

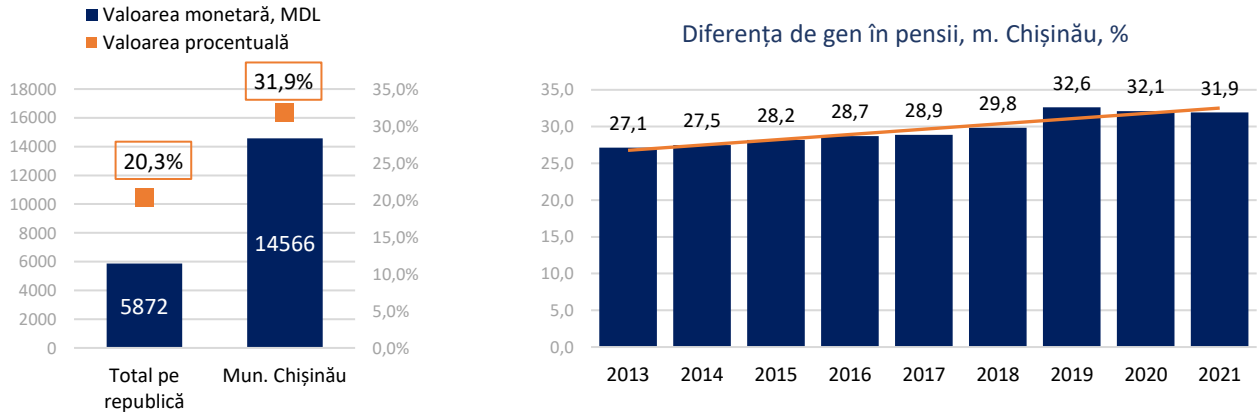
Figura 4. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară și %




Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Diferențele de gen în pensii continuă a fi mai mari în zonele urbane**. În 2020, diferența în pensia medie a femeilor și bărbaților a fost estimată la circa 32% în municipiul Chișinău, depășind cu peste 11pp media pe țară. În valoare monetară, femeile pensionare din municipiul Chișinău au beneficiat în 2020 de o pensie medie anuală cu circa **14 000 MDL** mai mică decât a bărbaților. Aceste diferențe sunt determinate de mai mulți factori: (i) rata de ocupare a femeilor în zonele rurale este mai mică decât în zonele urbane, fapt ce afectează mai târziu volumul pensiei acestora; (ii) ponderea bărbaților pensionari din zona rurală care primesc pensii de valoare mică este mai mare decât în zonele urbane, ca rezultat al ocupării acestora în domeniul agriculturii (domeniu preponderent neasigurat); (iii) oportunitățile de pe piața muncii în zonele rurale sunt mai limitate, atât din perspectiva locurilor de muncă disponibile, dar și a remunerării.

Figura 5. Dinamica inegalității de gen în pensii în municipiul Chișinău, în valoare monetară și %




Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

## CUM PUTEM REDUCE INEGALITATEA ÎN REMUNERARE?

**În vederea asigurării egalității de șanse pe piața muncii, în special a remunerării echitabile a femeilor și bărbaților, sunt necesare câteva intervenții majore pe care Moldova ar putea să le implementeze**. Acestea se referă la: **(i)** intervenții de ajustare a legislației cu privire la transparența salarială, care presupun: (a) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală, (b) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare, (c) eliminarea prevederilor legislative discriminatorii cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă (Codul Muncii, art. 86 lit y1) și (d) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării, și **(ii)** intervenții menite să asigure reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, care presupun: (e) extinderea accesului la servicii de creșe (atât publice, cât și private, create la nivel de angajatori), (e) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc.

**Transparentizarea sistemelor de salarizare împuternicesc salariații și salariatele și, în timp, contribuie la reducerea discriminării salariale.** În sectorul privat, cadrul legal și practicile existente la moment creează o asimetrie de putere în favoarea angajatorului. Astfel, angajatorul cunoaște salariile tuturor angajaților, iar angajații nu cunosc nici măcar nivelul de salarizare pentru poziția pe care o dețin. În cazul în care majoritatea salariaților și salariatelor nu cunosc care este nivelul de salarizare pentru poziția/funcția care muncesc, ei nu sunt conștienți/conștiente dacă sunt remunerați egal sau mai puțin, comparativ cu alții care prestează munci similare. Prevederi cu privire la transparența nivelelor de salarizare sau informații cu privire la diferențele de gen în salarizare pe poziții în cadrul organizațiilor poate constitui un pas important. Autoritățile centrale trebuie să motiveze angajatorii să asigure transparența în salarizare și plata egală pentru muncă egală. Practica internațională indică faptul că introducerea măsurilor de transparentizare a salariului a determinat o conștientizare mai largă a diferențelor salariale de către angajați și revendicarea drepturilor la echitate salarială.

**STUDII DE CAZ PRIVIND IMPACTUL MĂSURILOR DE TRANSPARENȚĂ ÎN SALARIZARE**

**Marea Britanie:** În Marea Britanie a fost aprobat *Equality Act Regulations 2017*, care introducea obligativitatea întreprinderilor cu peste 250 de angajați să publice anual date cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați. De asemenea, companiile sunt obligate să furnizeze detalii cu privire la diferențele în bonusurile medii plătite și ponderea bărbaților și femeilor care au beneficiat de aceste bonusuri. Raportarea obligatorie a diferenței salariale a constituit un prim pas în efortul de a reduce aceste inegalități. Cerința de a face datele accesibile publicului a sporit perspectiva ca companiile să abordeze direct diferența salarială la nivel de unitate. În 2019, au fost aprobate noi reglementări de transparentizare salarială, potrivit cărora companiile cu peste 250 de angajați prezintă anual date cu privire la plafonul de salarizare a managerilor, justificând salariul acestora și discrepanța în raport cu restul muncitorilor. Odată cu aprobarea măsurilor de transparență a sistemelor de salarizare, au ieșit la iveală decalaje în salariul plătit femeilor și bărbaților la nivel de unitate (la nivel mediu, în 2018 companiile au raportat o diferență în salariul mediu pe oră de 14,3% în favoarea bărbaților, cu o ușoară scădere după un an de implementare a prevederilor legislative - 14,2%). Ca rezultat al publicării acestor date, mai multe angajate au reușit să obțină ajustări la salariu după ce au aflat că bărbații de pe aceleași poziții aveau salarii mai mari.

**Danemarca:** La nivel legislativ, *Act on Gender Specific Pay Statistics 2006* reglementează obligația companiilor cu peste 35 angajați să raporteze anual date cu privire la diferența salarială între femei și bărbați. Rezultatele unei analize privind impactul măsurilor de transparentizare salarială arată că diferența de remunerare între femei și bărbați a scăzut cu aproximativ două puncte procentuale sau cu 13% în raport cu diferența salarială până la adoptarea acestor prevederi legislative. Măsurile de transparentizare au determinat o diminuare a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în primul rând, prin încetinirea creșterii salariilor bărbaților. Aceasta sugerează că introducerea prevederilor obligatorii privind transparența salarială le-a oferit managerilor un instrument pentru a rezista tacticilor impunătoare de negociere salarială ale bărbaților, întărind în același timp puterea relativă de negociere a femeilor. De asemenea, măsurile de transparentizare salarială au determinat și alte rezultate pe piața muncii. Odată ce a fost introdusă obligația privind transparența diferențelor de remunerare între femei și bărbați, femeile au devenit mai susceptibile să caute locuri de muncă în companii în care mecanismele de transparență salarială s-au îmbunătățit. De asemenea, s-a observat o creștere a numărului de promovări ale femeilor.

**Germania**: Legea privind transparența salarială (Entgelttransparenzgesetz), intrată în vigoare în 2018, a introdus obligația companiilor cu peste 200 de angajați să asigure muncitorilor următoarele, astfel încât aceștia să poată verifica echitatea remunerației lor: (i) dezvăluirea anonimizată a remunerației medii lunare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă similară, (ii) furnizarea datelor solicitate de către angajați în termen de trei luni, în caz contrar există o prezumție de discriminare și companiile sunt obligate să despăgubească angajații, (iii) dacă reclamanții dovedesc că angajații comparabili sunt plătiți diferit în funcție de gen, aceștia au dreptul la o creștere a salariului, (iv) angajatorii trebuie să demonstreze fie că nu există nicio diferență de salariu, fie că orice diferență este justificată. Sarcina probei se schimbă dacă angajatorii nu își îndeplinesc obligațiile de a furniza informațiile solicitate în termen de trei luni. Ca urmare a adoptării acestor prevederi, în cadrul companiilor mari au apărut solicitări de informații cu privire la sistemul de salarizare: Siemens a înregistrat 100 de solicitări, German Telecom - 120, Deutsche Bank – 164, Allianz – 293, etc. Solicitările din partea femeilor au avut o pondere mai mare acolo unde manager era femeie, existau evaluări ale performanței, exista o balanță de gen în funcțiile de management.

**Măsurile de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională asigură o prezență echilibrată a femeilor pe piața muncii.** Responsabilitățile de îngrijire a copiilor le determină pe femei să se retragă de pe piața muncii, ceea ce afectează, în ultimă instanță, veniturile acestora. Implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copiilor trebuie să devină obiectivul politicilor de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională. În acest sens, este important a fi realizată reforma concediului de îngrijire a copiilor, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților din perspectiva de timp și remunerare, dar și să stimuleze implicarea mai sporită a taților în îngrijirea copiilor. Aceasta presupune oferirea posibilității de a alterna concediul de îngrijire a copilului între ambii părinți, cât și posibilitatea beneficierii de concediu de îngrijire concomitentă de către ambii părinți. Flexibilizarea concediului de îngrijire a copiilor va echilibra timpul acordat activității profesionale, care este prioritar în cazul femeilor. Reforma concediului de îngrijire a copiilor poate avea efecte vizibile asupra ocupării femeilor, dacă este complementat de măsuri de sporire a accesului la creșe. Extinderea serviciilor de creșă este o condiție obligatorie pentru a (re)încadra pe piața muncii femeile neangajate și poate fi realizată prin: (i) extinderea serviciilor de creșe publice și (ii) deschiderea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori.

## ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN

1. Inegalitățile salariale de gen în Moldova. Cum fiecare femeie din Moldova pierde un venit anual de 7620 de lei; 2015, https://progen.md/inegalitatile-salariale-de-gen-in-moldova-cum-fiecare-femeie-din-moldova-pierde-un-venit-anual-de-7620-de-lei/
2. Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova. O analiză a legislației naționale; 2018, https://progen.md/principiul-plata-egala-pentru-munca-egala-sau-munca-de-valoare-egala-in-republica-moldova/
3. Cum asigurăm în practică o plată egală pentru o muncă de valoare egală; 2018, https://progen.md/cum-asiguram-in-practica-o-plata-egala-pentru-o-munca-egala/
4. Prețul inegalității din Moldova. Cum femeile pierd anual 11 417 lei; 2018, https://progen.md/pretul-inegalitatii-din-moldova-cum-femeile-pierd-anual-11-417-lei/
5. Inegalitățile de salarii și pensii dintre femei și bărbați în 2018; 2019, https://progen.md/inegalitatile-de-salarii-si-pensii-dintre-femei-si-barbati-in-2018/
6. Raportul de analiză privind compatibilitatea legislației naționale cu principiul transparenței în salarizare, 2019, https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/9466_raport_analitic_transparenta_in_salarizare_final.pdf
7. Inegalitatea de gen în salarizare: cum și de ce femeile pierd financiar în fața bărbaților, 2020, https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/8947_cpd_inegalitati_salariale__2019.pdf
8. Inegalitatea salarială între femei și bărbați în 2020. E timpul să reducem diferența!; 2021, https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/CPD_Inegalitatile-salariale-2020.pdf

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE (CPD)

Creat în anul 1998, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop**. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune**. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

**Viziune**. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

**ADRESA NOASTRĂ:**
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
Web: www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md