



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

POVARA INEGALITĂȚII SALARIALE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2023

De ce femeile continuă să piardă salarial?

Chișinău 2024



Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul programului "Cetățeni activi, comunități prospere – 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	3
FACTORII DETERMINANȚI AI DIFERENȚEI SALARIALE	6
CUM PUTEM DIMINUA INEGALITATEA SALARIALĂ?	10
ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN.....	13
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	14

Autori:

Natalia COVRIG
Alina ANDRONACHE
Alexandra ERMOLENCO
Valeriu PROHNIȚCHI

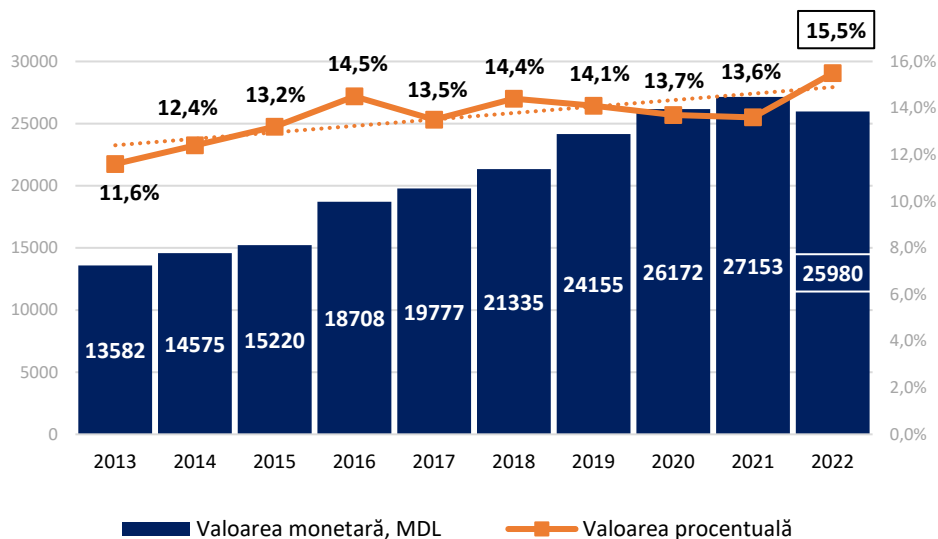
DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

DIFERENȚA ÎN SALARII

În data de 23 februarie 2024 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, fiind calculată reieșind din numărul de zile lucrătoare care trebuie o femeie să le lucreze suplimentar pentru a câștiga un venit salarial 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 calculului, în anul 2024 o femeie trebuie să lucreze până la data de 23 februarie pentru a atinge valoarea câștigului salarial al unui bărbat în anul precedent.

După o ușoară stagnare în anii precedenți, în ultimul an diferența salarială între femei și bărbați crește brusc. Analiza datelor Biroului Național de Statistică (BNS) arată că, pe termen lung, diferența de gen în salarii¹ manifestă o tendință clar conturată de creștere, cu o ușoară stagnare în perioada 2019-2021. Însă, potrivit ultimelor date publicate de către BNS, diferența de gen în salarii a crescut în 2022 de la 13,6% la 15,5%, fiind astfel cu 1,9pp mai mare decât în anul precedent. Aceasta este cea mai mare creștere a inegalității salariale din ultimii ani. Vorbind în termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **25 980 MDL** în 2022 (altfel spus, femeile au primit venituri salariale anuale cu 25 980 MDL mai puțin decât bărbații). În mare parte, această creștere provine din sectoarele de sănătate și activități de recreere, unde diferența salarială între femei și bărbați a crescut, precum și din sectorul de servicii de suport administrativ, unde decalajul salarial favorabil femeilor s-a comprimat.

Figura 1. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară² și %



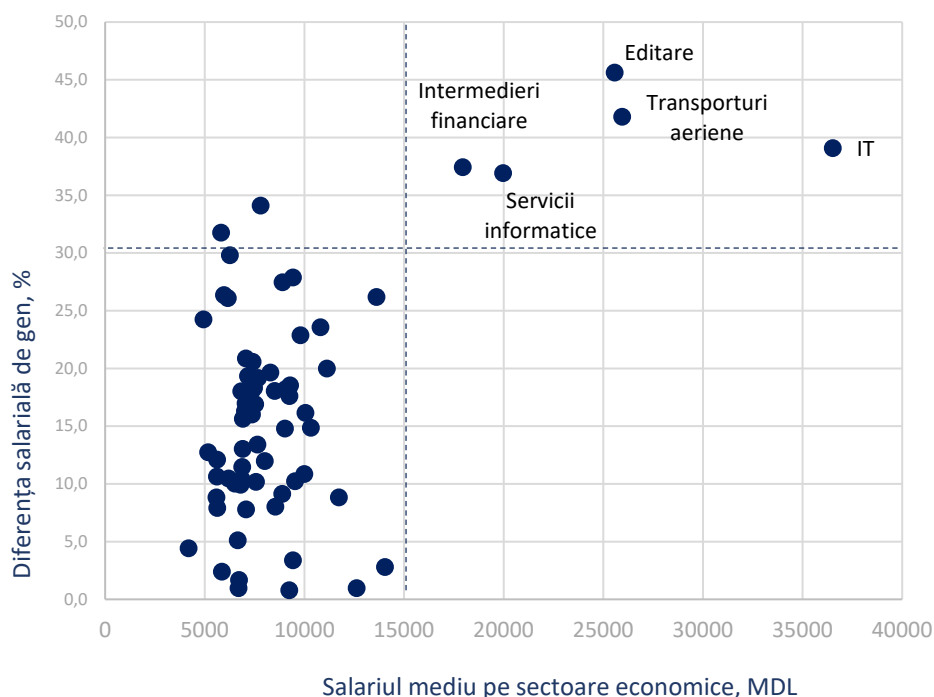
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

¹ Diferența de gen în salarii este definită ca diferența dintre nivelul mediu al salariului bărbaților și cel al femeilor, exprimată ca procent din nivelul mediu al salariului bărbaților.

² Calculele pentru diferențele monetare în salarii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2022 (rata inflației). Spre exemplu, valoarea monetară inițială în anul 2021 a constituit 21 092 MDL, iar valoarea reală (după ajustarea la IPC) se ridică la 27 153 MDL. Această diferență semnificativă se datorează creșterii bruste și la cote record a ratei inflației în anul 2022, la care au fost ajustate prețurile din anii precedenți. Pentru calculul pierderii financiare a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât cel al bărbaților.

În sectoarele mai bine plătite, diferența salarială între femei și bărbați continuă să fie mai mare, în defavoarea femeilor. Analiza datelor arată că în sectoarele unde salariul mediu depășește 15.000 MDL, diferența între salariul mediu al femeilor și bărbaților angajați este de peste 30% (în cazul serviciilor de editare – 46%, în cazul serviciilor de transport aerian – 42%, servicii IT – 39% etc.). Putem admite cel puțin două explicații a acestor observații: (i) pe de o parte, în sectoarele bine plătite se atestă o pondere mai mare a bărbaților angajați, care beneficiază de o remunerare mai înaltă (conform datelor), fapt ce influențează nivelul general al inegalității salariale în cadrul sectorului; (ii) pe de altă parte, femeile sunt adesea angajate pe poziții de la baza piramidei ierarhice, unde și salariile sunt mai mici, fapt ce explică în mare parte diferențele salariale între bărbați și femei în sectoare bine plătite. Politica salarială care reglementează modul de remunerare a angajaților din management și a celor din executiv poate influența semnificativ diferența salarială în sector sau entitate.

Figura 2. Impactul politicilor salariale pe sector asupra diferenței salariale, 2022



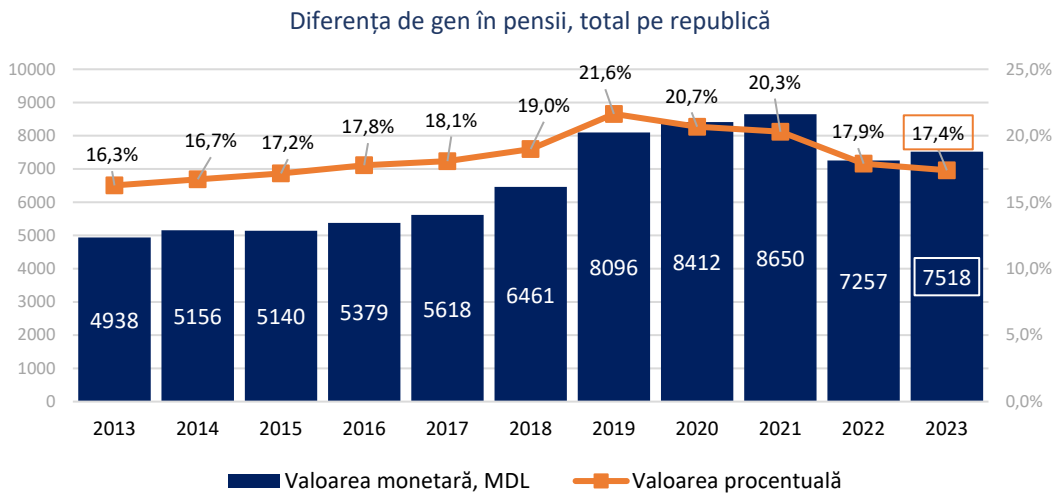
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

DIFERENȚA ÎN PENSII

Decalajul de gen dintre femei și bărbați păstrează aceeași tendință ca în anul precedent. Deși se înregistrează o scădere de 0,5%, această diminuare este ne semnificativă raportând la decalajul de tocmai 17,4% dintre pensia medie a unei femei și cea al unui bărbat. Pe de altă parte, valoarea monetară a pierderilor pe care le suportă femeile ce beneficiază de pensie, constituie **7 518 MDL** pentru anul 2023, fiind mai mare cu 261 MDL decât anul precedent. Această diferență apare drept rezultat a impactului mai multor modificări legislative aplicate în calculul pensiilor, și anume: (i) a fost majorată vârsta minimă de pensioare a femeilor, care a fost stabilită la 60 de ani și 6 luni; (ii) a fost reexaminată pensia pentru beneficiarii care activează sau au activat pe piața muncii după stabilirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă; (iii) a fost introdus un nou mecanism de indexare a pensiilor; (iv) a fost introdus dreptul la pensie anticipată pentru carieră lungă, care permite realizarea dreptului la pensie până la împlinirea vârstei standard de pensionare, pentru persoanele care au un stagiul contributiv de cotizare mai mare decât stagiul complet de cotizare; (v) perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți a fost asimilată stagiului de cotizare; (vi) pentru perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu vârsta de până la 3 ani, la

determinarea la determinarea venitului mediu lunar asigurat se ia în considerare salariul mediu lunar pe țară la data calculării pensiei (anterior calculul se realiza în baza salariului minim).

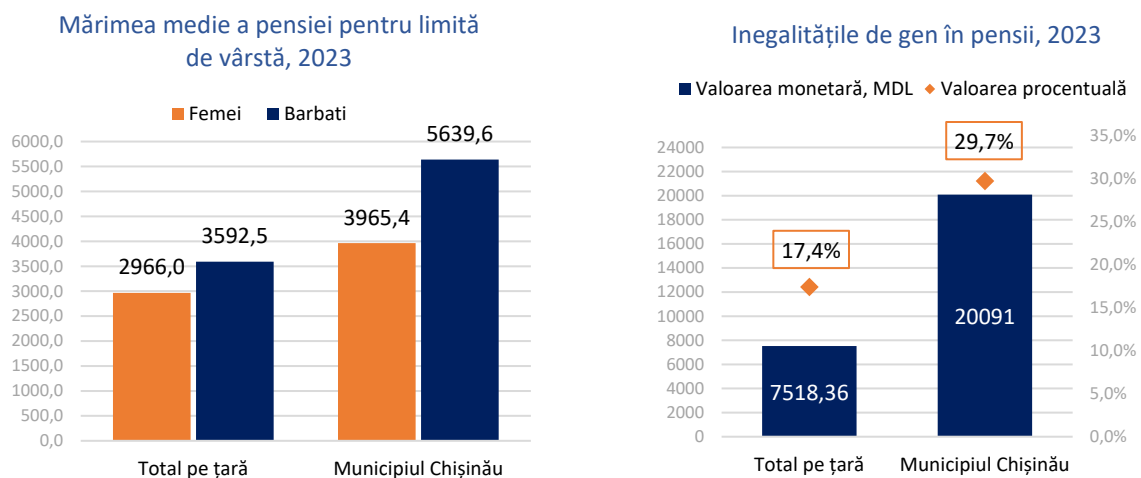
Figura 3. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară³ și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

În municipiul Chișinău diferența între pensia medie a femeilor și bărbaților continuă să se mențină la cote foarte înalte. Mărirea media a pensiei pentru limita de vârstă a femeilor din mun. Chișinău este mai mică cu tocmai 1 674,23 MDL pe lună comparativ cu cea a bărbaților chișinăuieni. În același timp, discrepanța de gen în pensii pe întreaga republică, constituie doar 626,5 MDL, în defavoarea femeilor. Calculând pierderile de pensii pe care le-au avut femeile în anul 2023, constatăm că în medie, pe întreaga republică, o femeie pensionară a pierdut 7 518,36 MDL în anul precedent, înregistrându-se o discrepanță de gen de 17,4% în pensii. În municipiul Chișinău însă, o femeie pensionară a pierdut în anul 2023 tocmai **20 091 MDL**, fiind înregistrată o diferență de tocmai 29,7% dintre pensia medie ale acestora față de cea a bărbaților. Această diferență alarmantă se datorează inegalităților salariale înregistrate pe tot parcursul vieții dintre femei și bărbați în mun. Chișinău, fiind centrul administrativ, cu cele mai multe locuri de muncă.

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



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

³ Calculele pentru diferențele monetare în pensii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum (IPC) 2023 (rata inflației).

FACTORII DETERMINANȚI AI DIFERENȚEI SALARIALE

Pentru a avea o înțelegere clară și obiectivă a diferențelor salariale între femei și bărbați este necesar a înțelege factorii care o determină. Una dintre principalele limitări ale analizelor discrepantei salariale ține de faptul că acestea operează cu valoarea procentuală medie, fără a detalia cum se constituie aceasta, care sunt factorii care o cauzează și ponderea acestora. Deși Biroul Național de Statistică prezintă anual valoarea discrepantei salariale între femei și bărbați, nu există evidențe care să o explice. Din acest motiv, CPD a realizat o analiză a factorilor determinanți⁴ în 2020, în baza datelor unui sondaj național. Analiza sugera că salariul bărbaților este în medie cu 25% mai mare decât al femeilor, depășind dublu disparitatea salarială prezentată de către BNS. Partea explicată (obiectivă) reprezenta doar 8,7 puncte procentuale, restul 16,7pp fiind “inexplicabile”, care pot fi atribuite fenomenului discriminării.

În scopul identificării factorilor determinanți actuali a fost realizată o analiză econometrică a decalajului salarial de gen în Republica Moldova, care își propune explicarea acestuia din perspectiva factorilor obiectivi (legați de nivelul de educație, vârstă, calificare, sector economic, poziție ierarhică ș.a.) și a celor datorate diferențelor de tratament (discriminării). În cadrul prezentei analize au fost utilizate două surse de date ale Biroului Național de Statistică pentru anii 2021 și 2022: Ancheta Forței de Muncă (completată de persoane fizice, în continuare AFM) și M3-Anual „Câștigurile salariale și costul forței de muncă” (completată de angajatori, în continuare M3-Anual). Analiza primară a datelor arată că disparitatea salarială variază în funcție de sursa datelor. Astfel, conform datelor cercetării M3-Anual, discrepanța de gen a crescut deosebit de puternic în 2022 față de 2021 – de la 13,6% la 15,5% pentru salariul brut (disparitatea salarială prezentată de către BNS) și de la 15,1% la 17% pentru salariul net. Această tendință de creștere este confirmată și de analiza realizată pe baza datelor primare din AFM (de la 11% în 2021 la 12% în 2022), care însă arată că atât nivelul salariilor, cât și nivelul disparității salariale de gen sunt semnificativ mai mici decât cele calculate pe baza M3-Anual.

Tabelul 1. Variațiile disparității salariale de gen în funcție de sursa datelor

	Ancheta Forței de Muncă			Cercetarea statistică M3-Anual		
	Salariu net bărbați	Salariu net femei	Disparitatea salarială	Salariu net bărbați	Salariu net femei	Disparitatea salarială
2021	5243,0	4669,4	10,9%	8293,1	7039,3	15,1%
2022	5853,9	5153,4	12,0%	9780,8	8117,0	17,0%

Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

Analiza factorilor care determină diferența salarială a fost realizată în baza datelor Anchetei Forței de Muncă, care arată o inegalitate mai mică decât cea oficial publicată. Pentru anul 2022, Biroul Național de Statistică a estimat diferența salarială între femei și bărbați ca fiind de 15,5% pentru salariul brut și de 17% pentru salariul net (conform cercetării M3-Anual), însă datele Anchetei Forței de Muncă indică spre o diferență salarială de 12% (a se vedea tabelul 1). Deși datele cercetării M3-Anual prezintă un nivel mai credibil al diferenței salariale (fiind calculată în baza datelor raportate de către angajatori), aceasta nu conține suficiente informații pentru a explica decalajul salarial din perspectiva factorilor care o determină. Deși AFM indică spre o discrepantă salarială mai mică, această estimare trebuie tratată cu mare atenție, din câteva considerente: (i) M3-Anual este completată de către angajatori, iar AFM – de către persoane fizice, în special, angajați. Probabilitatea de raportare eronată sau subraportare intenționată a salariilor este mai mare în cazul angajaților (AFM), decât a angajatorilor (M3); (ii) În majoritatea cazurilor, anchetele din AFM sunt completate pe baza răspunsurilor oferite de un singur reprezentant adult al gospodăriei casnice în numele tuturor membrilor gospodăriei. Respondentul dat poate să nu-și amintească corect sau poate chiar să nu știe nivelul salariilor primite de ceilalți membri ai gospodăriei; (iii) În AFM rata de non-răspunsuri pentru mărimea salariilor este foarte mare, iar bărbații sunt mai înclinați decât femeile să nu

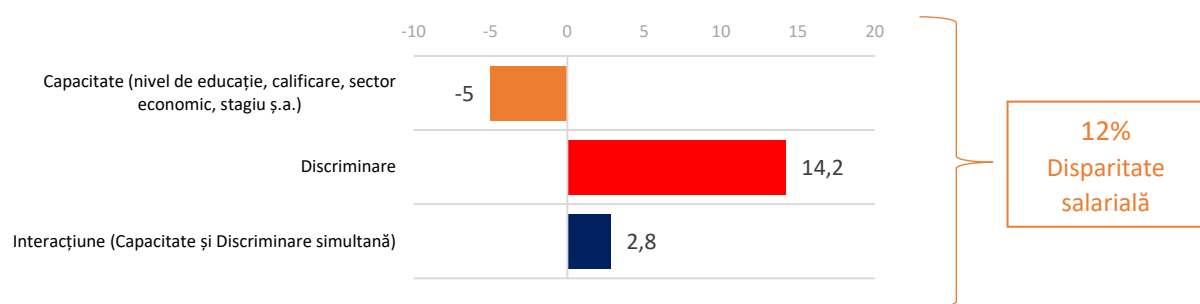
⁴ [Inegalitatea de gen în salarizare. Cum și de ce femeile pierd financiar în fata bărbaților](#), Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2020

raporteze salariul (36% față de 32%). Aceasta influențează direct și disparitatea salarială; **(iv)** În AFM rata de non-răspunsuri manifestă o legătură cu sectorul de activitate a salariatului – sectoarele cu salarii medii mai mari denotă o rată de non-răspunsuri mai înaltă, mai ales în cazul bărbaților. Acest factor influențează direct mărimea salariului mediu pe sexe, calculat în baza AFM, și poate influența și discrepanța salarială. Reieșind din cele menționate vom admite că discrepanța salarială este mai mare decât cea rezultată din analiza datelor AFM, însă, în lipsa altor surse de date, în continuare vom opera cu discrepanța salarială care reiese din analiza datelor AFM.

Pentru analiza factorilor determinanți a fost utilizat modelul regresional liniar multivariat și decompoziția Oaxaca-Blinder (DOB). Decompoziția DOB este o metodă statistică, care permite descompunerea diferenței salariale între femei și bărbați în diferențe obiective existente între cele două grupuri (educație, abilități, calificare, etc.) și diferențe care nu au o explicație obiectivă și care, de regulă, sunt atribuite factorilor de discriminare/tratamente diferențiate. Metoda respectivă permite estimarea impactului acestor diferențe asupra disparității salariale. Metoda DOB aplicată în cadrul acestei analize explică diferența salarială între femei și bărbați prin trei factori principali: **(i) Diferențe de capacitate** între grupuri (eng. *endowments*), adică diferențele obiective dintre nivelul mediu de educație, de calificare, sectorul tipic de activitate, experiență de muncă etc. De exemplu, chiar dacă remunerarea orară este egală, se poate întâmpla că bărbații lucrează în medie mai multe ore decât femeile; **(ii) Diferențe de tratament** între grupuri (eng. *coefficients*), ceea ce semnifică că în pofida faptului că femeile și bărbații au caracteristici obiective similare/ echivalente, ei oricum sunt remunerați diferit. De exemplu, chiar dacă femeile și bărbații lucrează același număr de ore, se poate întâmpla că fiecare oră suplimentară de muncă a bărbaților este mai bine remunerată decât a femeilor; **(iii) Diferențe explicate de diferențe observate simultan în capacitate și în tratament** (eng. *interactions*). De exemplu, s-ar putea ca femeile să lucreze mai puțin decât bărbații și, în același timp, să fie mai rău plătite pentru fiecare oră lucrată.

Analiza econometrică arată că cea mai parte din diferența salarială este explicată de persistența unor tratamente mai favorabile pentru bărbați / mai puțin favorabile pentru femei. Modelul analitic expus mai sus indică o concluzie alarmantă: cea mai mare parte a disparității salariale este explicată prin diferențele de tratament, care indică practici clare de discriminare la etapa de salarizare a femeilor și bărbaților angajați. Orientarea în stânga a barei oranj a capacităților (nivel de studii, nivel de calificări, sector de activitate etc.) arată că femeile au, în general, un nivel de capacitate mai înalt decât bărbații. Aceasta are efect compensatoriu major, reducând discrepanța salarială de gen. Adică, dacă capacitatea medie a femeilor ar fi fost la nivelul mediu al bărbaților, atunci discrepanța salarială ar fi și mai înaltă decât cea observată în practică. În pofida capacității mai înalte, bara orizontală roșie, atestă în mod clar că cea mai mare parte din discrepanța salarială este explicată de persistența unor tratamente mai favorabile pentru bărbați / mai puțin favorabile pentru femei (discriminare la locul de muncă). Bara albastră atestă și o anumită interacțiune a capacităților și discriminării în favoarea bărbaților, însă aceasta este la limita semnificației statistice. Astfel discrepanța salarială în bază de gen de 12% poate fi descompusă în: -5,0% (capacitate) + 14,2% (discriminare) + 2,8% (interacțiunea capacitate-discriminare).

Figura 5. Descompunerea discrepanței salariale de gen⁵, %

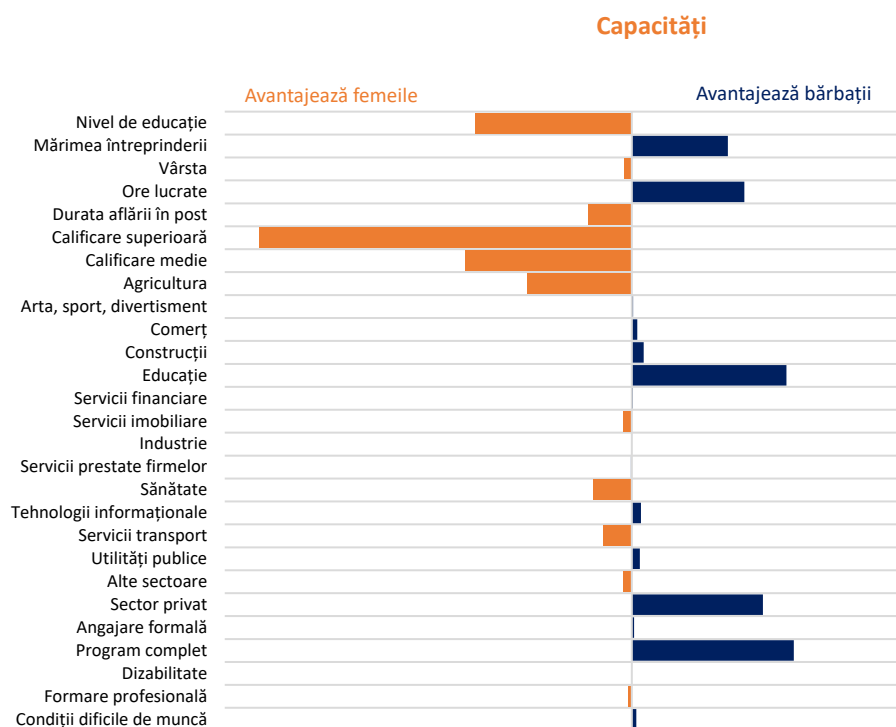


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică (Ancheta Forței de Muncă)

⁵ Pentru 2022, discrepanța salarială a fost estimată la 12%, conform Anchetei Forței de Muncă (AFM) (completată de către salariați), și la 15,5% conform datelor administrative (M3-Anual) (completate de către angajatori).

Unul din factorii obiectivi care influențează diferența salarială este nivelul de educație, care este mai înalt în rândul femeilor, fapt ce reduce din inegalitățile salariale. Figura 6 ilustrează variabilele pentru care femeile au avantaje (barele orientate în stânga) și cele pentru care bărbații au avantaje (barele orientate în dreapta). Conform figurii, femeile din Republica Moldova au un avantaj substanțial în raport cu bărbații la capitolul educație, fapt ce semnifică că acestea au un profil educațional mai avansat decât bărbații: durata medie de educație este de 11,6 ani în rândul femeilor, comparativ cu 11,1 ani în rândul bărbaților. După cum arată analiza regresională efectuată în acest studiu, educația este un factor foarte important al salariului: fiecare an suplimentar de educație formală adaugă 5% la nivelul salariului primit. De exemplu, cei care au finalizat 3 ani de studii de licență (în mare parte – femei), au în medie salarii cu aproximativ 15% mai mari decât cei care au finalizat doar colegiu. În același timp, participarea la programe de formare profesională (unde sunt mai implicate femeile) este asociată cu un nivel mediu de salarizare cu circa 12% mai înalt decât atunci când acestea au lipsit. Totodată, femeile dețin și un nivel mai înalt de calificări decât bărbații (a se vedea figura 6), ceea ce la fel reduce din inegalitatea salarială. Funcțiile care presupun calificare medie (tehnicieni/tehniciene, funcționari / funcționare, lucrători/lucrătoare din domeniul serviciilor și comerțului și muncitori calificați/muncitoare calificate) sunt cu 13% mai bine remunerate decât cele inferioare. Funcțiile de calificare superioară (manageri/managere, specialiști / specialiste în diverse sectoare de activitate) – cu 42% mai mult decât cele inferioare. Modelul analitic arată că dacă femeile ar fi avut un nivel de capacitate identică cu a bărbaților, diferența salarială ar fi fost mai mare cu **5,0 puncte procentuale**.

Figura 6. Descompunerea discrepantei salariale de gen în funcție de factorii care avantajează femeile sau bărbații, 2022

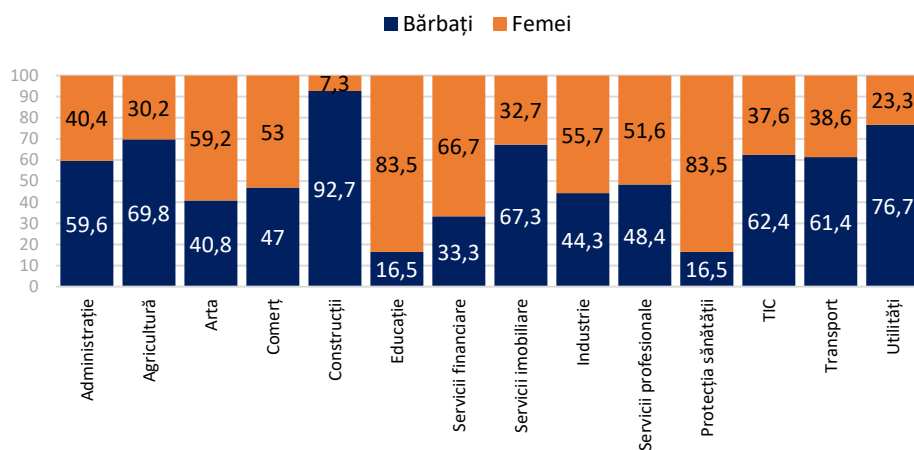


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică (Ancheta Forței de Muncă)

Pe de altă parte, bărbații lucrează mai multe ore și în sectoare mai bine plătite, ceea ce determină creșterea diferenței salariale. Figura 6 arată că bărbații sunt avantajați de faptul că lucrează în întreprinderi mai mari, în special în sectorul privat (71% dintre bărbați, comparativ cu doar 51% dintre femei), acest sector plătind salarii mai mari decât cel public. De asemenea, bărbații lucrează un număr mai mare de ore săptămânale (40,9 ore) în comparație cu femeile (37,6 ore) și de regulă cu program complet de muncă (98,3% dintre bărbați și 93,4% în cazul femeilor). Analiza regresională arată în ce măsură acești factori influențează salariul: (i) mărimea întreprinderii influențează în mod pozitiv mărimea salariului – la creșterea numărului salariaților cu 1%, salariul primit crește cu 0,17%; (ii) angajarea în sectorul privat oferă un avantaj salarial mediu de 13,5% în comparație cu sectorul public, (iii) creșterea cu o oră a timpului lucrat

săptămânal adaugă 0,4% la salariu, (iv) salariul pentru program complet de lucru este substanțial mai mare decât în cazul programului incomplet (cu circa 52%). Un alt avantaj al bărbaților constă în faptul că aceștia sunt mai puțin prezenți în sectorul educației, sănătății și asistenței sociale, unde, de regulă, se plătesc salarii mai mici (a se vedea figura 7).

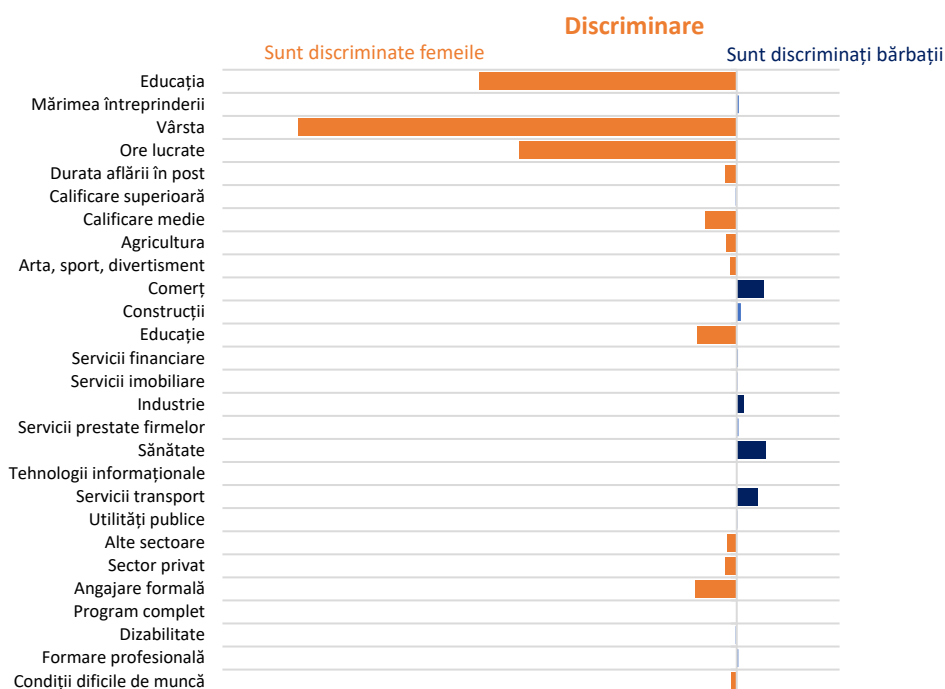
Figura 7. Distribuția salariaților din AFM pe sectoare de activitate, %



Sursa: Biroul Național de Statistică (Ancheta Forței de Muncă)

Factorii discriminatorii, totuși, prevalează: pentru același nivel educațional, pentru același număr de ore lucrate și pentru aceeași vârstă femeile tind, în medie, să fie mai rău plătite. Figura de mai jos reflectă variabilele pentru care se atestă discriminarea femeilor (barele orientate în stânga) și discriminarea bărbaților (barele din dreapta). Observăm că datele nu atestă prezența discriminării bărbaților sub nici unul din factorii esențiali incluși în modelul explicativ al salariului. În schimb, femeile sunt discriminate în câteva aspecte importante: ele sunt plătite mai rău pentru fiecare an suplimentar de educație (cu 12,5% mai puțin), pentru fiecare oră de muncă lucrată (cu 10%), iar vârsta este penalizată cu 21% mai mult decât în cazul bărbaților.

Figura 7. Descompunerea tripartită specifică a discrepantei salariale de gen din 2022, de tratament, %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică (Ancheta Forței de Muncă)

CUM PUTEM DIMINUA INEGALITATEA SALARIALĂ?

În contextul global actual, marcat de eforturi continue pentru promovarea egalității de gen și echitatea în remunerare, Republica Moldova se confruntă, la fel ca multe alte țări, cu provocarea persistentă a diferenței salariale între genuri și grupuri sociale. Această discrepanță nu doar că reflectă inegalități adânc înrădăcinate în piața muncii, dar și limitează progresul economic și social al țării, inhibând potențialul deplin al forței sale de muncă.

Reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați sporește nivelul egalității de gen, susținând în același timp economia și reducerea sărăciei, deoarece femeile, câștigând mai mult, pot cheltui mai mult. Acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce povara asupra sistemelor de ajutor social. [Studiile](#) arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar determina o creștere a PIB-ului cu 0,1%.

În cadrul Uniunii Europene, reducerea diferenței de remunerare între genuri constituie o prioritate majoră, subliniată de adoptarea mai multor recomandări și directive îndreptate către statele membre. Această angajare față de egalitatea de remunerare este consolidată nu doar prin legislația UE, dar și prin alinierea cu documente internaționale semnificative. Alături de alte documente, UE a elaborat și promovat un set comprehensiv de recomandări și directive, printre care se numără:

- [Directiva](#) 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 (reformare) (Directiva 2006/54/CE), care include principiul egalității de remunerare înscris în tratatele UE încă din 1957;
- [Convenția nr. 100](#) a OIM privind egalitatea de remunerare, 1951;
- [Recomandarea Comisiei](#) referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (2014/124/UE) și Raportul privind punerea în aplicare din Recomandarea C(2014)1405 a Comisiei [COM(2017) 671 final];
- [Angajamentul strategic al Comisiei Europene](#) pentru egalitatea dintre femei și bărbați 2016-2019;
- Propunerea de directivă privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe [COM (2012) 614 final];
- [Declarația de la Roma din 2017](#);
- [Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale](#) din 17 noiembrie 2017, în cadrul Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile, de la Göteborg (Suedia);
- [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului;
- [Planul de acțiune al UE 2017-2019](#) – Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați [COM(2017) 678 final];
- [Rezoluția Parlamentului European](#) din 21 ianuarie 2021 referitoare la Strategia UE privind egalitatea de gen; și
- În mai 2023, UE a adoptat cea mai recentă inițiativă în acest sens, reiterând angajamentul său continuu pentru combaterea discrepanțelor salariale bazate pe gen:
[DIRECTIVA \(UE\) 2023/970](#) a Parlamentului European și al Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Moldova a înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, aprobând un set de măsuri care presupun: (a) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc., dar și să stimuleze implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copilului; (b) programe flexibile de muncă; (c) extinderea opțiunilor de îngrijire a copiilor; (d) mai multe concedii sociale pentru părinții care sunt în proces sau au adoptat un copil.

În vederea asigurării unei plăți egale, în anul 2022, autoritățile au aprobat o lege⁶ care prevede ajustarea legislației cu privire la transparența salarială. Aceasta din urmă reglementează o serie de măsuri, printre care: (i) au fost introduse în legislație definițiile: remunerație, nivel de salarizare, diferența de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală; (ii) întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (iii) angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerație medie bazată pe gen și funcție; (iv) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală.

În cadrul [Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru perioada 2023-2027](#) și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia, un accent deosebit este pus pe reducerea diferențelor salariale de gen pentru muncă egală sau muncă de valoare egală (Obiectivul 3). Acțiunile propuse sub acest obiectiv se îndreaptă către două direcții de intervenție principale: **Obiectivul specific 3.1** se axează pe informarea angajaților și angajateelor despre drepturile lor în materie de asigurare a unei plăți egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Această inițiativă vizează creșterea gradului de conștientizare a drepturilor legale, asigurând că fiecare persoană este informată și împuternicită să solicite remunerarea corectă și echitabilă pentru munca prestată. **Obiectivul specific 3.2** se concentrează pe încurajarea și sprijinirea angajatorilor să adopte și să implementeze măsuri care să garanteze principiul de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Prin acest obiectiv se urmărește o creștere semnificativă a numărului de angajatori care recunosc și promovează egalitatea de remunerare în practicile lor de afaceri, contribuind astfel la reducerea discrepanțelor salariale de gen.

Având în vedere evoluția pozitivă a Republicii Moldova în diminuarea discrepanței salariale și bazându-ne pe o evaluare detaliată a contextului curent, precum și pe directivele Uniunii Europene, inclusiv cea mai recentă adoptată în mai 2023, propunem un set de măsuri suplimentare pentru continuarea eforturilor autorităților moldovenești:

- **Adoptarea unor măsuri specifice pentru îmbunătățirea transparenței salariale înainte de angajare:** Aceasta presupune obligativitatea pentru angajatori de a furniza informații clare și detaliate despre structura salarială și criteriile de remunerare în cadrul ofertelor de muncă, inclusiv intervalul salarial anticipat pentru poziția respectivă, precum și detaliile referitoare la posibilele bonusuri, beneficii și alte componente ale pachetului de remunerare. Aceste informații ar trebui furnizate în mod proactiv în anunțul de angajare sau înaintea interviului de angajare, pentru a facilita procesul de negociere a salariului.
- **Interzicerea angajatorilor să solicite informații despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților,** asigurând astfel că ofertele de salarizare se bazează pe criterii obiective și echitabile. În practica din Republica Moldova există cazuri în care unii angajatori solicită încă completarea unui formular la aplicarea pentru un job, cerând candidaților să descrie ultimele locuri de muncă și salariile primite anterior pentru munca similară cu cea la care aplică. Această practică nu doar că perpetuează disparitățile salariale existente, dar și contravine principiilor de echitate și transparență în procesul de angajare și creează un obstacol major în calea creșterii salariale și a dezvoltării profesionale a angajaților.
- **Instituirea unui mecanism de monitorizare și sancționare** pentru asigurarea respectării măsurilor menționate anterior, inclusiv interzicerea solicitării de către angajatori a informațiilor despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților. Aceasta ar implica extinderea mandatului unei instituții existente, cum ar fi Consiliul pentru Egalitate și/sau Inspectoratul de Stat al Muncii, care ar avea autoritatea de a primi, evalua și investiga plângerile legate nu doar de solicitarea informațiilor despre salariul anterior al candidaților, dar și de alte aspecte cruciale ale transparenței salariale. Aceasta ar putea include verificarea respectării obligației angajatorilor de a afișa informații despre remunerație în anunțurile de angajare, asigurarea că descrierile locurilor de muncă sunt neutre din punct de vedere al genului și monitorizarea practicilor de raportare

⁶ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131234&lang=ro

salarială pentru a identifica și corecta discrepanțele de gen. În plus, acest mecanism ar putea oferi orientări și asistență angajatorilor pentru implementarea celor mai bune practici în domeniul egalității de remunerare, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru mai inclusiv și echitabil. Pentru a fi cu adevărat eficient, mecanismul ar trebui să fie înzestrat cu puteri adecvate de sancționare, capabile să impună măsuri corective și penalități angajatorilor care încalcă legislația. Aceste sancțiuni ar putea varia de la amenzi până la restricții în participarea la licitații publice sau alte forme de penalizare economică, menite să descurajeze nerespectarea normelor de transparență și echitate salarială.

- **Interzicerea cluzelor de confidențialitate a salariului în contractele de muncă.** Această măsură vizează promovarea transparenței salariale și încurajarea unui dialog deschis între angajați și angajatori privind remunerația. Prin eliminarea acestor cluze, angajații vor avea libertatea de a discuta despre salariile lor fără teama de represalii sau consecințe negative, facilitând astfel identificarea și corectarea potențialelor inegalități salariale.
- **Introducerea măsurilor de protecție a salariaților care se consideră nedreptățiți** ca urmare a nerespectării principiului egalității de remunerare și care se adresează instanțelor de judecată. Conform directivei, în astfel de cazuri, sarcina probei se va transfera către angajator, care va fi obligat să demonstreze că politicile și practicile de remunerare sunt conforme cu principiile de egalitate și non-discriminare. Adicional, trebuie introdus în legislație dreptul la despăgubiri, care să cuprindă nu doar recuperarea integrală a plăților restante, ci și a primelor sau plăților în natură aferente. Despăgubirile ar trebui să reflecte, de asemenea, compensații pentru oportunitățile pierdute și prejudiciile morale suferite, precum și pentru orice alt prejudiciu relevant, incluzând dobânzi de întârziere.
- **Introducerea conceptului de discriminare intersecțională în cadrul legislativ.** Discriminarea salarială intersecțională se referă la situația în care două sau mai multe criterii de discriminare acționează simultan și interacționează într-un mod inseparabil, producând forme distincte și specifice de discriminare. Aceasta implică o intersecție de caracteristici personale, cum ar fi genul, etnia, vârsta sau statutul social, care, atunci când sunt combinate, amplifică inegalitatea și nedreptatea în stabilirea remunerației, conducând la disparități salariale complexe și profund înrădăcinate. În domeniul de aplicare a noilor norme din directivă a fost inclusă, pentru prima dată, discriminarea intersecțională și dispoziții care asigură luarea în considerare a nevoilor lucrătorilor cu dizabilități.
- **Adoptarea unei cote de reprezentare de 40% pentru membrii din sexul subreprezentat în consiliile de administrație și în poziții de lider.** Această măsură este inspirată de practica internațională⁷ și de Directiva⁸ Uniunii Europene privind îmbunătățirea echilibrului de gen pe consiliile de administrație ale corporațiilor. Implementarea cotelor de reprezentare este un pas concret către eliminarea „plafonului de sticlă” și asigurarea accesului egal la oportunități de avansare pentru toate talentele dintr-o organizație, indiferent de gen. Până în prezent, nouă State Membre au introdus legi privind cotele de gen pentru consiliile de administrație ale companiilor. Prima țară care a introdus o astfel de cotă a fost Norvegia în 2003. Spania a fost primul Stat Membru al UE care a introdus o cotă în 2007. A fost urmată de Belgia, Franța, Italia și Țările de Jos în 2011. Germania a urmat patru ani mai târziu, în 2015. În 2017, Austria și Portugalia au adoptat o cotă, și cel mai recent, Grecia a adoptat o cotă în 2020. Cotele diferă în funcție de nivelul lor țintă. Cel mai înalt nivel al cotei este de 40 la sută (Spania și Franța, și cel mai recent cota italiană a fost crescută la acest nivel), urmat de 33 la sută (Belgia, Portugalia și, până de curând, Italia), 30 la sută (Țările de Jos, Germania și Austria) și 25 la sută (Grecia).

Aceste recomandări sunt menite să consolideze progresele înregistrate și să asigure o aliniere și mai strânsă la standardele internaționale în domeniul echității de remunerare dintre fete și băieți.

⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

⁸ Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului european și a consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe. Prezenta directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

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-fiecarefemeie-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-egalasau-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
9. (In)egalitatea în salarii și pensii între femei și bărbați în 2022
https://progen.md/wp-content/uploads/2023/02/CPD_Equal-Pay_2023_FINAL.pdf

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

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

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

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

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

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md