



FACTURA INEGALITĂȚII SALARIALE ÎN 2025

Cum femeile pierd anual câteva salarii medii?



Această publicație este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu suportul financiar al Uniunii Europene, în cadrul proiectului „Implicarea civică pentru împuternicirea tinerilor și a femeilor”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Suedia. Proiectul este implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Consiliul Național al Tineretului din Moldova și Organizația Necomercială „Agenția Regională de Dezvoltare” din Tiraspol. Conținutul publicației aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene.

Chișinău 2026

CUPRINS

DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	3
CUM REDUCEM INEGALITATEA SALARIALĂ?	8
ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN	16
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	17

Autori:

Natalia COVRIG
Alexandra ERMOLENCO
Alina ANDRONACHE

DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

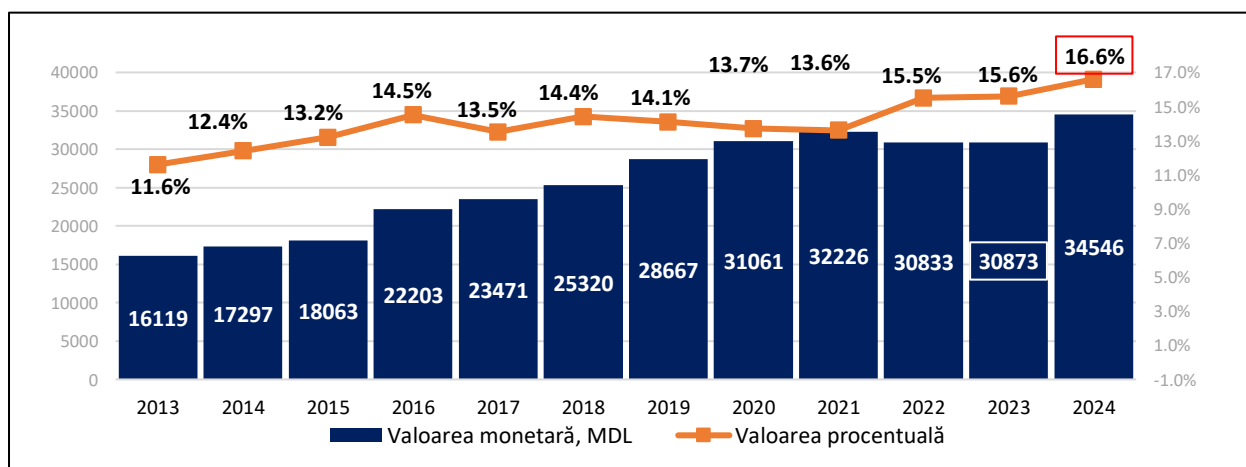
IMPACTUL INEGALITĂȚII ASUPRA SALARIILOR

În data de 03 martie 2026, Moldova marchează “Ziua Egalității Salariale” (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, pentru anul 2025 o femeie ar fi trebuit să lucreze până la data de 03 martie anul următor pentru a atinge valoarea câștigului salarial al unui bărbat în anul precedent, ceea ce constituie **41 de zile** suplimentare de lucru.

Dar ce înseamnă, la modul practic, 41 de zile suplimentare de lucru pentru femei?

În 2025 s-a înregistrat cea mai mare diferență între salariul mediu al femeilor și cel al bărbaților din ultimii 10 ani. Dimpotrivă, datele actualizate arată că diferența salarială a atins cel mai înalt nivel din ultimii ani. Astfel, în anul 2024 (ultimele date disponibile), diferența salarială de gen a ajuns la **16,6%**, ceea ce înseamnă că o femeie a ridicat un salariu mediu anual cu **34 546 lei** mai mic decât bărbații, pentru anul precedent. Acest nivel reprezintă cel mai ridicat decalaj înregistrat de-a lungul unui deceniu. Din perspectivă procentuală, dinamica ultimilor ani indică o inversare a unei perioade de relativă stabilitate, cu o creștere vizibilă a diferenței salariale. Aceasta înseamnă că femeile câștigă, în medie, cu peste 16% mai puțin decât bărbații, pentru munca prestată pe parcursul unui an. Din perspectivă monetară, diferența absolută acumulată anual evidențiază un deficit semnificativ de venit pentru femei, care se reflectă direct în nivelul de trai, capacitatea de economisire și contribuțiile la sistemul de asigurări sociale. Recordul atins în 2025 (cea mai mare inegalitate din ultimii 10 ani) se explică prin faptul că în ultimii doi ani a crescut semnificativ numărul femeilor ocupate pe piața muncii, în special a celor cu copii mici, care adesea optează pentru o normă redusă de muncă sau poziții care să le permită reconcilierea vieții profesionale cu responsabilitățile de îngrijire, fapt ce are implicații asupra nivelului salarial. Suplimentar, această inegalitate în raport cu bărbații este amplificată de segregarea ocupațională, concentrarea femeilor în sectoare mai slab remunerate, accesul limitat la poziții de conducere și practici discriminatorii.

Figura 1. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară¹ și %



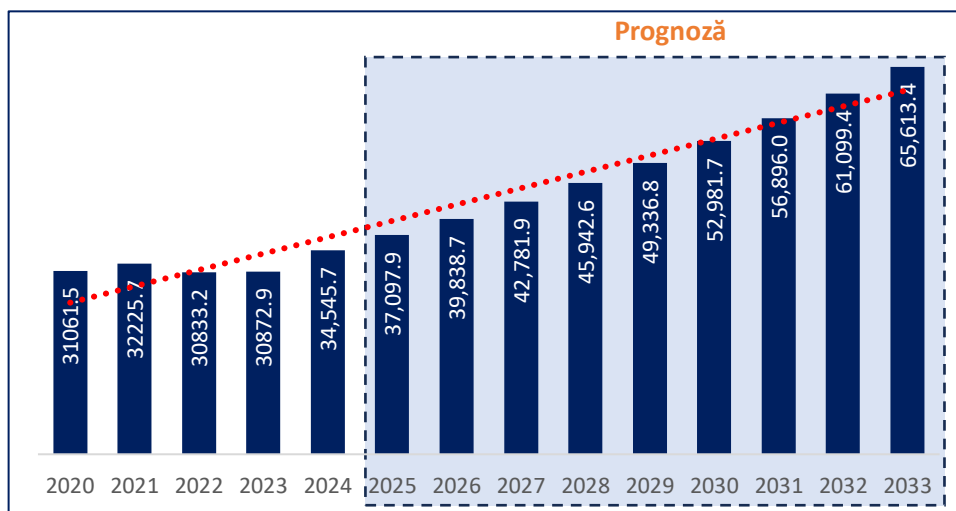
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

¹ Calculele pentru diferențele monetare în salarii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2024 (rata inflației). Spre exemplu, valoarea monetară inițială în anul 2023 a constituit 29 502 MDL, iar valoarea reală (după ajustarea la IPC) se ridică la 30 873 MDL.

Pentru calculul pierderii financiare anuale a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât cel al bărbaților.

Dacă tendințele din ultimul deceniu se vor menține, diferența salarială se va amplifica în termeni monetari, transformând inegalitatea salarială dintr-o problemă de echitate într-un risc economic cu costuri tot mai mari pentru femei și pentru economie în ansamblu. Din 2013, când diferența salarială era de 11,6% (16.119 MDL), și până în 2024, când a ajuns la 16,6% (34.546 MDL), decalajul a crescut constant, iar această evoluție arată că, dacă tendința continuă, diferența monetară se va accentua și mai mult începând cu 2025. Conform acestor estimări, dacă actualele disparități structurale persistă, diferența salarială va trece de pragul de 50.000 MDL în anul 2030, urmând să atingă un nivel record de 65.613,4 MDL până în 2033. Astfel, în timp ce în intervalul 2020–2023 s-a observat o relativă stagnare în jurul valorii de 31.000 MDL, noul ciclu de creștere prognozat sugerează o dublare a inechității nominale în raport cu deceniul precedent, îndepărtând semnificativ economia de obiectivul echității salariale. Chiar și în ipoteza unei relative stabilități procentuale, simpla creștere a salariilor în sectoarele dominante masculine ar conduce automat la majorarea pierderii anuale suportate de femei. Astfel, în lipsa unor intervenții corective, economia riscă să dubleze în următorul deceniu costul financiar al inegalității comparativ cu perioada anterioară.

Figura 2. Proiecția diferențelor salariale în lei, pentru următorii 10 ani

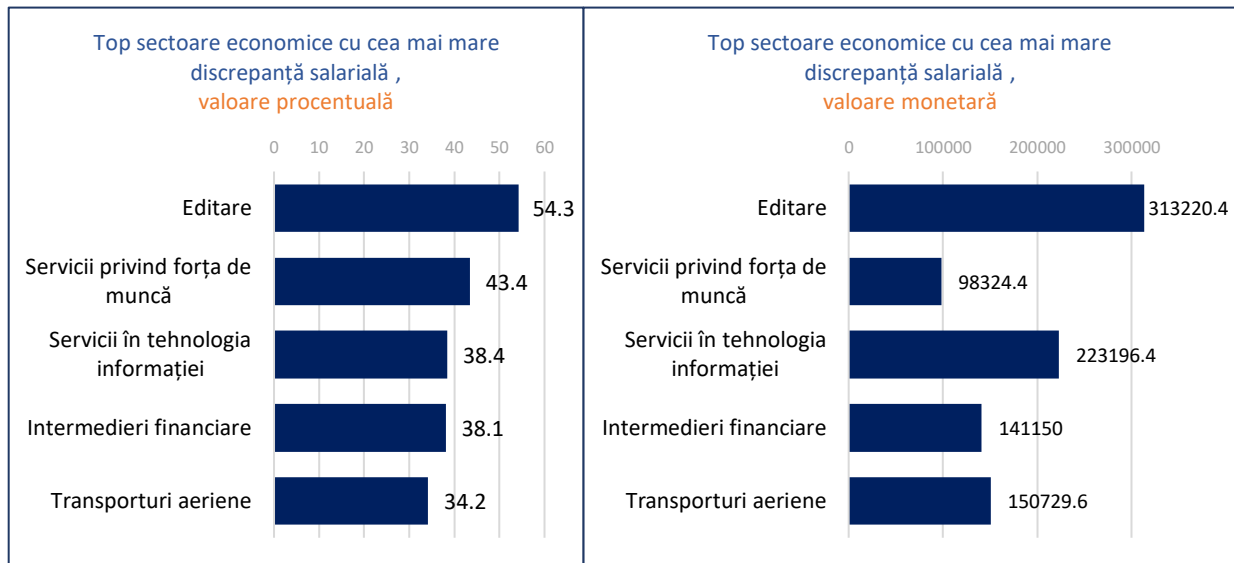


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

Analiza sectorială a pieței muncii relevă că diferența salarială de gen nu este distribuită uniform, ci se concentrează în mod disproporționat în anumite domenii economice strategice, unde valorile depășesc semnificativ media națională de 16,6%. În unele sectoare, decalajul capătă dimensiuni extreme, indicând nu doar diferențe de remunerare, ci o structură inegală a accesului la poziții bine plătite. Cea mai pronunțată discrepanță se înregistrează în domeniul „Editare”, unde diferența procentuală depășește 50%, iar valoarea monetară a decalajului este cea mai ridicată dintre toate sectoarele analizate (salariul mediu anual al unei femei este cu peste 300 mii lei mai mic decât al unui bărbat). Un astfel de nivel sugerează o polarizare accentuată a veniturilor în interiorul domeniului, cu o concentrare a bărbaților în funcții editoriale sau manageriale superioare și o pondere mai mare a femeilor în poziții mai slab remunerate sau auxiliare. Un tablou similar se conturează în „Serviciile privind forța de muncă” și în „Serviciile în tehnologia informației”. În cazul IT, deși diferența procentuală este mai mică decât în editare, impactul monetar este extrem de ridicat, ceea ce reflectă nivelul general înalt de salarizare din sector. Astfel, chiar și un decalaj procentual sub 40% generează pierderi financiare anuale substanțiale pentru femei. Aceeași logică se aplică și în „Transporturile aeriene” și „Intermedierile financiare”, domenii caracterizate prin salarii peste medie și printr-o reprezentare mai puternică a bărbaților în poziții tehnice sau decizionale. În ansamblu, datele indică faptul că cele mai mari pierderi monetare pentru femei nu apar neapărat în sectoarele cu cele mai ridicate procente, ci în acele industrii unde nivelul general de remunerare este înalt. Această combinație dintre salarii mari și segregare ocupațională accentuată amplifică inegalitățile și contribuie decisiv la menținerea diferenței salariale agregate la nivel național. Astfel, sectoarele de elită ale

economiei nu doar reproduc, ci intensifică barierele salariale de gen, consolidând dezechilibrele pe termen lung în acumularea veniturilor și, implicit, în nivelul viitoarelor pensii.

Figura 3. Impactul politicilor salariale pe sector asupra diferenței salariale, 2024



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

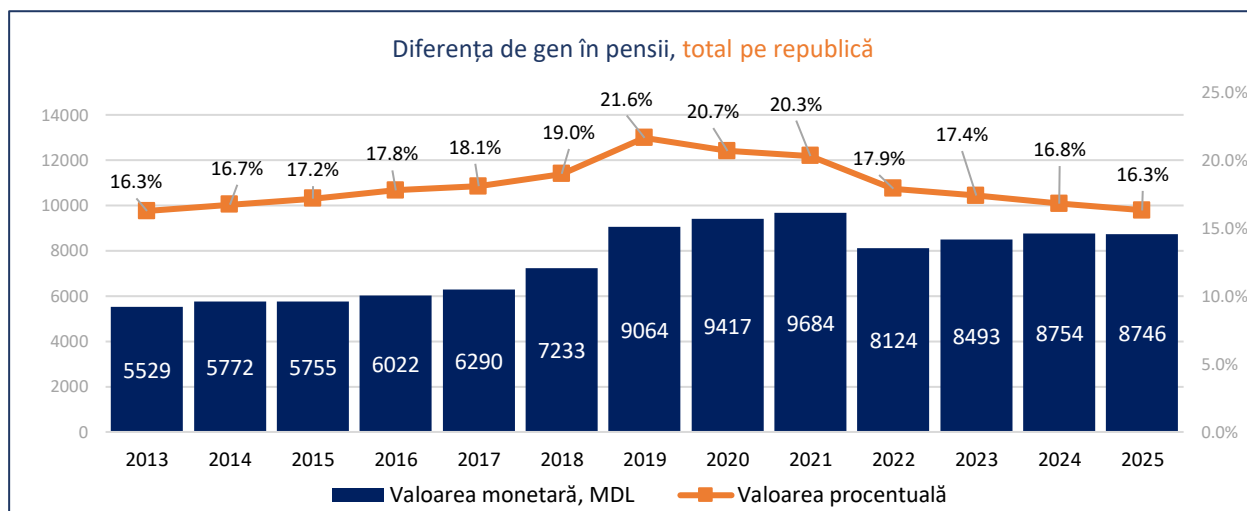
IMPACTUL INEGALITĂȚII ASUPRA PENSIILOR

Datele privind diferența de gen în pensii indică o inegalitate similară celei salariale, confirmând efectul cumulativ al dezavantajelor economice suportate de femei pe parcursul vieții active. Graficul de mai jos arată o creștere constantă a decalajului până în perioada 2019–2021, când diferența procentuală a depășit pragul de 20%, urmată de o reducere treptată în ultimii ani. Cu toate acestea, în 2025 diferența în pensii dintre femei și bărbați rămâne accentuată, constituind 16,3%. În termeni monetari, acest lucru înseamnă că o femeie pensionară a primit în 2025 o pensie anuală cu **16,3%** mai mică sau cu **8 746 lei** mai puțin decât un bărbat pensionar. Această evoluție reflectă mai mulți factori structurali. În primul rând, pensia este direct corelată cu contribuțiile achitate de-a lungul vieții active, iar femeile au, în medie, salarii mai mici și perioade contributive mai fragmentate, generate de concedii de îngrijire a copiilor sau retrageri temporare de pe piața muncii. În al doilea rând, segregarea ocupațională determină concentrarea femeilor în sectoare mai slab remunerate sau în poziții/ funcții executive, ceea ce se traduce ulterior în baze de calcul mai reduse pentru pensie. Reducerea treptată a decalajului după 2022 poate fi asociată cu ajustările succesive ale pensiei minime și cu măsuri de uniformizare a formulei de calcul, care au avut un impact relativ mai mare asupra beneficiarilor cu pensii mici – categorie în care femeile sunt supra-reprezentate. Un factor important este indexarea generală a pensiilor și ajustările legislative recente, menite să îmbunătățească nivelul de trai al pensionarilor și să reducă decalajele dintre diferite categorii de beneficiari. De exemplu, în 2025 Guvernul a aprobat o indexare cu 10% a pensiilor și a pensiei minime garantate pentru persoanele cu un stagiu complet de cotizare², ceea ce a contribuit la creșterea relativă mai mare a pensiilor mai mici, unde sunt concentrate în special femeile, în comparație cu pensiile mai mari, deținute predominant de bărbați. De asemenea, modificările privind vârsta de pensionare pentru femei (care este treptat aliniată spre egalitate cu cea a bărbaților în anii următori) pot reduce pe termen lung diferențele dintre pensii, deoarece un nivel mai înalt al vârstei de pensionare le oferă femeilor o perioadă mai lungă de contribuție efectivă. În plus, pe termen mediu, inițiativele strategice de politici publice pentru promovarea egalității de gen, incluse într-un Program național pentru reducerea

² Comunicat de presă al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, 26.03.2025, <https://social.gov.md/comunicare/comunicate/indexarea-cu-10-a-pensiilor-si-prestatilor-sociale-din-1-aprilie-aprobata-de-cabinetul-de-ministri/>

inegalităților, vizează nu doar egalitatea salarială în prezent, ci și condițiile care influențează acumularea pensiilor în viitor, prin creșterea participării femeilor pe piața muncii și reducerea întreruperilor în carieră.

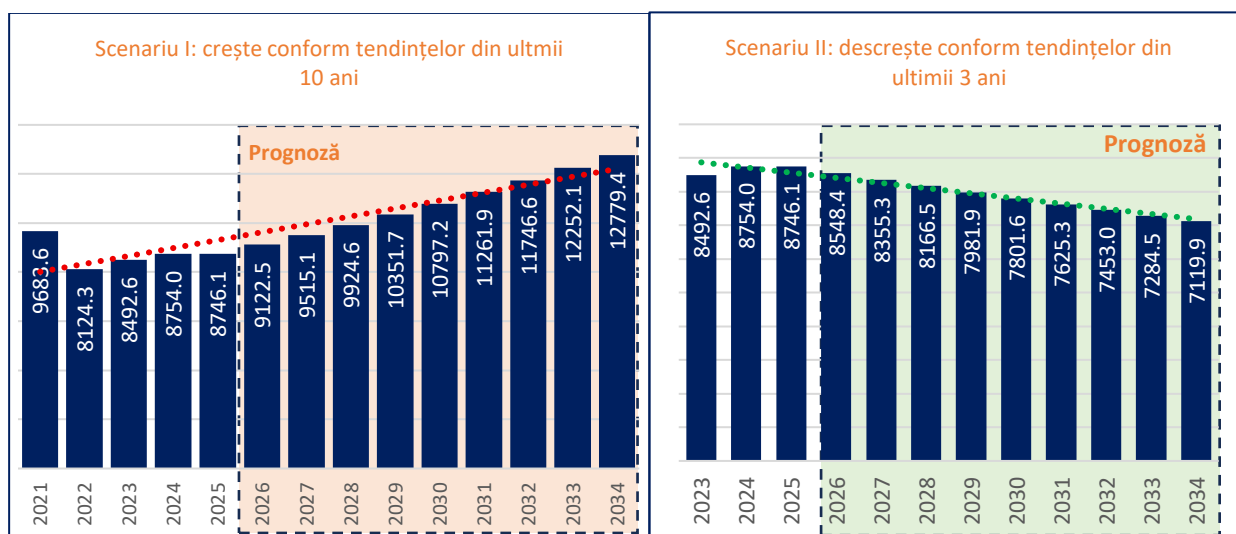
Figura 4. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară³ și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

Proiecțiile privind viitorul sistemului de pensii în Republica Moldova conturează două scenarii divergente, bazate pe tendințele istorice recente, care vor determina capacitatea de consum a beneficiarilor în următorul deceniu. Conform primului scenariu, care ia în calcul dinamica ultimilor 10 ani, se anticipează o creștere constantă a valorii pensiilor, acestea urmând să urce progresiv de la pragul de 8.746,1 MDL din 2025 până la o valoare estimată de 12.779,4 MDL în anul 2034. Această traiectorie ascendentă sugerează o consolidare a veniturilor nominale, însă sustenabilitatea acestei creșteri este pusă sub semnul întrebării de cel de-al doilea scenariu. Acesta din urmă, bazat pe tendințele mai restrictive din ultimii 3 ani, indică o contracție a valorilor reale, prognozând o scădere graduală a cuantumului pensiei până la 7.119,9 MDL în anul 2034. Această dualitate a prognozelor subliniază vulnerabilitatea sistemului la fluctuațiile economice pe termen scurt, indicând faptul că, fără o menținere a ritmului de creștere decenal, puterea de cumpărare a pensionarilor ar putea suferi o eroziune semnificativă în viitorul apropiat.

Figura 5. Proiecția diferențelor în pensie între femei și bărbați, pentru următorii 10 ani, lei

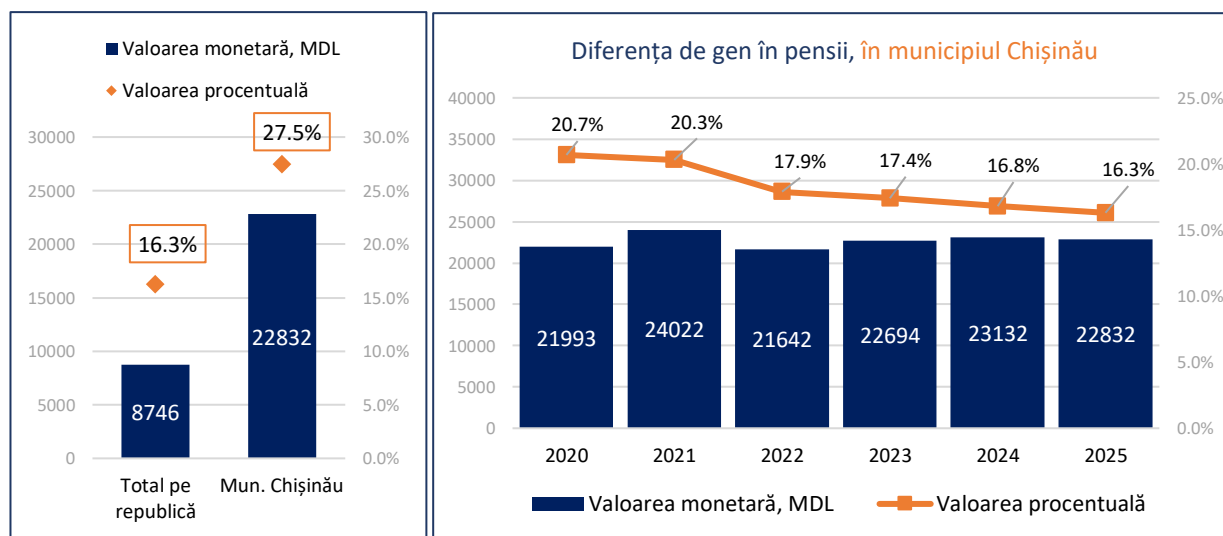


Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

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

În municipiul Chișinău, la fel scade diferența în pensii, însă continuă a fi cu mult peste media națională. Dacă la nivel de țară diferența între pensia medie a unei femei și cea a unui bărbat constituia 16,3% în 2025, în capitală această diferență ajunge la 27,5%. În termeni simpli, o femeie pensionară din mun. Chișinău a primit o pensie anuală medie cu 22 832 de lei mai mică decât un bărbat din capitală. Această diferență semnificativă poate fi explicată prin structura specifică a pieței muncii din Chișinău, caracterizată prin salarii mai mari, o concentrare mai ridicată a sectoarelor bine remunerate – domenii în care bărbații sunt supra-reprezenți. Întrucât pensia este direct corelată cu nivelul contribuțiilor și veniturile realizate pe parcursul vieții active, diferențele salariale mai mari din mediul urban se transferă și se amplifică la vârsta pensionării. Analiza evoluției în perioada 2020–2025 pentru municipiul Chișinău arată că, deși valoarea monetară a diferenței a oscilat, atingând un maxim în 2021 și stabilizându-se ulterior în jurul anului 2025, ponderea procentuală a decalajului a urmat o tendință descendentă. Reducerea de la peste o cincime la aproximativ 16% sugerează un efect al indexărilor și majorărilor aplicate pensiilor mai mici, care au avut un impact relativ mai mare asupra femeilor. Totodată, recalculările și ajustările operate în sistemul public de pensii au contribuit la diminuarea diferențelor relative. Cu toate acestea, convergența procentuală nu trebuie confundată cu o reducere substanțială a inegalității economice. Diferența nominală rămâne foarte ridicată în capitală, ceea ce indică faptul că disparitățile salariale acumulate pe parcursul vieții profesionale continuă să se reflecte puternic în nivelul pensiilor. Astfel, în Chișinău, inegalitatea de gen în pensii este nu doar mai vizibilă, ci și mai profund ancorată în structura pieței muncii și în distribuția oportunităților economice.

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



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

CUM REDUCEM INEGALITATEA SALARIALĂ?

Prin adoptarea Directivei (UE) 2023/970⁴ privind transparența remunerării și aplicarea principiului remunerației egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală, Uniunea Europeană a instituit o serie de obligații menite să reducă decalajele salariale de gen. Statele membre și țările candidate sunt obligate să transpună directiva până la 7 iunie 2026, iar obligațiile de raportare a diferențelor de remunerare vor începe cel târziu în iunie 2027. Obiectivul directivei este de a asigura condiții de muncă echitabile prin transparență salarială, eliminarea factorilor discriminați și instituirea unor mecanisme eficiente de control și sancționare.

Republica Moldova și-a asumat alinierea la acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de gen, inclusiv principiul remunerării egale pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală. Cadrul legal național conține deja elemente importante, însă transpunerea integrală a Directivei (UE) 2023/970 necesită consolidări suplimentare. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității interzice discriminarea pe criteriu de sex în câmpul muncii, iar Codul muncii prevede obligația de plată egală între femei și bărbați. Recent, prin Legea nr. 107/2022, aceste prevederi au fost întărite: fiecare angajator este obligat să asigure egalitatea salarială, iar dacă se constată o diferență de remunerare între femei și bărbați mai mare de 5% care nu este justificată obiectiv, angajatorul trebuie să remedieze situația, în caz contrar riscând sancțiuni. Legea nr. 107/2022 a introdus în Codul muncii drepturi sporite la transparență salarială – de exemplu, angajații au acum dreptul legal să solicite și să obțină informații privind nivelurile de salariu pentru postul ocupat, defalcate pe gen, iar angajatorul este obligat să furnizeze aceste date într-o formă ușor inteligibilă. Totodată, s-a impus și raportarea internă periodică: angajatorii din întreprinderile mijlocii și mari sunt obligați să informeze cel puțin anual angajații sau reprezentanții acestora despre diferența de gen în salarizare, pe fiecare categorie de personal și funcție, cel târziu în primul semestru al anului următor.

Un alt progres important este obligativitatea utilizării unui sistem echitabil de evaluare și clasificare a funcțiilor. Codul muncii, modificat prin Legea nr. 107/2022⁵, împreună cu Legea salarizării, prevăd că fiecare angajator, indiferent de sistemul de salarizare aplicat, trebuie să implementeze un sistem intern de evaluare a posturilor, pe baza unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului, pentru a stabili nivelurile de salarizare. Criteriile de bază enumerate includ calificările/competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă, acestea fiind esențiale în determinarea valorii echivalente a muncii și prevenirea oricărei discriminări salariale de gen. Mai mult, dacă se identifică diferențe salariale peste 5% neexplicate prin factori obiectivi (precum vechimea, calificarea, performanța etc.), angajatorul are obligația legală să ia măsuri de remediere. Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării (Consiliul pentru Egalitate) pot solicita angajatorului clarificări și pot dispune planuri de acțiuni corective, iar nerespectarea obligațiilor de transparență sau egalitate salarială constituie contravenție sancționabilă.

În ceea ce privește politicile și măsurile guvernamentale, Republica Moldova a lansat Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați 2023–2027, aliniat obiectivului integrării europene. Acest program strategic include, printre obiectivele sale generale, reducerea diferențelor salariale de gen pentru muncă egală sau de valoare egală. Pentru atingerea acestui obiectiv, accentul se pune atât pe informarea și abilitarea salariaților din sectorul privat cu privire la drepturile lor (inclusiv dreptul de a solicita informații privind diferențele salariale de gen), cât și pe sprijinirea angajatorilor în implementarea unor scheme de salarizare echitabile. Programul prevede dezvoltarea de soluții metodologice și suport pentru angajatori, încurajând implementarea unor metodologii standardizate de evaluare a posturilor și a unor structuri salariale neutre din perspectiva de gen. De asemenea, se anticipează fortificarea capacităților instituționale: Consiliul pentru Egalitate și Inspectoratul Muncii

⁴ DIRECTIVA (UE) 2023/970 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 10 mai 2023 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
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

⁵ Legea 107/2022 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131234&lang=ro

urmează să beneficieze de suport organizațional sporit pentru a-și îndeplini mai eficient mandatul de supraveghere a aplicării principiului remunerării egale.

Astfel, deși baza legală a fost îmbunătățită semnificativ în ultimii ani, nivelul de conformare actuală a Republicii Moldova la standardele Directivei (UE) 2023/970 este unul *parțial*: există premise legale importante, dar sunt necesare măsuri suplimentare pentru a asigura o transpunere integrală și eficiență a noilor obligații de transparență salarială.

În primul rând, lipsesc prevederi explicite privind transparența salarială în procesul de recrutare. Angajatorii din Republica Moldova nu au, în prezent, obligația de a indica nivelul salarial de pornire sau intervalul de remunerare în anunțurile de angajare și nici de a comunica aceste informații candidaților înainte de interviul de angajare, așa cum impun noile standarde europene. Totodată, legislația națională nu interzice angajatorilor să solicite candidaților informații despre istoricul lor salarial, o practică pe care Directiva (UE) 2023/970 o interzice în mod expres, deoarece poate perpetua diferențele de remunerare existente între femei și bărbați. În lipsa acestor garanții, candidații – în special femeile care au avut salarii mai mici în trecut – pot fi dezavantajați în negocierea noii oferte salariale.

În al doilea rând, dreptul angajaților de a obține informații privind salarizarea în cadrul companiei este insuficient reglementat. Este adevărat că, prin modificările operate în Codul muncii în 2022, angajatorii cu întreprinderi mijlocii și mari sunt obligați să informeze anual salariații și/sau reprezentanții acestora cu privire la diferența de gen în salarizare pe categorii de personal și funcții. Această obligație de transparență internă reprezintă un progres, însă nu există încă un drept individual clar al fiecărui angajat de a solicita și primi, la cerere, date despre nivelul propriului salariu în raport cu cel mediu al colegilor de gen opus care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Directiva UE introduce tocmai un asemenea drept individual la informare, permițând oricărui lucrător să cunoască nivelurile medii de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categorii de lucrători care efectuează aceeași muncă sau una de valoare egală. Absența în legislația națională a acestui mecanism îngreunează depistarea și combaterea posibilelor discriminări salariale, deoarece angajații depind în continuare de rapoarte generale sau de inițiativa angajatorului, fără a avea pârghia legală de a cere informații punctuale despre remunerare.

De asemenea, transparența în privința salarizării la locul de muncă este limitată de lipsa unor prevederi care să interzică clauzele de confidențialitate a salariilor. În prezent, angajatorii pot impune sau încuraja angajații să nu dezvăluie nivelul remunerației lor, ceea ce menține o cultură a secretului salarial. Aceasta contravine principiilor de transparență promovate de Directiva (UE) 2023/970, care prevede explicit că angajatorii nu pot împiedica salariații să împărtășească informații despre propriile salarii sau despre cele ale colegilor care prestează o muncă de valoare egală. Fără o interdicție expresă a acestor clauze, salariații pot fi descurajați să discute deschis despre remunerare, făcând dificilă identificarea eventualelor inechități. Așadar, opacitatea salarială rămâne consfințită în practică, ceea ce subminează posibilitatea angajaților de a compara și de a contesta diferențele salariale nejustificate.

Totodată, mecanismele de raportare și de remediere a diferențelor de salarizare nu sunt pe deplin aliniate la standardele stabilite prin Directiva (UE) 2023/970. În prezent, legislația națională nu instituie obligația angajatorilor de a transmite către o autoritate publică date privind diferența de remunerare între femei și bărbați la nivel de companie și nici de a le face publice. Singura obligație existentă este cea prevăzută la art. 128 alin. (23) din Codul muncii, potrivit căreia angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari trebuie să informeze anual salariații și/sau reprezentanții acestora cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorii de personal și funcții. Această informare are caracter exclusiv intern și nu este supusă unui mecanism formal de raportare externă sau validare instituțională. În practică, angajatorul este obligat să centralizeze datele salariale la finalul anului de gestiune, să calculeze nivelul mediu de salarizare al femeilor și al bărbaților pentru fiecare categorie comparabilă de funcții și să determine diferența procentuală dintre acestea. Rezultatele sunt comunicate salariaților sub forma unui raport intern. Totuși, legea nu prevede un format standardizat al raportării, nu stabilește indicatori obligatorii detaliați (cum ar fi diferența mediană, distribuția pe quartile salariale, componentele variabile ale remunerației) și nu impune transmiterea acestor date către o autoritate publică centralizată. Prin contrast, Directiva (UE) 2023/970 introduce un regim mult mai riguros de raportare. Conform art. 9 din Directivă, întreprinderile peste anumite praguri de personal (de exemplu, peste 250 de angajați anual, cu extindere treptată la

companiile cu peste 100 de angajați) trebuie să raporteze periodic indicatori specifici privind diferența de remunerare între femei și bărbați către o autoritate competentă desemnată. Datele trebuie să includă, între altele, diferența medie și mediană de remunerare, diferența în plățile variabile, distribuția pe categorii de lucrători și informații privind promovările. Mai mult, aceste date urmează să fie analizate la nivel național, iar statele membre trebuie să transmită informații consolidate către Comisia Europeană.

Un element esențial care lipsește din cadrul normativ autohton este mecanismul de remediere automată în cazul constatării unor diferențe semnificative. Directiva prevede expres, la art. 10, că dacă raportarea evidențiază o diferență de remunerare de cel puțin 5% pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală, care nu poate fi justificată prin factori obiectivi și neutri din punct de vedere al genului și nu este corectată într-un termen de șase luni, angajatorul este obligat să realizeze o evaluare comună a remunerației împreună cu reprezentanții lucrătorilor și să adopte măsuri concrete de remediere. În legislația Republicii Moldova, deși Legea salarizării prevede că diferențele de gen de salarizare ce depășesc 5% și nu pot fi justificate trebuie remediate, nu este reglementată procedura concretă de analiză și corecție. Nu este clar ce documente trebuie elaborate, ce termen exact se aplică pentru remediere, dacă este necesar un plan formal de măsuri, dacă reprezentanții salariaților trebuie implicați și nici care sunt consecințele juridice în cazul necorectării diferenței. De asemenea, nu este stabilită o obligație de notificare a unei autorități publice cu privire la existența unui decalaj peste pragul de 5%.

Nu în ultimul rând, se constată lacune în ceea ce privește sancționarea și supravegherea respectării normelor de transparență salarială. Deși Republica Moldova dispune de un Consiliu pentru Egalitate, care poate constata cazuri de discriminare (inclusiv în materie de salarizare) și poate aplica sancțiuni sau recomandări, cadrul legal actual nu prevede sancțiuni specifice pentru nerespectarea noilor obligații de transparență salarială ca atare. Spre exemplu, plasarea unui anunț de angajare cu criterii vădit discriminatorii (de gen, vârstă etc.) poate fi sancționată de Consiliu conform legii, însă neindicarea intervalului salarial într-un anunț sau necomunicarea informațiilor salariale către un angajat nu atrag în mod clar o penalizare. Directiva europeană cere însă ca sancțiunile pentru încălcarea obligațiilor de transparență și egalitate salarială să fie eficiente, proporționale și cu efect de descurajare, incluzând amenzi substanțiale. Aceasta implică necesitatea consolidării mecanismelor de control și a atribuirii unor responsabilități mai clare instituțiilor competente (cum ar fi Inspectoratul de Stat al Muncii care în forma actuală nu are mandat explicit) pentru monitorizarea respectării noilor reguli.

La nivel normativ național, se constată existența altor lacune semnificative în raport cu cerințele Directivei (UE) 2023/970 privind asigurarea egalității de remunerare, în special sub aspectul a patru componente esențiale: (i) dreptul la despăgubiri integrale în caz de discriminare salarială (prevăzut de art. 16 din directivă) nu este pe deplin garantat de legislația Republicii Moldova. Deși victima unei discriminări poate solicita repararea prejudiciului material și moral conform Legii nr. 121/2012, normele naționale nu consacră explicit principiul compensării integrale a prejudiciilor, astfel cum îl definește directiva – incluzând recuperarea completă a salariilor restante și a beneficiilor aferente, despăgubiri pentru oportunități pierdute, prejudiciul moral și dobânzi de întârziere. Lipsa acestor prevederi detaliate în dreptul intern indică o transpunere incompletă a art. 16, nefiind asigurat efectul deplin reparator și de descurajare cerut de directivă; (ii) regimul sancționator existent nu asigură pe deplin sancțiuni efective și disuasive, așa cum impune art. 23 din Directivă. Discriminarea salarială este sancționată contravențional prin amenzi modeste (de exemplu, 60–84 unități convenționale pentru persoanele fizice, 120–210 u.c. pentru responsabili și 210–270 u.c. pentru persoane juridice), cuantumuri ce ridică semne de întrebare cu privire la efectul lor real de descurajare. În plus, cadrul legal nu prevede sancțiuni agravate sau specifice pentru încălcări repetate ale principiului plății egale (în afara regulilor generale de dublare/triplare a amenzilor contravenționale) și nici nu atribuie Consiliului pentru Egalitate competența de a aplica direct sancțiuni în cazuri de discriminare salarială – un mecanism a cărui absență diminuează eficacitatea aplicării legii; (iii) accesul la probe în litigiile privind egalitatea de remunerare (art. 20 din directivă) nu este garantat printr-o reglementare specială în legislația națională. Directiva obligă statele membre să permită instanțelor să dispună divulgarea oricăror elemente de probă relevante aflate sub controlul părâtului, inclusiv informații confidențiale, atunci când acestea sunt pertinente pentru cazul de remunerare egală. Or, în Republica Moldova lipsește o dispoziție expresă în acest sens aplicabilă proceselor privind discriminarea salarială, accesul la informațiile salariale fiind asigurat doar prin instrumente generale: Consiliul pentru Egalitate are

dreptul de a solicita date relevante la investigarea unei plângeri, iar instanțele judecătorești se bazează pe normele generale de procedură civilă (de pildă, art. 138 CPC) pentru a obliga părțile să prezinte înscrisuri sau informații aflate în posesia lor. Absența unor prevederi speciale care să faciliteze efectiv accesul reclamantelor/reclamanților la probele deținute de angajatori îngreunează dovedirea discriminării salariale și contravine spiritului art. 20 din directivă; **(iv)** integrarea principiului plății egale în domeniul achizițiilor publice (conform art. 24 din Directiva 2023/970) lipsește cu desăvârșire din legislația națională. Directiva impune statelor să ia măsuri pentru ca, la executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici să respecte obligația egalității de remunerare între femei și bărbați, însă în dreptul intern al Republicii Moldova nu există încă nicio prevedere în acest sens – Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice nu conține clauze care să condiționeze atribuirea ori derularea contractelor de respectarea principiului remunerării egale. Această lacună legislativă este recunoscută ca atare și evidențiază necesitatea introducerii unor obligații explicite la nivelul procedurilor de achiziție publică, cum ar fi solicitarea de către autoritățile contractante a dovezilor privind evaluarea funcțiilor prin prisma egalității salariale înainte de atribuirea contractelor. În concluzie, absența ori insuficiența acestor patru elemente-cheie (despăgubirea integrală, sancțiuni disuasive, accesul la probe și condiționalități privind achizițiile publice) relevă neconcordanțe majore ale cadrului legislativ național cu Directive (UE) 2023/970 și subliniază necesitatea unor intervenții normative suplimentare pentru asigurarea transpunerii depline a acesteia.

Prin urmare, pentru a remedia aceste deficiențe și a asigura o transpunere integrală a Directivei (UE) 2023/970, se impune adoptarea unui set coerent de măsuri suplimentare. Acestea ar trebui să vizeze atât etapa de pre-angajare, cât și perioada de ocupare a unui loc de muncă, precum și întărirea supravegherii și sancționării eventualelor încălcări. În continuare, prezentăm principalele recomandări care decurg din lacunele identificate:

- **Completarea Codului muncii cu noțiuni suplimentare prevăzute de Directiva (UE) 2023/970.** Prin Legea nr. 107/2022 au fost deja introduse în Codul muncii definiții esențiale, precum „remunerație”, „nivel de salarizare”, „diferență de gen de salarizare”, „muncă egală” și „muncă de valoare egală”. Aceste intervenții au consolidat cadrul normativ intern și au contribuit la apropierea legislației naționale de standardele europene. Totuși, pentru a asigura o transpunere deplină a Directivei (UE) 2023/970, se impune completarea art. 1 din Codul muncii cu noțiuni suplimentare prevăzute expres de directivă, respectiv: „nivel median de remunerare”, „diferență mediană de remunerare”, „interval de remunerare de tip cuartilă” și „categorie de salariați”.
- **Obligativitatea indicării salariului și interdicția solicitării istoricului salarial, însoțită de un mecanism clar de sancționare a nerespectării acestei obligații.** Această măsură ar asigura transparența încă din faza de recrutare, oferind candidaților informații esențiale și prevenind situațiile în care aceștia aplică pentru posturi fără a ști ce remunerație este oferită. În practică, în prezent, multe anunțuri de angajare din sectorul privat omit orice referință la salariu, lăsând negocierea pentru etapele ulterioare. Pentru a alinia situația la standardele europene, angajatorii ar trebui obligați legal să includă salariul sau intervalul salarial în oferta de muncă, fie direct în textul anunțului, fie cel târziu la primul contact cu candidatul. De exemplu, în Austria⁶ legislația prevede deja o cerință similară: angajatorii sunt obligați să specifice în anunț cel puțin salariul minim corespunzător postului, conform contractului colectiv aplicabil. Pentru eficiența aplicării, este recomandat ca Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) să fie împuternicit să monitorizeze respectarea acestei reguli și să aplice sancțiuni în caz de abatere. În prezent, anunțurile de angajare cu caracter *discriminatoriu* sunt sancționate de Consiliul pentru Egalitate, însă neindicarea salariului nu intră sub incidența directă a Consiliului, nefiind vorba de o discriminare specifică, ci de o cerință de transparență. De aceea, atribuirea către ISM a competenței de a

⁶ The most important changes introduced by the Pay Transparency Directive
https://www.globalcompliance.com/2024/07/02/https-insightplus-bakermckenzie-com-bm-investigations-compliance-ethics-austria-new-rules-on-pay-transparency-why-employers-should-take-action-now_06062024/#:~:text=Austria%20already%20has%20regulations%20on,important%20changes%20are%20summarized%20below

verifica anunțurile și de a amenda angajatorii care nu precizează informațiile salariale ar umple acest gol instituțional.

- **Interzicerea clauzelor de confidențialitate a salariului.** Pentru a asigura aplicarea efectivă a dreptului la egalitate de remunerare, este necesar ca Codul muncii să prevadă expres nulitatea oricăror clauze contractuale sau reglementări interne care le interzic salariaților să divulge sau să discute despre nivelul propriei remunerări. Transpunerea art. 7 alin. (5) din directivă, care impune statelor să interzică astfel de clauze de confidențialitate, este motivată de faptul că secretul salarial favorizează persistența discrepanțelor salariale nejustificate – angajații nu pot compara remunerațiile și deci nu pot reclama un tratament inegal. Eliminarea „secretului salariului” prin lege va încuraja o cultură a transparenței și va proteja angajații care semnalează diferențe de remunerare, completând totodată dispozițiile privind protecția împotriva represaliilor.
- **Aprobarea unui sistem unitar de evaluare și clasificare a funcțiilor, care să includă criteriile obiective și neutre pentru aprecierea muncii de valoare egală și să fie elaborat în conformitate cu prevederile Directivei (UE) 2023/970.** Actualmente, Codul muncii obligă angajatorii să aplice asemenea sisteme pentru a stabili nivelurile de remunerare și indică factori precum gradul de responsabilitate, nivelul de calificare și experiența, efortul și condițiile de muncă, iar Legea salarizării impune folosirea unor sisteme de evaluare și clasificare care să prevină discriminarea și să remedieze diferențele de gen mai mari de 5 %. Totuși, lipsa unei metodologii aprobate a împiedicat aplicarea reală a acestor dispoziții, așa cum a constatat Consiliul pentru Egalitate, ceea ce menține diferențe de remunerare între posturi comparabile și face dificilă demonstrabilitatea „muncii de valoare egală”. Adoptarea unui sistem de evaluare ar trebui să se facă printr-un act normativ al Guvernului, elaborat în consultare cu partenerii sociali, care să prevadă etapele, criteriile de ponderare, responsabilitățile comisiilor de evaluare și modalitățile de contestare. Acest sistem trebuie să fie ușor de aplicat în întreprinderi, să asigure transparența criteriilor și să permită compararea posturilor diferite, dar de valoare egală, pentru a elimina discriminarea salarială subtilă.
- **Instituirea unui mecanism formal de raportare externă și evaluare obligatorie a diferențelor de remunerare.** Pentru asigurarea conformității depline cu Directiva (UE) 2023/970, se impune revizuirea cadrului normativ național în sensul instituirii unui regim clar, standardizat și verificabil de raportare externă a diferențelor de remunerare și de remediere obligatorie a acestora. În primul rând, este necesară modificarea Codului muncii și/sau a Legii salarizării prin introducerea obligației pentru angajatorii care depășesc pragurile stabilite de directivă (în mod etapizat: 250+, 150+, 100+ salariați) de a transmite periodic către o autoritate publică desemnată (de exemplu, Inspectoratul de Stat al Muncii sau un organism de monitorizare) un raport standardizat privind diferența de remunerare între femei și bărbați. Acest raport trebuie să includă indicatorii prevăzuți la art. 9 din Directivă: diferența medie și mediană de remunerare, diferența în componentele variabile, distribuția pe quartile salariale, diferențele pe categorii de lucrători și informații privind promovările. Totodată, legea trebuie să prevadă un format unitar de raportare și obligația publicării acestor date într-o formă agregată, pentru a asigura transparența și comparabilitatea. În al doilea rând, se impune instituirea expresă, în legislația națională, a mecanismului de evaluare comună a remunerației prevăzut la art. 10 din directivă. În cazul în care raportarea evidențiază o diferență de remunerare de cel puțin 5% pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală, nejustificată prin factori obiectivi și neutri din perspectiva genului și necorectată într-un termen de șase luni, angajatorul trebuie obligat legal să inițieze o evaluare comună a structurii salariale împreună cu reprezentanții salariaților. Această procedură trebuie reglementată detaliat, incluzând: obligația elaborării unui raport de analiză internă care să identifice cauzele diferenței; implicarea formală a reprezentanților salariaților sau a sindicatelor; adoptarea unui plan de măsuri corective cu termene clare de implementare; notificarea autorității competente cu privire la existența diferenței și la măsurile adoptate. În plus, legea trebuie să stabilească consecințele

juridice ale neinițierii evaluării sau ale neimplementării măsurilor corective, inclusiv sancțiuni administrative și posibilitatea impunerii unor măsuri obligatorii de către autoritatea de control.

- **Consolidarea mecanismelor de monitorizare, control și sancționare în domeniul egalității de remunerare.** Se recomandă modificarea Codului contravențional prin introducerea unor contravenții specifice pentru nerespectarea obligațiilor de transparență salarială și pentru neexecutarea măsurilor de remediere. Amenzile trebuie stabilite la un nivel disuasiv, proporțional cu gravitatea fetei și cu dimensiunea angajatorului, iar pentru încălcări repetate să fie prevăzute sancțiuni agravante. Complementar, se poate reglementa aplicarea unor măsuri suplimentare, precum excluderea temporară de la achiziții publice în caz de încălcări sistematice. Nu în ultimul rând, este necesară și protejarea angajaților care reclamă încălcări ale dreptului la egalitate salarială. Orice persoană care se adresează instanțelor sau autorităților cu o plângere privind remunerarea inegală trebuie protejată împotriva concedierii sau a altor represalii. În plus, ar trebui adoptată explicit în legislație procedura de răsturnare a sarcinii probei în cazurile de discriminare salarială, în concordanță cu directiva: odată ce un reclamant prezintă fapte care permit prezumția existenței unei diferențe de remunerare nejustificate, revine angajatorului obligația să dovedească faptul că nu a încălcat principiul egalității de remunerare. Această regulă, combinată cu dreptul la despăgubiri integrale pentru persoana discriminată (inclusiv plata retroactivă a diferențelor salariale, a bonusurilor aferente și a unor compensații pentru prejudiciul moral), va asigura un acces mai facil la justiție pentru victime și un risc juridic sporit pentru angajatorii care nu respectă legea.
- **Introducerea în legislație a unui regim expres al despăgubirilor integrale pentru victimele discriminării salariale.** Se impune introducerea expresă în Codul muncii și/sau în Legea privind asigurarea egalității a unui regim clar și detaliat al despăgubirilor pentru încălcarea principiului remunerației egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, în conformitate cu art. 16 din Directiva (UE) 2023/970. Deși legislația națională permite în prezent solicitarea reparării prejudiciului material și moral, aceasta nu consacră în mod explicit principiul despăgubirii integrale, astfel cum este definit la nivel european. Articolul 16 din directivă impune statelor membre să asigure că persoana discriminată este pusă în situația în care s-ar fi aflat dacă discriminarea nu ar fi avut loc. Aceasta presupune modificarea cadrului normativ intern astfel încât instanțele să fie obligate să acorde: diferențele salariale retroactive (inclusiv toate componentele variabile ale remunerației), bonusurile și beneficiile pierdute, compensații pentru oportunități profesionale ratate (promovări, creșteri salariale neacordate), daune morale pentru prejudiciul adus demnității și dobânzi aferente sumelor datorate. Totodată, legislația trebuie să prevadă în mod expres că stabilirea unui plafon maximal pentru despăgubiri nu este admisibilă în cazurile de discriminare salarială. Orice limitare prealabilă a cuantumului daunelor ar contraveni standardului european al „compensației reale și efective” și ar diminua efectul disuasiv al sancțiunii civile. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene a statuat constant că reparația trebuie să fie integrală și aptă să descurajeze încălcarea normei.
- **Delimitarea și extinderea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Consiliului pentru Egalitate.** Transpunerea completă a directivei impune și măsuri instituționale – în special stabilirea clară a rolurilor autorităților naționale competente în monitorizarea și asigurarea respectării noilor drepturi și obligații. Art. 29 din directivă solicită statelor să desemneze un organism de monitorizare specializat care să sprijine aplicarea prevederilor privind transparența salarială. În contextul Republicii Moldova, aceasta înseamnă că trebuie decis dacă atribuțiile de monitorizare vor fi asumate de o instituție existentă (sau o combinație de instituții) ori dacă va fi creat un nou organism. Recomandarea este ca : **(i) Consiliul pentru Egalitate** - să fie responsabil de *investigarea și sancționarea cazurilor individuale* de discriminare salarială (atât pentru muncă egală, cât și de valoare egală), de *monitorizarea tendințelor* bazate pe plângeri și de *consilierea autorităților prin recomandări* de îmbunătățire a politicilor. Consiliul va avea și dreptul de a solicita informații despre diferențele de remunerare atunci când investighează un caz sau chiar din oficiu, pentru a-și îndeplini rolul de monitorizare. Consiliul are deja competența de a constata și sancționa contravențional unele fapte de discriminare în muncă. Legea privind asigurarea egalității

consfințește principiul plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală, însă Codul contravențional nu prevede în mod expres sancțiuni pentru încălcarea principiului în cazul muncii de valoare egală. În consecință, este esențial ca Codul contravențional (art. 54²) să fie completat încât să sancționeze încălcarea egalității salariale pentru muncă egală sau de valoare egală. Acest lucru ar oferi Consiliului baza legală clară pentru a aborda toate formele de discriminare salarială.

(ii) **Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS)** – va coordona politicile de egalitate salarială. MMPS va gestiona mecanismele de *colectare a datelor* de la angajatori (rapoarte periodice privind remunerarea pe gen), va *elabora metodologii* (de exemplu, metodologia unitară de evaluare a funcțiilor, menționată în planurile ministerului) și va *asigura publicarea* acestor informații într-un mod accesibil. De asemenea, Ministerul, împreună cu Inspectoratul Muncii, va *supraveghea implementarea* planurilor de acțiune ale angajatorilor acolo unde sunt necesare (în urma evaluărilor comune ale remunerațiilor). (iii) **Biroul Național de Statistică (BNS)** – va continua să *culeagă date statistice* despre salarii la nivel național și să calculeze *indicatori precum diferența salarială de gen* anual, pe sectoare și ocupații. BNS poate primi de la MMPS micro-datele raportate de companii și le poate valida/calcula indicatori agregati, asigurând comparabilitatea și rigoarea metodologică. Rezultatele (diferențe medii de salarizare, distribuții) vor fi *publicate periodic* și puse la dispoziția publicului și a celorlalte instituții. Această funcție este deja în exercitarea BNS și trebuie întărită, eventual prin *dezagregări mai detaliate și analize suplimentare*, astfel încât politicile să se bazeze pe evidențe solide, dar și să corespundă prevederilor directivei. (iv) **Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM)** – organism de control și sancționare – va fi însărcinat cu *verificarea respectării obligațiilor legale de către angajatori*: transparența în anunțurile de angajare (inclusiv salariul propus, nediscriminarea candidaților), transparența internă privind salarizarea (dreptul salariaților la informații și interdicția represaliilor împotriva celor care discută despre salarii), precum și *respectarea principiului “salariu egal pentru muncă de valoare egală”* în politicile de remunerare ale firmei. Un aspect crucial este că Inspectoratul de Muncă va putea gestiona eficient noile atribuții doar dacă își modernizează instrumentele de lucru. Supravegherea transparenței salariale la scară națională – mii de anunțuri de angajare și sute de rapoarte de remunerare – nu se poate face doar prin inspecții fizice tradiționale. Este nevoie de soluții digitale: de exemplu, o platformă online unde angajatorii să își înregistreze anunțurile de angajare (inclusiv salariul oferit), permițând astfel verificări automate; baze de date electronice interconectate care să semnaleze companiile cu diferențe salariale mari sau cu reclamații repetate. Implementarea unor astfel de sisteme va permite ISM să identifice rapid nereguli și să intervină ținând. În plus, digitalizarea va reduce din sarcina administrativă a inspectorilor, permițându-le să se concentreze pe cazurile cu adevărat problematice.

- **Consolidarea capacităților instituționale ale Consiliului pentru Egalitate ca mecanism efectiv de remedii în cazurile de discriminare.** Pentru răspunsul statului pentru cazurile de discriminare în măsura prevăzută de instituțiile europene efective și conformarea cu obligațiile din procesul de aderare la UE se propune: (i) alocarea de resurse financiare și umane stabile, planificate multianual, inclusiv salarizare competitivă, astfel încât capacitatea de examinare să revină la un nivel funcțional; (ii) extinderea mandatului CpE prin atribuirea competenței de aplicare a sancțiunilor contravenționale pentru fapte de discriminare și posibilitatea de a solicita măsuri provizorii în cazuri urgente, pentru a preveni prejudicii ireparabile; (iii) asigurarea caracterului executoriu al deciziilor CpE și a unui mecanism clar de urmărire a implementării recomandărilor, inclusiv cooperare formalizată cu instanțele, procuratura și autoritățile de control; (iv) acordarea competenței de sesizare a Curții Constituționale pentru aspecte ce vizează egalitatea și nediscriminarea, în vederea remedierii rapide a normelor discriminatorii. Atât raportul de extindere al Comisiei Europene⁷, cât și recomandările ECRI⁸, evidențiază că autoritățile trebuie să asigure alocarea resurselor adecvate și să creeze mecanisme antidiscriminare eficiente, consolidând instituțiile pentru drepturile omului. Cu toate acestea, capacitatea instituțională

⁷ Raportul Comisiei Europene – Republica Moldova 2025 (SWD(2025), https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/23fa6af0-89b3-4532-a3d9-d1638727d14c_en?filename=moldova-report-2025.pdf)

⁸ RAPORTUL ECRI PRIVIND REPUBLICA MOLDOVA (Al șaselea ciclu de monitorizare), 2024 <https://rm.coe.int/sixth-report-on-the-republic-of-moldova-translation-in-romanian-/1680b20f53>

rămâne limitată: Consiliul pentru Egalitate funcționează cu personal insuficient, Consiliul activează cu circa 58% de personal⁹, ceea ce prelungește termenele de examinare a plângerilor. Totodată, Consiliul nu are competența de a aplica sancțiuni contravenționale direct, această atribuție revenind exclusiv instanțelor, astfel că în practică multe cauze ajung să depășească termenele de prescripție înainte ca vinovații să fie sancționați.

- **Revizuirea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar – pentru a o alinia la cerințele Directivei (UE) 2023/970.** Conform art. 4 din directivă, statele membre trebuie să se asigure că lucrătorii care prestează o muncă de valoare comparabilă primesc remunerații egale, pe baza unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului. În consecință, cadrul legal național ar trebui adaptat astfel încât funcțiile echivalente din sectorul public să fie remunerate uniform, eliminându-se orice diferențe nejustificate de tratament salarial. Există situații în care funcții identice – de exemplu, poziția de *consultant principal* – sunt remunerate diferit în funcție de minister sau instituție. O asemenea variație contravine principiului egalității de remunerare și poate constitui discriminare indirectă. Se recomandă introducerea unui sistem uniform și transparent de evaluare a funcțiilor, care să utilizeze nu doar clasificarea tarifară, ci și criterii netarifare.
- **Modificarea Legii achizițiilor publice în sensul integrării cerințelor Directivei 2023/970 privind respectarea egalității de remunerare între femei și bărbați de către companiile care participă la procedurile de achiziții publice sau care execută contracte publice.** Conform art. 24 din directivă, statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca, în derularea contractelor de achiziție publică și a concesiunilor, operatorii economici să respecte obligațiile legale referitoare la principiul remunerației egale. În plan practic, aceasta înseamnă că autoritățile contractante vor include în documentațiile de atribuire și în contractele încheiate clauze specifice privind respectarea legislației muncii legate de egalitatea de gen la salarizare. De exemplu, contractele ar putea conține clauze de reziliere automată sau penalități în cazul în care se dovedește ulterior că prestatorul a încălcat obligația de transparență salarială ori a menținut diferențe salariale nejustificate între femei și bărbați. Totodată, legea achizițiilor ar trebui armonizată cu posibilitățile oferite de directivele europene 2014/23/UE, 2014/24/UE și 2014/25/UE privind excluderea de la procedurile de atribuire: autoritățile contractante trebuie să poată exclude (și chiar să fie obligate să excludă, dacă legislația internă o prevede) un operator economic dintr-o licitație în situația în care pot demonstra, prin mijloace adecvate, că acesta a încălcat în mod grav obligațiile legate de egalitatea de remunerare. Directiva specifică faptul că o încălcare gravă poate fi considerată fie nerespectarea obligațiilor de transparență salarială (spre exemplu, refuzul de a raporta diferențele de salarizare), fie constatarea unei diferențe de remunerare între femei și bărbați mai mare de 5% într-o categorie de lucrători, nejustificată de criterii obiective și neutre din perspectiva sexului.

⁹ Raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova anul 2024, CPE 2025, https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/ce_raport_situatie_2024_final.pdf

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/prețul-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
10. Povara inegalității salariale între femei și bărbați în 2023. De ce femeile continuă să piardă salarial? https://progen.md/wp-content/uploads/2024/02/CPD_Pay-gap-2024.pdf
11. (In)egalitatea salarială între femei și bărbați în Moldova anulului 2024. Cât le costă pe femei diferențele în remunerare? https://progen.md/wp-content/uploads/2025/02/CPD_Pay-gap-2025.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