



Comisia protecție socială, sănătate și familie

RAPORT

**asupra proiectului de pentru modificarea unor acte
normative (Codul muncii nr.154/2003 – art.9, 421, 128,
130; Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de
șanse între femei și bărbați – art.10; ș.a.)**

(nr. 404 din 17.12.2021)

Lectura II

(Rectificat)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat pentru lectura a doua proiectul de lege nr. 404 din 17.12.2021 pentru modificarea unor acte normative, prezentat de către deputata Doina Gherman.

Pe marginea proiectului au parvenit mai multe propuneri și amendamente din partea Guvernului, de la Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului, precum și de la deputați, care au fost reflectate în tabelul de sinteză. Sinteza și proiectul redactat la această inițiativă legislativă sunt părți componente ale prezentului raport.

Urmare a dezbaterilor și a votării pe marginea proiectului s-au înregistrat următoarele rezultate: din cei 10 membri prezenți, 6 membri ai Comisiei au votat "pentru", iar 4 membri – "abținut".

Urmare a discuțiilor în cadrul ședinței, Comisia propune proiectul de lege sus-menționat spre examinare și adoptare în ședința plenară a Parlamentului în lectura a doua, luând în considerare propunerile și amendamentele acceptate de către Comisie.

Dan PERCIUN

Președintele Comisiei

SINTEZA AMENDAMENTELOR

la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative

(nr. 404 din 17.12.2021, lectura II)

Nr. crt.	*Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul părții constitutive a actului legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond	Note
1	2	3	4	5	6	7
1.	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003	Articolul 1. Noțiuni principale	Marina Morozova Deputată	Articolul 1 se completează cu noțiuni noi cu următorul cuprins: "remunerare – retribuție bănească care include salariul de bază	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)	

(salariul tarifar, salariul funcției) și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare, plătită salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată;

nivel de salarizare – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare;

diferență de gen de salarizare – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin ai angajatorului, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin;

muncă egală – munca prestată în cadrul aceluiași funcții, conform aceluiași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;

muncă de valoare egală – munca prestată în cadrul

				funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza aceluiași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă.		
2.	Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea	Marina Morozova Deputată	Articolul 5 se completează cu litera f) cu următorul cuprins: "f) remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;".	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)		
3.	Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului	Marina Morozova Deputată	Articolul 9 alineatul (1), litera f) se completează la final cu textul ”, în special, privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)		

			parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru determinarea nivelurilor de salarizare”.		
4.	Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului	Marina Morozova Deputată	La articolul 10 alineatul (2), litera g) va avea următorul cuprins: ”g) să asigure remunerație egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;”;	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)	
5.	Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă	Diana Caraman, Valeriu Muduc Deputați	Articolul 96 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: (5) Pentru femeile angajate se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, cu menținerea salariului prevăzut pentru 40 de ore pe săptămână și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.”	Nu se susține (3 - „pentru” – (6 „împotriva”)	
			<u>Argumentare:</u> În ultima perioadă comunitatea internațională discută intens asupra problemei cu privire la inegalitatea salarizării între bărbați și femei. În acest context un aport deosebit îl au		

				<p>structura ONU-femeile și structura a organizației muncii. Chidi King șef al departamentului în domeniul egalității a confederației a internaționale a sindicatelor atrage atenția asupra faptului că conform rezultatelor studiilor făcute: în lumea întreagă femeile îndeplinesc de 3 ori mai mult lucru casnic (pregătirea bucatelor, menajeria, îngrijirea copiilor și alte), decât bărbații. Necătând la faptul că acest lucru servește ca bază a creșterii bunăstării familiei, în scop final a societății, dar până în prezent de acest fapt nu se ține cont și nu este luată în considerație. Astfel noi considerăm că reducerea timpului de muncă cu 2 ore zilnic și păstrarea intactă a salarizării va permite scăderea poverii asupra femeii.</p>		
6.	Articolul Salariul	128.	Marina Morozova Deputată	<p>Articolul 128 se completează cu alineatele (2¹), (2²), (2³) și (2⁴) cu următorul cuprins: „(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea</p>	<p>Se susține (6 - »pentru» – (3 – »abținut»)</p>	<p>Alineatul 2² va avea următorul cuprins: „(2²) Pentru a evalua dacă salarii prestează o muncă de valoare egală</p>

<p>angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nivelul de răspundere b) Nivelul de calificare și experiență c) Efortul și natura sarcinilor implicate d) Condițiile de muncă”. 	
<p>de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală se vor lua în considerare următorii factori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nivelul de răspundere b) Nivelul de calificare și experiență c) Efortul și natura sarcinilor implicate d) Condițiile de muncă <p>(2³) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. (2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea</p>	

				nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.		
7.	Articolul 130. Structura salariului, condițiile sistemele salarizare și de	Marina Morozova Deputată	Articolul 130 alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.”	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)		
8.	Articolul 130. Structura salariului, condițiile sistemele salarizare și de	Marina Morozova Deputată	Articolul 130 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)		
9.	Legea salarizării, nr. 847/2002	Marina Morozova Deputată	8. Articolul 3 alineatul (1) va avea următorul cuprins:	Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)		

		<p>„(1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.”</p>		<p>Alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Pentru a evalua dacă salariiții prestează o muncă de valoare egală angajatorul va lua în considerație aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) Nivelul de răspundere b) Nivelul de calificare și experiență c) Efortul și natura sarcinilor implicate d) Condițiile de muncă” .</p>
		<p>Capitolul I Dispoziții Generale se va completa cu articolul 34 care va avea următorul cuprins:</p>		<p>Se susține (6 - „pentru” – (3 „abținut”)</p>
		<p>Articolul 34 Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor privind stabilirea nivelurilor de salarizare:</p> <p>(1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor</p>		
	<p>Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE</p>			
<p>10.</p>				

salariții care prestează muncă egală și muncă de valoare egală, nu au diferențe de salarizare nejustificate.

(5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația.

(6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi.

11.	Art. II și Art. III	Marina Morozova Deputată	Articolul II și Articolul III din proiectul de lege se abrogă.	Se susține (6 - „pentru” — (3 „abținut”)	
-----	---------------------	--------------------------------	--	---	--

Dan PERCIUN

Președintele Comisiei



*Ex. Olga Ojog
Tel. 820 541
E-mail: olga.ojog@parlament.m*