



**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

**Biroul Permanent
Parlamentul Republicii Moldova**

În conformitate cu articolul 73 din Constituția Republicii Moldova și articolul 47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează cu titlu de inițiativă legislativă proiectul legii pentru modificarea unor acte normative.

Anexă:

- 1. Proiectul de lege;*
- 2. Nota informativă.*

Deputată în Parlament

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	404
"17"	12 2021
Ora	

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 9 alineatul (1) se completează cu lit. d¹) cu următorul cuprins:

„d¹) de a obține, la solicitare, informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat în funcție de gen pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;”

2. Articolul 42¹ alineatul (2) se completează cu litera e) cu următorul cuprins:

„e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de gen ”.

3. Articolul 128 se completează cu alineatele (2¹), (2²) și (2³) cu următorul cuprins:

„(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de gen masculin și cei de gen feminin, 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:

- a) natura muncii (atribuțiile funcției, volumul lucrului, efortul etc.);
- b) formarea profesională a salariatului (experiența, aptitudinile etc);
- c) condițiile de muncă.

(2³) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de gen.”

4. Articolul 130 se completează cu aliniatul (1¹) cu următorul cuprins:

(1¹) Principiul plată egală se aplică fiecărei componente a salariului de bază, a salariului suplimentar și alte plăți de stimulare și compensare.

Art. II. - Articolul 10 alineatul (3) din Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.47–50, art.200), cu modificările ulterioare, se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de gen;”.

Art. III. - Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.103, art.355), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 2 după noțiunea „*acomodare rezonabilă*” se completează cu următoarele noțiuni:

„*remunerare* - salariul obișnuit care poate fi de bază sau minim, cât și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către angajator angajatului pentru munca prestată de acesta din urmă;

munca egală - munca executată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competența salariatului, precum și a calității, complexității și gradului de răspundere pe care munca prestată o implică în relația cu unul și același angajator.

muncă de valoare egală - munca prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași calificări, grad de pregătire profesională și competența a salariatului, calității, complexității și gradului de răspundere pe care munca prestată o implică, în relația cu unul și același angajator.”

2. Articolul 7 se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în 2 ani (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de gen.”

Art. IV. – (1) Prezenta Lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 3 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu prevederile legii.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative

Scopul și obiectivele proiectului de lege.

Prin semnarea Acordului de asociere UE-Moldova (iunie 2014), ratificarea și intrarea în vigoare la 1 iulie 2016, Republica Moldova s-a angajat în armonizarea legislației naționale la legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politici sociale și egalității de șanse.

Aceste obiective sunt detaliate la art.31 și art.32, precum și Anexa III din Acordul de asociere UE-Moldova, inclusiv asigurarea transpunerii în legislația națională a Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În pofida angajamentelor asumate, cadrul legal național încă nu prevede măsuri de asigurare a transparenței salariale. Conform art.128 din Codul Muncii, salariul este confidențial. Articolele 91-94 din Codului muncii statuează condițiile de protecție a datelor personale ale salariatului, din care derivă cu claritate regimul de confidențialitate a acestor date. Angajatorul este obligat să nu comunice unor terți datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege (art. 92 lit. a) din Codul muncii). În plus, articolul 37 din Legea salarizării nr. 847/2002 prevede că informația despre salariu se dezvăluie doar cu acordul sau la solicitarea angajatului, precum și în cazurile prevăzute de lege.

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal apreciază că salariul se încadrează în conceptul de date cu caracter personal atunci când se referă la o persoană fizică determinată, în temeiul art. 3 al Legii privind protecția datelor cu caracter personal. De asemenea, situația economică și financiară este expres atribuită categoriei de date cu caracter personal prin Hotărâre de Guvern privind aprobarea cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal nr. 1123 din 14.12.2010, Anexa nr.1, p. 3 (15). Așadar, conform legislației în vigoare, angajatorul nu are voie să comunice terților informații despre salariul unui anumit angajat, dar poate comunica informații despre niveluri salariale, pe categorii de salariați, defalcat în funcție de gen, fără identificarea salariaților respectivi.

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

Totodată, legislația națională are lacune și la definirea principiului plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, nefiind prevăzută o serie de condiții legale pentru compararea unor munci dacă sunt sau nu de valoare egală. În pofida faptului că acest principiu a fost

reglementat atât prin Codul Muncii, Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (art. 10), cât și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității (art.7 alin. (2) lit. d), totuși acest principiu rămâne a fi stipulat într-un mod neexplicit (nu este oferită o definiție clară nici pentru plată egală, nici pentru muncă egală sau muncă de valoare egală). Astfel, simpla enunțare prin lege a unui principiu nu face ca realitatea să se îmbunătățească și viața angajatelor și angajaților să devină mai echitabilă.

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

Investigațiile realizate de organele competente abordează mai puțin diferențele salariale. Conform legislației naționale Inspectoratul de Stat al Muncii este abilitat de a efectua controlul de stat privind respectarea legislației muncii de către angajatori fie publici, fie privați. În cadrul controlului. Inspectoratul poate verifica și modul de retribuire a muncii, plata egală fiind unul dintre principiile legale fundamentale privind retribuirea. Experiența, însă, arată că verificările Inspectoratului se rezumă la chestiuni precum salariul minim garantat de stat, respectarea prevederilor contractelor de muncă și achitarea la timp a salariului, însă nu și diferențele salariale.

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

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

Principalele prevederi și elemente noi ale proiectului

Introducerea măsurilor de transparentizare a sistemului de salarizare și a obligativității față de toți angajatorii de a utiliza un sistem de evaluarea echitabilă a funcțiilor.

Definirea principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. În legislația Republicii Moldova nu este definit explicit principiul plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați.

Deși acest principiu se regăsește în cadrul legal, lipsește o definiție clară a termenilor ce vizează principiul dat.

DREPTUL ANGAJATULUI DE A OBȚINE INFORMAȚII

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

OBLIGAȚIA ANGAJATORULUI DE A INFORMA REGULAT

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

Având în vedere cele expuse, autorul proiectului, deputată a Frațiunii parlamentare „Partidul Acțiune și Solidaritate” propun Parlamentului spre examinare și adoptare prezentul proiect de Lege.



Doina GHERMAN,
Deputată în Parlament