

CONSIDERAȚII PRIVIND TRANSPARENȚA ȘI CLARITATEA POLITICILOR DE REMUNERARE LA ENTITĂȚILE DIN REPUBLICA MOLDOVA

CONSIDERATIONS ON THE TRANSPARENCY AND CLARITY OF REMUNERATION POLICIES IN ENTITIES IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

COTOROS Inga

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova

E-mail: cotoros.inga@ase.md

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2704-2107>

Abstract. Introducing measures to make the salary system transparent and to require all employers to use a fair job evaluation system. The confidential nature of the salary provided for by law appears to be a major obstacle to ensuring the transparency of payment and implicitly the application of the principle of equal pay in practice. The confidentiality of the salary makes it very difficult to initiate a complaint in the field of equal pay, because employees usually do not have clear information about the salary gap. Such a situation greatly vulnerabilities employees and discourages access to justice in cases of violation of the principle of equal pay.

Keywords: pay, salary transparency, Directive, gender equality, discrimination

JEL Classification: M41, M42, M54

Introducere

Politica salarială în fiecare sector al economiei influențează diferențele salariale. În sectoarele cele mai bine plătite (în care salariul mediu lunar depășește valoarea de 11 000 MDL), disparitatea salarială între femei și bărbați este de peste 40% . Prin *politică salarială* ne referim la aspecte legate de remunerarea conducerii companiilor în raport cu salariații de rând, precum și la modul în care este apreciată munca prestată de femei, care ocupă anumite poziții. Avem temei să presupunem că în sectoarele cu o remunerare medie înaltă, diferențele salariale între bărbați și femei se explică, în mare parte, prin faptul că acestea din urmă tind să fie angajate pe poziții de la baza piramidei ierarhice. Obligația transparentizării sistemului de plată reiese din art.21 alin.(2)-(4) din Directiva 2006/54 și din jurisprudența CEJ. Transparentizarea sistemului de plată, alături de introducerea și aplicarea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective asigură premisele unei bune apărări în fața unor plângeri de discriminare în remunerare introduse împotriva lor la autoritățile sau instanțele competente.

Metodologia cercetării în cadrul prezentei lucrări se axează pe studierea aplicabilității pentru Republica Moldova a măsurilor de transparență salarială necesare atât pentru tarile membre ale Uniunii Europene cât și pentru potențialii aderanți.

Prezenta cercetare implică examinarea prevederilor reglementărilor naționale cu privire la transparență salarială și adoptarea în legislația națională a cel puțin una din patru măsuri fundamentale în asigurarea transparentizării sistemului de plată:

- 1) introducerea dreptului angajatului de a obține informații privind nivelurile de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare; 2)
- 2) introducerea obligației angajatorului (entități cu cel puțin 50 de angajați) de a informa în mod regulat angajații, reprezentanții lucrătorilor și partenerii sociali cu privire la remunerația medie pe categorie de angajați sau de funcții, defalcată pe sexe.

- 3) introducerea obligației angajatorului (entitățile cu cel puțin 250 de angajați) de a realiza audituri salariale, analiză a sistemului de evaluare și de clasificare a funcțiilor care este utilizat și informații detaliate cu privire la remunerare și la diferențele salariale pe criterii de gen.
- 4) asigurarea discutării la nivelul adecvat al negocierilor colective a problemei egalității de remunerare, inclusiv auditurile salariale.

Conținut de bază

În conformitate cu recomandările Comisiei Europene privind fortificarea aplicării principiului de plată egală pentru muncă de valoare egală dintre femei și bărbați, țările membre ale Uniunii Europene sunt încurajate să adopte și implementeze instrumente ce țin seama de a facilita transparența salarială. Una dintre cele mai mari provocări în implementarea Directivei UE privind transparența salarială va fi să comunicăm deschis cum se iau deciziile de salarizare. Transparența în procesul de stabilire a salariilor este esențială pentru a construi încredere și un mediu de lucru echitabil. Pentru a realiza aceasta, entitățile trebuie să urmeze următoarele principii clare care sunt reflectate în figura 1.

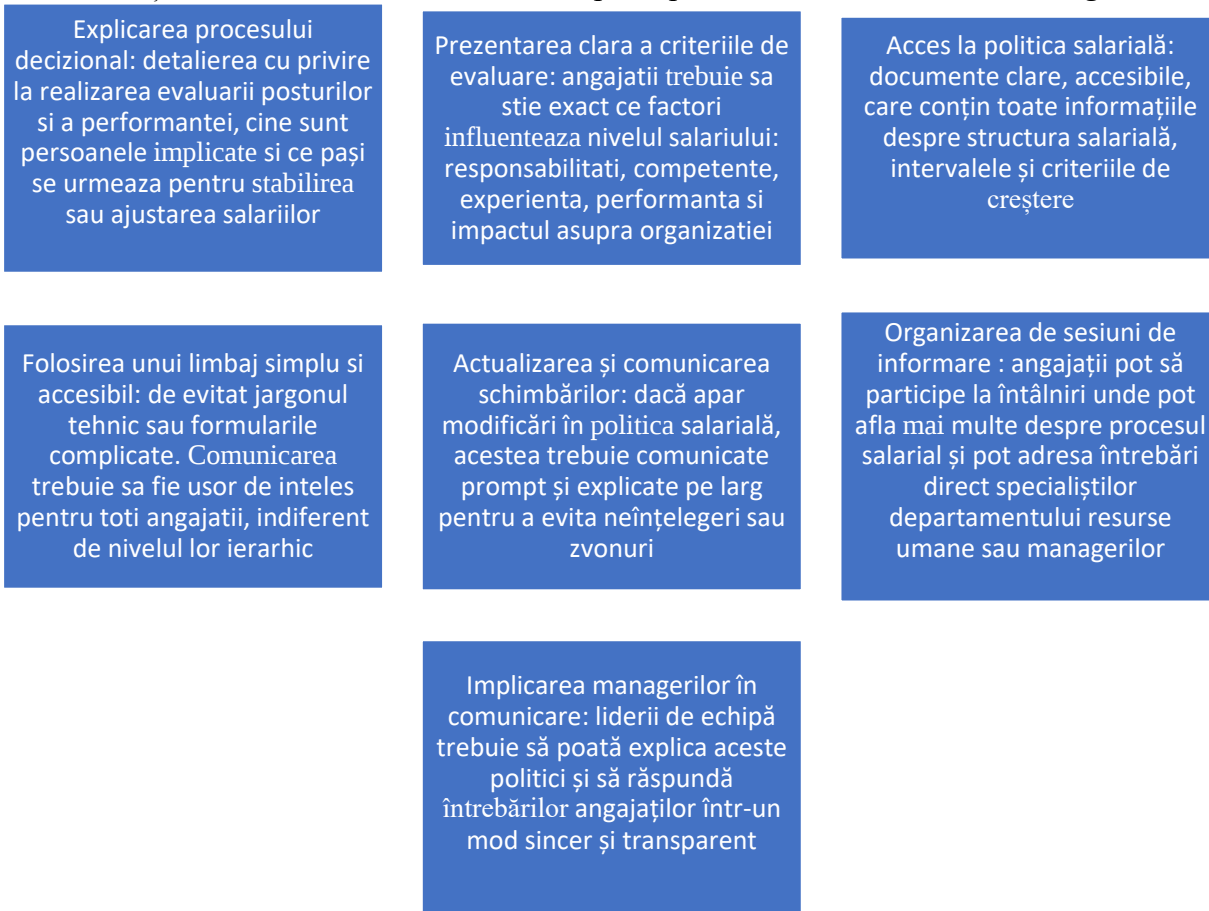


Figura 1. Principiile transparenței salariale

Sursa: elaborat de autor în baza sursei [7]

În continuare, vor fi prezentate pe rând în ce constau cele patru măsuri recomandate de Comisia Europeană. Aceste măsuri constau în faptul că angajații au posibilitatea de a solicita și obține informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate 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. În principiu, informația de mai sus ar trebui să fie cu caracter general, fără a ridica probleme de confidențialitate. Însă, în companiile cu mai puțini angajați, comunicarea acestei informații poate conduce la identificarea salariaților cărora le revin veniturile respective, ceea ce poate ridica probleme în legătură cu respectarea a ceea ce este numit „confidențialitatea salariului”. Conform art.128 din Codul muncii [3], salariul este confidențial. În conformitate cu art. 91-94 din Codul muncii se 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- XV din 14.02.2002 prevede că informația despre salariu se dezvăluie doar cu acordul sau la solicitarea angajatului, precum și în cazurile prevăzute de lege [4]. 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 articolului 3 al Legii privind protecția datelor cu caracter personal. În plus, 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. 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 pe sexe, fără identificarea salariaților respectivi. În același timp, salariatul însuși poate să își dea acordul la divulgarea informației despre salariul său (articolul 37 din Legea salarizării). În mod abuziv, confidențialitatea salariului este înțeleasă în practică și promovată în cultura organizațională nu doar ca obligație a angajatorului în relație cu terții, dar și ca obligație a angajatului însuși al cărui salariu este pus în discuție; nici măcar acestuia nu îi este permis să-și divulge salariul. Dacă obligația legală din articolul 128 din Codul muncii [3], ar fi atât de extensivă, atunci articolul 37 din Legea salarizării [4], care permite divulgarea salariului cu acordul sau la solicitarea angajatului, ar rămâne fără obiect. Scopul legii este de a proteja informația cu caracter de date personale ale salariatului, nu de a proteja eventualele interese economice sau concurențiale ale angajatorului.

Transparența salarială, așa cum își propune noua directivă a UE, ar contribui semnificativ la abordarea problemei discriminării pe piața muncii - nu doar pe criterii de gen, ci și în orice fel de discriminare. Cu toate acestea, micile entități consideră că dezvoltarea denumirilor de posturi și a sistemelor de salarizare este o povară copleșitoare.

Timp de mulți ani, Republica Moldova s-a numărat printre țările cu cea mai mare diferență de remunerare între sexe din UE, deși situația se îmbunătățește. În urmă cu zece ani, diferența salarială medie era de 22%; astăzi, este de 12%, dar acest lucru este încă semnificativ.

Dacă ne uităm la principalele cauze ale diferenței de remunerare între sexe, acestea sunt stereotipurile de gen învechite și diferențele asociate în alegerile educaționale și de carieră dintre fete și băieți. Încă avem așa-numitele profesii «feminine» și «masculine».

Femeile lucrează aproape exclusiv în educație, medicină, servicii sociale și industria frumuseții, în timp ce în industria minieră, de exemplu, unde sunt mult mai bine plătite, acestea sunt rare. Dar chiar și în cadrul aceleiași entități, bărbații tind să câștige mai mult. Sunt mai predispuși să devină manageri și nu este neobișnuit ca două persoane de sexe diferite, aflate în aceleași funcții, să fie plătite diferit. Unul dintre motive este că negocierile salariale individuale sunt în mod tradițional foarte frecvente aici. Contractele colective sunt puține. O altă problemă majoră este așa-numita «penalizare a maternității», care are un impact negativ asupra veniturilor. Atunci când familiile au copii, femeile iau de obicei concediu de maternitate lung. Și când se întorc pe piața muncii, constată adesea că salariile au crescut de-a lungul anilor, în timp ce ale lor au rămas la fel.

Oamenii au atitudini inconștiente pe care nici măcar nu le observă. Un manager ar putea simți că un angajat merită mai mulți bani și că acest angajat este probabil bărbat, deoarece are anumite idei despre cine ar trebui să primească un salariu mai mare. Atunci când deciziile salariale sunt luate pe baza intuiției, acest lucru poate duce la discriminare, deoarece stereotipurile de gen sunt atât de adânc înrădăcinate încât, dacă nu ne gândim la ele, este probabil să apară o diferență de remunerare între sexe. Considerăm că transparența salarială ar contribui semnificativ la rezolvarea problemei discriminării pe piața muncii — nu doar a discriminării bazate pe gen, ci a oricărui tip de discriminare.

Fiecare candidat la funcția de ministru știe dinainte cât va câștiga în funcția sa. Cu toate acestea, cei care caută un loc de muncă prin intermediul unui anunț știu că angajatorii din Republica Moldova sunt adesea reticenți în a dezvălui salariile în avans, iar uneori candidații trebuie să participe la mai

multe interviuri, să finalizeze un test și, în general, să petreacă mult timp, doar pentru a descoperi că salariul oferit este complet nesatisfăcător.

Această situație destul de umilitoare va deveni în curând ilegală. Ministerul Finanțelor a înaintat spre aprobare modificări la Legea contractelor de muncă. Aceste modificări vor impune angajatorilor să dezvăluie, dacă nu suma exactă a salariului, atunci cel puțin o gamă salarială înainte de primul interviu și să plătească în mod egal diferite persoane pentru același loc de muncă. În plus, nu va mai fi posibil să se întrebe cât a câștigat cineva în postul anterior și nu va mai fi posibil să se interzică angajaților să își dezvăluie informațiile salariale. Toate acestea sunt prevederi ale Directivei Uniunii Europene privind transparența salarială, pe care statele membre ale UE trebuie să o adopte până în vară. În pofida angajamentelor asumate, cadrul legal național încă nu prevede măsuri de asigurare a transparenței salariale.

Directiva impune tuturor companiilor să stabilească o structură salarială scrisă. Aceasta înseamnă că fiecare poziție va avea un titlu, o structură și o fișă a postului specifice. De asemenea, prevede ca persoanele care desfășoară o muncă comparabilă să fie plătite în mod egal. Diferența nu trebuie să depășească 5%. În plus, conceptul de salariu este extins pentru a include nu doar salariul lunar, ci și bonusurile și stimulentele. Acest lucru face ca situația să fie foarte complexă atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

Directiva stabilește patru criterii după care angajatorii trebuie să evalueze comparabilitatea locurilor de muncă. În funcție de dimensiunea companiei, această analiză poate fi uneori chiar făcută «în minte» formal. Dar acest lucru nu este potrivit pentru entitățile mai mari; totul trebuie documentat în scris. Acestea ar putea include atribuțiile de muncă, cerințele de calificare, comparațiile locurilor de muncă și condițiile de muncă - de exemplu, volumul de muncă fizic sau stresul psihologic.

Directiva are câțiva ani de zile, iar toate țările UE au avut la dispoziție ani de zile pentru a se pregăti. Auzim în prezent discuții despre cum se presupune că acest lucru va crea o povară administrativă uriașă pentru entități și mi se pare greu de înțeles.

Principiul egalității de tratament este extrem de important pentru noi. Nu contează dacă ești bărbat sau femeie, sau dacă ai 25 sau 55 de ani. Aceleași criterii se aplică tuturor. Actualmente există entități în Republica Moldova (preponderent cele cu capital străin), în care multe dintre politicile enumerate sunt în vigoare de ani de zile. De exemplu, dețin o structură a posturilor, o structură a compensațiilor și niveluri salariale. Folosesc toate acestea atunci când angajează și promovează angajații. Acest lucru asigură egalitatea de tratament și le oferă o bază foarte bună pentru tranziția la Directiva europeană.

Apare întrebarea: De ce le este frică angajatorilor ?

Considerăm că inițial ar putea părea descurajant pentru angajatori atunci când văd ce impune directiva. Implementarea tuturor acestor cerințe nu este ușoară. Necesită o analiză foarte sinceră a propriului sistem ca angajator și dorința de a înfrunta adevărul despre modul în care îi tratăm pe angajați și de a răspunde la întrebări potențial incomode despre salarii.

Concluzii

Totuși, entitățile mici și mijlocii care sunt împotriva acestei reforme au propriile argumente. Nu vor trebui să raporteze statului, dar fiecare companie va fi în continuare obligată să dezvolte un sistem de titluri de funcții și compensații, ceea ce, spun ele, reprezintă o povară insuportabilă. În viziunea lor este o pierdere uriașă de timp, iar dacă nu o vor face cu forțele proprii și nu vor dispune de specialiștii necesari, atunci vor fi nevoiți să externalizeze serviciul. Acest lucru irosește resurse și bani și reduce productivitatea. În entitățile cu unu până la trei angajați, oamenii sunt cu adevărat pricepuți la toate, îndeplinind o varietate de sarcini. De exemplu: o persoană care conduce o mică firmă de consultanță specializată în probleme juridice și de securitate a muncii. Doar pentru că este avocat și consultant pentru mediul de lucru nu înseamnă că nu face curățenie în birou și nu spală câștile el însuși.

Referințe

1. Codul Civil al RM. Monitorul Oficial Nr. 82-86 din 22.06.2002.
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125043&lang=ro#
2. Codul Fiscal al RM. Nr. 1163 –XIII din 24 aprilie 1997. Monitorul Oficial № 62 din 18.09.1997
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=152862&lang=ro#
3. Codul Muncii al RM. Monitorul Fiscal Nr. 159-162 din 29.07.2003. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137770&lang=ro#

4. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144713&lang=ro#
5. Legea contabilității și raportării financiare nr. 287 din 15.12.2017. Monitorul oficial, Nr. 1-6 din 05.01.2018. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125231&lang=ro#
5. Standardele Naționale de Contabilitate. Monitorul Oficial nr. 233-237 din 22.10.2013 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125822&lang=ro#
6. Planul general de conturi contabile. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 233-237 din 22.10.2013. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117857&lang=ro
7. Directiva 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 (reformă) Disponibil: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
8. 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. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
9. Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea 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, SWD(2013) 512 final. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013DC0861&from=SK>
10. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 18 iulie 2007 intitulată „Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați” Disponibil: <file:///C:/Users/User/Downloads/RO-Leaflet-GPG.pdf>
11. Evaluarea Legii nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în Moldova. Disponibil: https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Assessment-of-the-Law-298-final_RO.pdf