

PRINCIPIUL REMUNERĂRII EGALE PENTRU O MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ

Tatiana MACOVEI,
doctorandă,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

International standards of labor and gender equality in the payroll employees by the principle „equal pay for equal work or work of equal value”, means that work must be assessed according to objective criteria, regardless of who performs it - a man or a woman.

Equal pay is not exclusively wages. The pay includes the basic salary and different supplements, such as premiums, overtime work, payment for sick leave, etc.

Potrivit Convenției OIM nr.100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală [1] termenul „remunerație cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă”, iar expresia „egalitate de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală” se referă la cuantumul remunerației fixat, fără discriminare în ceea ce privește sexul. *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* [2] art. 7, lit. b), pct. (i), teza II prevede: „...În special, femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelorora de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă”.

Principiul remunerării egale nu se referă doar la munci egale, ci la munci de valoare egală. Tratatamentul echitabil implică plata salariilor egale pentru prestarea unor servicii diferite, considerate a fi de valoare egală. [3, p.20]

Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt complexe și adesea interdependente: discriminarea directă, precum și cea indirectă, subevaluarea muncii femeilor, tradițiile și stereotipurile, segregarea pe piața muncii, lipsa de conciliere a vieții profesionale cu cea familială. Toți acești factori afectează remunerarea femeilor, evoluția lor pe plan profesional, iar într-un final are efecte și asupra asigurării cu pensii a femeilor, acestea fiind adesea mai expuse sărăciei.

Nediscriminarea în remunerare se referă la mai multe componente: egalitatea în fapt și în drept la muncă de valoare egală, egalitatea se aplică în cazul efectuării aceleiași munci și la munci de valoare egală, egalitatea la remunerare trebuie să existe pentru toți. [3, p.18]

Potrivit autorului român Andrei Popescu [4, p. 393] „plată egală fără discriminare bazată pe sex înseamnă: că acea plată pentru aceeași muncă în unități de produse va fi calculată pe baza aceleiași unități de măsură; că acea plată pentru muncă în unitatea de timp va fi aceeași pentru aceeași activitate.

Însă asigurarea egalității de tratament a salariaților nu înseamnă uniformitate, neluarea în considerare a particularităților, a unor cerințe concrete specifice fiecărui salariat în parte. Dimpotrivă, legiuitorul sau cel chemat să aplice legea, salariat sau angajator, poate să țină seama de anumite particularități care impun, în mod necesar și rațional, un tratament diferențiat și rezonabil. [5, p.63] Principiul la muncă egală salariu egal pentru femei și bărbați este strâns legat de principiul diferențierii salariilor între femei și bărbați în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă, în sensul că primul se poate valorifica numai în situația în care nu există nici o diferențiere între nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, precum și condițiile de muncă. [6, p.613]

Și în jurisprudență s-a considerat că principiul în discuție este aplicabil în interiorul aceleiași ramuri, al aceleiași domeniu sau la același nivel, fiind posibile însă deosebiri, întemeiate obiectiv și rezonabil, între ramuri, domenii sau niveluri, fără a se pune problema discriminării. [2]

Calitatea muncii influențează nivelul de salarizare: atunci când calitatea este ridicată, aceasta determină acordarea de premii și sporuri la salariul de bază, ceea ce înseamnă mărirea părții variabile a salariului, iar o calitate necorespunzătoare poate conduce la diminuarea acestuia. Sistemul de calificare și clasificare a muncii trebuie să ia în considerare criteriul în baza căruia fiecăruia lucrător de orice sex poate demonstra capacități proprii. [6, p.619]

Nu se pune problema unei diferențe de salariu atunci când persoanele ocupă funcții diferite sau în cazul salariaților cu durata normală a timpului de muncă versus salariații cu timp parțial de muncă, deoarece potrivit art. 97, alin. (2) Codul muncii [7] al Republicii Moldova retribuirea muncii în cazul salariaților cu timp de muncă parțial se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut. Necâtând la regulile enunțate mai sus, trebuie de reținut, totodată, că o diferență de remunerare între munca cu orar întreg și cea cu timp parțial, dacă majoritatea lucrătorilor cu timp parțial sunt femei, constituie o violare indirectă a art. 141 (fostul 119) al Tratatului CEE. [8] Dispozițiile art. 141 (fostul 119) al Tratatului CEE califică drept discriminare pe bază de sex situațiile în care salariații încadrați cu jumătate de normă, exclusiv sau preponderent femei, primesc o remunerație pe oră mai mică decât cei care lucrează cu normă întreagă care sunt preponderent bărbați, cu excepția situației în care diferența de remunerație între munca cu jumătate de normă și munca cu normă întreagă se explică prin intervenția unor factori obiectiv justificați și străini de orice discriminare bazată pe sex, de exemplu: angajatorul, acordând pentru munca cu jumătate de normă o remunerație pe oră inferioară celei acordate pentru munca cu normă întreagă, vizează, din motive economice, obiectiv justificate, să încurajeze munca cu normă întreagă, indiferent de sexul lucrătorului.

Cel mai elocvent caz din jurisprudența europeană în domeniul interzicerii discriminării după criteriul de sex între femei și bărbați este cazul Defrenne. Doamna Defrenne, stewardesă, angajată a companiei belgiene Sabena, era plătită mai puțin și trebuia să iasă la pensie mai devreme decât bărbații. Doamna Defrenne a considerat că acest tratament diferit reprezintă o încălcare a art.119 (actualul 141) al Tratatului, care prevede plata egală la muncă egală. Curtea de Justiție a Comunității Europene a susținut că în această cauză faptul că art.119 al Tratatului Comunității Europene creează efecte directe, iar compania aeriană trebuia să aplice în raportul juridic cu angajații săi regulile din Tratat.

De asemenea, egalitatea salariilor nu trebuie să fie interpretată doar ca egalitate între lucrătorii ce muncesc în mod simultan în aceeași întreprindere, ci și egalitate între lucrători ce ocupă în mod succesiv același post de muncă. Această soluție s-a dat în cazul Wendy Smith, [9] intimata se plânge de discriminare salarială din cauza faptului că predecesorul său, un bărbat, în urma căruia a fost angajată după patru luni, primea un salariu de 60 de lire sterline pe săptămână față de 50 cât primea ea. În apărarea sa, intimata a susținut că principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă prestată nu ar fi limitat la situații în care bărbatul și femeia exercită simultan aceeași muncă pentru angajatorul lor. Soluția dată de Curte a fost că nu se poate restrânge, prin introducerea unei cerințe de simultaneitate, domeniul de aplicare al acestui concept, care este de natură pur calitativă, în sensul că se referă exclusiv la natura muncii prestate în cauză.

Principiul remunerării egale pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați este consfințit și de legislația națională: art. 128, alin. (2) al CM [7] al Republicii Moldova prevede: „La stabilirea salariului nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex”; Legea Republicii Moldova privind salarizarea, [10] care creează cadrul legal de respectare a egalității genurilor în această problemă importantă din domeniul muncii și cel social.

Din analiza legislației naționale, precum și a celei internaționale s-ar părea că, de jure, este exclusă posibilitatea de manifestare directă a discriminării gender, însă de facto există problema discriminării indirecte. De exemplu, datorită stereotipurilor formate, ce divizează munca și funcțiile în „masculină” și „feminină”, discriminarea indirectă are consecințe negative pentru femei în privința accesului la muncă și avansării în serviciu, instruirii profesionale și remunerării muncii. În ceea ce privește segregarea pieței muncii putem afirma că femeile se concentrează într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii decât bărbații, sectoare și profesii care tind să fie mai puțin valorizate și mai puțin remunerate decât cele în care lucrează dominant bărbați. Segregarea este consolidată de tradițiile și stereotipurile care influențează, de exemplu, încă de timpuriu alegerea filierelor educaționale, iar mai târziu - și participarea la forța de muncă, femeile fiind mai deschise pentru obținerea unui program parțial de lucru.

Concluzionând, afirmăm că la stabilirea salariilor pentru femei și bărbați nu se admite discriminare, aplicându-se principiul „pentru o muncă de valoare egală plată egală”. Stabilirea diferențierilor dintre salarii se admite doar în baza unor criterii obiective, cum ar fi: studiile, funcția ocupată, atribuțiile de serviciu, vechimea în muncă, cantitatea și calitatea muncii etc.

Eliminarea diferențierii de remunerare între femei și bărbați face ca economia în ansamblu să fie mai profitabilă, deoarece competențele profesionale și talentul în muncă ale femeilor sunt necesare pentru dezvoltarea socială și economică a societății. Nu în ultimul rând, asigurarea egalității de remunerare pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați asigură femeilor independența financiară și, în consecință, femeile nu se vor confrunta cu sărăcia, mai ales după ieșirea la pensie.

BIBLIOGRAFIE

1. Convenția OIM nr. 100 din 29.06.1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală, ratificată prin Hot. Parl. nr.610-XIV din 01.10.1999, în vigoare

- re pentru Republica Moldova din 23.03.2001, publicată în *Tratate internaționale*, 2001, vol. 27, Chișinău, 2001, p. 223.
2. Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966, ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 217-XII din 28.07.1990, publicată în *Tratate internaționale*, 1998, vol. 1, Chișinău, 1998, p.18.
 3. Natalia Chirtoacă, Veronica Tarlev, Protecția drepturilor femeii la nivel regional, *Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale* nr. 2, 2010, p. 15-28.
 4. Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, București, ed. C. H. Beck, 2006, p. 678.
 5. Ion Train Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, ediția II, revăzută și adăugită, București, Lumina Lex, 2002, p. 663.
 6. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, București, Universul Juridic, ed. II, 2007, p.1055.
 7. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003, publicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr.159-162/648 din 29.07.2003.
 8. Decizia din 31 martie 1981 în cazul J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions), nr. 96/80, *Culegere*, p. 00911.
 9. Decizia din 27 martie 1980 în Cazul Macarthys v. Smith, *Culegere*, 1980, p. 1275.
 10. Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 50-52/336 din 11.04.2002.