EGALITATEA DE REMUNERARE ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI : STANDARDE INTERNAȚIONALE ȘI REGIONALE

EQUAL PAY BETWEEN MEN AND WOMEN: INTERNATIONAL AND REGIONAL STANDARDS

Doina CAZACU, ORCID: 0000-0002-0425-189X
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 341.231.14:331.27:341.241.8 e-mail: doina.cazacu@usm.md

Inegalitatea salarială este o problemă persistentă și universală. De când au intrat în forța de muncă, femeile au fost în general plătite mai puțin decât bărbații. La un moment dat, inegalitatea salarială a fost o politică explicită în multe țări. Aceasta s-a bazat pe presupunerea că femeile nu aveau nevoie să câștige un „salariu de trai” deoarece soții lor erau „ întreținătorii familiei”. Venitul femeilor a fost doar un supliment, ceea ce a creat un cerc vicios în ceea ce ține de locuri de muncă prost plătite, care justifică menținerea unor salarii mai mici pentru femei.

În pofida faptului că există un șir de reglementări la nivel internațional și regional în domeniul protecției drepturilor egale între bărbați și femei, în sfera muncii, constatăm și până în prezent că sunt sectoare și locuri de muncă în care sunt angajate mai multe femei decât bărbați, astfel că se observă că și salariile sunt semnificativ mai mici în comparație cu sectoare și locuri de muncă similare. Cu alte cuvinte, „munca unei femei” este mai ieftină decât „munca unui bărbat”.

Prezentul demers științific își propune să analizeze reglementările în domeniul drepturilor sociale, în special egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, precum și dificultățile de punere în aplicare.

Cuvinte-cheie: remunerare, egalitate, femei, bărbați, nediscriminare.

Pay inequality is a persistent and universal problem. Since entering the workforce, women have generally been paid less than men. At one time, wage inequality was an explicit policy in many countries. This was based on the assumption that women did not need to earn a ‘‘living wage’’ because their husbands were the ‘‘breadwinners’’. Women’s income was just a supplement, which created a vicious circle of low-paid jobs justifying the maintenance of lower wages for women.

Despite the fact that there is a series of regulations at international and regional level in the field of protection of equal rights between men and women, in the sphere of work, we still find that there are sectors and workplaces in which more women are employed than men, thus it is observed that wages are also significantly lower compared to similar sectors and jobs. In other words, ‘‘a woman’s work’’ is cheaper than ‘‘a man’s work’’.

This scientific endeavor aims to analyze the regulations in the field of social rights, in particular equal pay between women and men for the same work or for work of the same value, as well as the difficulties of implementation.

Keywords: *equality, equal pays, women, men, non-discrimination.*

INTRODUCERE

Egalitatea de remunerare, se referă la principiul conform căruia oamenii care efectuează aceeași muncă sau muncă echivalentă ar trebui să primească aceeași remunerație, indiferent de sex, rasă, religie, naționalitate, orientare sexuală sau alte criterii. Aceasta este o problemă importantă în domeniul drepturilor omului, iar reglementările internaționale au fost dezvoltate pentru a promova și a proteja acest principiu.

Începând cu 1919, dreptul la egalitatea de remunerare a fost discutat în timpul pregătirii pentru înființarea Organizației Internaționale a Muncii[1] (în continuare – OIM), oamenii de știință au depus eforturi pentru a explora potențialele soluții la diferențele de remunerare între femei și bărbați. În anii 1980 s-a asistat la o explozie a cercetării economice privind determinarea salariilor și analiza sociologică a pieței și a structurii ocupaționale. Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați au fost atribuite diferențelor în caracteristicile de productivitate ale bărbaților și femeilor, caracteristicilor întreprinderilor și sectoarele care angajează bărbați și femei, locurile de muncă deținute de femei și bărbați, numărul de ore dedicate muncii plătite și discriminarea în remunerare[2].

MATERIAL ȘI METODĂ

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale din 1966, Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Convenția privind drepturile peroanelor pentru dizabilități, Convenția Europeană a Drepturilor și Libertăților Fundamentale, Carta Socială Europeană, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, precum și alte instrumente internaționale și regionale fac obiectul prezentei cercetări. Metodele utilizate în vederea realizării prezentei cercetări: metoda analitică, logicii formale, sistemică.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Convenția OIM privind remunerarea egală, 1951 (nr. 100), reprezintă un instrument internațional, care are drept scop eliminarea discriminării salariale, aceasta fiind esențială pentru realizarea egalității de gen și o componentă de bază a muncii decente [3].

De asemenea, Convenția nr. 100, la art.1, definește termenul de „remunerație“ care „cuprinde salariul obişnuit, de bază sau minim, şi orice alte avantaje, plătite direct sau indirect, în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă”. Expresia „egalitate de remunerare a mâinii de lucru masculină şi a mânii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală“, se referă la cuantumul remunerației fixat, fără discriminare în ceea ce privește sexul [3].

Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale din 1966 (în continuare -PIDESC), reprezintă un instrument al Organizației Națiunilor Unite, care recunoaște demnitatea inerentă tuturor membrilor familiei umane şi a drepturilor lor egale şi inalienabile, care constituie fundamentul libertății, dreptății şi păcii în lume)[4]. Articolul 3 al PIDESC cuprinde norme generale care se referă la dreptul egal pe care îl

au bărbatul şi femeia de a beneficia de toate drepturile economice, sociale şi culturale care sunt enumerate în Pact.

Potrivit art. 7 alin. (1) lit. a), (i) „statele părţi la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiţii ele muncă juste şi prielnice, care să asigure îndeosebi un salariu echitabil şi o remuneraţie egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincţie”)[4].

Termenul „remunerare” depășește noțiunea mai restrânsă de „salariu” pentru a include indemnizații suplimentare directe sau indirecte în numerar sau în natură plătite de angajator angajatului care ar trebui să fie într-o sumă echitabilă și rezonabilă, cum ar fi granturi, contribuții la asigurările de sănătate, alocații pentru locuințe și alimente și facilități de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile)[5].

Angajații ar trebui să primească o remunerație egală atunci când îndeplinesc aceleași locuri de muncă sau similare, dar remunerația lor ar trebui să fie egală chiar și atunci când munca lor este complet diferită, dar totuși de valoare egală atunci când este evaluată prin criterii obiective. Deși egalitatea între bărbați și femei este deosebit de importantă în acest context și chiar merită o referire specifică la articolul 7(a)(i), Comitetul reiterează că egalitatea se aplică tuturor lucrătorilor fără deosebire de rasă, etnie, naționalitate, migrație sau stare de sănătate, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, identitate de gen sau orice alt motiv. Măsura în care este atinsă egalitatea necesită o evaluare obiectivă continuă a faptului că munca este de valoare egală și dacă remunerația primită este egală. Ar trebui să acopere o selecție largă de funcții. Deoarece accentul ar trebui să se pună pe „valoarea” muncii, factorii de evaluare ar trebui să includă abilitățile, responsabilitățile și efortul cerut de lucrător, precum și condițiile de muncă. Ar putea fi bazat pe o comparație a ratelor de remunerare între organizații, întreprinderi și profesii)[5].

Evaluarea obiectivă a posturilor este importantă pentru a evita discriminarea indirectă atunci când se determină ratele de remunerare și se compară valoarea relativă a diferitelor locuri de muncă. De exemplu, o distincție între munca cu normă întreagă și cea cu normă parțială – cum ar fi plata premiilor doar angajaților cu normă întreagă – ar putea discrimina indirect femeile angajate, dacă un procent mai mare de femei sunt lucrătoare cu fracțiune de normă. În mod similar, evaluarea obiectivă a lucrării trebuie să fie lipsită de prejudecăți de gen.

Remunerarea egală pentru munca de valoare egală se aplică în toate sectoarele. Acolo unde statul are influență directă asupra ratelor de remunerare, egalitatea ar trebui atinsă în sectorul public cât mai rapid posibil, asigurând o remunerație egală pentru munca de valoare egală în serviciul public la nivel central și local, precum și pentru lucrări publice sau în întreprinderi deținute integral sau parțial de stat)[5, p. 12-14].

În observațiile Generale nr. 20 ale Comitetului ONU pentru drepturile economice, sociale și culturale, sunt enumerate și analizate toate formele de discriminare prevăzute la art. 2, alin 2) [6].

La nivel internațional, atunci când analizăm egalitatea de remunerare între bărbați și femei, de asemenea sunt aplicabile și Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea

(angajarea forței de muncă și ocupația) din 1958)[7], Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952 [8], Declarația din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă [9] și Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor [10], Convenția privind drepturile peroanelor pentru dizabilități [11].

La nivel regional, este important de a menționa Art. 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului (în continuare - CEDO) - Interzicerea discriminării „*Exercitarea drepturilor şi libertăţilor recunoscute de prezenta Convenţie trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine naţională sau socială, apartenenţă la o minoritate naţională, avere, naştere sau orice altă situaţie*" [12].

Deși CEDO nu reglementează expres relațiile de muncă, Curtea Europeană a Drepturilor Omului pe cazurile legate de relațiile de muncă indică, în sensul art. 14 „altă situație", cum ar fi:calcularea vechimii de muncă a persoanei deținute care a prestat munci în penitenciar - Cauza *Stummer împotriva Austriei* (MC), 2011 (pct. 90) [13].

Carta Socială Europeană [14] reprezintă un instrument la nivelul Consiliului Europei care reglementează dreptul la muncă și garanțiile sociale ce decurg din acesta.

Articolul 20 din Carta Europeană Socială garantează dreptul la egalitate în toate etapele vieții de muncă - accesul la ocupare, remunerație și alte condiții de muncă, formare profesională, îndrumare și promovare și interzice concedierea și alte forme de prejudiciu pe motive de gen [14].

Principiul tratamentului egal al femeilor și bărbaților presupune absența oricărei discriminări pe motive de gen. Tratamentul egal excluzând orice discriminare, fie directă, fie indirectă [15].

Acceptarea Articolului 20 implică următoarele obligații pentru Statele Părți:

• obligația de a promulga acest drept în legislație [16];

• obligația de a lua măsuri legale menite să asigure eficacitatea acestui drept [16]. În acest sens, astfel de măsuri trebuie să prevadă nulitatea clauzelor din acordurile colective și contractele individuale care sunt contrare principiului; precum și pentru procedurile de apel adecvate în cazul încălcării dreptului și pentru protecția eficace a lucrătorilor împotriva oricăror măsuri de represalii (concediere sau alte măsuri) luate ca urmare a solicitării lor de a beneficia de drept.

• obligația de a defini o politică activă și de a lua măsuri practice pentru implementarea acesteia [16].

Potrivit Cărții Sociale Europene, art. E – nediscriminarea *„Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială,sănătate,apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație"*[14].

În afară de art. E, și art.20, Carta reglementează interzicerea discriminării în anumite sfere și art. de asemenea, art. 1.2 și art. 4.3. Art. 4.3. Cărții Sociale Europene garantează dreptul la salariu egal fără discriminare pe criterii de sex.

Art. 1.2 al Cărții prevede că statele părți „protejează efectiv dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența într-o ocupație liberă”. Comitetul pentru Drepturile Economice și Sociale al Consiliului Europei, a interpretat prevederile art. 1.2., cerând statelor să interzică orice discriminare în muncă pe motive de sex, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală și pe alte „motive suspecte” care sunt recunoscute în dreptul UE și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului ca constituind forme de discriminare cu un caracter deosebit de problematic [14].

Pentru Statele Părți la Cartă, care au acceptat atât art. 1§2, cât și art. 20, Comitetul examinează prin prisma cadrului general pentru garantarea egalității între femei și bărbați (drepturi egale, măsuri de protecție specifice, situația femeilor în ocupare și scheme de formare profesională, măsuri pentru promovarea șanselor egale) [17].

Este important de menționat art. G al Cărții, care reglementează excepțiile care „sunt necesare într-o societate democratică, pentru a garanta drepturile ți libertățile altora, pentru a proteja ordinea publică, securitatea națională, securitatea publică sau bunele moravuri” [14]. În mod excepțional și sub rezerva unei interpretări stricte, anumite locuri de muncă și activități profesionale pot fi limitate la persoane de un anumit sex, dacă acest lucru se datorează naturii acestor locuri de muncă și activității sau a contextului și a condițiilor în care sunt desfășurate. O astfel de limitare poate fi conformă numai în ceea ce privește locurile de muncă/activitățile în care genul constituie o cerință profesională reală. Ca orice măsură care derogă de la drepturile garantate de Cartă, excepția trebuie interpretată restrictiv și nu depășește scopul legitim urmărit.

La nivelul Uniunii Europene (în continuare –UE), dreptul la egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare este unul dintre principiile fondatoare ale UE consacrate în Tratatul de la Roma [18]. În Tratatul privind funcționarea UE, art. 157 (ex-articolul 141 TCE), prevede că „Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare”. De asemenea este reglementată egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, care presupune ca:

(a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

(b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente [19].

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă [20]. Directiva 2006/54/CE, făcând trimitere la jurisprudența constantă a Curții de Justiție, menționează că, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă [20].

Articolele 21 și 23 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene interzic, de asemenea, orice discriminare pe criteriul sexului și consacră dreptul la egalitate de tratament între bărbați și femei în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerația [21].

Pentru a monitoriza respectarea prevederilor privind egalitatea de remunerare, angajatorii sunt încurajați să furnizeze, la intervale periodice corespunzătoare, lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, informații corespunzătoare cu privire la egalitatea de tratament pentru bărbați și femei în cadrul întreprinderii. Aceste informații pot să conțină o sinteză referitoare la procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor [21, art.21].

Potrivit datelor Agenției Organizației Națiunilor Unite pentru promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor (UN WOMEN), remunerarea inegală este o problemă persistentă și universală. În pofida progreselor semnificative în educația femeilor și a ratelor mai mari de participare a femeilor pe piața muncii în multe țări, reducerea diferenței de remunerare între bărbați și femei a fost prea lentă. Astfel că mai sunt necesari 257 de ani pentru a ajunge la paritatea economică [22].

CONCLUZII

Egalitatea în domeniul muncii rămâne a fi un subiect actual și odată cu dezvoltarea economică și progresul științific în întreaga lume, discrepanțele salariale se accentuează. Inegalitatea poate avea consecințe semnificative asupra societății, inclusiv creșterea decalajelor de avere, îngreunarea accesului la o viață decentă pentru cei cu venituri mai mici și creșterea tensiunilor sociale. Guvernele, organizațiile și societatea în ansamblu se străduiesc să abordeze această problemă prin politici de egalitate salarială, măsuri de combatere a discriminării și promovarea educației și pregătirii profesionale pentru toți.

Referințe:

1. Organizația Internațională a Muncii, Disponibil : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm, [Accesat:25.08.2023]
2. Cher Weixia Chen, The International Instruments on Gender Pay Equity, Disponibil: https://escholarship.org/content/qt1618k57q/qt1618k57q_noSplash_2bbd1066a27db06d1d1801dfc06a0949.pdf?t=lnpdsl , [Accesat:30.08.2023]
3. Convenţia OIM nr. 100 din 29.06.1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine şi 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 internaţionale, 2001, vol. 27, Chişinău, 2001, p. 223
4. Pactul Internațional nr. 19 din 16-12-1966 cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, ratificată de către Republica Moldova prin Hotărârea Par-

lamentului nr. 217-XII din 28.07.1990, Publicată: 30-12-1998 în Tratate Internationale Nr. 1 art. 19,

5. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), Disponibil:https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2BukB1Kzn1MMnQL24FFvtIIdk%2F%2FR%2FF0GthE%2BTiGSATb%2BUa3WMs0%2F%2BfVfQFg02%2BY%2FTVuqU [Accesat:21.09.2023]
6. Observațiile generale nr. 20 ale Comitetului ONU pentru drepturile economice, sociale și culturale, Disponibil: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=1 [Accesat:15.08.2023]
7. Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea (angajarea forței de muncă și ocupația) din 1958, Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, [Accesat:25.08.2023]
8. Convenția OIM nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952, Disponibil: https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Conventia%20nr.183%20-%202000%20privind%20revizuirea%20Convenției%20asupra%20protecției%20maternității%20din%201952.pdf, [Accesat:21.09.2023]
9. Declarația din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, Disponibil: https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm#:~:text=The%20ILO%20Declaration%20on%20Fundamental,our%20social%20and%20economic%20lives. [Accesat:05.09.2023]
10. Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor , Disponibil:https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women , [Accesat:13.08.2023]
11. Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, în vigoare pentru Republica Moldova din 2010, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117839&lang=ro[Accesat:25.08.2023]
12. Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Disponibil: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ron , [Accesat: 02.09.2023]
13. Cauza Stammer vs Austria, Disponibil: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-105575%22]}, [Accesat:05.09.2023]
14. Carta Socială Europeană (revizuită), online: https://rm.coe.int/168047e170, [Accesat:25.08.2023]
15. CEDS, Concluziile XIII-5, Suedia, Articolul 1 din Protocolul additional, Disponibil: https://rm.coe.int/rapport-swe-en/1680a1e707, [Accesat:25.08.2023]
16. CEDS, Concluziile XIII-3 (1995), Declarație de interpretare privind arti-

colul 1 din Protocolul adițional, Disponibil: https://rm.coe.int/16800cb5ec, [Accesat:12.09.2023]
17. CEDS, Concluzii 2002, Declarație de interpretare privind articolele 1§2 și 20, Disponibil: https://hudoc.esc.coe.int/#{%22fulltext%22:[%222002%22],%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdctype%22:[%22FOND%22,%22Ob%22],%22escdcidentifier%22:[%222002_163_04/Ob/FR%22]} [Accesat:05.08.2023]
18. Tratatul de la Roma, Disponibil: https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/ro/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome, [Accesat:20.08.2023]
19. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată), Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF
20. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European, Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054
21. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF, [Accesat:25.08.2023]
22. Un Women Molodva, Tot ce trebuie să știi despre promovarea egalității salariale, Disponibil:https://moldova.unwomen.org/ro/noutati-si-evenimente/noutati/2020/09/everything-you-need-to-know-about-pushing-for-equal-pay [Accesat:25.08.2023]