

NOTA DE FUNDAMENTARE
**la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea
egalității de remunerare prin transparență salarială)**

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS).
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ Elaborarea proiectului de lege derivă din Programul Național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 – Politica socială și a muncii (Anexa A, pct. 32), aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 306 din 28.05.2025. Proiectul în cauză asigură transpunerea prevederilor Directivei (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 și se aliniază la Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
A. Situația actuală și problemele identificate Prezentul proiect de lege este elaborat ca urmare a necesității de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de remunerare între femei și bărbați precum și al necesității consolidării mecanismelor juridice interne pentru aplicarea efectivă a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală. Necesitatea acestei intervenții rezultă atât din obiectivul de asigurare a compatibilității legislației Republicii Moldova cu legislația comunitară, cât și din persistența unor inegalități structurale de sex pe piața muncii, recunoscute expres în documentele de politici publice naționale. Conform Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 203 din 12.04.2023, decalajul de sex în salarizare reprezintă un factor semnificativ, salariul femeilor fiind în medie cu circa 25% mai mic decât al bărbaților. Potrivit acestui document, partea explicată (obiectivă) a decalajului este de doar 8,7 puncte procentuale, celelalte 16,7 puncte procentuale fiind „inexplicabile” și potențial cauzate de discriminarea la locul de muncă. ¹ Datele statistice publicate de Biroul Național de Statistică („BNS”) ² pentru anul 2024, relevă înregistrarea unui decalaj de sex în salarizare de 16,6%. Potrivit celor comunicate de BNS în

¹ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Program-accelerare-egalitate-de-gen.pdf>

² https://statistica.gov.md/index.php/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_62343.html

anul 2024 femeile au câștigat în medie cu 16,6% mai puțin decât bărbații. Exprimată în valoare absolută, disparitatea salarială de sex a constituit, în medie, circa 2548,0 lei. Astfel, câștigul salarial mediu lunar brut al femeilor, în anul 2024, a constituit 12787,8 lei, iar al bărbaților – 15335,8 lei.

Conform datelor BNS, cele mai mari discrepanțe ale câștigurilor salariale dintre femei și bărbați au fost înregistrate în servicii de informații și comunicații și activități financiare. Astfel, în domeniul informațiilor și comunicațiilor, salarialele de sex feminin au câștigat cu 39,2 % (16249,7 lei) mai puțin, în domeniul activităților financiare și asigurărilor – cu 34,0% (11323,5 lei) mai puțin, în sectorul serviciilor de sănătate și asistență socială – cu 25,5% (4922,7 lei) mai puțin.

Discrepanțele salariale dintre femei și bărbați determină inclusiv diferențe în privința cuantumurilor venitului mediu lunar asigurat al salariaților și respectiv, în privința sumelor pensiilor și alocațiilor sociale de stat.

În acest sens, potrivit informațiilor publice, la data de 1 ianuarie 2026, mărimea medie a pensiei, în general, la femei a constituit 4082,7 lei, comparativ cu 5013,9 lei în cazul bărbaților. Mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă la femei a constituit 4162,0 lei, comparativ cu 4964,3 lei în cazul bărbaților. Totodată, mărimea medie lunară a alocației sociale de stat pentru femei a constituit 1694,2 lei, comparativ cu 1800,5 lei în cazul bărbaților.

La 1 ianuarie 2026, mărimea medie a indemnizației lunare, în cazul persoanelor asigurate, acordate femeilor pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani a constituit 3883,1 lei, comparativ cu 4097,2 lei în cazul bărbaților.

În același timp, constatăm faptul că prevederile cadrului normativ național consacră principiul remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Astfel, în prezent acest principiu este definit de Codul muncii nr. 154/2003, care reglementează principiul remunerării egale pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, precum și stabilește obligația angajatorului de a respecta aplicarea acestei cerințe în raport cu salariații de sex masculin și cei de sex feminin.

Codul muncii reglementează de asemenea noțiunile pentru „*diferența de gen de salarizare*”, „*muncă egală*”, „*muncă de valoare egală*”, precum și criteriile pe care angajatorul urmează să le ia în considerare la evaluarea valorii muncii salariaților. Totodată, este prevăzută obligația angajatorilor de a pune la dispoziția salariaților informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor, aplicate la stabilirea nivelurilor de salarizare, precum și obligația angajatorilor întreprinderilor mijlocii și mari de a informa cel puțin o dată pe an, salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorie de salariați și de funcții.

În același timp, norme aferente principiului remunerării egale se regăsesc și în Legea salarizării nr. 847/2002, care stabilește obligația angajatorului de a asigura că sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare aplicat în unitate exclude discriminarea pe criteriul de sex și că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate.

Regulile aferente remunerării egale sunt consacrate în prezent și de actele normative care reglementează asigurarea exercitării egale a drepturilor de către femei și bărbați. În acest sens,

atât Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității stabilește obligația angajatorului de a asigura remunerarea egală pentru munci de valoare egală și califică drept discriminatorii acțiunile angajatorului de plasare a anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități nejustificate pentru unul dintre sexe. Actele normative menționate stabilesc, de asemenea, lista autorităților publice abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați, stabilind, inclusiv, competența Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și a Consiliului pentru Egalitate, în contextul activităților de monitorizare și implementare a legislației în domeniul asigurării egalității, inclusiv egalitatea în privința remunerării.

Cu toate acestea, cadrul normativ actual nu conține instrumentele specifice și operaționale necesare pentru aplicarea efectivă a egalității de remunerare în accepțiunea Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014. Prin urmare, problema care impune intervenția prin acest proiect de lege nu rezidă în lipsa totală de transpunere formală a acquis-ului European, ci în existența unor diferențe în materie de remunerare, generate de insuficiența reglementării actuale și lipsa mecanismelor de implementare a principiului de remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Astfel, legislația națională curentă nu oferă instrumente suficiente pentru identificarea diferențelor salariale nejustificate și pentru compararea muncii de valoare egală, pentru stabilirea și administrarea sarcinii probei și monitorizarea sistemică a acestor diferențe, precum și pentru remedierea efectivă a decalajelor identificate.

În aceste condiții, principiul remunerării egale și dreptul aferent al salariaților riscă să rămână unul în mare parte declarativ, fără un efect util deplin. Prin transpunerea Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 se urmărește așadar implementarea unor mecanisme eficiente de transparență și aplicare a principiului de remunerare egală, precum și de asigurare a monitorizării constante a acestor reguli.

În baza analizei realizate, au fost identificate următoarele probleme:

1) Lipsa transparenței salariale

Legislația națională nu prevede obligații exprese privind transparența salarială în procesul de recrutare, sau pe durata raportului de muncă. În prezent, nu sunt reglementate obligațiile angajatorilor de a comunica salariul sau intervalul salarial aferent unei funcții vacante, iar salariații nu beneficiază de un drept clar de a obține informații comparative privind remunerarea pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală. În aceste condiții, diferențele de remunerare întemeiate pe criteriul sexului sunt dificil de identificat și de probat pentru salariați.

În același timp, printre obiectivele generale stabilite prin Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027, se numără informarea și abilitarea salariaților din sectorul privat cu privire la drepturile lor în materie de muncă egală și muncă de valoare egală, în special dreptul de a solicita mai multe informații și clarificări de la angajatori cu privire la eventuale diferențe de remunerare între femei și bărbați.

2) Ineficiența mecanismelor de detectare a diferențelor de remunerare

În prezent, autoritățile cu atribuții în domeniul asigurării egalității de remunerare nu colectează date sistematice și comparabile privind diferențele de remunerare dintre salariații de sex

feminin și salariații de sex masculin. Lipsesc evidențe agregate pe categorii de salariați, componente ale remunerației și distribuția femeilor și bărbaților pe intervale salariale. În consecință, autoritățile nu dispun de informații suficiente pentru monitorizarea fenomenului remunerării inegale și pentru intervenții preventive.

3) Absența evaluării obiective a valorii muncii

Deși cadrul normativ național consacră principiul remunerării egale între salariații de sex feminin și de sex masculin, legislația în vigoare nu reglementează suficient de clar evaluarea și compararea valorii muncii pe baza unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului, care reprezintă o componentă esențială a aplicării efective a principiului remunerării egale.

Problema este relevantă în special în situațiile în care diferențele de remunerare nu apar între persoane aflate pe funcții identice, ci între persoane încadrate în funcții diferite, dar care presupun cerințe, responsabilități, efort și condiții comparabile. În absența unei metodologii clare, bazate pe criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului, sistemele de salarizare pot fi cauza unor discrepanțe efective de remunerare, atestate între salariații care prestează muncă egală sau de valoare egală. În acest sens, prin jurisprudența Curții Europene de Justiție (de ex. cauzele *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG.*, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*) a fost relevată importanța criteriilor de comparare a valorii muncii salariaților în stabilirea respectării principiului remunerării egale, precum și obligația angajatorilor de a dispune de factori neutri din punct de vedere a sexului, care pot justifica în mod obiectiv diferențele în materie de remunerare atestate.

În acest sens, inițiativa de aprobare în anul 2024 a Sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală³, relevă necesitatea stringentă de reglementare a aspectului evaluării muncii salariaților și clasificării funcțiilor, prin stabilirea unor criterii de comparație clare și a unor reguli obiective de aplicare pentru angajatori.

4) Dificultăți probatorii pentru salariați

Deși legislația națională interzice discriminarea după criteriul de sex, protecția efectivă a salariaților în materia diferențelor de remunerare este afectată de dificultăți de natură probatorie și procedurală. În lipsa accesului liber la informații comparative privind remunerarea și a unor reguli clare privind furnizarea datelor relevante, salariatul se află, de regulă, într-o poziție de inferioritate informațională în raport cu angajatorul. În asemenea circumstanțe, probarea faptului remunerării diferențiate pentru muncă egală sau muncă de valoare egală devine dificilă pentru salariați.

Cu toate că Legea 121/2012 instituie regula generală potrivit căreia sarcina probațiunii este atribuită pârâtului, care este obligat de a proba că anumite fapte nu constituie discriminare, lipsa unor reguli clare privind sarcina probei în materia egalității de remunerare, creează dificultăți practice pentru salariați în contestarea discriminării salariale. Astfel, deși dreptul material există, valorificarea acestuia rămâne limitată, inclusiv în raport cu accesul la justiție prin

³ https://particip.gov.md/ro/download_attachment/24289

asigurarea unei posibilități reale pentru salariați de a formula o acțiune întemeiată în instanța de judecată.

5) Lipsa unui mecanism instituțional consolidat de monitorizare și corectare a diferențelor de remunerare

Cadrul normativ actual nu stabilește un mecanism clar și funcțional pentru colectarea, centralizarea, analiza și publicarea datelor privind diferențele de remunerare și pentru monitorizarea conformării angajatorilor.

Atribuțiile autorităților competente în domeniul egalității sunt formulate la nivel general și nu permit o supraveghere efectivă a respectării principiului egalității de remunerare. În același timp, nu este instituit un mecanism eficient de suport și consiliere acordat la necesitate angajatorilor de către autoritățile implicate în procesul asigurării egalității de remunerare, care ar putea facilita respectarea de către angajatori a obligațiilor aferente, precum și conformarea timpurie la regulile instituite în acest sens, prin crearea unor sisteme obiective de evaluare a valorii muncii salariaților și de clasificare a funcțiilor acestora.

În același timp, cadrul normativ național nu prevede, în prezent, un mecanism formal de evaluare comună a remunerațiilor, care să fie declanșat în mod obligatoriu în situațiile în care sunt identificate diferențe semnificative și nejustificate de remunerare între femei și bărbați.

Deși Legea salarizării nr. 847/2002 stabilește pragul de referință de cel puțin 5% aferent diferențelor de salarizare, care instituie obligația angajatorului de a remedia discrepanțele identificate, lipsesc reglementări clare în vederea declanșării obligației angajatorului de a:

- efectua o analiză aprofundată a diferențelor de remunerare;
- informa salariații și coopera cu aceștia în evaluarea diferențelor de remunerare;
- stabili și implementa măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare identificate.

În lipsa acestor elemente, chiar și în situațiile în care diferențele salariale sunt identificate, nu există o procedură clară și obligatorie pentru adoptarea și monitorizarea măsurilor corective, menționate în prezent în Legea salarizării nr. 847/2002.

În acest sens, Directiva (UE) 2023/970 instituie, prin articolul 10, obligația angajatorilor de a efectua, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul atestării anumitor circumstanțe, care relevă diferențe de remunerare ce nu pot fi justificate prin criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului. Totodată, prevederile Directivei instituie obligația angajatorilor de a comunica rezultatele evaluării salariaților, reprezentanților acestora, precum și autorităților cu atribuții în domeniu.

B. Raționamentul Intervenției

Intervenția legislativă este necesară pentru a asigura aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare între salariații de sex feminin și salariații de sex masculin, prin adaptarea cadrului normativ național la prevederile acquis-ului european și prin instituirea unor mecanisme juridice și instituționale eficiente pentru a preveni, identifica și remedia diferențele de remunerare nejustificate în mod obiectiv.

În acest context, intervenția propusă urmărește alinierea legislației naționale la exigențele Directivei (UE) 2023/970, care reflectă evoluțiile jurisprudențiale și practice la nivel european și care stabilește un cadru modern de aplicare a principiului egalității de remunerare.

Această intervenție va contribui la:

- **Creșterea transparenței salariale:**

Instituirea obligațiilor de informare în procesul de recrutare și a dreptului salariaților de a accesa informații privind nivelurile de remunerare va reduce asimetriile informaționale și va permite identificarea diferențelor nejustificate de remunerare.

- **Identificarea și corectarea diferențelor de remunerare:**

Instituirea unui mecanism de colectare a datelor administrative, completat de procedura de evaluare comună a remunerațiilor, va permite identificarea sistematică a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și adoptarea, într-un termen rezonabil, a măsurilor corective necesare.

- **Asigurarea aplicării efective a principiului muncii de valoare egală:**

Reglementarea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, precum și punerea la dispoziția angajatorilor a unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, coordonată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, va contribui la susținerea și ghidarea corespunzătoare a angajatorilor în procesul evaluării valorii muncii salariaților, ceea ce va încuraja aplicarea efectivă a regulilor de remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

- **Îmbunătățirea mecanismelor instituționale de monitorizare:**

Consolidarea atribuțiilor autorităților competente, în special ale Inspectoratului de Stat al Muncii, în ceea ce privește colectarea și analiza datelor privind evaluarea comună a remunerațiilor, va permite o supraveghere mai eficientă și o intervenție bazată pe date. În același timp, stabilirea expresă a atribuțiilor Consiliului pentru Egalitate în materie de examinare și soluționare a aspectelor ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, asigură implementarea efectivă a prevederilor Directivei (UE) 2023/970 și Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 privind implicarea organismelor de promovare a egalității în procesul de asigurare a îndeplinirii principiului egalității de remunerare.

- **Reducerea diferenței de salarizare între femei și bărbați pe piața muncii:**

Aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare va contribui la diminuarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați, identificate în prezent, și va sprijini participarea echitabilă a salariaților atât de sex feminin, cât și de sex masculin pe piața muncii.

- **Alinierea la acquis-ul Uniunii Europene și îndeplinirea angajamentelor internaționale:**

Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 reprezintă o etapă necesară în procesul de integrare europeană și contribuie la armonizarea legislației naționale cu standardele europene în domeniul dreptului muncii și al egalității de tratament al salariaților.

În ansamblu, intervenția legislativă propusă urmărește transformarea principiului egalității de remunerare într-un mecanism efectiv, verificabil și aplicabil în practică, capabil să asigure protecția reală a salariaților și funcționarea echitabilă a regulilor aferente egalității de remunerare.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Obiectivul principal al proiectului de lege constă în asigurarea aplicării efective a principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați, prin introducerea unor mecanisme de transparență salarială, evaluare și control, în conformitate cu prevederile Directivei (UE) 2023/970. Cele mai importante prevederi noi introduse prin transpunerea Directivei, care diferă de cadrul normativ în vigoare în Republica Moldova, includ:

i. Transparența salarială înainte de angajare

Proiectul de lege instituie obligația angajatorilor de a informa candidații privind nivelul salariului de bază sau intervalul salarial aferent poziției vacante, precum și interdicția solicitării informațiilor privind istoricul salarial.

ii. Dreptul salariaților la informare privind remunerarea

Se introduce dreptul salariaților de a solicita și obține informații privind propriul nivel de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală.

iii. Obligații de raportare privind diferențele de remunerare

Directiva (UE) 2023/970 stabilește la articolul 9 alineatul (1) un set de șapte indicatori pe care angajatorii au obligația să îi furnizeze periodic, în funcție de numărul de salariați.

Acești indicatori vizează două tipuri de informații. Indicatori agregați privind diferența de remunerare la nivel de angajator, diferența de remunerare medie și mediană, proporțiile pe intervale de tip cuartilă și accesul la componente variabile (literele a–f), și un indicator care presupune o analiză dezagregată pe categorii de salariați care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală (lit. g).

Mecanismul de raportare adoptat. Calculul centralizat pentru indicatorii lit. a–f

Directiva prevede expres, la articolul 9 alineatul (8), posibilitatea ca statele membre să calculeze singure indicatorii de la literele a)–f), valorificând datele administrative furnizate deja de angajatori autorităților fiscale sau de asigurări sociale. Această opțiune a fost concepută pentru a reduce sarcina administrativă asupra angajatorilor, în special a întreprinderilor mici și mijlocii.

Proiectul de lege valorifică integral această opțiune. Indicatorii a)–f) nu sunt raportați de angajator ca atare, ci sunt calculați și publicați de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor

administrative deja disponibile, respectiv datele transmise de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale.

Angajatorul rămâne responsabil exclusiv pentru corectitudinea datelor primare pe care le transmite în cadrul fluxurilor administrative existente, fără nicio obligație de calcul sau raportare separată a indicatorilor derivați.

Obligația specifică angajatorului pentru indicatorul g)

Indicatorul prevăzut la litera g), diferența de remunerare pe categorii de salariați, nu poate fi generat exclusiv din datele administrative existente, întrucât presupune cunoașterea categoriei interne în care angajatorul a încadrat fiecare salariat, pe criteriul muncii egale sau al muncii de valoare egală. Această informație este specifică fiecărui angajator și nu există în niciun registru de stat.

Din această rațiune, proiectul instituie o obligație distinctă, angajatorul atribuie fiecărui salariat o categorie internă, bazată pe criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului, stabilită pe baza sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor propriu unității, și pune această informație la dispoziția autorității competente prin mecanismele stabilite de actele normative subsecvente.

Categoriile sunt specifice fiecărui angajator și nu constituie o clasificare sau nomenclatură națională uniformă. Pe baza acestor date combinate cu datele administrative de remunerare, Inspectoratul de Stat al Muncii calculează indicatorul prevăzut la lit. g), care reflectă diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin în cadrul fiecărei categorii de salariați declarate de angajator. Spre deosebire de indicatorii prevăzuți la lit. a)–f), care sunt publicați într-un mod accesibil și comparabil, indicatorul prevăzut la lit. g) este utilizat în special pentru informarea salariaților, a reprezentanților acestora și a autorităților competente, precum și pentru declanșarea, după caz, a evaluării comune a remunerațiilor.

Această divizare a obligațiilor urmărește trei obiective complementare: (i) asigurarea transpunerii integrale și conforme a articolului 9 din Directivă; (ii) evitarea instituirii unui mecanism de raportare nou și separat acolo unde statul deține deja datele necesare; și (iii) plasarea în sarcina angajatorului exclusiv a obligației pe care statul nu o poate substitui, categorisirea internă a salariaților.

Modalitatea tehnică de colectare și transmitere a datelor privind categoriile interne nu este stabilită prin lege, ci este delegată actelor normative ale autorităților competente, elaborate după consultarea autorității responsabile de guvernarea electronică și a administratorilor sistemelor informaționale relevante. Această flexibilitate permite definitivarea soluției tehnice în funcție de arhitectura sistemelor existente, fără blocarea prin lege a unei opțiuni tehnice înainte ca aceasta să fie validată de instituțiile responsabile.

Termenele de calcul și publicare a indicatorilor

Obligațiile de colectare a ISM se aplică gradual, în funcție de dimensiunea angajatorului:

- angajatorii cu cel puțin 250 de salariați: anual, începând cu 7 iunie 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent;
- angajatorii cu 150–249 de salariați: o dată la trei ani, începând cu 7 iunie 2028;

- angajatorii cu 100–149 de salariați: o dată la trei ani, începând cu 7 iunie 2031.

Angajatorii cu mai puțin de 100 de salariați pot furniza voluntar informațiile privind categoriile interne, fără a face obiectul obligațiilor de raportare.

Abordarea etapizată are ca obiectiv asigurarea unui interval adecvat pentru angajatori în vederea dezvoltării sistemelor interne de evaluare a valorii muncii și de clasificare a funcțiilor, precum și pentru consolidarea capacităților tehnice ale Inspectoratului de Stat al Muncii de colectare și procesare a datelor administrative.

iv. Evaluarea comună a remunerațiilor

Proiectul de lege introduce obligația angajatorilor de a efectua, în cooperare cu reprezentanții salariaților, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul atestării anumitor diferențe de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin care nu sunt justificate prin criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului. Evaluarea comună a remunerațiilor se va efectua în condițiile stabilite de Codul muncii și de actele normative subsecvente aplicabile.

Totuși, în ceea ce privește efectuarea evaluării comune a remunerațiilor, se propune instituirea unui mecanism de aplicare graduală a acestora. Astfel, se prevede intrarea în vigoare a obligațiilor corespunzătoare în anul 2028, respectiv într-un termen de un an de la data intrării în vigoare a legii.

Abordarea etapizată a introducerii acestor obligații are ca obiectiv asigurarea unui interval de timp adecvat pentru angajatori, necesar în vederea dezvoltării și implementării mecanismelor interne relevante, inclusiv a sistemelor de evaluare a valorii muncii și de clasificare a funcțiilor, care să permită stabilirea unor niveluri de salarizare conforme principiului egalității de remunerare.

Totodată, această perioadă tranzitorie este justificată de necesitatea consolidării capacităților instituționale ale Inspectoratului de Stat al Muncii, inclusiv prin instituirea și operaționalizarea structurilor și instrumentelor necesare pentru monitorizarea efectivă a respectării obligațiilor angajatorilor în acest domeniu.

v. Reglementarea sistemelor de evaluare și clasificare a funcțiilor

Se introduc cerințe privind utilizarea unor criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului în evaluarea muncii și stabilirea sistemelor de salarizare. De asemenea, se prevede coordonarea de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale a elaborării unei metodologii orientative pentru evaluarea și compararea valorii muncii, care va fi pusă la dispoziția angajatorilor pentru aplicarea criteriilor obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului.

vi. Consolidarea mecanismelor de protecție juridică și acces la justiție

Se introduc norme privind sarcina probei în cazurile de discriminare salarială, precum și dreptul la despăgubiri echivalente cu suma pe care salariatul ar fi primit-o în absența încălcării dreptului la remunerare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

vii. Consolidarea rolului autorităților competente

Se completează atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și ale Consiliului pentru Egalitate în ceea ce privește:

- colectarea și publicarea datelor privind diferențele de remunerare;

- monitorizarea respectării obligațiilor de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților
- supravegherea implementării măsurilor corective.

viii. Introducerea mecanismelor de sancționare

Se propune completarea Codului Contravențional, pentru a asigura respectarea obligațiilor privind transparența salarială și remedierea diferențelor de remunerare.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Au fost analizate următoarele opțiuni alternative:

(1) Menținerea cadrului normativ actual, fără intervenții legislative suplimentare în materia transparenței salariale și a egalității de remunerare.

Această opțiune nu a fost reținută, întrucât ar perpetua deficiențele identificate în cadrul normativ actual, inclusiv lipsa unor mecanisme clare de transparență salarială, acces limitat al salariaților la informații comparative privind remunerarea, lipsa unui mecanism funcțional de monitorizare a diferențelor de remunerare și dificultăți practice de probare a discriminării salariale. Totodată, menținerea cadrului normativ actual ar conduce la neîndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova privind alinierea la acquis-ul Uniunii Europene, inclusiv transpunerea Directivei (UE) 2023/970.

(2) Introducerea exclusiv voluntară a măsurilor de transparență salarială.

Această opțiune ar presupune promovarea unor bune practici la nivelul angajatorilor, fără instituirea unor obligații legale imperative. Opțiunea nu a fost reținută, întrucât măsurile voluntare nu asigură o aplicare uniformă și previzibilă a principiului egalității de remunerare și nu oferă salariaților garanții suficiente privind accesul la informații, remedierea diferențelor nejustificate și protecția efectivă a drepturilor lor. Caracterul voluntar ar conduce la o aplicare fragmentară, dependentă de capacitatea și disponibilitatea fiecărui angajator.

(3) Instituirea unei obligații directe a angajatorilor de a calcula și raporta toți indicatorii prevăzuți de art. 9 din Directiva (UE) 2023/970.

Această opțiune ar transpune formal obligațiile de raportare printr-un mecanism clasic, în care angajatorii ar calcula și transmite periodic toți indicatorii privind diferențele de remunerare. Opțiunea nu a fost reținută integral, întrucât ar genera o sarcină administrativă semnificativă pentru angajatori, în special pentru întreprinderile mijlocii, și ar presupune dezvoltarea unor capacități tehnice și metodologice la nivelul fiecărei unități. În același timp, art. 9 alin. (8) din Directivă permite statelor să compileze indicatorii prevăzuți la lit. a)–f) pe baza datelor administrative deja furnizate autorităților fiscale sau de asigurări sociale. Prin urmare, proiectul valorifică această opțiune pentru a reduce sarcina administrativă asupra angajatorilor.

(4) Instituirea unei clasificări naționale uniforme a categoriilor de salariați pentru aplicarea indicatorului prevăzut la art. 9 alin. (1) lit. g) din Directivă.

Această opțiune nu a fost reținută, întrucât noțiunea de categorie de salariați presupune identificarea salariaților care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală în cadrul fiecărui angajator, pe baza unor criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului. O clasificare națională uniformă nu ar putea reflecta suficient de precis structura funcțiilor, responsabilitățile, condițiile de muncă și sistemele de remunerare specifice fiecărei unități. Din această rațiune, proiectul stabilește că angajatorul atribuie fiecărui salariat o categorie internă, fără constituirea unei nomenclaturi naționale uniforme.

(5) Desemnarea unei alte autorități publice în calitate de autoritate principală de monitorizare.

În procesul de elaborare au fost analizate mai multe opțiuni instituționale, inclusiv implicarea Biroului Național de Statistică, Casei Naționale de Asigurări Sociale, Consiliului pentru Egalitate și Inspectoratului de Stat al Muncii.

Opțiunea reținută este desemnarea Inspectoratului de Stat al Muncii drept autoritate competentă responsabilă de monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a noilor dispoziții, având în vedere mandatul său în domeniul relațiilor de muncă, atribuțiile de control și capacitatea de a interacționa direct cu angajatorii. Consiliul pentru Egalitate își păstrează rolul specific în examinarea aspectelor ce țin de discriminare și promovarea egalității.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Autorități și instituții afectate:

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru Egalitate, Ministerul Finanțelor, sistemul judiciar.

Impactul se materializează după cum urmează:

(i) Legislativ și administrativ - necesitatea elaborării și adoptării actelor normative subsecvente (hotărâri de Guvern, ordine ministeriale, metodologii), inclusiv:

- Metodologia pentru evaluarea și compararea valorii muncii evaluării comune a remunerațiilor;
- ghiduri privind aplicarea criteriilor obiective și neutre de evaluare a muncii;

Totodată:

- Inspectoratul de Stat al Muncii va exercita rolul de autoritate competentă pentru recepționarea și colectarea rezultatelor evaluării comune a remunerației;
- Consiliul pentru Egalitate își va consolida rolul în examinarea și soluționarea cazurilor ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, inclusiv prin activități de informare, prevenire și combatere a discriminării.

În acest context, va fi necesară instruirea personalului din cadrul autorităților competente, precum și dezvoltarea unor mecanisme operaționale interne adecvate. De asemenea, se impune instituirea sau consolidarea unor structuri dedicate în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, responsabile, în principal, de:

- colectarea și gestionarea informațiilor privind rezultatele evaluării comune a remunerației;
- monitorizarea conformării cu obligațiile legale;
- acordarea de suport și îndrumare angajatorilor;
- agregarea și analizarea datelor privind diferențele de remunerare și litigiile aferente.

(ii) Supraveghere și control - consolidarea capacității Inspectoratului de Stat al Muncii și a Consiliului pentru Egalitate de a:

- analiza rezultatele evaluării comune a remunerației;
- verifica implementarea măsurilor corective.

Va fi necesară dezvoltarea unor instrumente și metodologii interne de lucru, specifice de control și analiză a datelor. În acest scop, va fi necesară instruirea angajaților acestor autorități, în privința atribuțiilor și modului de realizare a acestora, în domeniul respectării principiului de remunerare egală.

(iii) Litigii – posibilitatea creșterii numărului de litigii în materia discriminării salariale, ca urmare a creșterii transparenței salariale și facilitării accesului la probe pentru salariați. Aceasta poate genera o presiune suplimentară asupra sistemului judiciar, în special în faza inițială de implementare a prevederilor proiectului de lege.

(iv) Venituri fiscale - creșterea potențială a veniturilor bugetare, ca urmare a:

- majorării veniturilor salariale pentru anumite categorii de salariați;
- creșterii contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale și medicale;
- reducerii practicilor salariale neconforme în materie de discrepante salariale.

Beneficii:

- îmbunătățirea respectării drepturilor salariaților și a principiului egalității de remunerare;
- creșterea transparenței și a încrederii în piața muncii;
- consolidarea capacității instituționale de monitorizare și control;
- creșterea veniturilor fiscale și a contribuțiilor sociale;
- alinierea la standardele Uniunii Europene și a obligațiilor Republicii Moldova asumate în procesul aderării.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului poate genera costuri administrative și tehnice pentru autoritățile publice implicate, însă proiectul nu instituie prestații financiare noi și nu presupune, prin el însuși, majorarea directă a cheltuielilor bugetare sub forma unor plăți către salariați sau angajatori.

Principalele costuri publice pot viza:

- ajustarea cadrului normativ secundar și elaborarea actelor necesare pentru aplicarea noilor mecanisme;
- dezvoltarea sau adaptarea fluxurilor de date existente, în cooperare cu autoritățile responsabile de sistemele informaționale relevante;
- dezvoltarea capacităților Inspectoratului de Stat al Muncii de analiză, prelucrare și publicare a indicatorilor privind diferențele de remunerare;
- instruirea personalului Inspectoratului de Stat al Muncii, al Consiliului pentru Egalitate și al altor autorități implicate;
- elaborarea de ghiduri, instrumente orientative și materiale de informare pentru angajatori și salariați;
- costuri administrative aferente monitorizării, examinării solicitărilor de clarificare și gestionării rapoartelor privind evaluarea comună a remunerațiilor.

Costurile exacte vor depinde de soluția tehnică ce va fi stabilită pentru valorificarea datelor administrative existente și pentru transmiterea informațiilor privind categoriile interne de salariați. Întrucât proiectul valorifică datele furnizate deja de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale, impactul financiar este estimat ca fiind mai redus decât în cazul instituirii unei platforme noi și separate de raportare.

O parte importantă a costurilor poate fi acoperită prin utilizarea infrastructurii administrative și informaționale existente, precum și prin integrarea graduală a noilor cerințe în procesele curente ale autorităților competente. Eventualele costuri suplimentare de dezvoltare tehnică urmează a fi evaluate în etapa elaborării actelor normative subsecvente și a soluției tehnice agreeate cu autoritățile responsabile de guvernarea electronică și administratorii sistemelor informaționale relevante.

Pe termen mediu, proiectul poate genera efecte pozitive indirecte asupra veniturilor bugetare, prin reducerea practicilor salariale neconforme, creșterea transparenței veniturilor salariale și, după caz, majorarea contribuțiilor sociale și medicale aferente remunerațiilor ajustate ca urmare a eliminării diferențelor nejustificate.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Impactul asupra sectorului privat este redus prin opțiunea de a utiliza datele administrative existente pentru calcularea indicatorilor prevăzuți la art. 128² alin. (4) lit. a)–f) din Codul muncii. Angajatorii cu cel puțin 100 de salariați nu vor avea obligația de a calcula sau raporta separat acești indicatori, aceștia urmând a fi calculați și publicați de Inspectoratul de Stat al Muncii pe baza datelor administrative furnizate de angajatori autorităților fiscale și de asigurări sociale și, după caz, altor autorități competente.

Sarcina administrativă directă a angajatorilor vizați constă, în principal, în atribuirea fiecărui salariat unei categorii interne, pe baza criteriului muncii egale sau al muncii de valoare egală, actualizarea acestei categorii atunci când situația salariatului se modifică în mod relevant și transmiterea acestei informații prin mecanismele stabilite prin actele normative subsecvente.

Pentru a facilita aplicarea acestor cerințe, Ministerul Muncii și Protecției Sociale lucrează, în cooperare cu Organizația Internațională a Muncii, la elaborarea unei metodologii de evaluare și comparare a valorii muncii. Aceasta va fi pusă la dispoziția angajatorilor cu titlu orientativ, ca instrument practic de sprijin pentru companiile care doresc să preia sau să adapteze o metodologie existentă. Utilizarea acestei metodologii nu va avea caracter obligatoriu, angajatorii păstrând libertatea de a utiliza și alte metodologii sau instrumente proprii, cu condiția ca acestea să se bazeze pe criterii obiective, nediscriminatorii și neutre din punctul de vedere al sexului.

Această abordare reduce semnificativ costurile de conformare față de un sistem în care angajatorii ar fi obligați să calculeze și să raporteze direct toți indicatorii prevăzuți de Directivă.

Costuri:

Angajatorii vor suporta costuri legate de:

- i. Costuri de conformare administrativă

- atribuirea, evidența și actualizarea categoriilor interne de salariați, stabilite pe baza muncii egale sau a muncii de valoare egală;
- adaptarea procedurilor interne.

ii. Costuri de ajustare a sistemelor de salarizare

Revizuirea sistemelor de evaluare a muncii și corectarea eventualelor diferențe de remunerare pot genera costuri suplimentare, inclusiv majorări salariale pentru anumite categorii de salariați.

iii. Costuri de instruire și consultanță

Angajatorii pot necesita instruirea personalului responsabil de resurse umane și, eventual, asistență de specialitate pentru implementarea noilor cerințe.

iv. Costuri potențiale legate de litigii

În faza inițială, creșterea transparenței remunerației salariale poate conduce la identificarea unor situații litigioase, cu impact financiar asupra angajatorilor.

În ansamblu, deși implementarea proiectului implică anumite costuri de conformare pentru sectorul privat, acestea sunt justificate de beneficiile economice și sociale pe termen mediu și lung, inclusiv creșterea productivității, reducerea riscurilor juridice și îmbunătățirea funcționării pieței muncii.

4.4. Impactul social

Implementarea proiectului va avea un impact social semnificativ, în special prin consolidarea protecției drepturilor salariaților și promovarea echității pe piața muncii.

Introducerea mecanismelor de transparență salarială și a dreptului la informare va permite salariaților să identifice și să conteste eventualele diferențe de remunerare nejustificate, contribuind la protejarea dreptului la remunerare egală. De asemenea, aplicarea efectivă a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală va contribui la diminuarea discrepanțelor salariale și la reducerea inegalităților economice dintre femei și bărbați.

Totodată, obligațiile de informare în procesul de recrutare și pe durata raportului de muncă vor asigura condiții mai transparente și mai previzibile, inclusiv în ceea ce privește nivelul remunerării și structura acesteia.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Implementarea proiectului implică prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariaților, în special a informațiilor privind egalitatea de remunerare. Proiectul instituie obligația angajatorilor de a realiza prelucrarea datelor în conformitate cu legislația națională privind protecția datelor cu caracter personal, exclusiv în scopul aplicării, monitorizării și asigurării respectării principiului egalității de remunerare, fără utilizarea acestor date în alte scopuri.

Obligațiile privind protecția datelor rămân guvernate de legislația generală în materie, iar implementarea proiectului nu afectează garanțiile privind prelucrarea de către angajatori a datelor salariaților, în calitate de persoane vizate.

De asemenea, autoritățile publice cu atribuții în domeniul egalității de remunerare vor avea acces la datele relevante în limitele atribuțiilor legale.

În ansamblu, proiectul nu generează riscuri suplimentare semnificative asupra protecției datelor, cu condiția respectării cadrului legal în vigoare.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității

Proiectul are un impact direct și pozitiv asupra promovării egalității pe piața muncii, având în calitate de scop intrinsec asigurarea realizării acestor obiective. În acest sens:

- introducerea mecanismelor de transparență va contribui la identificarea și reducerea diferențelor salariale dintre salariații de sex feminin și salariații de sex masculin;
- reglementarea evaluării obiective a valorii muncii va limita efectele discriminării indirecte și ale subevaluării muncii prestate de anumite categorii de salariați;
- consolidarea accesului la justiție și la remedii va spori protecția juridică a persoanelor afectate de discriminare;
- măsurile propuse sunt în concordanță cu obiectivele naționale privind promovarea egalității și cu standardele Uniunii Europene.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Proiectul nu generează alte impacturi negative semnificative asupra altor domenii de interes public.

Totodată, pot fi evidențiate următoarele aspecte relevante:

- a) Impact asupra mediului de afaceri și climatului investițional - creșterea transparenței și a predictibilității în relațiile de muncă contribuie la îmbunătățirea climatului investițional și la consolidarea unui mediu de afaceri bazat pe reguli clare și transparente.
- b) Impact asupra guvernantei corporative - implementarea unor sisteme transparente de salarizare și a unor criterii obiective de evaluare a muncii va contribui la îmbunătățirea practicilor de guvernare internă în cadrul întreprinderilor.
- c) Impact asupra culturii organizaționale - proiectul va încuraja adoptarea unor practici organizaționale bazate pe echitate, transparență și responsabilitate, contribuind la reducerea discriminării și la promovarea unui mediu de lucru incluziv.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Prezentul proiect de lege este compatibil și asigură transpunerea:

- Directivei (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;
- Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Prezentul proiect de act normativ transpune parțial Directiva (UE) 2023/970 privind consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii și se aliniază la Recomandarea Comisiei 2014/124/UE din 7 martie 2014 privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

Crearea cadrului juridic intern se va realiza inclusiv prin:

- i. Modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova, prin introducerea:
 - obligațiilor de transparență salarială;
 - dreptului salariaților la informare;
 - colectarea informațiilor privind diferențele de remunerare;
 - mecanismului de evaluare comună a remunerațiilor;
 - criteriilor obiective și neutre de evaluare a muncii.
- ii. Modificarea Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, prin introducerea modificărilor la noțiunile prezente în lege (privind discriminarea directă/indirectă după criteriul de sex, hărțuirea sexuală), completarea listei de acțiuni discriminatorii din partea angajatorului;
- iii. Modificarea Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, prin introducerea definiției de discriminare intersecțională și completarea listei de acțiuni discriminatorii din partea angajatorului;
- iv. Modificarea Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, prin introducerea prevederilor aferente încălcării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare;
- v. Consolidarea atribuțiilor autorităților competente, în special ale Inspectoratului de Stat al Muncii, în vederea monitorizării și controlului respectării noilor obligații;
- vi. Proiectul asigură transpunerea cadrului european și creează mecanismele necesare pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16520.

Discuții prealabile asupra inițiativei de transpunere a Directivei (UE) 2023/970 au fost organizate la sediul Ministerul Muncii și Protecției Sociale, la data de 08 mai 2026, la care au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri ([link](#)), urmând ulterior mai multe runde de consultări interinstituționale,

- **la 20 mai 2026** a avut loc o ședință de consultare a proiectului de lege cu reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și ai Asociației Tehnologiilor Informaționale și Comunicațiilor (ATIC), în cadrul căreia au fost examinate propunerile formulate asupra proiectului;
- **la 22 mai 2026** proiectul de lege a fost discutat în cadrul unei ședințe de lucru cu reprezentanții Biroului Național de Statistică, fiind analizate aspectele ce țin de

indicatorii statistici și mecanismele de colectare a datelor necesare aplicării prevederilor directivei;

- **la 26 mai 2026** a fost organizată o ședință interinstituțională cu participarea reprezentanților Ministerului Finanțelor, Serviciului Fiscal de Stat și Casei Naționale de Asigurări Sociale, în cadrul căreia au fost examinate aspectele tehnice privind implementarea mecanismelor de raportare a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, inclusiv posibilitățile de utilizare și adaptare a sistemelor informaționale și a datelor administrative disponibile.
- **la 30 iunie 2026** au avut loc discuții tehnice cu reprezentanții Ministerului Finanțelor, Serviciului Fiscal de Stat, Agenției de Guvernare Electronică (e-Government/eGov Moldova) și Centrului de Tehnologii Informaționale în Finanțe,

Totodată, proiectul urmează să parcurgă etapa de avizare interinstituțională și consultare publică, conform procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, iar obiecțiile și propunerile recepționate vor fi examinate și reflectate, după caz, în versiunea finală a proiectului.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul va fi supus avizării, expertizei anticorupție și expertizei juridice. Concluziile rezultate din procesele de avizare și de expertizare vor fi incluse în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege se încorporează în cadrul normativ în vigoare și urmărește ajustarea acestuia în conformitate cu prevederile Directivei (UE) 2023/970.

Se propune modificarea și completarea următoarelor acte normative:

- i. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, prin introducerea normelor privind transparența salarială, dreptul la informare și evaluarea comună a remunerațiilor;
- ii. Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- iii. Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității;
- iv. Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002;
- v. Codului Contravențional al Republicii Moldova nr. 21/2008;
- vi. Legii nr. 140 din 10.02.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii;

Proiectul prevede ca legea să intre în vigoare la 1 ianuarie 2027. Prima calculare și publicare a indicatorilor privind diferențele de remunerare pentru angajatorii cu cel puțin 150 de salariați urmează să fie realizată până la data de 7 iunie 2028, pentru datele aferente anului calendaristic precedent.

Pentru angajatorii cu 100–149 de salariați, mecanismul se va aplica începând cu anul 2031, în conformitate cu abordarea graduală prevăzută de Directiva (UE) 2023/970.

Obligația de transmitere către Comisia Europeană a datelor prevăzute de Directivă va deveni aplicabilă de la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

Actele normative subsecvente și ajustările tehnice necesare pentru aplicarea mecanismului de colectare, transmitere, prelucrare și calculare a datelor vor fi elaborate de autoritățile competente, în coordonare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, autoritatea responsabilă de guvernarea electronică și administratorii sistemelor informaționale relevante.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Pentru aplicarea eficientă a noilor prevederi, sunt necesare măsuri coordonate, cu implicarea autorităților competente, a angajatorilor, a reprezentanților salariaților, a partenerilor sociali și a societății civile, după cum urmează:

- instruirea personalului autorităților competente, în special al Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru Egalitate cu privire la noile obligații privind transparența salarială;
- dezvoltarea și implementarea mecanismelor de colectare, analiză, inclusiv elaborarea instrumentelor și procedurilor necesare pentru monitorizarea diferențelor de remunerare;
- asigurarea conformării angajatorilor, inclusiv prin adaptarea politicilor interne de salarizare, a sistemelor de evaluare a muncii și a procedurilor de gestionare a datelor;
- consolidarea activităților de control și monitorizare,
- organizarea campaniilor de informare și sensibilizare, destinate angajatorilor și salariaților, privind drepturile și obligațiile instituite, precum și beneficiile aplicării principiului egalității de remunerare;
- promovarea dialogului social, inclusiv implicarea reprezentanților salariaților în procesul de evaluare și remediere a diferențelor de remunerare.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU