

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# SITUAȚIA SALARIAȚILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA: O CRIZĂ STRUCTURALĂ

**Marcel Spatari, Ștefan Guga**  
2019



Studiul oferă o evaluare de ansamblu a situației salariaților din Republica Moldova, contextualizată macroeconomic și privită din mai multe puncte de vedere: situația de pe piața muncii, situația remunerării și a nivelului de trai, situația reprezentării colective a intereselor salariaților.



Republica Moldova se confruntă cu o criză a muncii salariate, care rezultă dintr-un cumul de factori: emigrarea masivă pentru muncă, salariile foarte mici, remunerarea nedeclarată, slaba putere de negociere a salariaților în întreprinderi, sentimentul de nedreptățire în rândul angajaților.



Dezvoltarea economică bazată pe creșterea veniturilor angajaților, pe îmbunătățirea imaginii muncii ca valoare este unica soluție pentru restabilirea încrederii în viitorul salariaților din Republica Moldova.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# SITUAȚIA SALARIAȚILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA: O CRIZĂ STRUCTURALĂ

în colaborare cu



# Conținut

<b>CONȚINUT</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCERE</b>	<b>3</b>
<b>1. SITUAȚIA MACROECONOMICĂ</b>	<b>5</b>
Situația generală	5
Situația sectorială	8
Situația regională	11
Relațiile externe	14
<i>Focus: Facilități fiscale oferite investitorilor în alte țări din regiune</i>	15
<b>2. PIAȚA MUNCII</b>	<b>21</b>
Situația generală	21
Migrația și economia informală	22
Deficitul și fluctuația de personal	25
Dinamica structurală a ocupării	26
Piața muncii din Republica Moldova în perspectivă comparativă	28
<b>3. SALARII, VENITURI ȘI NIVEL DE TRAI</b>	<b>30</b>
Veniturile salariaților	30
Creșterile salariale în comparație cu alte țări din regiune	31
Câștigurile salariale nete	33
Reforma fiscală din 2018	33
Decalajele geografice și sectoriale	35
Dezvoltarea sectorului auto și Zonele Economice Libere	38
Parcurile IT și facilitățile fiscale asupra salariilor	39
Corelarea salariilor cu productivitatea	41
Salarizarea în sistemul bugetar	43
<i>Focus: Impozitarea tichetelor de masă</i>	45
Salariul minim	45
Nivelul de trai și coșul minim	47
<b>4. DIALOGUL SOCIAL ȘI PERCEPȚIA SALARIAȚILOR ASUPRA SITUAȚIEI LOR</b>	<b>51</b>
Dialogul social, convențiile și contractele colective	51
Percepția salariaților asupra situației lor	56
<b>CONCLUZII: CRIZA MUNCII SALARIATE</b>	<b>66</b>



# INTRODUCERE

Acest studiu oferă o evaluare de ansamblu a situației salariaților din Republica Moldova. Datele și interpretările prezentate sunt pe cât posibil la zi, situația salariaților fiind contextualizată macroeconomic și privită din mai multe puncte de vedere: situația de pe piața muncii, situația remunerării și a nivelului de trai, situația reprezentării colective a intereselor salariaților. Studiul conturează astfel o imagine asupra chestiunii muncii așa cum arată ea astăzi în Republica Moldova, oferind totodată un punct de plecare pentru o înțelegere mai aprofundată a unor situații particulare — într-o anumită regiune, sector de activitate sau întreprindere, spre exemplu. Spre deosebire de alte studii privitoare la situația socio-economică din Republica Moldova, cel de față își propune să pună în prim plan chestiunea muncii, și în special a muncii salariate, prezentând date și interpretări poate mai puțin relevante pentru alte scopuri. Altfel spus, chiar și atunci când reia teme bine-cunoscute, studiul oferă un punct de vedere aparte: cum stau lucrurile din perspectiva muncii?

Acest punct de vedere implică două provocări. În primul rând, interpretarea nu poate fi aceeași ca în cazul unui studiu pentru care primează, spre exemplu, dezvoltarea mediului de afaceri sau atragerea de investiții străine directe: chiar dacă acestea sunt cât se poate de relevante din perspectiva muncii, implicațiile pentru cea din urmă nu sunt întotdeauna prioritare pentru cei interesați de aceste două aspecte. Dacă orientarea economiei Republicii Moldova către exporturi este vehiculată ca o soluție viabilă pentru asigurarea creșterii economice, ce implicații ar avea ea pentru salariați și, mai general vorbind, pentru cei ce muncesc? La fel, dacă oferirea de facilități fiscale investitorilor străini e văzută ca o metodă eficientă de atragere a investițiilor și de dezvoltare tehnologică, care sunt implicațiile pentru salariați în termeni de remunerare, condiții de muncă și nivel de trai mai general vorbind? Acestea sunt doar două exemple menite să sublinieze că, dacă vrem să înțelegem lucrurile din perspectiva muncii, de multe ori nu putem prelua interpretări deja disponibile.

Disponibilitatea informațiilor reprezintă o a doua provocare, valabilă nu doar pentru Republica Moldova, ci mai general vorbind atunci când ne interesează analiza situației salariaților. Doar ca exemplu, indisponibilitatea datelor face foarte dificilă comparația dintre salarii la nivel internațional, iar informațiile mai detaliate despre condițiile de muncă lipsesc practic cu

desăvârșire. Cu totul altfel stă situația dacă ne interesează, spre exemplu, situația macroeconomică de ansamblu sau relațiile economice externe, caz în care disponibilitatea datelor nu este o problemă. Problema este chiar mai acută în Republica Moldova, nu doar din cauza penuriei de studii relevante, ci și datorită schimbărilor metodologice introduse relativ recent de Biroul Național de Statistică (BNS), precum și comparabilității parțiale ale datelor publicate de BNS și de birourile statistice din țările relevante pentru analiza comparativă (țările UE, țările CSI).

Pe cât posibil, am încercat să compensăm lipsa de date statistice și să suplimentăm informația cantitativă cu date calitative. Pentru realizarea acestui studiu, am intervievat reprezentanți ai organizațiilor sindicali și patronale de la toate nivelurile de organizare (național, sectorial, întreprindere), am vizitat întreprinderi cu capital local și capital străin și am realizat în rândul salariaților o anchetă pe bază de chestionar. De asemenea, în măsura în care am considerat relevant și oportun, am recurs la comparații între situația din Republica Moldova și România, unde Syndex realizează în mod regulat analize asupra situației salariaților. Experiența din România ne-a permis, spre exemplu, să analizăm comparativ structurile coșurilor de consum realizate recent în Republica Moldova.

Studiul cuprinde patru capitole care acoperă temele cele mai relevante pentru evaluarea situației salariaților. Primul capitol prezintă o evaluare a situației macroeconomice din Republica Moldova, incluzând o discuție despre oportunitățile și riscurile orientării economiei către export și investiții străine directe în contextul aprofundării relațiilor economice cu Uniunea Europeană. Migrația, slăbiciunea capitalului local, specializarea agricolă și în produse industriale cu valoare adăugată redusă, inegalitățile geografice sunt teme conexe și necesare pentru înțelegerea dinamicii economice generale a Republicii Moldova. Nu putem înțelege ce se întâmplă cu munca fără a înțelege ce se întâmplă cu capitalul și cu economia mai general vorbind. Acest prim capitol pune bazele analizei propriu-zise asupra situației salariaților din celelalte trei capitole.

Situația și dinamica pieței muncii sunt discutate în al doilea capitol. La fel ca alte țări din regiune, Republica Moldova se confruntă cu o evoluție aparent îmbucurătoare, care ascunde însă probleme structurale cât se poate de serioase.

În spatele șomajului redus, avem rate de activitate și ocupare de asemenea foarte reduse, o pondere redusă a salariaților în totalul populației ocupate și migrație masivă pentru muncă în străinătate. Într-un asemenea context, nu e surprinzător că angajatorii se confruntă cu un deficit de personal din ce în ce mai acut, deficit care are la bază nu atât o lipsă cantitativă absolută a forței de muncă, cât o lipsă de disponibilitate de a lucra în țară în condițiile actuale de muncă și de remunerare. Migrația, ocuparea informală și fluctuația de personal fac toate parte din acest peisaj, iar tendințele observabile în timp ridică mai multe semne de întrebare privitoare la direcția în care se îndreaptă lucrurile pe piața muncii din Republica Moldova.

Probabil cel mai fierbinte subiect când vine vorba de muncă, remunerarea este analizată în al treilea capitol al studiului, unde ne uităm la măsura în care ea corespunde muncii depuse și nevoilor reale de trai ale oamenilor. Distribuția veniturilor între capital și muncă, inegalitățile geografice și sectoriale și schimbările fiscale fac de asemenea obiectul acestui capitol. Politica guvernamentală e analizată din perspectiva salariului minim și a salariilor din sectorul bugetar, iar nevoile de trai sunt evaluate prin prisma comparației dintre coșurile de consum realizate în ultimii ani. Remunerarea insuficientă în raport cu necesarul de trai decent este strâns legată de situația de pe piața muncii și de situația macroeconomică. Ajungerea la un nivel adecvat de remunerare depinde de găsirea unei strategii de dezvoltare sustenabile pe termen mediu și lung, fiind la rândul său un element vital în reducerea deficitului de personal, temperarea migrației și reducerea ocupării informale.

Situația organizării sindicale și a negocierilor colective este analizată în ultimul capitol. La modul general, orientarea

către export și atragerea de investiții străine directe interesate de costul redus al forței de muncă reprezintă provocări semnificative pentru organizațiile sindicale, în timp ce deficitul de personal și concurența în creștere dintre angajatori pe piața muncii poate constitui o oportunitate importantă. Mai concret, măsura în care organizațiile sindicale sunt capabile să răspundă unor asemenea provocări și oportunități depinde de capacitatea lor organizatorică și de dinamici autonome, interne lumii sindicale. Chiar dacă din acest ultim punct de vedere sindicatele din Moldova au o serie de trăsături specifice, din alte puncte de vedere — reducerea continuă a densității sindicale, concentrarea sindicalizării în sectorul public și declinul substanțial din sectorul privat, activitate sindicală foarte limitată în interiorul companiilor multinaționale etc. — vorbim mai degrabă de tendințe generale țărilor estice. În plus, datele de anchetă ne arată că organizațiile sindicale nu au ținut pasul cu problemele salariaților, care în general trebuie să facă față unor condiții proaste de muncă, remunerare și trai zilnic.

În ultimă instanță, scopul studiului este de a realiza un diagnostic general, și mai puțin de a oferi soluții pentru problemele identificate. Pe de altă parte, studiul abordează direct politicile (guvernamentale, patronale, sindicale) din prezent și din trecutul recent, precum și pe cele vehiculate ca potențiale răspunsuri la probleme relevante pentru chestiunea muncii. Sperăm astfel să contribuim la dezbaterile publice din Republica Moldova prin oferirea unui punct de plecare în conturarea unor politici cât mai adecvate realității și cât mai benefice pentru relațiile de muncă. Din acest punct de vedere, studiul se adresează deopotrivă organizațiilor sindicale, guvernărilor, mediului de afaceri, precum și, bineînțeles, oamenilor muncii.

# CAPITOLUL 1

## SITUAȚIA MACROECONOMICĂ

### SITUAȚIA GENERALĂ

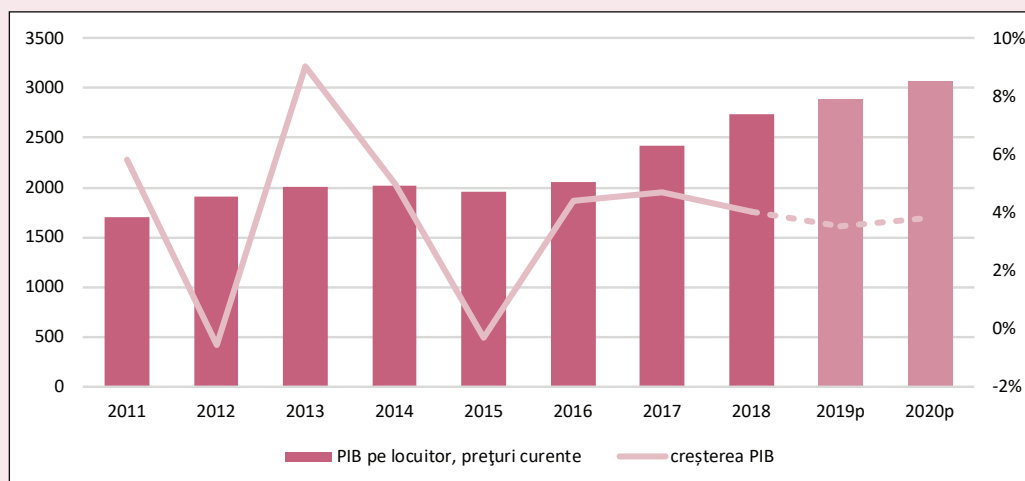
După criza bancară din 2014-2015, evoluția de ansamblu a economiei Republicii Moldova pare să se stabilizeze (figura 1.1). Produsul intern brut, care teoretic însumează valoarea adăugată a tuturor bunurilor și serviciilor produse în țară, a crescut în termeni reali (adică luând în calcul evoluția prețurilor) cu 4% în 2018, performanță ușor inferioară anilor precedenți (4,4% în 2016 și 4,7% în 2017). Ultima prognoză a Ministerului Economiei și Infrastructurii arată o creștere reală a produsului intern brut de circa 3,8% în 2019. Stabilizarea este evidentă din perspectiva ultimului deceniu și jumătate, perioadă în care vârfurile de creștere (2005, 2008, 2010 și 2013) au alternat cu ani de relativă stagnare sau declin (2007, 2009, 2012, 2015). Mai mult, prognozele indică doar o ușoară reducere a creșterii în următoarea perioadă. Dacă aceste previziuni se vor adevăra — lucru care însă depinde de menținerea unei situații favorabile la nivel extern — perioada 2016-2020 va fi una cu adevărat remarcabil de stabilă în istoria recentă a economiei Republicii Moldova. Neținând cont de evoluția prețurilor și în contextul unei aprecieri a monedei naționale, PIB-ul per capita exprimat în euro a crescut semnificativ în ultimii doi ani

(+17,9% în 2017 și +12,9% în 2018), de la aproximativ 2053 euro în 2016 la 2733 în 2018; prognoza Fondului Monetar Internațional (FMI) indică o creștere ceva mai temperată a PIB-ului per capita în următorii doi ani, suficient însă pentru ca pragul de 3000 euro să fie depășit în 2020.

Volatilitatea creșterii economiei Republicii Moldova este evidentă în context regional, chiar și într-o perspectivă mai lungă punctată de criza de la sfârșitul deceniului trecut, când toate economiile din regiune au înregistrat un recul puternic (figura 1.2). În 2016 și 2017, performanța economiei moldovenești a fost per ansamblu mai bună decât a țărilor din regiune, chiar dacă sub cea din România, care înregistra cea mai rapidă creștere din Uniunea Europeană. Diferențele s-au estompat într-o bună măsură în 2018, intervalul de variație a creșterii restrângându-se la 2,7-4,7% (de la 0,2-7,5% în 2017). Conform FMI, stabilizarea ratelor de creștere va avea loc în toată regiunea, singurele țări care ar urma să înregistreze creșteri de peste 4% în următorii doi ani fiind Georgia și Armenia.

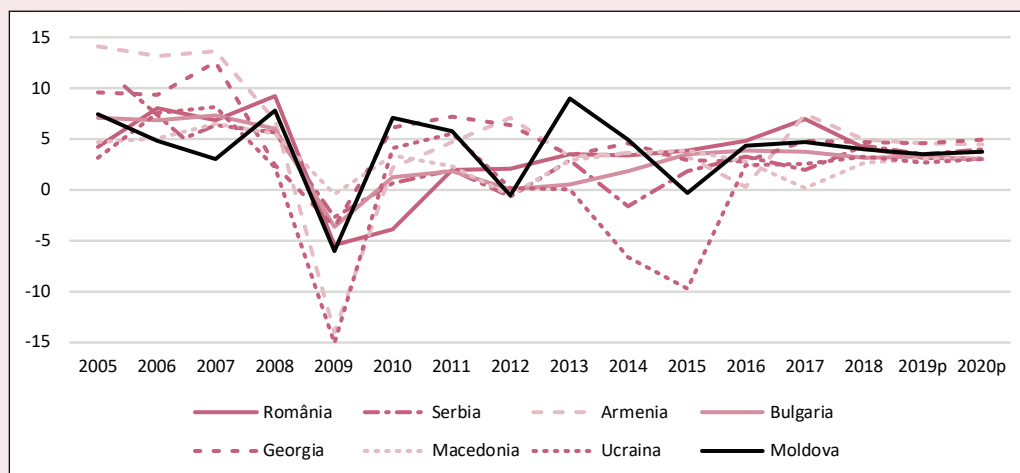
Controversele majore nu privesc însă ritmul creșterii, ci motorul acesteia. Pe de o parte, e clar că există un oarecare consens la

Figura 1.1.  
Evoluția PIB per capita (euro) și creșterea PIB (%)



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Figura 1.2.  
Creșterea PIB în perspectivă comparativă (% față de anul anterior)



Sursa datelor: Fondul Monetar Internațional

nivelul autorităților și specialiștilor că orientarea către export este cea mai solidă opțiune de dezvoltare. Cu siguranță, argumentele în favoarea creșterii bazate pe exporturi sunt puternice: piața internă a Republicii Moldova este mică și volatilă, neputând asigura cerere suficientă pe termen mediu și lung; favorizarea exporturilor poate încuraja creșterea productivității și dezvoltarea potențialului considerabil al anumitor sectoare de activitate (tradiționale, cum este producția vinurilor, dar și mai noi, cum este industria auto sau sectorul IT) unde Republica Moldova are un avantaj comparativ; în fine, în combinație cu atragerea investițiilor străine, orientarea către export poate favoriza avansul tehnologic și îmbunătățirea potențialului de creștere pe termen mediu și lung.

Există însă suficiente argumente împotriva unei strategii orientate către exporturi, mai ales dacă ținem cont de experiența recentă a țărilor membre UE din Europa Centrală și de Est. În ultimele două decenii, aceste țări s-au transformat în platforme de export puternic integrate în lanțurile de aprovizionare ale industriilor vest-europene, capitalizând pe costul cu forța de muncă mult mai redus față de țările din occident. Această schimbare a venit la pachet cu un val masiv de investiții străine directe mai puțin interesate de piețele interne ale țărilor din est și mai mult orientate către reducerea costurilor cu forța de muncă pentru vânzarea pe piețele externe. Orientarea către export s-a dovedit fezabilă în contextul dezindustrializării masive din anii 1990 și din prima parte a anilor 2000, dar și în contextul crizei economice de la sfârșitul deceniului trecut. În ambele situații, exporturile impulsionate de investițiile străine directe au oferit o soluție de creștere a economiei și, mai în detaliu, de reindustrializare și creștere puternică a ocupării. Dezvoltarea structurală a economiei s-a limitat însă la creșterea activităților dependente de forța de muncă ieftină, companiile și, cel puțin pentru o perioadă, chiar și guvernele încercând să limiteze creșterile salariale. În timp, această strategie s-a dovedit problematică, în special pe măsură ce rezervele altădată abundente de forță de muncă ieftină și calificată au început să se epuizeze. Într-o țară ca România, spre exemplu, strategia economică bazată pe forța de muncă ieftină în

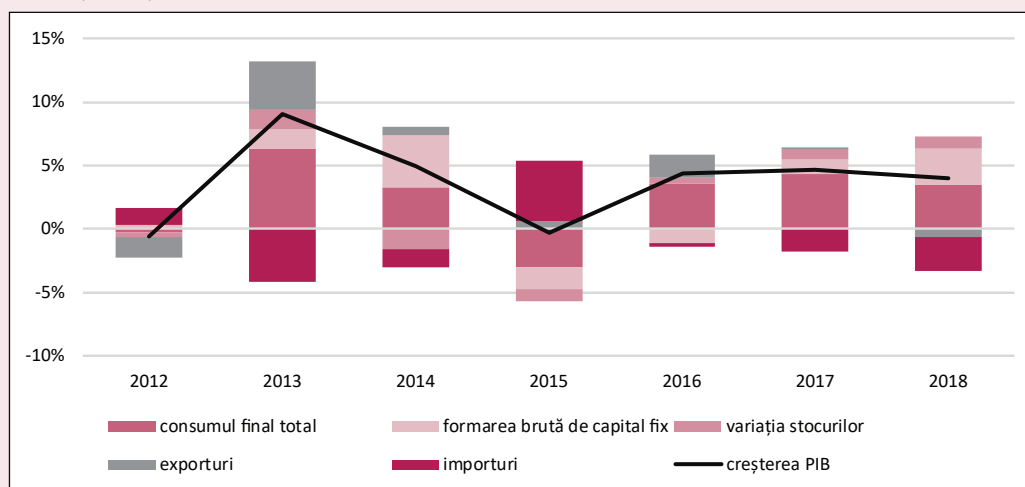
contextul liberei circulații a cetățenilor europeni a alimentat emigrarea masivă pentru muncă în străinătate, ducând în timp la apariția unui deficit din ce în ce mai acut de forță de muncă ieftină. Ca răspuns, guvernele din Europa Centrală și de Est au început în ultimii ani să impulsioneze creșterile salariale, în special prin creșterea salariului minim și a salariilor în sectorul bugetar. În contextul unei economii axate pe exporturi de bunuri și servicii relativ ieftine, stimularea cererii interne prin creșterea veniturilor populației vine la pachet cu riscul creșterii rapide a importurilor și a limitării investițiilor în căutare de forță de muncă ieftină. Țările membre UE din Europa Centrală și de Est nu au găsit încă o soluție la această dilemă. Teoretic, ele ar trebui să se orienteze spre activități economice cu valoare adăugată ridicată, care necesită investiții în tehnologii avansate, intensive în capital. În practică, însă, o asemenea reorientare este mai dificil de realizat în contextul asimetriei în continuare foarte pronunțate dintre est și vest și a lipsei resurselor investiționale interne.

Situația macroeconomică din Republica Moldova este în prezent destul de diferită de cea a țărilor apropiate din Uniunea Europeană – România, Bulgaria sau Ungaria. Desigur, există suficiente argumente că adoptarea unei strategii similare de atragere a investițiilor străine în căutare de forță de muncă ieftină și orientate către export ar înscrie economia pe o traiectorie similară cu cea descrisă mai sus: creștere inițială puternică a investițiilor, a ocupării și a exporturilor, în combinație cu o evoluție modestă a veniturilor populației, care în timp va alimenta nemulțumirea lucrătorilor și va duce la limitarea ofertei de forță de muncă disponibilă pentru investitori.<sup>1</sup> Totuși, diferența majoră dintre Republica Moldova și vecinele de la vest este că migrația în masă și deficitul de forță de muncă sunt realități pregnante încă de la început, întreprinderile străine trebuind să concureze deja cu cele autohtone pentru atragerea forței de muncă. În condițiile slăbiciunii capitalului autohton, ne putem aștepta ca o creștere

<sup>1</sup> Pentru a atrage investitori străini, Republica Moldova a introdus deja regimul zonelor economice libere, care oferă numeroase facilități fiscale.

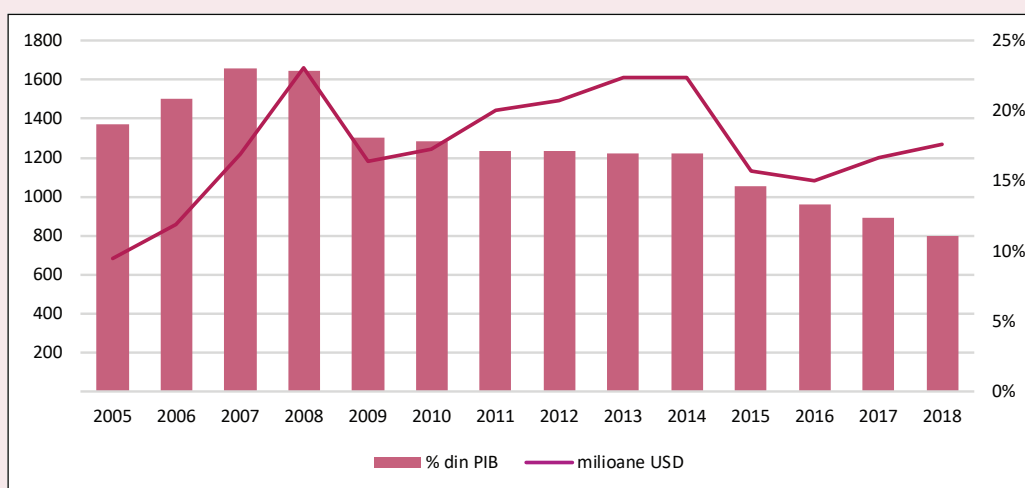


Figura 1.3.  
Contribuții la creșterea PIB pe componente de cerere



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Figura 1.4.  
Evoluția remiterilor (transferuri de mijloace bănești din străinătate efectuate în favoarea persoanelor fizice)



Sursa datelor: Banca Mondială

a investițiilor în industriile orientate spre exporturi să ducă la reducerea ofertei interne (companiile autohtone fiind nevoite să-și limiteze activitatea datorită lipsei personalului) și, implicit, la o creștere a importurilor (din moment ce cererea de consum nu ar trebui să scadă).

Asemenea scenarii sunt deocamdată departe de a deveni realitate, neputându-se încă vorbi de o reorientare reală a economiei Republicii Moldova către export, ci doar de un oarecare consens privitor la necesitatea ei. Pentru moment, creșterea consumului rămâne principalul motor al creșterii economice (figura 1.3), deși o parte din ce în ce mai consistentă a cererii interne tinde să fie acoperită de importuri, care au un impact negativ asupra creșterii economice. O particularitate importantă a economiei Republicii Moldova constă în alimentarea creșterii cererii interne de veniturile rezultate din banii trimiși înapoi în țară de emigranți. Potrivit Băncii Naționale a Moldovei, vorbim de sume de aproape 1,27 miliarde de dolari americani în 2018, în creștere de la 1,08 miliarde în 2016 însă totuși mult sub vârfurile de peste 1,6 miliarde înregistrate în

2014 și 2008 (figura 1.4). Aparent, rolul remiterilor emigranților pentru economia Republicii Moldova s-a redus constant începând cu 2015, menținându-se totuși la aproximativ 11% din PIB în 2018. Această scădere a continuat și în 2019, când în primele 8 luni ale anului volumul transferurilor din străinătate s-a diminuat cu 6,4% comparativ cu perioada similară a anului precedent. Potrivit Băncii Mondiale, însă, pentru Republica Moldova remiterile sunt în continuare mult mai importante decât pentru alte țări din regiune – în 2018, acestea ar fi depășit 1,8 miliarde, reprezentând aproximativ 16,1% din PIB (figura 1.5). Este lesne de înțeles că o reducere semnificativă a sumelor de bani trimise din străinătate ar duce nu numai la o reducere a importurilor, ci și la o contractare puternică a activității economice în Republica Moldova, din moment ce o bună parte a cererii e dependentă de veniturile din remiteri. E clar că în momentul de față resursele economice interne nu sunt suficiente pentru a susține consumul actual al populației; dacă ținem cont de experiența țărilor vecine, e clar însă și că reorientarea către exporturi de bunuri și servicii ieftine nu este o soluție viabilă pe termen lung.

Figura 1.5.  
Remiterile emigranților (transferuri de bani înapoi în țara de origine, % din PIB), estimarea Băncii Mondiale

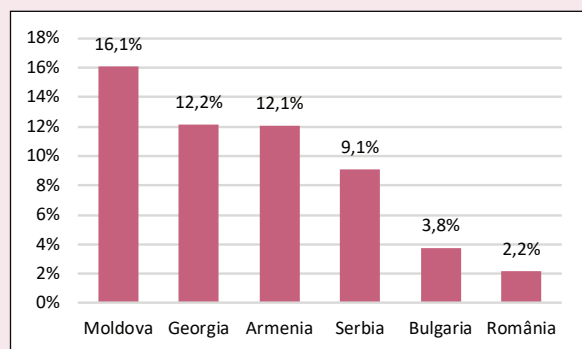


Figura 1.6.  
Evoluția inflației și prognoza BNM (%)

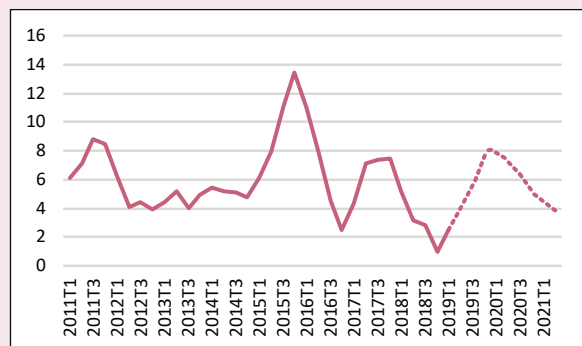


Figura 1.7.  
Evoluția cursului de schimb EUR-MDL, ian. 2017 - dec. 2019

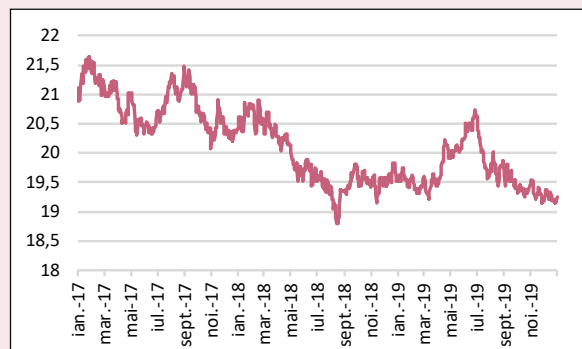
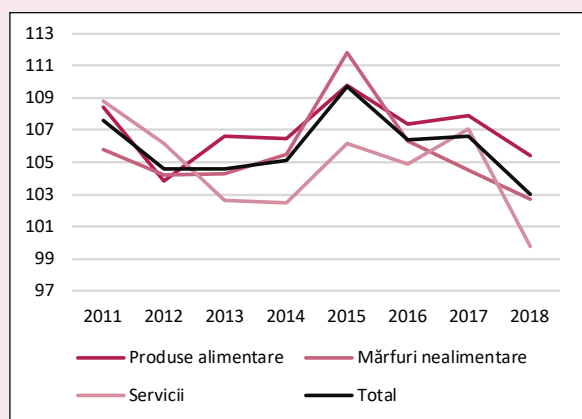


Figura 1.8.  
Evoluția prețurilor de consum pe principalele categorii (anul precedent=100)



Sursele datelor: BNM pentru figurile 1.5.-1.6.; BNS pentru figurile 1.7.-1.8.

Este de așteptat ca veniturile din remiteri să alimenteze nu numai creșterea importurilor, ci și pe cea a prețurilor (figura 1.6). Aprecierea leului moldovenesc între începutul lui 2017 și mijlocul anului 2019 (figura 1.7) a făcut însă ca creșterea importurilor să nu se reflecte în creșterea inflației, care a avut o evoluție descendentă pe parcursul lui 2018. Inflația a revenit însă pe creștere în 2019, atingând 5,7% în evoluție anuală la sfârșitul trimestrului al treilea și fiind însoțită de o depreciere a monedei naționale. În anii recenti, creșterea inflației a fost susținută în principal de creșterea prețurilor pentru bunurile de consum, în special pentru alimente, și mai puțin de creșterea prețurilor pentru servicii (figura 1.8). În 2018, prețurile pentru servicii chiar au scăzut față de anul anterior. Per ansamblu, evoluția ultimilor ani sugerează o tendință de încetinire a creșterii prețurilor pentru toate categoriile mari (produse alimentare, mărfuri nealimentare, servicii), însă inflația a început din nou să crească în 2019 și cea mai recentă prognoza a BNM indică o inflație de 8% la sfârșitul lui 2019, urmată de o scădere importantă până la 4% către sfârșitul lui 2020. Din punct de vedere macroeconomic, volatilitatea inflației este o problemă, mai ales că evoluția recentă pare să depășească obiectivul țintit de banca națională (5%). La nivel micro, companiile beneficiază în principiu de creșterea prețurilor bunurilor de consum, din moment ce pot vinde la prețuri mai mari bunuri și servicii ale căror costuri de producție reflectă prețurile mai mici din trecut. De celalaltă parte, pentru salariați creșterea prețurilor înseamnă creșterea costului de trai și presiune suplimentară asupra veniturilor, de unde și necesitatea luării în calcul a inflației în negocierile colective. Din acest ultim punct de vedere, o stabilizare a ratei inflației ar oferi o predictibilitate necesară atât companiilor, cât și salariaților și organizațiilor sindicale.

## SITUAȚIA SECTORIALĂ

Ținând cont de importanța cererii de consum pentru creșterea economică, din punct de vedere sectorial nu e surprinzător că sectorul comerț a avut în ultimii ani o contribuție constantă la creșterea economică (figura 1.9). La fel se poate spune și despre industrie, însă în acest caz vorbim de sub jumătate de punct procentual, în timp ce pentru comerț vorbim de o contribuție constantă de aproximativ 1 punct procentual din creșterea economică — bineînțeles, cu excepția anului 2015. Construcțiile au înregistrat o creștere importantă în 2018, în special datorită investițiilor în obiective nerezidențiale, care au crescut de la 3,8 la 10,4 miliarde lei între 2016 și 2018. Cea mai importantă evoluție este însă cea din agricultură, unde observăm o reducere importantă a contribuției la creșterea PIB (de la 2,1 puncte procentuale în 2016 la 0,2 puncte procentuale în 2018). Temperarea creșterii economice din ultimii doi ani se datorează aproape în întregime încetirii ritmului de creștere în agricultură. Situația nu e deloc excepțională, volatilitatea creșterii economice din ultimul deceniu datorându-se într-o mare măsură fluctuației producției agricole.

Această situație nu este greu de explicat dacă ținem cont, pe de o parte, de volatilitatea relativ ridicată a producției agricole (datorată, spre exemplu, condițiilor meteorologice) și, pe de altă parte, de importanța relativ ridicată a agriculturii pentru economia Republicii Moldova. În 2018, agricultura a realizat nu mai puțin de 12% din produsul intern brut al țării, mult peste

Figura 1.9.  
Contribuții sectoriale la creșterea PIB

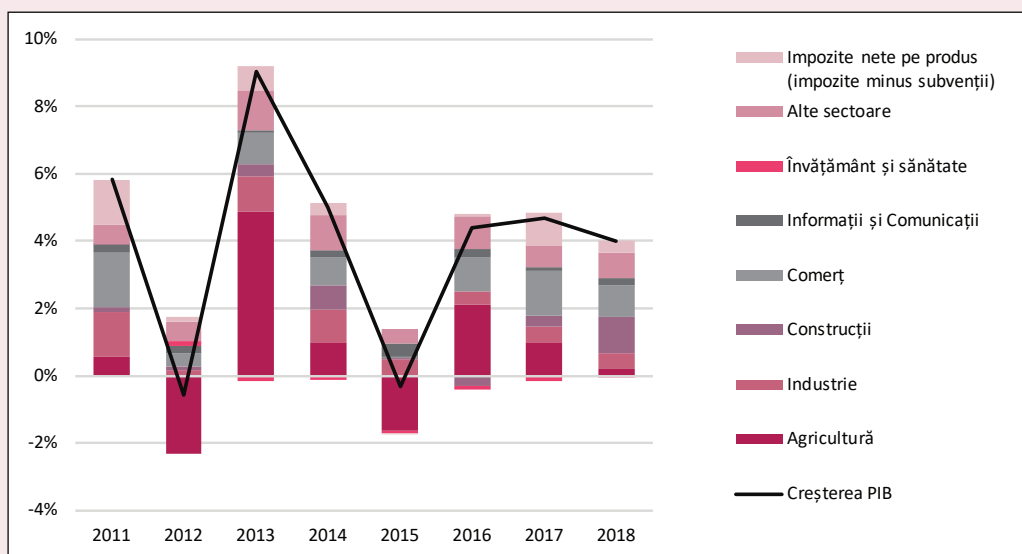
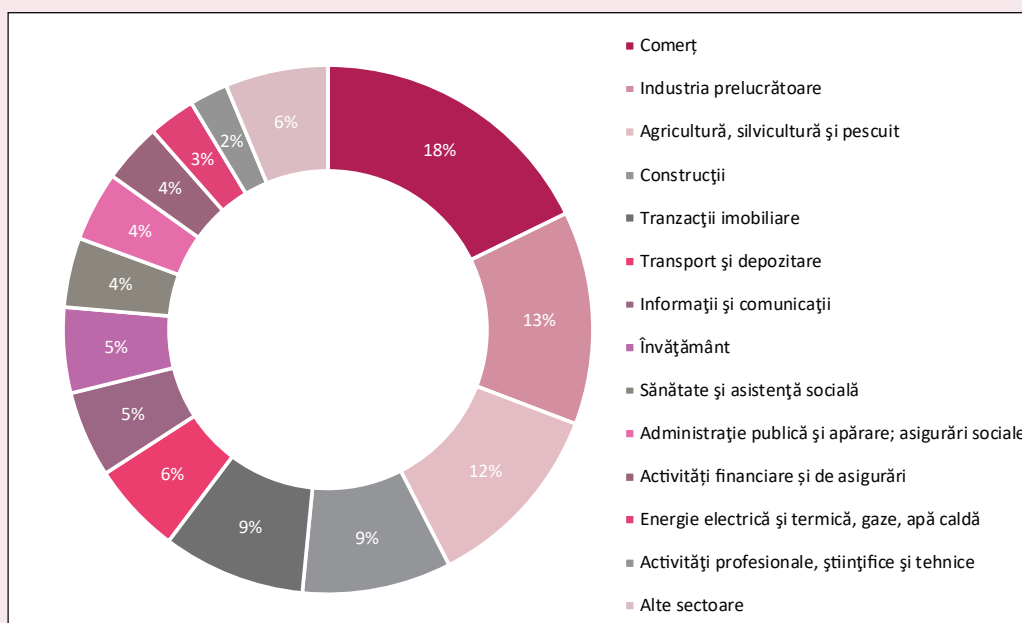


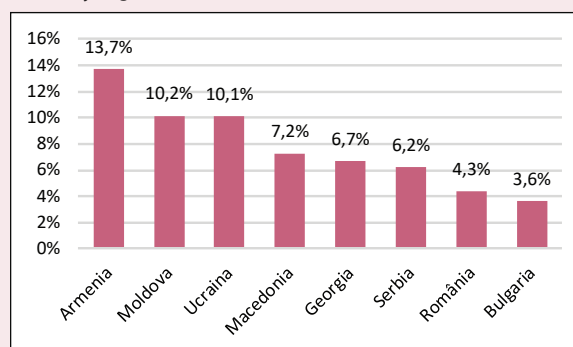
Figura 1.10.  
Formarea PIB pe sectoare de activitate, 2018



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

sectoare precum construcțiile sau informații și comunicații. Chiar dacă din punct de vedere al formării PIB agricultura se situează în Republica Moldova sub industria prelucrătoare și comerțul, ponderea ei este foarte ridicată în comparație chiar și cu alte țări cu potențial agricol semnificativ, cum este România, unde agricultura are o contribuție de aproape trei ori mai mică (4,4%, conform datelor Institutului Național de Statistică din România) în timp ce industria prelucrătoare realizează aproape un sfert (23,7%) din PIB. Așadar, din punct de vedere sectorial, economia Republicii Moldova este relativ slab industrializată, depinzând în continuare în bună măsură de contribuția inerent volatilă a agriculturii. Conform datelor Băncii Mondiale, dintre țările din grupul de comparație doar Armenia este mai dependentă de agricultură decât Republica Moldova (figura 1.11).

Figura 1.11.  
Contribuția agriculturii la formarea PIB, 2018



Sursa datelor: Banca Mondială

Figura 1.12.

**Investiții în active materiale pe termen lung, pe sectoare de activitate (miliarde lei, prețuri curente)**

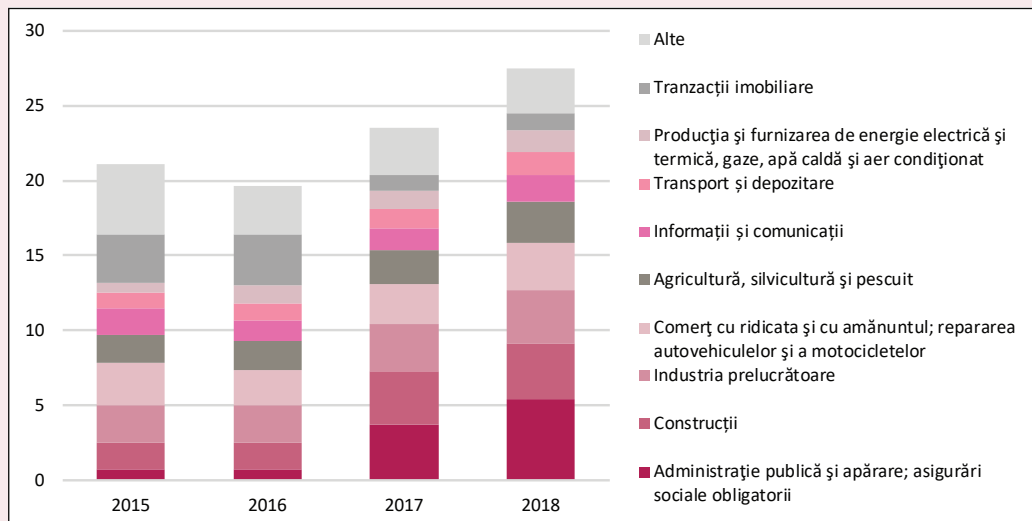


Figura 1.13.

**Investiții în active materiale pe termen lung, pe activități ale industriei prelucrătoare (milioane lei, prețuri curente)**

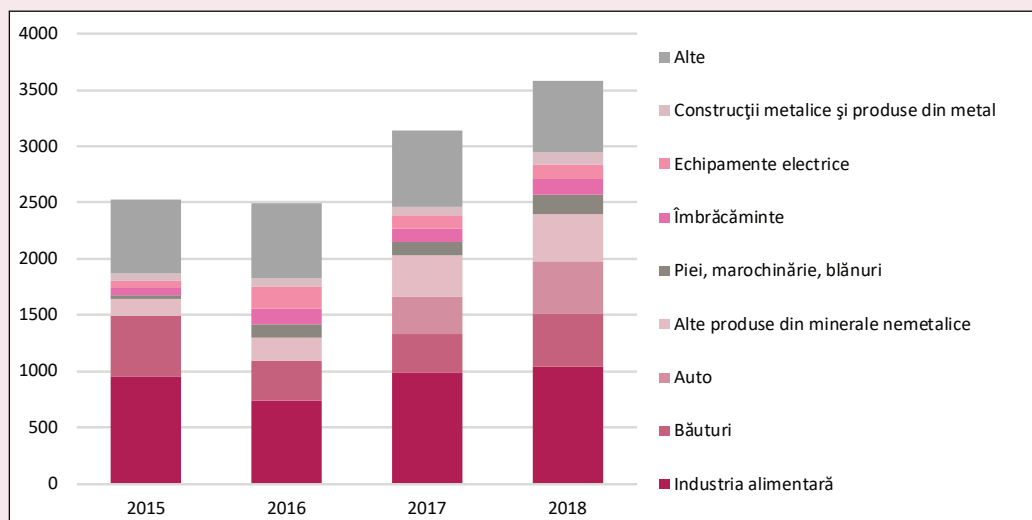
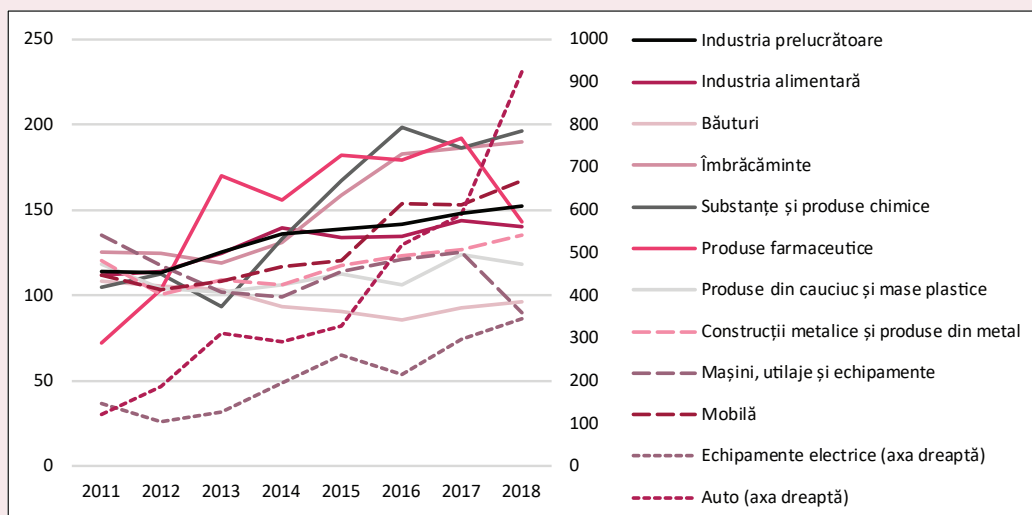


Figura 1.14.

**Indicii volumului producției industriale (2010=100)**



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Evoluția investițiilor la nivel de sector ne poate arăta dacă ne putem aștepta la o schimbare a structurii economiei Republicii Moldova — spre exemplu, dacă ne putem aștepta ca ponderea industriei sau a serviciilor să crească mai rapid decât cea a agriculturii. Într-adevăr, conform datelor Biroului Național de Statistică, investițiile în agricultură (2,7 miliarde lei în 2018) sunt devansate de cele din industria prelucrătoare (3,6 miliarde), din comerț (3,1 miliarde) sau din construcții (3,7 miliarde). Totuși, trebuie să ținem cont și de nevoile de capitalizare a acestor sectoare, producția industrială necesitând în mod tipic mai mult capital decât cea agricolă. Din acest punct de vedere, diferențele dintre agricultură și comerț, pe de o parte (ca activități cu un necesar relativ redus de capital), și industrie și construcții, pe de alta (acestea fiind mai intens capitalizate), nu mai par atât de relevante. Într-adevăr, avansul industriei e relativ minor, neputându-se vorbi de o tendință de schimbare structurală a economiei. Totuși, anumite tendințe sunt relevante: creșterea semnificativă a investițiilor în construcții și în sectorul public și menținerea unui nivel relativ ridicat al investițiilor în informații și comunicații. Chiar dacă investițiile realizate în sectorul IT&C sunt inferioare celor din multe alte sectoare ale economiei, activitatea în acest sector (în special segmentul IT) nu necesită investiții majore, de unde și posibilitatea ca nivelul actual al investițiilor să se traducă într-o creștere relativ puternică a activității.

La nivelul industriei prelucrătoare, industria alimentară și cea a băuturilor domină peisajul investițional, cu peste 40% din totalul investițiilor în active materiale pe termen lung (figura 1.13). Industria articolelor de îmbrăcăminte continuă să atragă investiții; chiar dacă nivelul acestora pare scăzut în raport cu alte sectoare industriale, această industrie nu necesită investiții importante de capital, deci nu vorbim neapărat de o devansare a acesteia de către alte industrii. O schimbare notabilă în ultimii doi ani este creșterea investițiilor în industria produselor din minerale nemetalice și în special în industria componentelor auto, care în 2018 au atras aproximativ 13% din investițiile totale (față de zero înainte de 2017).

Industria auto joacă un rol central pentru creșterea ratei de industrializare și pentru reorientarea economiei moldovenești către export, iar investițiile recente au dus deja la o creștere spectaculoasă a producției, care în 2018 era de peste nouă ori mai mare decât la începutul deceniului (figura 1.14); creșterea continuă și în 2019: în iunie, volumul producției de componente auto era de aproape 13 ori mai mare decât media anului 2010. Un alt sector care a înregistrat o rată de creștere foarte mare a producției este industria echipamentelor electrice (producție de aproape patru ori mai mare în 2018 față de 2010). Spre deosebire de acestea, industria construcțiilor metalice și cea a produselor din cauciuc și mase plastice au înregistrat creșteri moderate (+35% respectiv +18% în 2018 față de 2010), în timp ce producția de mașini, utilaje și echipamente a înregistrat în 2018 o scădere cu 10% a producției față de nivelul anului 2010. Dintre ramurile industriale importante, atât industria alimentară, cât și cea a băuturilor au înregistrat evoluții relativ modeste: dacă volumul produselor alimentare a crescut cu doar 40% între 2010 și 2018, producția de băuturi a înregistrat per ansamblu o scădere de 4%. În schimb, industria chimică și-a dublat producția în aceeași perioadă, iar producția de mobilă a crescut cu două treimi. Trebuie remarcat că industria articolelor

de îmbrăcăminte a înregistrat creșteri constante, volumul producției fiind în 2018 cu 90% mai mare decât în 2010. Per ansamblu, aceste tendințe au întărit și mai mult specializarea Republicii Moldova în produse ale industriei ușoare și în producția de bunuri intermediare cu valoare adăugată scăzută.

Fără discuție, dezvoltarea socioeconomică a Republicii Moldova depinde de realizarea tranziției spre o economie în care predomină industria și serviciile complexe, obiectiv care nu poate fi atins decât pe termen lung și care depinde de creșterea substanțială a investițiilor în asemenea sectoare. Pe plan intern, asumția principală este că investițiile pot fi atrase prin oferirea unor condiții de finanțare și reglementare cât mai favorabile. Experiența țărilor vecine, printre care și România, arată însă că dereglementarea și scăderea costurilor finanțării nu sunt suficiente pentru creșterea substanțială a investițiilor autohtone, firmele locale rămânând mult în urma companiilor multinaționale, care apelează la finanțare locală doar ocazional, preferând de regulă să apeleze la canalele de finanțare interne. Mai general vorbind, pentru o țară ca Republica Moldova capitalul străin este dificil de direcționat, cu excepția măsurilor de reducere a costurilor cu scopul atragerii investițiilor. Din păcate, asemenea măsuri nu fac decât să atragă investiții în căutare în primul rând de mână de lucru ieftină, care de regulă nu implică activități complexe și au un impact relativ redus asupra dezvoltării socioeconomice a unei țări.

## SITUAȚIA REGIONALĂ

Analiza de mai sus se referă doar la creșterea activității economice și nu la modul în care beneficiile acesteia sunt distribuite în rândul populației. Distribuția dintre capital și muncă va fi abordată în capitolul despre remunerarea salariaților. Pentru moment, ne vom concentra asupra inegalităților geografice. Ca în multe alte țări de dimensiuni reduse, capitala concentrează cea mai mare parte a activității economice: cele mai recente date publicate de Biroul Național de Statistică arată că în 2016 nu mai puțin de 57,6% din valoarea adăugată totală fusese produsă în Chișinău, urmat la mare distanță de regiunile Nord și Centru, cu 17% respectiv 15,2% (tabelul 1.1). Cel puțin la fel de relevant pare decalajul dintre acestea din urmă și regiunile Sud și Găgăuzia, care produceau doar 7,7% respectiv 2,4% din totalul valorii adăugate. Pentru a avea o imagine mai adecvată realității, este mai relevant să comparăm valoarea adăugată per locuitor, în acest caz decalajele dintre Chișinău (99 mii lei pe an în 2016) și celelalte regiuni (sub 25 mii lei) mărindu-se considerabil, în timp ce decalajele interregionale în afara Chișinăului se micșorează substanțial. Totuși, structura economică a regiunilor este foarte diferită, Nordul și Centrul fiind relativ industrializate, în timp ce regiunea Sud are o economie predominant agricolă. Cum era de așteptat în lumina analizei din secțiunile anterioare, cu excepția capitalei economiile regionale sunt puternic dependente de producția agricolă. În schimb, în Chișinău sunt concentrate activități importante de servicii, precum cele din sectorul IT&C sau sectorul financiar, care au o prezență minoră în celelalte regiuni. De asemenea, Chișinăului îi revine jumătate din valoarea adăugată realizată în industrie la nivel național.

În ce privește investițiile, Chișinăul a atras în 2018 aproape 63% din volumul total, în creștere față de 2017 (tabelul 1.2).

Tabelul 1.1.

## Valoarea adăugată pe regiuni și sectoare, 2016

	valoarea adăugată per capita (mii lei)	% din total valoare adăugată pe țară			% din valoarea adăugată la nivel regional		
		total	agricultură	industria prelucrătoare	agricultură	industria prelucrătoare	IT&C și sectorul financiar
Chișinău	99,0	57,6%	1,5%	50,1%	0,3%	11,8%	13,7%
Nord	24,3	17,0%	34,0%	21,1%	26,1%	16,9%	3,6%
Centru	20,4	15,2%	34,4%	22,5%	29,3%	20,0%	3,2%
Sud	20,5	7,7%	23,7%	3,7%	39,8%	6,4%	3,3%
UTA Găgăuzia	21,0	2,4%	6,4%	2,6%	34,7%	14,8%	3,7%

Tabelul 1.2.

## Investiții pe regiuni, 2018

	% din total pe țară							
	total investiții	clădiri rezidențiale	clădiri nerezidențiale	construcții ingineresti	mașini, utilaje, instalații de transmisie	mijloace de transport	alte imobilizări corporale	
2017	Chișinău	62,0%	85,3%	52,5%	60,2%	56,3%	64,8%	58,2%
	Nord	13,8%	1,8%	13,4%	17,2%	18,7%	13,6%	13,2%
	Centru	15,1%	10,3%	24,2%	14,7%	12,5%	12,9%	15,2%
	Sud	6,6%	2,0%	7,3%	6,1%	9,1%	5,0%	8,8%
	UTA Găgăuzia	2,6%	0,6%	2,7%	1,8%	3,3%	3,7%	4,5%
2018	Chișinău	62,9%	78,8%	57,4%	67,5%	53,3%	68,1%	60,1%
	Nord	13,5%	3,1%	13,9%	13,6%	18,8%	11,6%	12,0%
	Centru	14,3%	15,8%	15,4%	12,1%	14,8%	13,1%	13,1%
	Sud	6,8%	1,7%	9,8%	4,9%	9,2%	3,9%	9,6%
	UTA Găgăuzia	2,9%	0,5%	3,5%	1,9%	3,9%	3,3%	5,2%

Tabelul 1.3.

## Producția principalelor produse industriale pe regiuni, 2017

	% din producția pe țară					
	Total pe țară	Chișinău	Nord	Centru	Sud	UTA Găgăuzia
Ecașin și alte pietre calcaroase pentru cioplit sau construcții (mii tone)	154,4	63,0%	8,4%	28,6%	0,0%	0,0%
Alte pietre pentru cioplit sau construcție, excl. granit sau gresie (mii tone)	448,1	2,3%	29,4%	68,2%	0,0%	0,0%
Nisip (mii tone)	1579,1	41,2%	16,9%	38,5%	1,3%	2,1%
Pietriș, prundiș, bolovani și silex (mii tone)	2956,9	13,2%	47,3%	39,5%	0,0%	0,0%
Carne, inclusiv carne de pasăre (tone)	54306,2	20,0%	9,8%	67,7%	1,2%	1,3%
Mezeluri (tone)	18447,3	54,3%	20,4%	23,3%	1,1%	0,9%
Sucuri de legume și fructe (mii litri)	55689,1	42,2%	51,4%	0,2%	0,2%	6,0%
Conserve de legume și fructe (tone)	19642,6	23,3%	69,1%	6,2%	1,4%	0,0%
Fructe prelucrate și conservate (tone)	8238,5	63,4%	4,5%	1,2%	6,4%	24,4%
Lapte și frișcă cu un conținut de grăsimi până la 6% (tone)	79991	27,3%	71,5%	0,0%	0,5%	0,7%
Unt (tone)	4771,9	9,7%	87,6%	0,0%	0,9%	1,8%
Brânzeturi proaspete (tone)	9375,1	62,3%	35,3%	0,6%	0,8%	0,9%
Cașcaval și brânză grase (tone)	2868,9	5,0%	90,1%	3,2%	1,6%	0,0%
Lapte prins, iaurt, chefir, smântână și alte produse fermentate (tone)	31107	31,1%	66,3%	0,1%	0,7%	1,8%
Făină (tone)	112024,2	8,9%	30,5%	23,4%	21,1%	16,1%
Crupe, grișuri și aglomerate (tone)	6735,7	24,8%	59,0%	14,0%	1,0%	1,3%
Nutrețuri gata pentru hrana animalelor (tone)	87547,5	32,7%	44,9%	14,8%	6,3%	1,3%
Pâine și produse de panificație (tone)	130065	36,7%	19,8%	21,7%	20,2%	1,6%
Produse de cofetărie (tone)	49219,2	83,8%	5,5%	7,2%	3,5%	0,1%
Paste făinoase (tone)	4229,9	63,3%	0,0%	32,7%	2,1%	2,0%
Divin (mii litri 100% alcool)	2343,8	35,4%	2,9%	40,4%	0,0%	21,3%
Vodcă (mii litri 100% alcool)	2516,9	96,3%	1,9%	1,4%	0,0%	0,4%
Vin spumant (mii dal)	642,4	64,3%	0,0%	13,6%	1,2%	20,9%
Vinuri naturale din struguri (mii dal)	16323,2	19,3%	9,5%	14,9%	37,5%	18,8%
Vinuri tari cu o concentrație de alcool peste 15% (mii dal)	428,3	4,9%	0,0%	6,1%	74,8%	14,2%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Diferențele față de celelalte regiuni sunt uriașe în special în privința investițiilor în clădiri rezidențiale, aproape 80% dintre acestea realizându-se în capitală. Situația este ceva mai echilibrată în privința construcțiilor nerezidențiale, însă Chișinăul concentrează totuși peste jumătate din investițiile în mașini, utilaje și instalații de transmisie și peste două treimi din investițiile în mijloace de transport. Raportat la 2017, observăm chiar o creștere a decalajelor investiționale în favoarea Chișinăului, lucru care în viitorul apropiat se va traduce cel mai probabil și în creșterea decalajelor de activitate economică (producție, ocupare etc.). Între celelalte regiuni diferențele sunt mai puțin vizibile, deși în privința construcțiilor rezidențiale regiunea Centru pare să fie mult mai atractivă decât Nordul sau Sudul.

Situația devine și mai complicată dacă analizăm distribuția producției principalelor produse industriale la nivel regional. Trebuie remarcat mai întâi că Biroul Național de Statistică include în această categorie doar produse alimentare, băuturi și unele produse ale industriei extractive — cum am văzut deja,

economia Republicii Moldova este specializată în producția de bunuri relativ puțin complexe cum sunt acestea. O a doua observație importantă este concentrarea în Chișinău a activității de producție pentru o parte consistentă a bunurilor alimentare și a băuturilor, deși activitatea agricolă este concentrată în celelalte regiuni. O excepție parțială este regiunea Nord, care produce mai mult de jumătate din volumul de sucuri și conserve de legume și fructe și de anumite produse lactate (lapte, unt, cașcaval, lapte prins). Regiunea Centru este specializată în producția de mezeluri și carne, precum și în activități ale industriei extractive. Singura industrie unde Sudul devansează celelalte regiuni este producția de vinuri. Per ansamblu, chiar dacă regiunile Nord, Centru și Sud concentrează cea mai mare parte a producției agricole, acestea servesc de foarte multe ori ca furnizori pentru industrii concentrate în capitală. În ecuația distribuirii valorii adăugate, o asemenea situație doar accentuează decalajele între capitală și celelalte regiuni.

Statisticile privitoare la activitatea întreprinderilor completează acest peisaj al dezvoltării foarte inegale din punct de vedere

Tabelul 1.4.  
Activitatea întreprinderilor pe regiuni, 2018

	total Republică	% din total Republică				
		Chișinău	Nord	Centru	Sud	UTA Găgăuzia
Numărul de întreprinderi	56463	63,8%	12,5%	15,6%	5,2%	2,9%
Numărul mediu de personal	540277	60,3%	16,6%	13,7%	6,3%	3,2%
Venituri din vânzări, milioane lei	356663	71,6%	11,5%	11,5%	3,2%	2,2%
Numărul de întreprinderi care au primit profit	27143	59,2%	14,9%	15,8%	6,4%	3,8%
Rezultatul financiar al întreprinderilor cu profit, milioane lei	29336	74,2%	9,1%	11,3%	3,3%	2,0%
Numărul de întreprinderi care au suferit pierderi	24624	66,7%	11,3%	15,4%	4,4%	2,2%
Rezultatul financiar al întreprinderilor care au suferit pierderi, milioane lei	-6254	70,6%	11,5%	11,4%	4,2%	2,3%
Active imobilizate - total, milioane lei	210639	70,8%	12,6%	10,1%	4,4%	2,1%
Total active (Totalul bilanțului), milioane lei	435996	72,2%	11,6%	10,2%	3,8%	2,2%
Total capital propriu, milioane lei	162080	69,2%	13,5%	10,2%	4,7%	2,5%
Remunerarea personalului reflectată în situațiile financiare anuale, milioane lei	34549	67,8%	14,1%	11,4%	4,6%	2,1%

Tabelul 1.5.  
Activitatea întreprinderilor pe regiuni, 2018 vs. 2015

	total Republică	% față de 2015				
		Chișinău	Nord	Centru	Sud	UTA Găgăuzia
Numărul de întreprinderi	0,102	8,2%	11,8%	16,3%	9,7%	20,3%
Numărul mediu de personal	0,059	6,5%	2,1%	6,9%	4,8%	12,0%
Venituri din vânzări, milioane lei	0,264	23,6%	24,5%	44,8%	34,6%	31,7%
Numărul de întreprinderi care au primit profit	0,235	22,3%	23,6%	25,3%	21,1%	40,1%
Rezultatul financiar al întreprinderilor cu profit, milioane lei	0,485	42,8%	82,1%	67,1%	53,1%	42,1%
Numărul de întreprinderi care au suferit pierderi	-0,06	-8,2%	-3,8%	2,8%	-6,1%	-2,7%
Rezultatul financiar al întreprinderilor care au suferit pierderi, milioane lei	-0,616	-65,7%	-54,0%	-43,6%	-30,7%	-38,0%
Active imobilizate - total, milioane lei	0,175	15,0%	16,5%	29,5%	33,7%	29,6%
Total active (Totalul bilanțului), milioane lei	0,24	23,3%	20,7%	31,6%	29,6%	22,8%
Total capital propriu, milioane lei	0,381	41,1%	19,4%	47,7%	41,7%	32,9%
Remunerarea personalului reflectată în situațiile financiare anuale, milioane lei	0,49	48,4%	40,8%	63,4%	50,3%	54,3%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

geografic. Chișinăului îi reveneau în 2018 aproximativ 64% din întreprinderi, care realizau aproape 72% din totalul vânzărilor (tabelul 1.4). Deși per ansamblu regiunile Centru, Nord și Sud au întreprinderi de mărime medie mai mare din punct de vedere al personalului (ponderea personalului este mai mare decât cea a întreprinderilor raportat la total), vânzările sunt relativ mai mici. Discrepanța în ce privește profitul total este chiar mai mare, capitalei revenindu-i 74,2% din profituri, în timp ce, spre exemplu, doar 9,1% din profituri au fost realizate în Nord, deși această regiune a realizat 11,5% din vânzări și concentrează 12,5% din întreprinderi și 16,6% din personal. Nesurprinzător, întreprinderile din Chișinău sunt comparativ mai capitalizate: 72,2% din totalul activelor (70,8% din activele imobilizate) și 69,2% din capitalurile proprii (din nou, față de ponderi mult mai reduse când vine vorba de numărul întreprinderilor sau de total personal). De asemenea, salariile sunt în medie mai mari față de celelalte regiuni, Chișinăul având o pondere de 67,8% în totalul remunerării personalului.

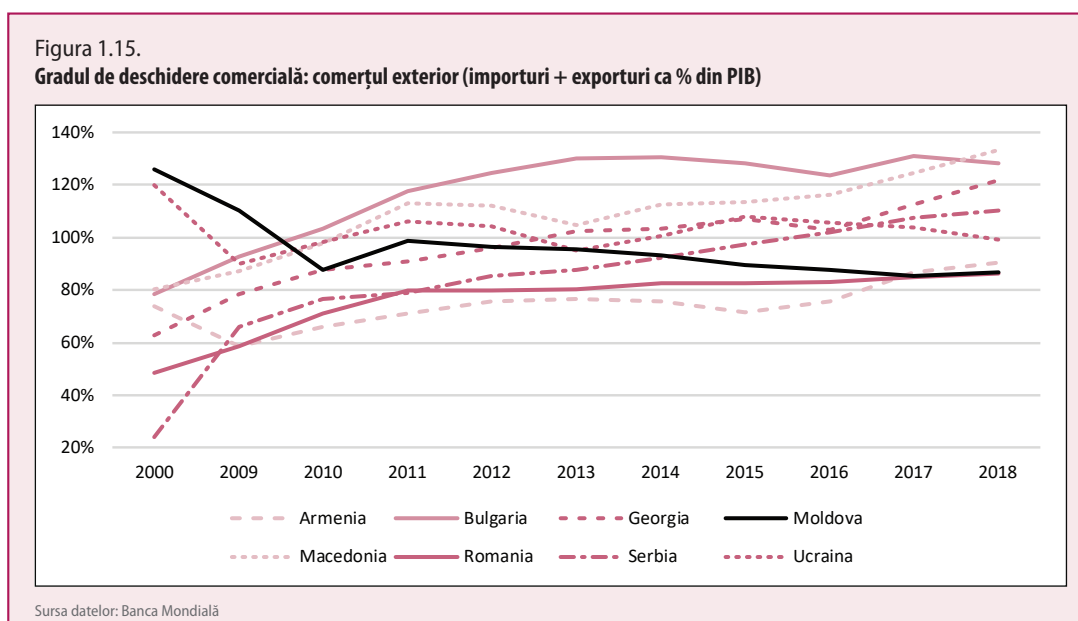
Pe lângă concentrarea numerică, întreprinderile din Chișinău sunt deci mai capitalizate, mai productive și mai profitabile, reușind totodată să-și plătească ceva mai bine salariații decât întreprinderile din celelalte regiuni. Dacă ne raportăm la 2015, putem avea o idee despre cum au ieșit economiile regionale din criza din anul respectiv și despre cum evoluează în timp aceste decalaje geografice (tabelul 1.5). Din multe puncte de vedere (numărul întreprinderilor, veniturile din vânzări, profitabilitatea, activele), Chișinăul a pierdut teren între 2015 și 2018, creșterile fiind sub media națională, însă nu putem în niciun caz vorbi de o tendință de convergență, diferențele rămânând uriașe. Regiunea Centru a avut o evoluție semnificativ peste medie a numărului de întreprinderi și a personalului, precum și a creșterii profiturilor, a capitalizării și a creșterii activelor, însă e și singura regiune în care numărul întreprinderilor neprofitabile a crescut în această perioadă. În schimb, regiunea Nord se distinge printr-o evoluție în general sub medie, cu excepția importantă a profitului total, care a

crescut cu peste 80%. Sudul a pierdut în general teren, deși investițiile au cunoscut o creștere mai rapidă decât în alte regiuni. În ce privește remunerarea salariaților, cea mai rapidă creștere a avut loc în Centru, unde masa salarială era cu 63,4% mai mare în 2018 decât în 2015.

Per ansamblu, așadar, decalajele între Chișinău și celelalte regiuni ale țării sunt imense din toate punctele de vedere, iar evoluțiile din ultimii ani nu sugerează existența unei tendințe de reducere semnificativă a acestora pe termen mediu și chiar pe termen lung. Cea mai mare parte a industriei și a serviciilor sunt concentrate în Chișinău, unde în consecință întreprinderile sunt în medie mai capitalizate și mai profitabile. Foarte important, Chișinăul domină multe industrii care folosesc materie primă din agricultură, captând o parte consistentă a lanțului valoric a acestora. Deși rămân dependente de agricultură, regiunile Nord și Centru au o oarecare importanță industrială, în special în comparație cu regiunea Sud, care este aproape în întregime dependentă de agricultură. Chiar dacă situația investițiilor este ușor mai bună în afara Chișinăului, din nou, nu putem vorbi de vreo tendință de convergență.

## RELAȚIILE EXTERNE

Pentru o țară de mici dimensiuni și cu o economie specializată în producerea de materii prime și produse industriale cu un grad scăzut de complexitate, apelul la resursele externe (piețele de export și investițiile străine directe) este practic singura soluție pentru a crește nivelul de dezvoltare într-un orizont de timp rezonabil. Pentru statele din Europa Centrală și de Est, acesta rămâne argumentul principal în favoarea aderării la Uniunea Europeană, chiar dacă în realitate aderarea înseamnă integrarea economică dintr-o poziție puternic periferică. Într-adevăr, gradul de deschidere<sup>2</sup> al economiilor României și Bulgariei a crescut substanțial de la începutul negocierilor de aderare în anul 2000: de la 78% la 130% în prezent pentru Bulgaria și de la 48% la 87% în prezent pentru România. Schimbarea este vizibilă



<sup>2</sup> Gradul de deschidere al unei economii este calculat ca raportul dintre comerțul extern (importuri + exporturi) și produsul intern brut.



și foarte puternică pentru ambele țări, România având totuși o piață internă mult mai mare decât Bulgaria, de unde și ponderea mai redusă a comerțului exterior raportat la PIB. De remarcat totuși că și alte economii din regiune (Macedonia, Serbia, Georgia) au avut traiectorii similare, chiar dacă creșterea gradului de deschidere a fost ceva mai întârziată decât în cazul țărilor care au aderat la UE. Deschiderea economică a Ucrainei și a Armeniei a stagnat în ultimele două decenii, în timp ce Republica Moldova este singura țară a cărei grad de deschidere a scăzut mai mult sau mai puțin constant de la începutul anilor 2000, fără îndoială din cauza reducerii intensității relațiilor economice cu Rusia.

În ultimii doi ani, guvernul Republicii Moldova a făcut eforturi pentru atragerea de investiții străine și pentru creșterea prezenței companiilor moldovenești pe piețele străine, în special prin intensificarea relațiilor economice cu Uniunea Europeană. Cel mai important pas în acest sens a fost Acordul de Liber Schimb (*Deep and Comprehensive Free Trade Area*) pe care Uniunea Europeană l-a încheiat cu Republica Moldova, Ucraina și Georgia, acord intrat pe deplin în vigoare pentru Republica Moldova la începutul lui septembrie 2017. Acordul asigură libera circulație a capitalului, precum și a mărfurilor și serviciilor, prin eliminarea mării majorități a taxelor vamale. Teoretic, Republica Moldova ar beneficia de pe urma acestui acord prin posibilitatea accederii mai ușoare pe piețele externe pentru produsele moldovenești competitive și prin creșterea atractivității față de investițiile străine directe, mai ales pentru cele orientate către export. Riscul cel mai important ar

consta în invadarea pieței Republicii Moldova de produse de import acum mai ieftine și, implicit, punerea în dificultate a întreprinderilor locale pe piața internă.

Politica de atragere a investițiilor a fost completată prin Legea 77/2016 cu privire la parcurile pentru tehnologia informației și prin completarea legislației privitoare la zonele economice libere. Ambele oferă în primul rând facilități fiscale (un impozit unic de 7% pentru parcurile IT; scutiri de taxe vamale, diverse scutiri de impozit, accize și TVA pentru ZEL-uri), asumția fiind că investitorii vor fi atrași de aceste reduceri de costuri. Trebuie subliniat că aceste facilități vin deasupra unui regim fiscal deosebit de atractiv pentru capital, Banca Mondială subliniind că „practic întreaga economie [a Republicii Moldova] a fost transformată într-o zonă economică aproape liberă”.<sup>3</sup> Potrivit Băncii Mondiale, impactul pozitiv al facilităților fiscale este modest, investițiile atrase fiind limitate și, în orice caz, de slabă calitate (producție cu un grad de complexitate scăzut, cu impact general redus în economie). Pe de altă parte, aceste facilități slăbesc capacitatea statului de a oferi bunuri și servicii publice de calitate, inclusiv cele necesare companiilor, precum infrastructura sau educația. Chiar dacă pe termen scurt pot atrage niște investiții, efectul de durată al facilităților fiscale este de reducere a potențialului de creștere și a productivității. Drept urmare, recomandarea Băncii Mondiale este pentru eliminarea graduală a facilităților fiscale, eficientizarea colectării taxelor și impozitelor și folosirea veniturilor bugetare suplimentare pentru investiții în bunuri și servicii publice.

### Facilități fiscale oferite investitorilor în alte țări din regiune

Membrii UE, ca România și Bulgaria, nu au nevoie să deschidă ZEL-uri sau parcuri IT, din moment ce Uniunea Europeană funcționează ca o zonă economică liberă. În privința stimulentele pentru sectorul IT, în România anumite ocupații sunt scutite de impozitul pe venit, în timp ce Bulgaria nu are nicio politică specială. Pentru celelalte țări, ZEL-urile și parcurile IT trebuie înțelese în contextul acordurilor de liber schimb cu UE. Acordurile le permit acestor țări să funcționeze ca porți de acces în UE pentru companiile din est (Rusia, Caucaz etc.) și invers (pentru companiile din UE și americane către est).

În Serbia nu mai există în prezent niciun stimulent direct (fiscal sau de altă natură) pentru sectorul IT, acestea fiind eliminate în 2017, cu concursul reprezentanților companiilor din sector. În schimb, guvernul pune accent pe investiții în educație și infrastructură pentru companiile din sector. Mai general vorbind, guvernul sârb vrea să atragă investitori printr-un sistem fiscal „competitiv” (impozit pe profit 15%, TVA 20%, taxare „competitivă” a muncii), cu salariile mici și cu costurile mici pentru utilități (electricitate etc.). Serbia are 14 ZEL-uri, care în 2016 găzduiau 265 de companii multinaționale cu 28,3 mii de salariați și realizau 16,5% din totalul exporturilor. Companiile din ZEL-uri beneficiază de scutiri de TVA, taxe vamale și taxe locale, însă nu sunt scutite de impozitul pe profit. Companiile care investesc mai mult de 8,5 milioane euro și angajează peste 100 de oameni sunt scutite de taxe timp de 10 ani.

În Georgia, companiile din sectorul IT pot deveni „zone virtuale”, fiind scutite de TVA (18%), de taxe vamale și de impozitul pe profit (15%), dacă furnizează servicii pentru străinătate. În plus, dividendele sunt scutite de impozit dacă se plătesc în Georgia (impozitul este de 5% dacă se plătesc către străinătate). Georgia are și 3 ZEL-uri fizice, unde companiile sunt scutite de impozit pe profit, TVA, taxe vamale (18%) și taxe pe proprietate (1%). De asemenea companiile din ZEL-uri nu sunt obligate să treacă printr-un audit anual, iar guvernul acceptă explicit principiul mobilității neîngrădite a capitalului.

În Ucraina, dezvoltarea de software este scutită de TVA (20% în mod normal). Impozitul pe profit e 18%, însă pentru companiile mici și mijlocii din IT el se reduce la 5%. Crimeea are o ZEL, unde companiile sunt scutite de impozit pe profit, TVA, accize sau alte taxe (e.g., taxa de mediu).

În Armenia, start-upurile din IT sunt scutite de impozit pe profit iar salariații plătesc doar 10% impozit pe venit, în loc de cota standard care variază între 24,4% și 36%. Armenia are trei ZEL-uri, unde companiile sunt scutite de impozit pe profit, TVA, accize și taxe vamale.

3 Banca Mondială, *Moldova: rekindling economic dynamism*, 2019, p. 118.

În ce privește investițiile, bilanțul până în prezent al acestor măsuri este relativ modest în peisajul mai amplu al întregii economii. Potrivit datelor BNS, în 2018 stocul de investiții în mijloace fixe al întreprinderilor străine era de aproximativ 2,8 miliarde lei, în creștere de la 2,4 miliarde în 2017 (+16%) și 1,1 miliarde în 2009 (+160%). Creșterea pare impresionantă, însă ponderea investițiilor companiilor străine în totalul investițiilor a rămas mai mult sau mai puțin aceeași — în jur de 10% (figura 1.16). Creșterea investițiilor companiilor multinaționale urmează trendul ascendent general al activității investiționale generale în țară — în primul trimestru al anului 2019 volumul investițiilor în active imobilizate la nivel de economie s-a mărit cu 25% față de aceeași perioadă a anului precedent. În acest context, ponderea investițiilor străine directe în PIB se menține la un nivel scăzut: 2,1% în 2018, în scădere de la 3,6% în 2014 și 4,1% în 2009 (figura 1.17). Nesurprinzător, din acest punct de vedere Moldova este mult în urma statelor membre UE din estul Europei și a Serbiei, care a început în ultimii ani să se integreze în lanțurile de aprovizionare ale industriei germane. Georgia este un caz particular, fiind o destinație importantă pentru investițiile străine din Azerbaidjan, în special în sectoarele energie și transport. Comparația cu Serbia și Georgia arată că nu facilitățile fiscale sunt factorul decisiv, mult mai importantă

fiind poziția geografică sau măsura în care infrastructura facilitează fluxurile economice.

În Republica Moldova investițiile străine directe (ISD) sunt concentrate în sectoarele energie, industrie prelucrătoare, activități financiare, comerț și IT&C, care împreună cumulează 87% din stocul total de ISD (figura 1.18). Datele BNM arată o creștere semnificativă a ISD în industria prelucrătoare (+56% în 2017 față de 2016), o contribuție importantă în acest sens având-o companiile de componente auto din ZEL-uri. Investițiile în sectorul IT&C au crescut cu 21%; ca toate țările din Europa de Est, Republica Moldova are în acest caz avantajul major al costurilor reduse cu mâna de lucru, însă disponibilitatea forței de muncă este limitată. Investițiile în comerț (+20% în 2017) mizează pe creșterea cererii în centrele urbane mari și pe gradul redus de penetrare al formatelor comerciale moderne (hiper- și supermarketuri în special). Per ansamblu, creșterea din ultima perioadă a ISD nu este una istorică, la începutul acestui deceniu stocul de ISD fiind la un nivel similar cu cel din 2017 (figura 1.19). Rusia rămâne cea mai importantă sursă de ISD, alături de țări care funcționează ca paradisuri fiscale în interiorul Uniunii Europene (Olanda, Cipru). În total aceste trei țări asigură în continuare 40% din stocul de ISD al Republicii Moldova. Nici situația în privința celorlalte țări nu s-a schimbat prea mult.

Figura 1.16.

**Investiții în active materiale pe termen lung, pe forme de proprietate (miliarde lei)**

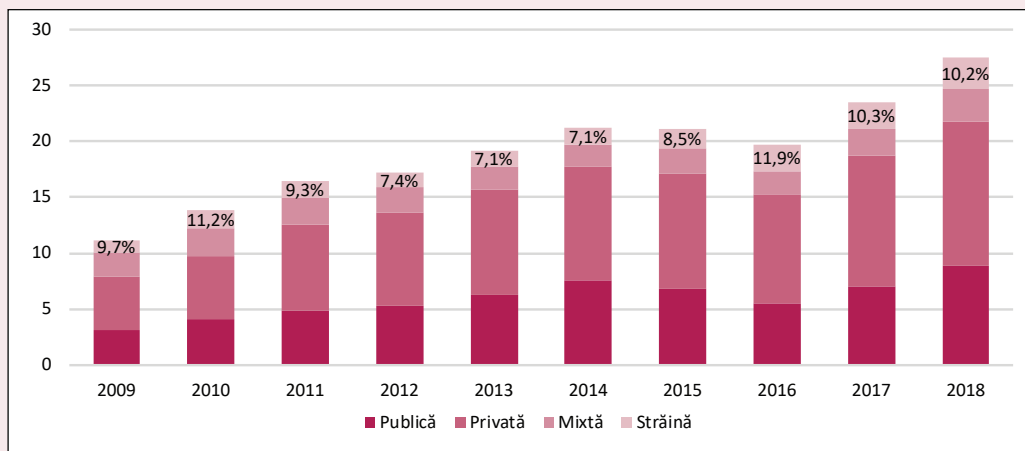
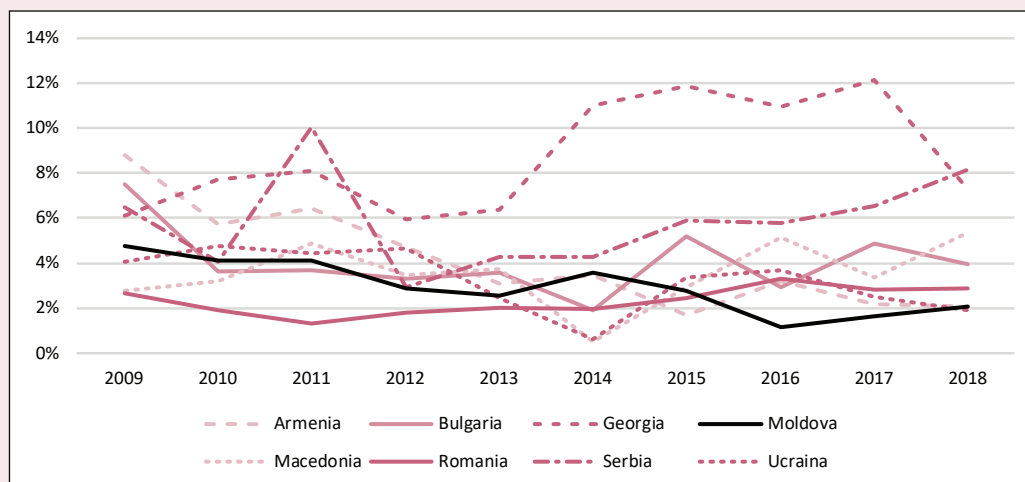


Figura 1.17.

**Fluxul de investiții străine directe ca % din PIB**



Sursele datelor: Biroul Național de Statistică pentru figura 1.16.; Banca Mondială pentru figura 1.17.

Exporturile au avut o evoluție ceva mai bună decât investițiile străine directe. În 2018, Republica Moldova a realizat exporturi totale de 2,7 miliarde de dolari, în creștere cu 12% față de 2017, cu 76% față de 2009 și cu 148% față de 2005 (figura 1.20). După 2012, creșterea exporturilor se datorează aproape în întregime relațiilor comerciale cu țările UE, care s-au intensificat în ultimii trei ani, în timp ce exporturile către țările CSI au scăzut constant înregistrând în 2018 cel mai scăzut nivel din ultimul deceniu și jumătate. În ultimii doi ani, importurile au crescut mai rapid decât exporturile (figura 1.21), în acest caz țările CSI menținându-și o pondere minoritară dar constantă. Gradul de acoperire a importurilor de exporturi a crescut de la 40% la 50% în prima jumătate a acestui deceniu, intrând pe o pantă descendentă începând cu 2017, când volumul importurilor a

revenit puternic. Ponderea deficitului comercial în PIB a scăzut constant pe parcursul ultimului deceniu, cu doar o ușoară creștere în 2018, această evoluție datorându-se nu doar scăderii deficitului în sine, ci și reducerii importanței comerțului exterior pentru economia Republicii Moldova (vezi figura 1.15 și discuția aferentă).

Așadar, chiar dacă volumul comerțului exterior este la maxime istorice, nu putem vorbi de o reorientare vizibilă a economiei Republicii Moldova către export. Perspectivele pentru perioada următoare nu sunt neapărat îmbucurătoare din acest punct de vedere, evoluția din ultimii ani contând de fapt pe o performanță economică relativ bună a principalilor parteneri comerciali (tabelul 1.6). Prognoza FMI arată însă o încetinire a

Tabelul 1.6.  
Creșterea PIB pentru principalii parteneri comerciali ai Republicii Moldova

	2016	2017	2018	2019	2020
Federația Rusă	0,3%	1,6%	2,3%	1,6%	1,7%
Uniunea Europeană	2,1%	2,7%	2,1%	1,6%	1,7%
Comunitatea Statelor Independente	0,8%	2,4%	2,8%	2,2%	2,3%
România	4,8%	7,0%	4,1%	3,1%	3,0%
Ucraina	2,4%	2,5%	3,3%	2,7%	3,0%

Figura 1.18.  
Stocul investițiilor străine directe pe sectoare de activitate (milioane \$)

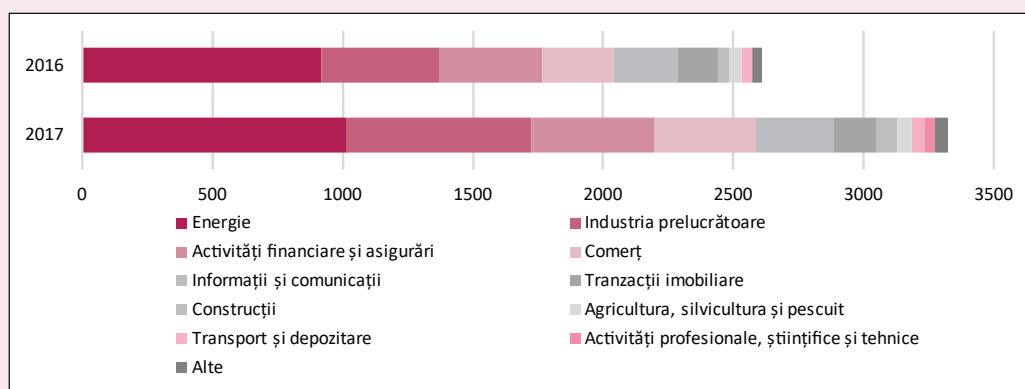
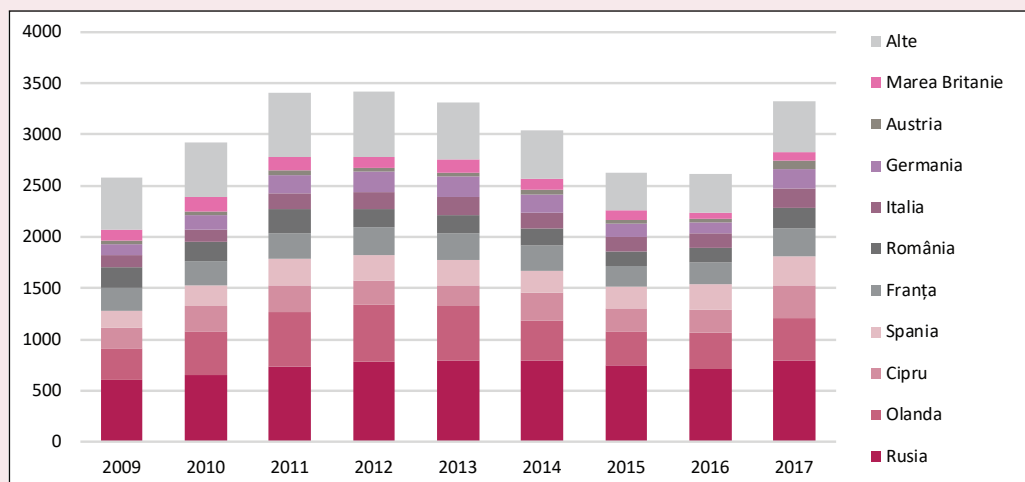


Figura 1.19.  
Stocul investițiilor străine directe pe țările de origine a capitalului (mil. \$)



Sursele datelor: Banca Mondială pentru tabelul 1.6.; BNM pentru figurile 1.18-1.19.

Figura 1.20.

## Evoluția exporturilor (milioane \$)

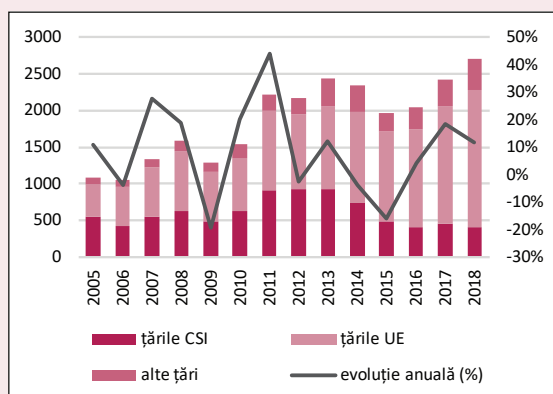


Figura 1.21.

## Evoluția importurilor (milioane \$)

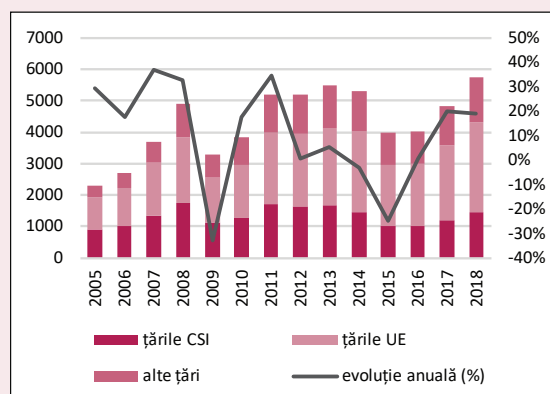
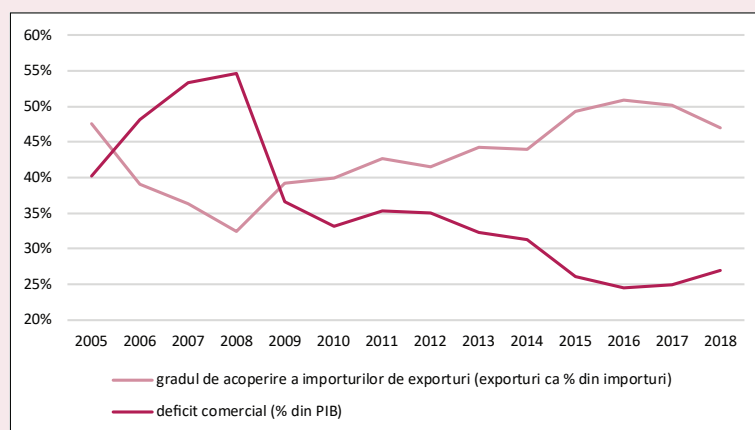


Figura 1.22.

## Acoperirea importurilor și deficitul comercial



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

creșterii economice în țările partenere, deci e posibil ca evoluția cererii la export pentru produsele din Republica Moldova să fie ceva mai temperată în 2019 și 2020.

Dat fiind profilul industrial al Republicii Moldova, nu e de mirare că exporturile sunt predominant alcătuite din produse primare și ale industriei ușoare (figura 1.23). Ca exportator, Republica Moldova este specializată în produse agricole și alimentare, textile și echipamente electrice, aceste patru categorii însumând aproape trei sferturi (73% în 2018) din exporturile totale. Creșteri semnificative pot fi observate doar pentru două categorii: produsele agricole respectiv mașini, aparate și echipamentele electrice, ultimele în mare parte datorită investițiilor recente în fabricarea de componente auto. Deși are o economie predominant agricolă, exporturile de produse alimentare sunt relativ modeste (valoare egală cu cea a exporturilor de textile), în favoarea bunurilor agricole primare. Chiar dacă ponderea textilelor în total exporturi s-a redus de la 20% în 2008 la 14% în 2018, valoarea acestora a crescut de la 313 la 369 milioane dolari. Republica Moldova este în continuare o locație atractivă pentru industria de îmbrăcăminte în sistem lohn, deși dacă investițiile în componentele auto vor continua să crească și dacă deficitul de personal va continua să se accentueze ne putem aștepta ca această industrie să suporte din ce în ce mai greu costurile în creștere.

Neavând o industrie dezvoltată, Republica Moldova este nevoită să importe o gamă largă de produse industriale (figura 1.24), de la combustibili (produse minerale) la produse chimice, metale, mijloace de transport și bunuri de capital (mașinării, utilaje etc.). Aceste produse sunt mai complexe și mai scumpe decât cele exportate de Republica Moldova, ceea ce face ca relațiile comerciale externe să aibă loc în condiții structural dezavantajoase. De remarcat și că Republica Moldova are importuri semnificative de produse textile și echipamente electrice, deși acestea se numără printre principalele produse de export. Chiar dacă este vorba de aceeași categorie, produsele importate sunt mult mai complexe și mai scumpe (electrocasnice, televizoare, alte aparate electrice etc.) decât cele exportate. O altă explicație constă în profilul fabricilor noi care lucrează pentru export, acestea importând cea mai mare parte a pieselor, scopul principal fiind să folosească forța de muncă ieftină din Republica Moldova strict pentru operațiuni de asamblare. Această explicație este parțial valabilă și pentru industria textilă (stofele, spre exemplu, sunt în mare parte importate), însă în acest caz cel mai probabil avem de-a face și cu o specializare a multor fabrici care produc strict pentru export, îmbrăcămintea și încălțăminte de pe piața din Republica Moldova fiind în mare parte importată; un factor important în menținerea acestei situații este puterea de cumpărare slabă a populației, care nu își permite hainele produse local pentru mărcile vest-europene.

Figura 1.23.

**Exporturi pe principalele categorii de mărfuri (milioane \$; doar categoriile pentru care exporturile sunt mai mari de 100 milioane \$)**

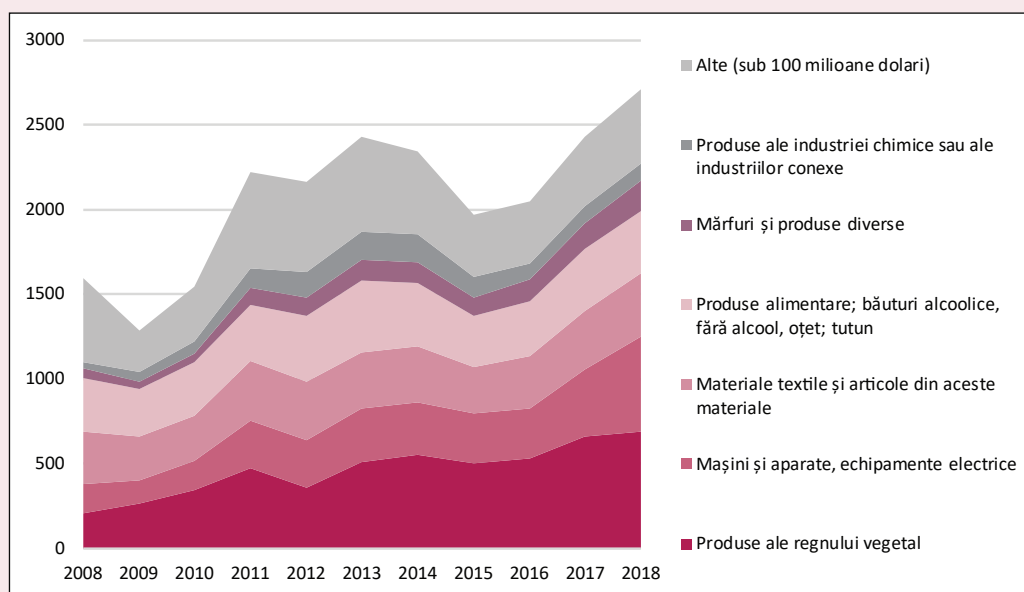
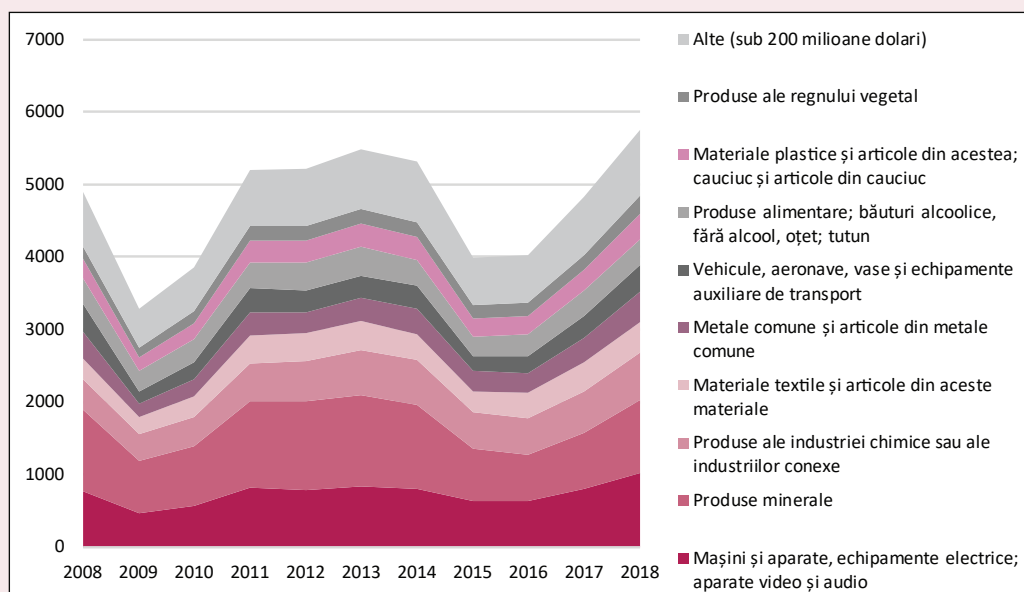


Figura 1.24.

**Importuri pe principalele categorii de mărfuri (milioane \$; doar categoriile pentru care importurile sunt de peste 200 milioane \$)**



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

În acest context, Republica Moldova înregistrează deficite comerciale pentru majoritatea categoriilor de produse (figura 1.25), singura excepție notabilă fiind produsele agricole, cu un excedent comercial de 430 milioane dolari în 2018 (de aproape zece ori mai mult decât în 2008). Excedentul pentru produse alimentare și băuturi este de sub 15 milioane dolari, performanță foarte slabă pentru o țară în care agricultura și industria alimentară și a băuturilor sunt ramuri economice majore. Deficitul comercial total ajunsese la -3,3 miliarde dolari în 2018, în creștere puternică de la -2,6 miliarde în 2017 și 2,1 miliarde în 2016 (figura 1.26). Deși a crescut în ultimii ani, excedentul comercial pentru servicii nu acoperă decât o mică parte din deficitul pentru bunuri, o parte mai consistentă fiind

acoperită din remunerarea salariaților care lucrează pentru entități din străinătate (care reprezintă cea mai mare parte din veniturile primare din contul curent). Veniturile secundare (în cea mai mare parte, remiteri ale celor plecați la muncă în străinătate) joacă un rol important de echilibrare a contului curent, însă în ultimii doi ani acestea nu au ținut pasul cu creșterea accelerată a deficitului comercial. Drept urmare, deficitul de cont curent a crescut până la -1,2 miliarde dolari, sau 10,4% din PIB în 2018. În primul trimestru al anului 2019, deficitul de cont curent s-a redus lejer până la 10,1% din PIB. Deși cea mai mare parte a acestui deficit este acoperită de intrări financiare, nivelul deficitului de cont curent (și, implicit, al deficitului comercial) este foarte mare în comparație cu alte

țări din regiune (figura 1.27). Mai mult, degradarea din ultima perioadă este foarte accentuată, soluțiile neputând fi decât două: stimularea producției interne pentru a face față creșterii cererii alimentate de remiteri și creșteri salariale, limitând astfel importurile; sau stimularea producției pentru export. Cum am văzut deja, producția internă este în momentul de față prea specializată pentru a face față cererii de pe piața internă, ceea ce înseamnă că prima opțiune presupune o strategie solidă de dezvoltare industrială, strategie cel mai probabil greu de implementat fără investiții și tehnologii externe. În condițiile actuale, favorizarea exporturilor pare o opțiune mai fezabilă pe termen scurt, deși în realitate se poate dovedi a fi o capcană –

Republica Moldova fiind în principal atractivă pentru investițiile exportatoare datorită costurilor reduse cu forța de muncă, acest avantaj competitiv poate deveni un impediment dacă scopul este ridicarea gradului de complexitate a economiei și dezvoltarea susținută și sustenabilă pe termen lung.

Figura 1.25.  
Balanța comercială pe principalele categorii de mărfuri (milioane \$)

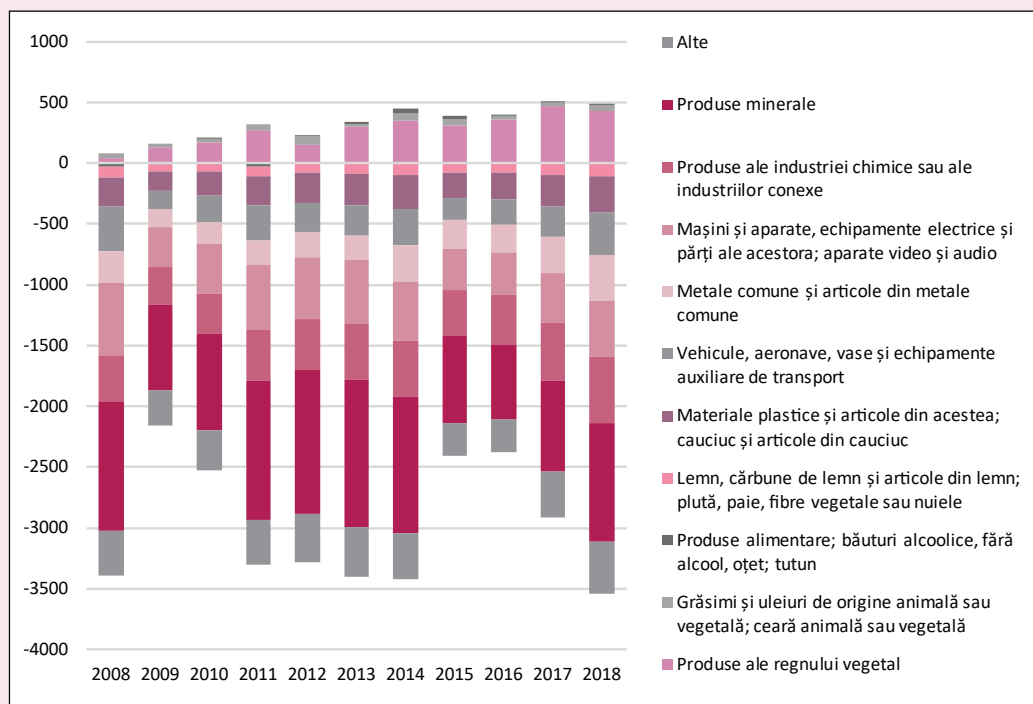


Figura 1.26.  
Contul curent pe componente (milioane dolari)

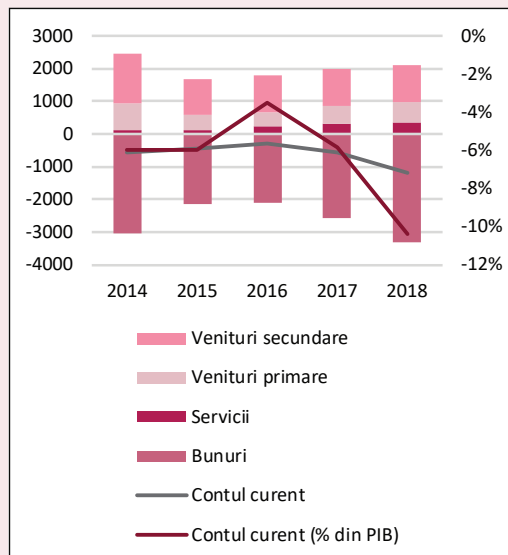
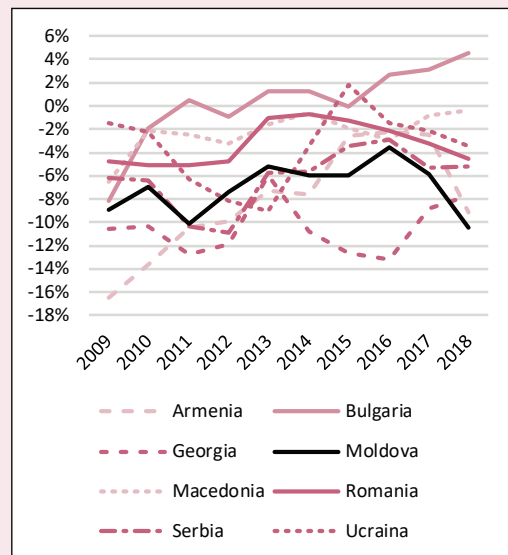


Figura 1.27.  
Contul curent în perspectivă comparativă (% din PIB)



Sursele datelor: BNS pentru figura 1.25.; BNM pentru figura 1.26.; Banca Mondială pentru figura 1.27.

## CAPITOLUL 2

# PIAȚA MUNCII

### SITUAȚIA GENERALĂ

Situația de pe piața muncii este la fel de ambiguă ca cea macroeconomică. Pe de o parte, dacă ne uităm strict la rata șomajului, situația pare să fie bună. În 2018, Biroul Național de Statistică arăta o rată medie a șomajului de doar 3%, în scădere de la 4,9% în 2015, sugerând practic absența șomajului involuntar (figura 2.1). În 2019, metodologia de calcul a ratei șomajului s-a modificat<sup>4</sup>, BNS publicând rate ale șomajului mai ridicate – 7,7% pentru primul trimestru și 4,5% pentru al doilea trimestru. Rata șomajului este mai mică în rândul femeilor (3,1% în al doilea trimestru al anului 2019). Un prim semn de întrebare este dat de rata mai mare a șomajului din mediul urban în comparație cu cel rural, sugerând că rata totală a șomajului e artificial scăzută datorită neraportării adecvate a fenomenului în mediul rural. Totuși, deși valorile în sine sunt discutabile, tendința de scădere este evidentă până în 2018 și pe parcursul anului 2019. La prima vedere, așadar, dinamica generală a pieței muncii este pozitivă.

Această perspectivă este însă înșelătoare, situația pieței muncii din Republica Moldova fiind în realitate mult mai complicată decât o arată indicatorii standard precum rata șomajului. De altfel, la nivel internațional relevanța șomajului ca indicator al situației de pe piața muncii a fost pusă din ce în ce mai des sub semnul întrebării. Transformarea relațiilor de muncă — creșterea ocupării cu normă parțială și dezvoltarea formelor de ocupare pe cont propriu în dauna muncii salariate — face ca rata șomajului să nu mai fie la fel de pertinentă pentru înțelegerea dinamicii de pe piața muncii. Pe lângă șomerii, lipsa ocupării este sugerată și de existența persoanelor care lucrează cu normă parțială deși și-ar dori un loc de muncă cu normă întreagă, a persoanelor care își caută un loc de muncă dar nu sunt disponibile imediat și a persoanelor care sunt disponibile și vor să lucreze însă nu își caută un loc de muncă (numiți și lucrători descurajați).<sup>5</sup> Utilizând asemenea cifre, am putea

<sup>4</sup> Biroul Național de Statistică: „Informația este prezentată fără datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender. Începând cu anul 2019, Ancheta forței de muncă se realizează pe un nou eșantion de gospodării casnice, a fost revizuită definiția ocupării și se utilizează numărul populației cu reședința obișnuită pentru extinderea rezultatelor”.

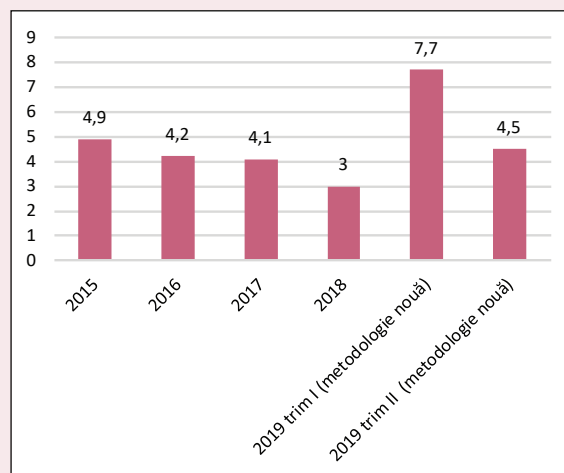
<sup>5</sup> Vezi Syndex România, *Situația salariaților din România. Studiu anual*, ediția a 6-a, 2018, p. 15.

<sup>6</sup> În Republica Moldova ratele de activitate, ocupare și șomaj sunt calculate pentru persoanele de 15 ani și peste, considerate apte de muncă.

calcula un indicator al subutilizării muncii, care ar da o imagine mult mai fidelă asupra lipsei ocupării — pentru România, spre exemplu, rata subutilizării muncii este de două ori mai mare decât rata șomajului. Din păcate aceste date nu sunt disponibile pentru Republica Moldova, însă în mod cert și aici subutilizarea muncii este semnificativ mai ridicată decât șomajul.

Faptul că șomajul nu spune foarte multe despre ce se întâmplă pe piața muncii în Republica Moldova este evident dacă luăm în calcul evoluțiile modeste ale ratelor de activitate (ponderea persoanelor active pe piața muncii în totalul populației în vârstă de muncă) și de ocupare (ponderea persoanelor ocupate în totalul populației în vârstă de muncă).<sup>6</sup> În trimestrul 2 al anului 2019, doar 43,4% din populația în vârstă de muncă participa efectiv pe piața muncii, restul fiind sub o formă sau alta formal în afara acesteia. Șomajul scăzut înseamnă că rata ocupării este foarte apropiată de rata activității (41,4% în trimestrul 2 al anului 2019), însă, din nou, în contextul în care jumătate din populația în vârstă de muncă este oficial activă, și ocuparea este de fapt la un nivel foarte scăzut. Și mai rău, chiar dacă șomajul atinge minime istorice, rata de activitate se menține și ea la un nivel foarte scăzut în comparație cu ultimii 20 de ani (figura 2.3), scăderea șomajului din ultima perioadă neavând decât parțial corespondent în creșterea ratei ocupării.

Figura 2.1.  
Rata șomajului (%)



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Figura 2.2.  
Rata șomajului pe categorii (%)

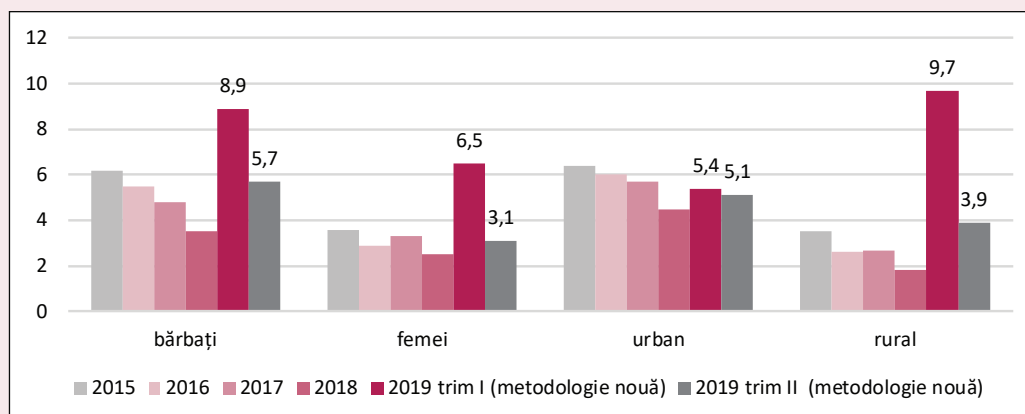
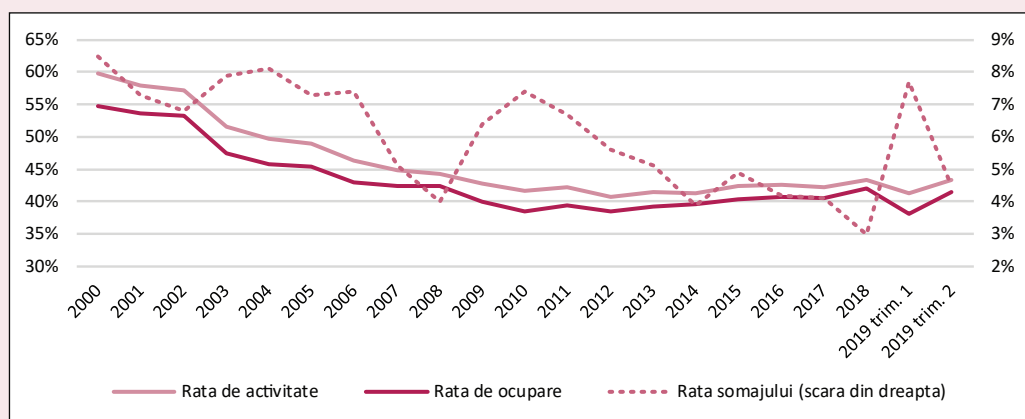


Figura 2.3.  
Indicatori generali ai pieței muncii



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

## MIGRAȚIA ȘI ECONOMIA INFORMALĂ

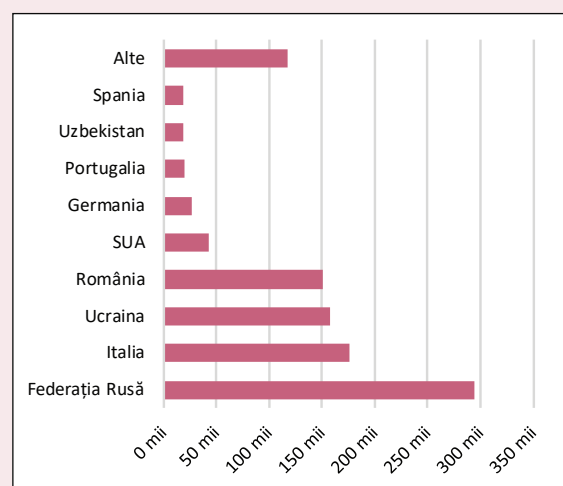
O abordare formală standard (analiza șomajului, a ocupării etc.) riscă să ignore două fenomene cu impact major asupra pieței muncii din Republica Moldova. Ambele sunt teme controversate, nu într-o mică măsură din cauza dificultăților considerabile când vine vorba de evaluarea amplitudinii emigrației și a ocupării informale. Lăsându-le pe acestea la o parte, este clar că orice discuție despre piața muncii din Republica Moldova nu poate ignora faptul că migrația pentru muncă în străinătate și ocuparea informală joacă roluri decisive.

În privința migrației, potrivit estimărilor Băncii Mondiale în 2017 aproximativ 1,02 milioane de persoane erau plecate din țară, dintre care aproximativ 300 mii în Rusia, 176 mii în Italia, 158 mii în Ucraina și 151 mii în România (figura 2.4). Cifra este uriașă, mai ales dacă o raportăm la o populație totală de aproximativ 3 milioane de cetățeni. Impactul asupra pieței muncii este însă și mai semnificativ, ținând cont că emigranții sunt preponderent persoane în vârstă de muncă și cu un nivel relativ bun de pregătire profesională.

Dacă Banca Mondială estimează că peste 1 milion de persoane sunt plecate peste hotare, fenomenul pare mult mai redus dacă ne uităm la datele Biroului Național de Statistică: în 2018, doar 350 mii de persoane lucrau în străinătate sau erau în căutare

de lucru în străinătate (figura 2.5), în creștere rapidă față de perioada 2015-2017. Dincolo de discrepanța foarte mare dintre cele două surse de date, datele BNS arată o pondere importantă a celor cu vârsta între 25 și 44 ani, care reprezentau aproximativ 63% din total, în timp ce persoanele cu vârsta între 25 și 34 de ani reprezentau nu mai puțin de 39% din total. Mai

Figura 2.4.  
Emigranți din Republica Moldova pe țările de destinație



Sursa datelor: Banca Mondială



Figura 2.5.

**Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru în străinătate, pe grupe de vârstă (mii persoane)**

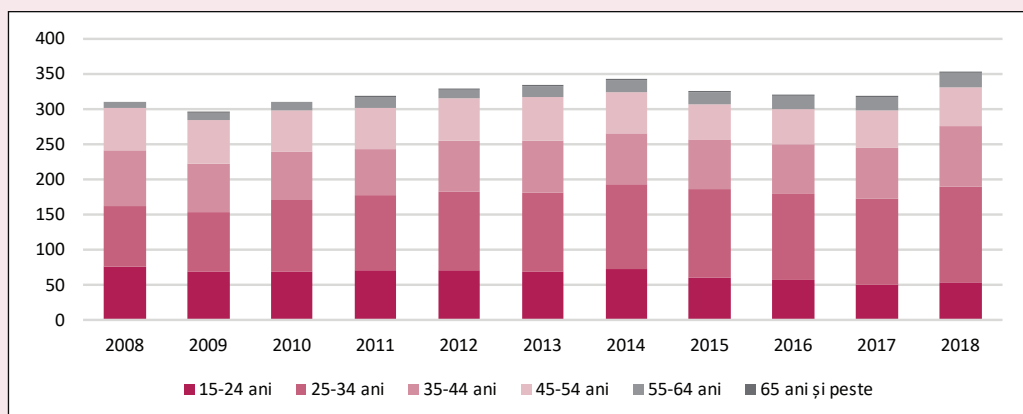
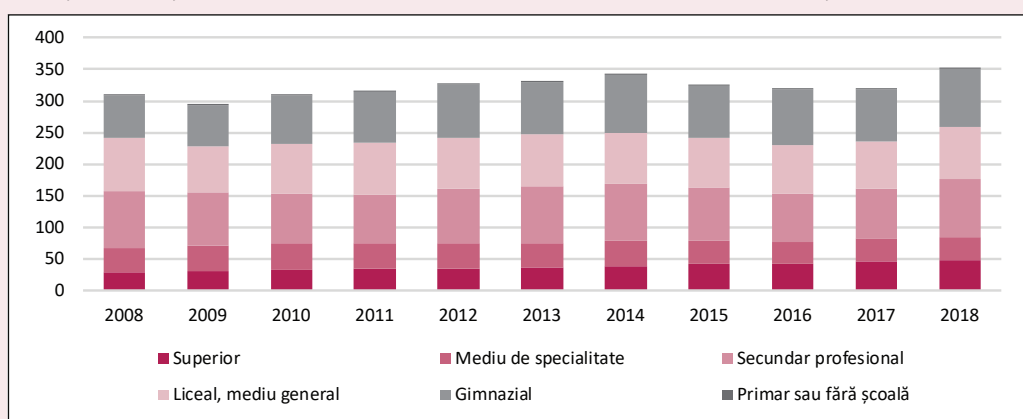


Figura 2.6.

**Populația de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru, în străinătate, pe nivel de educație (mii persoane)**



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

mult, ponderea tinerilor în totalul persoanelor care lucrează sau își caută de lucru în străinătate a crescut semnificativ — cu 7 puncte procentuale între 2013 și 2018 pentru persoanele cu vârsta între 25 și 44 ani și cu 5 puncte procentuale pentru persoanele cu vârsta între 25 și 34 ani. Din acest punct de vedere, problema pentru piața muncii din Republica Moldova este dublă: în primul rând, tinerii reprezintă o parte consistentă a celor care pleacă să lucreze în străinătate; în al doilea rând, ponderea acestora în totalul emigranților tinde să crească.

În plus, emigranții sunt predominant persoane cu un nivel de educație relativ ridicat: potrivit datelor BNS, în 2018 persoanele care absolviseră un ciclu de educație post-gimnazial reprezentau aproape trei sferturi din totalul emigranților, proporție practic neschimbată în raport cu anii precedenți (figura 2.6). Totuși, putem observa o creștere importantă a ponderii emigranților cu educație superioară, de la 10,9% în 2013 la 14,6% în 2017 și 13,5% în 2018; în cifre absolute, vorbim de o creștere cu 11,4 mii (+32%) a numărului emigranților cu educație superioară între 2013 și 2018.

Cu un sfert din populație plecat peste hotare, din care majoritatea persoane tinere și educate, nu e surprinzător că angajatorii din Republica Moldova se confruntă cu un deficit acut de personal. Această problemă a fost semnalată în toate sectoarele de activitate acoperite de cercetarea noastră

(construcții, comerț, textile etc.). Deficitul este deopotrivă calitativ și cantitativ. Din moment ce persoanele educate tind să plece din țară, companiile din Republica Moldova se confruntă cu dificultăți din ce în ce mai mari în a găsi personal calificat. Totuși, ținând cont de volumul emigrării, deficitul are și o dimensiune pur cantitativă, angajatorii având probleme și când vine vorba de ocuparea posturilor cu cerințe de calificare reduse. La fel ca în cazul României, unde emigrarea joacă un rol important pe piața muncii, nu este corect să vorbim de un deficit de forță de muncă ca atare, ci mai degrabă de un deficit de forță de muncă ieftină. Completarea este importantă și logica ei este foarte simplă: salariile foarte mici din Republica Moldova, într-un context în care migrarea pentru muncă în străinătate este din ce în ce mai facilă, alimentează emigrarea în masă și duc în timp la apariția deficitului de forță de muncă. Originea problemei o reprezintă așadar veniturile mici și condițiile de muncă proaste din Republica Moldova, iar problema deficitului de personal nu poate fi rezolvată decât abordând direct aceste cauze. Acest lucru este imediat vizibil pe piața muncii din Republica Moldova, unde unele companii reușesc să evite această problemă oferind salarii peste medie și condiții de muncă ceva mai bune. Este cazul mai ales a noilor fabrici de componente auto, care reușesc să atragă personal în dauna companiilor deja prezente pe piață. Este însă și cazul angajatorilor care își plătesc lucrătorii integral sau parțial fără forme legale.

Tabelul 2.1.  
Ocuparea informală pe sectoare de activitate (% din total ocupare)

	Total economie	Agricultură, economia vânatului, piscicultură	Industrie	Construcții	Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante	Transporturi și comunicații	Administrație publică, Învățământ, Sănătate și asistență socială	Alte activități
2003	38,0%	59,3%	12,2%	59,3%	47,9%	22,9%	0,7%	25,1%
2004	34,6%	53,8%	14,3%	57,8%	46,1%	20,3%	0,8%	20,7%
2005	33,4%	53,9%	10,3%	57,0%	41,0%	16,5%	0,9%	21,8%
2006	35,1%	67,1%	12,8%	55,6%	36,2%	14,7%	0,7%	20,2%
2007	33,6%	65,0%	11,3%	56,9%	31,5%	15,1%	0,4%	21,9%
2008	31,1%	63,4%	11,1%	52,5%	26,1%	18,5%	0,3%	14,9%
2009	30,0%	65,9%	9,8%	58,2%	24,2%	16,0%	0,4%	14,9%
2010	30,9%	70,8%	10,4%	63,4%	21,9%	15,5%	0,6%	16,6%
2011	30,7%	72,1%	9,9%	66,3%	21,3%	12,2%	0,5%	12,5%
2012	29,7%	74,6%	7,8%	61,4%	19,5%	12,5%	0,2%	10,3%
2013	30,9%	73,8%	6,3%	61,7%	19,8%	12,4%	0,2%	11,9%
2014	32,5%	77,9%	6,2%	60,2%	15,7%	11,8%	0,3%	13,2%
2015	34,8%	82,4%	5,8%	62,8%	15,4%	11,5%	0,5%	14,2%
2016	36,4%	82,4%	6,4%	58,9%	15,9%	14,2%	0,6%	15,5%
2017	34,7%	82,3%	5,2%	60,1%	14,9%	9,5%	0,3%	17,3%
2018	38,5%	85,3%	4,8%	62,5%	13,3%	9,9%	0,6%	18,8%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Chiar dacă nu în aceeași proporție cu migrația, ocuparea informală a fost o temă recurentă în interviurile realizate în cadrul cercetării. Cifrele oficiale conturează o imagine dezolantă: potrivit BNS, în 2018 ocuparea informală reprezenta nu mai puțin de 38,5% din totalul ocupării; mai mult, ponderea ocupării informale pare să fi cunoscut o creștere importantă în ultimii ani, de la 30-31% în perioada 2008-2013 și ajungând la niveluri similare începutului anilor 2000 (tabelul 2.1). Chiar dacă există ipoteze plauzibile pentru această evoluție — spre exemplu, creșterea deficitului de personal îi forțează pe angajatori să crească salariile, însă în multe cazuri creșterile sunt doar „în plic” —, date fiind schimbările de structură ale economiei Republicii Moldova în ultima perioadă (în special avansul industriei) cifrele privitoare la evoluția ocupării informale sunt destul de surprinzătoare — în mod normal, ne-am fi așteptat la o tendință descendentă.

Dacă privim situația ocupării informale pe sectoare de activitate, observăm totuși o scădere importantă în sectoarele în care au început să intre companiile multinaționale, cum e industria (4,8% în 2018, față de 11,1% în 2008) sau transportul și comunicațiile (9,9% în 2018, față de 18,5% în 2008). O tendință puternică de formalizare a ocupării a avut loc și în sectorul comerț și horeca, unde ocuparea informală era de aproape 50% la începutul anilor 2000, scăzând până la 13,3% în 2018. Evoluțiile din agricultură și construcții au fost însă suficiente pentru a compensa scăderea ocupării informale în celelalte sectoare: în agricultură, ocuparea informală reprezenta nu mai puțin de 85,3% în 2018, cu peste 20 de puncte procentuale mai mult decât în 2008; în construcții, ocuparea informală reprezenta 62,5% în 2018, cu 10 puncte procentuale mai mult decât în 2008. Desigur, aceste două sectoare sunt tradițional mai predispușe ocupării informale, iar rolurile lor pe piața muncii

sunt destul de diferite. Dacă ocuparea din sectorul construcții nu reprezintă decât 5,8% din total, în cazul agriculturii situația este cu totul alta: în 2018, 36,1% din populația ocupată a Republicii Moldova lucra în agricultură.

La prima vedere, am putea deci spune că problema este predominant în agricultură, sectorul cu o pondere mai mare în total ocupare, în timp ce ocuparea informală din construcții, chiar dacă este la un nivel ridicat per ansamblul sectorului, este relativ nesemnificativă în peisajul general al pieței muncii. Această interpretare este însă cel mai probabil înșelătoare, din moment ce ocuparea informală în agricultură caracterizează în special zonele rurale, unde nu vorbim de o concurență reală pentru atragerea lucrătorilor între agricultură și celelalte sectoare. Ocuparea informală în agricultură este predominant o chestiune de subsistență și ține mai puțin de menținerea competitivității pe piața muncii a angajatorilor care recurg la plăți informale pentru a crește veniturile în mână ale lucrătorilor fără a fi nevoiți să suporte costurile integrale ale acestor creșteri. În construcții, este de așteptat ca situația să fie destul de diferită, în special dacă ținem cont de faptul că activitatea de construcții se concentrează în centrele urbane, unde deficitul de personal este mult mai pregnant și unde cele câteva zeci de mii de lucrători estimați că lucrează informal pot cântări de fapt destul de mult.

Analiza pieței muncii pe regiuni arată anumite diferențe, în special între Chișinău și restul țării, precum și între regiunea de sud și celelalte regiuni (tabelul 2.2). Capitala are o rată de activitate peste media națională (48,6% față de 43,3%), însă și șomajul este mai mare (4,8% față de 3%). Totuși, ceea ce surprinde la aceste cifre nu sunt diferențele față de restul țării — este de așteptat ca într-un municipiu cu posibilități

limitate de a activa în agricultură pentru autoconsum și unde traiul este mai scump participarea pe piața muncii și șomajul să fie mai mari decât în regiuni predominant rurale —, ci mai degrabă absența unor diferențe cu adevărat semnificative între Chișinău și regiunea de Nord, spre exemplu. Altfel spus, și capitala se confruntă cu o situație destul de asemănătoare cu cea a restului țării: șomaj redus, însă și o participare foarte redusă pe piața muncii plus o pondere importantă a emigrării. Singura regiune care face notă discordantă este sudul, unde rata de activitate este extrem de scăzută (doar 35,8% în 2018), iar emigrarea are o incidență covârșitoare: raportat la populația activă, cei plecați la lucru în străinătate și cei care intenționează să plece reprezintă 44,8%, mult peste media națională și față de celelalte regiuni ale țării.

## DEFICITUL ȘI FLUCTUAȚIA DE PERSONAL

Cum am discutat deja, migrația pentru muncă în străinătate are un impact major asupra pieței muncii din Republica Moldova, impact vizibil în problemele cu care se confruntă angajatorii în a găsi forță de muncă în cantitatea și de calitate necesare. Privită mai îndeaproape, problema deficitului de personal nu e atât una de lipsă efectivă a forței de muncă pe piață, cât una de retenție a salariaților în companie. Altfel spus, în loc de deficit ar trebui mai degrabă să vorbim despre o creștere a fluctuației de personal — o situație în care plecările din ce în ce mai dese ale salariaților forțează companiile să angajeze din ce în ce mai mult, crescând cererea de forță de muncă într-un context în care oferta este din ce în ce mai redusă din cauza migrației.

Atât datele din interviuri, cât și informațiile statistice oficiale (tabelul 2.3) indică o fluctuație ridicată a personalului în majoritatea sectoarelor economiei concurențiale, per ansamblul economiei rata fluctuației de personal fiind în 2018 de 26,7%. În sectorul construcții și în industria prelucrătoare, rata fluctuației de personal era de peste 40%, în timp ce în comerț și transport depășea 30% — altfel spus, angajatorii din industrie au fost nevoiți să facă angajări pentru 4 din 10 locuri de muncă, în timp ce în construcții companiile au angajat pentru 3 din 10 locuri de muncă.<sup>7</sup> Chiar dacă fluctuația de personal este mai mare în alte sectoare, acestea sunt fie în dezvoltare (activitățile de servicii administrative și servicii

suport înregistrează o fluctuație de peste 50%), fie au un specific sezonier (fluctuația în sectorul horeca e de 46%, iar în agricultură este de 35%). În schimb, fluctuația de personal este relativ scăzută în sectorul public (învățământ, administrație publică, sănătate), precum și în sectorul producției și furnizării de energie și cel al activităților financiare și de asigurări. De altfel, acestea din urmă au salarii mult peste media națională, datele din tabelul 2.3 confirmând că fluctuația este mai mare în sectoarele cu salarii mai mici. Desigur, corelația este departe de a fi perfectă, condițiile de muncă și perspectivele profesionale (mai bune în sectorul public decât în industrie sau construcții) fiind de asemenea importante. Cazul sectorului IT este unul special, aici competiția pentru atragerea personalului fiind foarte mare și bazându-se în bună măsură pe îmbunătățirea pachetelor salariale.

Per ansamblul economiei, fluctuația de personal a crescut în ultimii ani, ponderea salariaților eliberați în totalul locurilor de muncă crescând de la 23,1% în 2015 la 26,7% în 2018. Situația s-a agravat mai ales în sectoarele mari ale economiei concurențiale: industria prelucrătoare (de la 29,9% la 40,1%), construcții (de la 37,4% la 42,2%) și comerț (de la 30,7% la 32,4%). Această evoluție a fost confirmată de participanții la cercetarea de teren, care au subliniat acutizarea deficitului de personal în ultimii doi ani.

Deși cauzele acestor probleme cu care se confruntă angajatorii sunt cât se poate de transparente pentru principalele persoane implicate (și anume, pentru lucrători), situația este mult mai ambiguă când subiectele sunt abordate în spațiul public și când vine vorba de identificarea eventualelor soluții. Ca și în alte țări care se confruntă cu probleme similare, angajatorii sunt reticenți în a accepta că soluția principală ar trebui să fie creșterea veniturilor salariaților și îmbunătățirea condițiilor de muncă. În schimb, sunt vehiculate soluții care presupun facilitarea imigrării, chiar dacă nu e clar în ce măsură o țară ca Republica Moldova se poate transforma dintr-o țară de origine în una de destinație pentru migrația pentru muncă în străinătate — pentru ca acest lucru să fie posibil, veniturile din muncă ar trebui mai întâi să crească substanțial. O altă cale de a evita sursa problemei constă în îndreptarea atenției înspre presupusa incongruență dintre calificările cerute și cele oferite pe piața forței de muncă, soluția sugerată în acest caz fiind nu de a crește salariile și a îmbunătăți condițiile de muncă, ci de a facilita învățământul profesional și terțiar în concordanță cu nevoile mediului de afaceri. Această presupusă soluție riscă să creeze și mai multe probleme, din moment ce persoanele cu un nivel de pregătire ridicat sunt de fapt și mai tentate să emigreze. Deci orice dezbateră despre calificarea forței de muncă trebuie să plece de la asumția că veniturile și condițiile de muncă se vor îmbunătăți semnificativ, altfel existând riscul irosirii resurselor investite în educația forței de muncă. Pentru companiile care investesc în calificarea personalului, riscul acesta există chiar și în absența migrației, din moment ce odată calificați de un angajator oamenii pot pleca la alte companii care beneficiază astfel de pe urma investițiilor făcute de altele. Această problemă este clasică și, într-un context în care deficitul de personal se acutizează, îi face în mod natural pe angajatori să fie reticenți în a investi în calificarea forței de muncă. Soluția nu poate fi decât un sistem de educație public, bazat pe principiul accesului universal.

Tabelul 2.2.  
Piața muncii la nivel regional, 2018

	Rata de activitate	Rata șomajului	Emigrare și intenție de emigrare (% din populația activă)
Total pe republică	43,3%	3,0%	27,3%
Mun. Chișinău	48,6%	4,8%	13,4%
Nord	44,3%	3,3%	25,3%
Centru	42,9%	1,5%	32,4%
Sud	35,8%	2,1%	44,8%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

<sup>7</sup> Rata fluctuației de personal este calculată ca raport între numărul salariaților eliberați și media aritmetică a numărului locurilor de muncă existente la sfârșitul și la începutul anului.

Tabelul 2.3.  
Fluctuația de personal și câștigul salarial pe sectoare, 2018

	salariați eliberați	rata fluctuației de personal	salariul mediu brut
Activități economice - total	212705	26,7%	6923
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	7796	51,3%	5158
Activități de cazare și alimentație publică	7711	46,0%	4702
Construcții	12819	42,2%	6558
Industria prelucrătoare	46617	40,1%	5985
Agricultură, silvicultură și pescuit	17258	35,0%	4241
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	42362	32,4%	6242
Transport și depozitare	14490	31,6%	6438
Informații și comunicații	7625	31,1%	15455
Industria extractivă	696	26,0%	5601
Tranzacții imobiliare	3922	24,8%	5673
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	2145	23,1%	6209
Alte activități de servicii	1682	21,1%	8188
Activități profesionale, științifice și tehnice	4114	19,9%	9421
Activități financiare și de asigurări	3196	19,2%	12503
Artă, activități de recreere și de agrement	2896	16,9%	5015
Învățământ	18313	14,5%	6248
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	7881	13,2%	9404
Sănătate și asistență socială	9748	12,2%	6469
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	1434	12,0%	10925

Tabelul 2.4.  
Mobilitea salariaților pe sectoare de activitate: salariați eliberați (% din total locuri de muncă)

	2015	2016	2017	2018
TOTAL	23	23	24	27
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	51	42	41	51
Activități de cazare și alimentație publică	44	46	50	46
Construcții	37	37	39	42
Industria prelucrătoare	30	29	34	40
Agricultură, silvicultură și pescuit	32	30	32	35
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	31	35	33	32
Transport și depozitare	27	27	28	32
Informații și comunicații	28	26	32	31
Industria extractivă	27	23	26	26
Tranzacții imobiliare	32	24	20	25
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	16	20	24	23
Alte activități de servicii	19	20	20	21
Activități profesionale, științifice și tehnice	19	19	18	20
Activități financiare și de asigurări	26	26	23	19
Artă, activități de recreere și de agrement	14	22	16	17
Învățământ	12	13	13	15
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	13	15	14	13
Sănătate și asistență socială	10	11	12	12
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	14	11	13	12

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

## DINAMICA STRUCTURALĂ A OCUPĂRII

În mare parte din cauza migrației, discuția obișnuită despre piața muncii — și anume, analiza șomajului și a ocupării — are o relevanță destul de limitată. Odată semnalată, problema distorsiunilor majore induse de emigrare și economia informală, putem vedea dacă informațiile oficiale privind ocuparea nu indică totuși existența unor tendințe relevante pentru piața muncii din Republica Moldova. Informațiile disponibile sunt limitate la structura populației ocupate și la evoluția numărului de salariați pe sectoare de activitate.

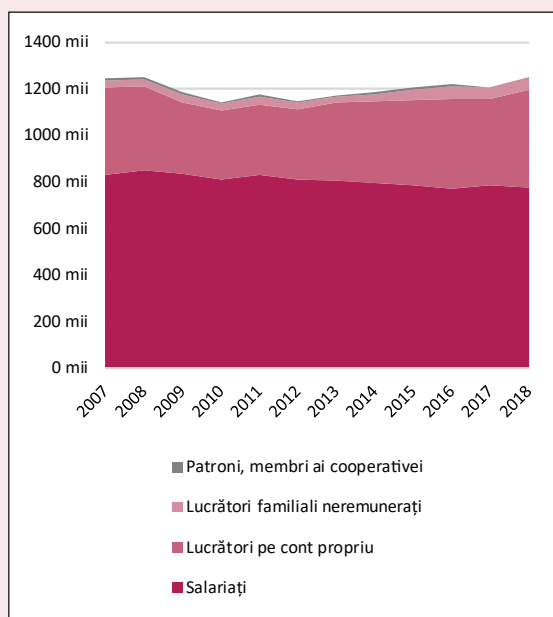
O primă observație privitoare la structura ocupării este că salariații reprezintă doar o parte a populației ocupate, în aceasta din urmă fiind incluși și lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiari neremunerați, patronii și membrii cooperativelor. În 2018, salariații reprezentau de fapt doar 62,1% din populația ocupată, în timp ce lucrătorii pe cont propriu reprezentau nu mai puțin de 33,6%. Ponderea relativ redusă a salariaților în

totalul populației ocupate nu e neapărat surprinzătoare într-o țară din Europa de Est, unde dezindustrializarea postsocialistă a dus la generalizarea muncii informale în special în mediul rural. La fel se întâmplă și în România, spre exemplu, chiar dacă în ultimul deceniu a avut loc o contracție semnificativă a numărului lucrătorilor pe cont propriu din agricultură. Situația din Republica Moldova este însă diferită, ponderea lucrătorilor pe cont propriu în total populație ocupată crescând semnificativ în ultimii ani, de la 28,3% în 2013 la 33,6% în 2018; corelativ, ponderea salariaților a scăzut de la 68,8% la 62,1% în aceeași perioadă (figura 2.7).

La nivel sectorial, creșterea numărului și ponderii lucrătorilor pe cont propriu a venit la pachet cu o creștere importantă a ocupării în agricultură, de la 338 mii persoane în 2013 la 452 mii persoane (+34%) în 2018 (figura 2.8). Niciun alt sector de activitate nu a cunoscut o creștere atât de mare în această perioadă; cu excepția industriei, care a crescut cu 3,4%, toate celelalte sectoare mari (construcții, transporturi, comerț, administrație publică) au înregistrat scăderi ale ocupării cu

Figura 2.7.

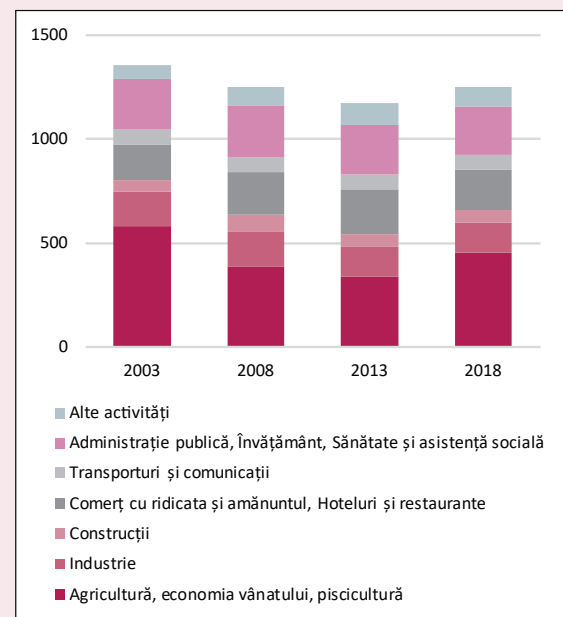
## Populația ocupată în funcție de statutul profesional



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Figura 2.8.

## Populația ocupată pe sectoare de activitate (mii persoane)



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

până la 8,5% în cazul construcțiilor. Din nou, evoluția este relativ surprinzătoare, mai ales dacă ținem cont de accentul care se pune în spațiul public pe dezvoltarea din ultimii ani a industriei. Cel mai probabil vorbim de o creștere a decalajelor dintre zonele în care se concentrează investițiile industriale și cele unde ocuparea pe cont propriu în agricultură este singura oportunitate viabilă pentru o bună parte a populației în vârstă de muncă. Și din acest punct de vedere comparația prezentată mai sus dintre regiunea de sud (cu o rată foarte redusă de activitate și emigrare masivă) și restul țării este cât se poate de pertinentă.

Informațiile oficiale privitoare strict la salariați sunt destul de limitate. Datele despre populația ocupată indică un număr total de aproximativ 777 mii de salariați în 2018, în scădere de la 850 mii în 2008. BNS publică și informații privitoare la distribuția salariaților pe sectoare de activitate, unde numărul total fluctuează între 720 și 680 mii, în funcție de metodologie. Ultima cifră se referă la numărul de salariați din economia concurențială (sectorul real) în întreprinderile cu cel puțin 4 salariați, la sfârșitul anului 2018. Distribuția acestora și evoluția sectorială este prezentată în tabelul 2.5. Pe lângă creșterea accelerată a unor sectoare noi și încă relativ mici, cum este cel al activităților de servicii administrative și suport sau sectorul IT&C, trebuie remarcată creșterea numărului de salariați din industrie (în 2018, +5,3% față de 2017 și +12,6% față de 2015), care vine într-adevăr pe un val de investiții în acest sector, în special din partea companiilor multinaționale din sectorul componente auto. Am

văzut totuși că ocuparea per total în industrie a crescut mult mai lent (+3,4% față de 2013 — vezi figura 2.8), cauza acestei discrepanțe fiind reducerea considerabilă a ocupării informale în acest sector (vezi tabelul 2.1). În afara creșterii din industrie, trebuie remarcată și ponderea importantă a sectoarelor bugetare (învățământ, sănătate, administrație publică), acestea reprezentând peste o treime din numărul total de salariați.<sup>8</sup> Observația nu vizează un sector public supradimensionat, ci mai degrabă slăbiciunea generală a economiei salariate, chiar și industria fiind dominată de firme mici care nu de puține ori au activitate sporadică.

Tabelul 2.5.

## Evoluția numărului de salariați pe sectoare de activitate

	2018 (mii)	vs. 2017	vs. 2015
Total	679,7	1,1%	0,9%
Industrie	129,7	5,3%	12,6%
Învățământ	108,6	-1,1%	-4,4%
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	102,5	2,3%	0,1%
Sănătate și asistență socială	67,5	0,1%	4,0%
Administrație publică și apărare	53,5	0,4%	-4,6%
Agricultură, silvicultură și pescuit	45	1,4%	-6,3%
Transport și depozitare	40,8	0,0%	-3,3%
Construcții	23,9	2,6%	3,0%
Informații și comunicații	20,7	2,5%	7,3%
Activități financiare și de asigurări	14,7	0,7%	-1,3%
Activități profesionale, științifice și tehnice	14,6	-6,4%	-12,6%
Activități de cazare și alimentație publică	14,4	-5,3%	-2,0%
Activități de servicii administrative	13,6	5,4%	27,1%
Artă, activități de recreere și de agrement	13,6	1,5%	-5,6%
Tranzacții imobiliare	11,1	0,0%	-5,1%
Alte activități de servicii	5,4	-23,9%	-8,5%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

<sup>8</sup> În comparație, în România aceste sectoare reprezintă sub o cincime din numărul total al salariaților.

## PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN PERSPECTIVĂ COMPARATIVĂ

Situația pieței muncii din Republica Moldova este destul de diferită de cea a altor țări din regiune. Cum era de așteptat, șomajul este comparativ foarte redus în Republica Moldova (4,5%), doar România (4%) și Bulgaria (5%) înregistrând rate ale șomajului relativ similare. Totuși, trebuie ținut cont că scăderea șomajului din ultimii ani din România și Bulgaria vine ca urmare a unei evoluții macroeconomice foarte bune, șomajul fiind însoțit de o creștere accelerată a numărului salariaților — în România, numărul salariaților era în 2018 superior celui din 2008, ceea ce nu este cazul pentru Republica Moldova. În plus, chiar dacă migrația are o amploare considerabilă și în România, nu putem vorbi de plecarea din țară a unui sfert din populație. Dacă eliminăm Bulgaria și România din comparația ratelor șomajului, observăm o discrepanță majoră între Republica Moldova și toate celelalte țări incluse în comparație: Ucraina înregistrează o rată a șomajului de 10%, Georgia și Serbia de 14%, Armenia de 18% și Macedonia de 22%.

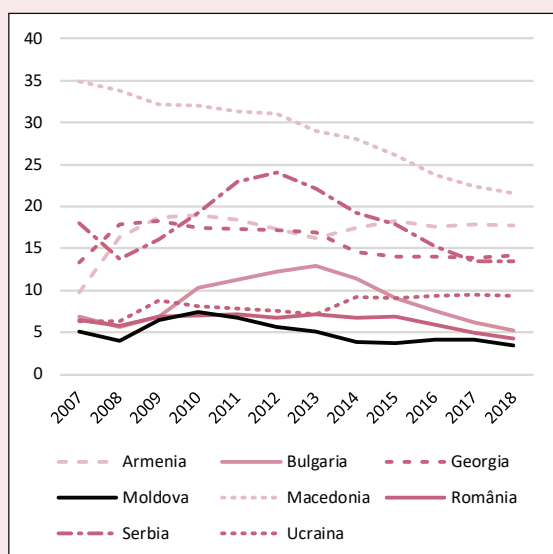
Comparația ratelor de activitate arată foarte clar că șomajul în Republica Moldova este foarte puțin relevant pentru a înțelege dimensiunea lipsei ocupării. Decalajele în acest caz sunt uriașe: nicio altă țară inclusă în comparație nu înregistrează o rată de activitate de sub 65% pentru populația cu vârsta între 15 și 64 ani, în timp ce în Republica Moldova doar 47% din populația în vârstă de muncă participă pe piața muncii. Diferența este făcută cel mai probabil de migrație și dimensiunea mai mare a economiei informale din Republica Moldova. De remarcat și relativa stagnare a ratei de activitate în Republica Moldova, în timp ce pentru celelalte țări se observă o tendință clară de creștere.

Republica Moldova face notă discordantă și în ce privește structura ocupării (figurile 2.11 și 2.12). Estimările Organizației Internaționale a Muncii arată o pondere a salariaților în total

ocupare de 65% în 2018, sub țări ca Serbia sau România, însă peste Armenia și Georgia. Mai importantă este însă evoluția în timp, Republica Moldova fiind singura țară în care ponderea salariaților în total ocupare a scăzut în ultima perioadă, mai exact începând cu 2015 (figura 2.11). Din acest punct de vedere, România, Macedonia și Georgia au înregistrat cele mai bune evoluții, chiar dacă în Georgia salariații reprezintă în continuare sub 50% din totalul populației ocupate. Cum era de așteptat, ponderea lucrătorilor pe cont propriu a evoluat invers proporțional cu cea a salariaților, crescând semnificativ în Republica Moldova începând cu 2015 și scăzând în majoritatea celorlalte țări, și în special în România, Macedonia și Georgia (figura 2.12). Creșterea ocupării pe cont propriu semnalează creșterea ocupării informale și a muncii de subzistență în agricultură ca reacție la problemele cu care se confruntă sectorul economiei salariate.

Într-adevăr, în 2015 ponderea ocupării în agricultură a crescut semnificativ în Republica Moldova, de la 30% la 34% într-un singur an (figura 2.13), în dauna ocupării în servicii, care a scăzut de la aproximativ 54% în 2013 la 48% în 2015. Contrastul este cât se poate de vizibil, ocuparea în servicii crescând în aceeași perioadă în toate celelalte țări incluse în comparație (figura 2.14). Dacă luăm în calcul evoluțiile pentru toate cele trei mari sectoare (agricultură, industrie, servicii), se observă destul de clar o tendință de schimbare structurală: restrângerea ocupării în agricultură și creșterea ocupării în servicii, în combinație cu un declin ușor dar constant al ocupării în industrie (cu excepția importantă a României, a cărei industrie s-a dezvoltat puternic în ultima perioadă ca urmare a investițiilor străine). Singura excepție în acest peisaj este Republica Moldova, unde din acest punct de vedere putem vorbi de un regres economic destul de pronunțat. Acest lucru este cu atât mai semnificativ cu cât economia Republicii Moldova era oricum relativ puțin industrializată și dependentă de agricultură.

Figura 2.9.  
Rata șomajului (% din populația activă)



Sursa datelor: Organizația Internațională a Muncii

Figura 2.10.  
Rata de activitate (% din populația cu vârsta între 15 și 64 ani)

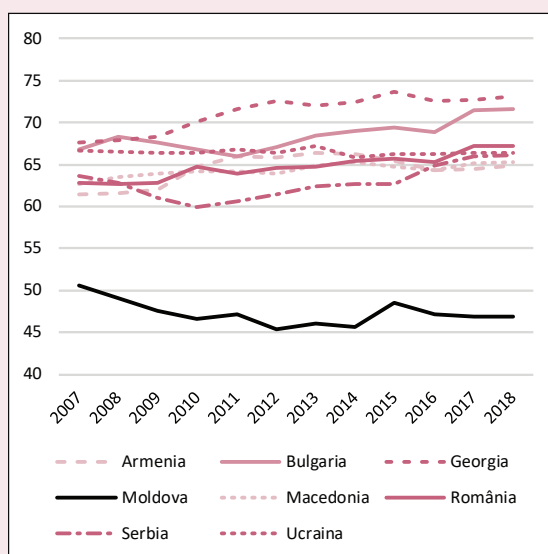


Figura 2.11.  
Salariați (% din populația ocupată)

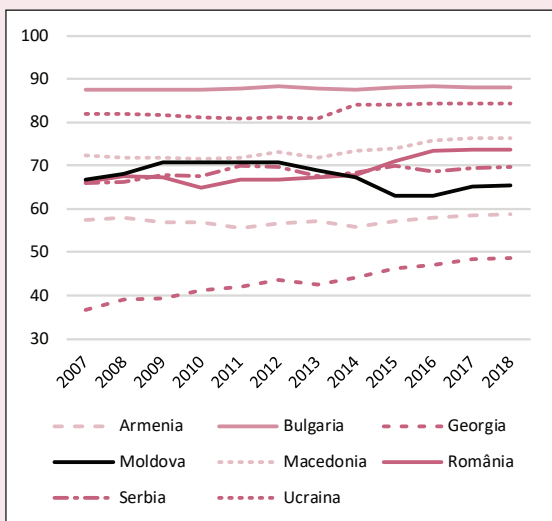


Figura 2.12.  
Rata ocupării pe cont propriu (% din total ocupare)

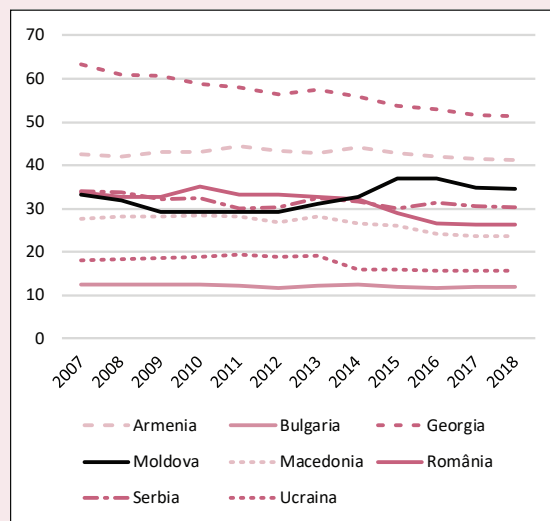


Figura 2.13.  
Ocuparea în agricultură (% din total ocupare)

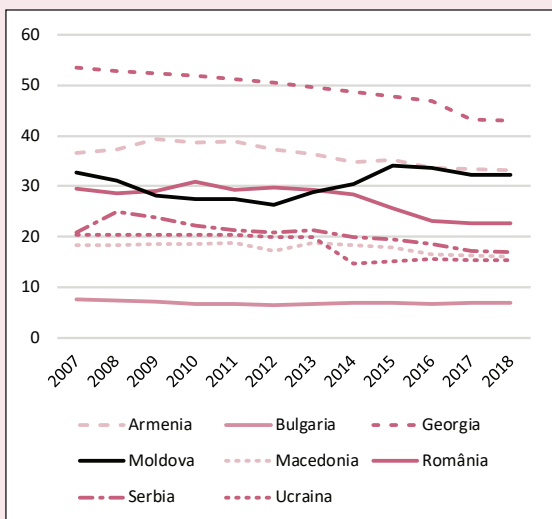


Figura 2.14.  
Ocuparea în servicii (% din total ocupare)

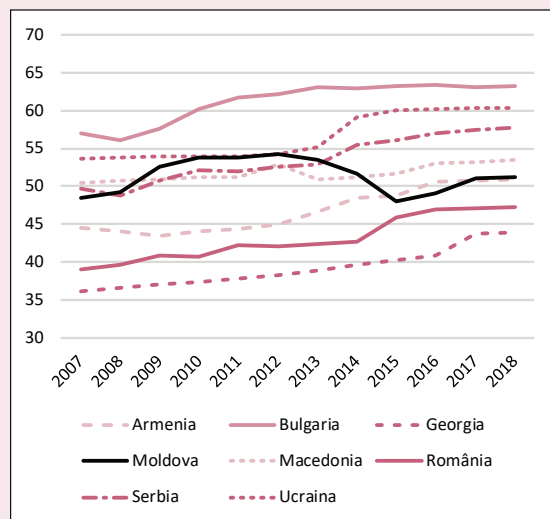
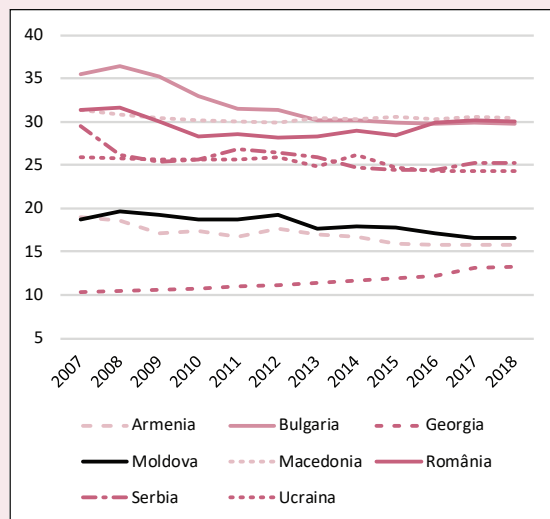


Figura 2.15.  
Ocuparea în industrie (% din total ocupare)



Sursa datelor: Organizația Internațională a Muncii

## CAPITOLUL 3

# SALARII, VENITURI ȘI NIVEL DE TRAI

### VENITURILE SALARIAȚILOR

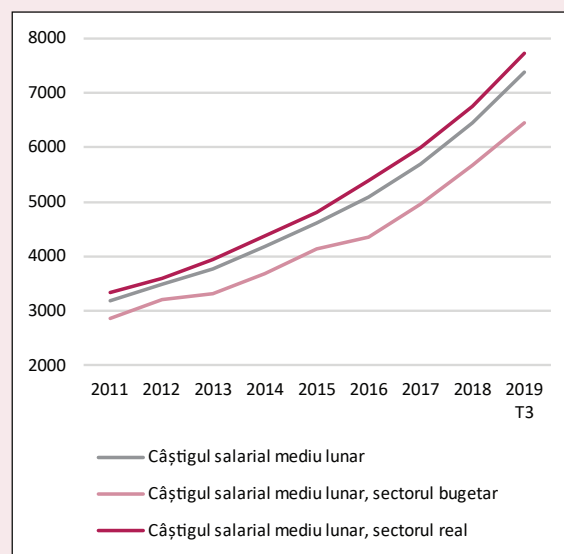
Veniturile salariaților din Republica Moldova sunt atât de mici, încât subiectul a devenit practic un tabu în dezbaterile publice. Orice discuție despre creșteri salariale trezește reacții inevitabile despre insuficiența acestor creșteri, despre cheltuielile care cresc mai mult decât veniturile, despre sărăcia care nu poate fi eradicată prin creșteri salariale mici sau aliniate inflației. În acest context, o discuție serioasă despre mecanismele de impulsie a creșterilor salariale este dificilă dar extrem de necesară.

Datele Biroului Național de Statistică arată că în al treilea trimestru al anului 2019 câștigul salarial mediu lunar pe țară a atins 7385 lei, ceea ce este aproape dublu față de nivelul anului 2013 (figura 3.1). O astfel de creștere ar putea să pară foarte semnificativă în țările dezvoltate, dar nu este suficient de mare pentru a spori cu adevărat nivelul de bunăstare din Republica Moldova. În plus, o parte deloc neglijabilă a creșterii salariilor din ultimii ani a fost erodată de impactul inflației – astfel, dacă creșterea nominală a veniturilor salariale din 2015 până în 2018 a fost de 40%, în termeni reali aceasta nu a constituit decât 20%.

În termeni nominali, salariul mediu la nivel de țară a crescut în fiecare an cu peste 10% începând cu 2014. Inflația ridicată însă a făcut ca în termeni reali salariile să crească foarte puțin până în 2016 și doar temperarea creșterii prețurilor a făcut ca salariile să atingă un ritm de creștere reală de 9% în 2018 și 2019 (vezi figurile 3.2-3.4).

Situația nu este aceeași în sectoarele bugetar și real. Câștigul salarial mediu din sectorul bugetar este cu 16% mai mic decât în sectorul real în 2018-2019, iar diferența atingea 19% în 2016. Salariile în sectorul bugetar sunt extrem de mici, ceea ce explică numeroasele probleme cu care se confruntă serviciile publice din Republica Moldova. Avem de a face cu un cerc

Figura 3.1.  
Evoluția câștigului salarial mediu lunar (brut)



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

Tabelul 3.1.  
Evoluția câștigului salarial mediu lunar (brut)

în lei / lună	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 T3
Câștigul salarial mediu lunar	3194	3478	3765	4172	4611	5084	5697	6446	7385
Câștigul salarial mediu lunar, sectorul bugetar	2860	3210	3317	3674	4125	4360	4950	5675	6456
Câștigul salarial mediu lunar, sectorul real	3346	3600	3949	4379	4815	5390	6000	6748	7727

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

9 Descrierea detaliată a metodologiei de colectare a datelor pentru calculul salariului mediu este disponibilă aici: <https://statbank.statistica.md/pxweb/Resources/PX/Databases/30%20Statistica%20sociala/03%20FM/SAL010/serii%20lunare/Salarii.pdf>



vicios – salariile mici cauzează un deficit acut de cadre, mai ales în sectoarele educație și medicină, în consecință serviciile publice sunt insuficiente sau de slabă calitate, cauzând o imagine proastă a sectorului public și sporind evaziunea fiscală. Drept urmare, statul nu a reușit timp îndelungat să constituie un buget suficient pentru a spori salariile din sectorul bugetar și a stimula îmbunătățirea serviciilor publice.

Situația descrisă mai sus era deosebit de pronunțată înainte de 2016, când salariile din sectorul bugetar au crescut în termeni reali doar cu 6% într-o perioadă de patru ani! Doar începând cu 2017 se fac vizibile unele semne de îmbunătățire. Față de salariile din 2016, câștigurile realizate în al treilea trimestru al anului

2019 în sectorul bugetar au crescut în termeni nominali cu 48%, iar în termeni reali cu 28,6%. Vorbim încă de o creștere mică, insuficientă pentru a garanta majorității salariaților din mediul bugetar un trai decent, dar totuși direcția este pozitivă față de anii precedenți.

În sectorul real, creșterile salariale au fost ceva mai pronunțate – între 2016 și al treilea trimestru al anului 2019 creșterea cumulată a salariului nominal a atins 43,3%, iar a celui real 24,5%. Aceste cifre pot fi însă înșelătoare – în realitate, vorbim de o creștere medie anuală (CMA) în termeni reali de doar 6,9% în ultimii patru ani pe total economie, rezultată dintr-o CMA de 6,3% în sectorul bugetar și 7% în sectorul real.

Figura 3.2.  
Creșterea nominală și reală a salariului mediu (brut) - total economie

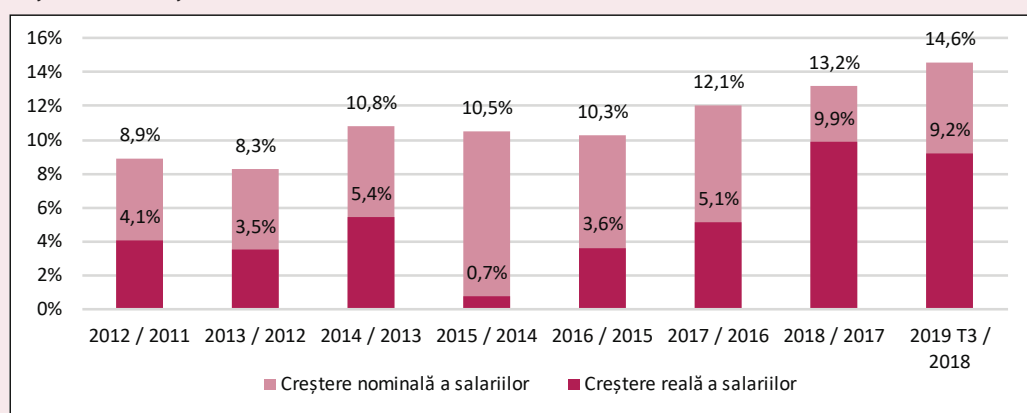


Figura 3.3.  
Creșterea nominală și reală a salariului mediu (brut) - sectorul bugetar

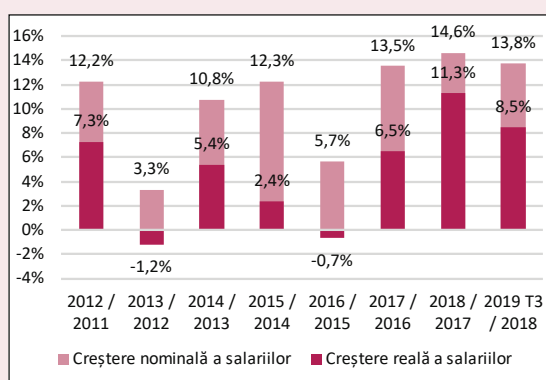
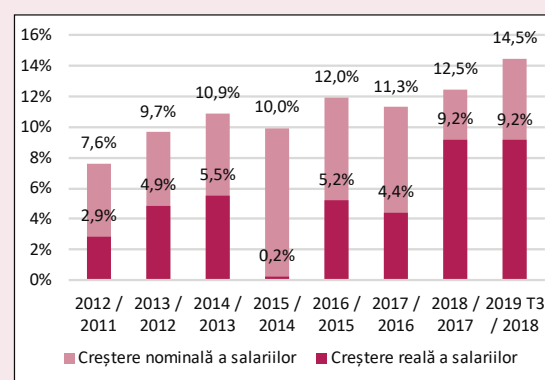


Figura 3.4.  
Creșterea nominală și reală a salariului mediu (brut) - sectorul real



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

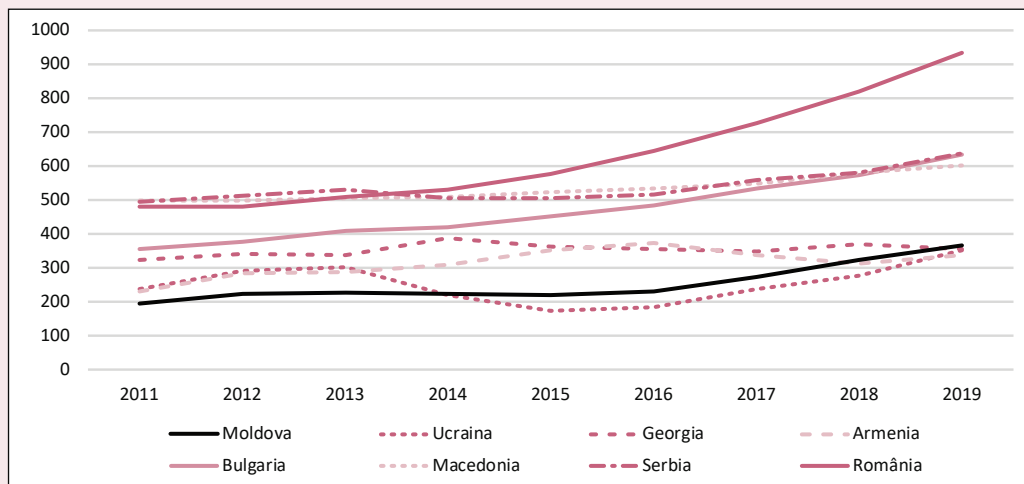
## CREȘTERILE SALARIALE ÎN COMPARAȚIE CU ALTE ȚĂRI DIN REGIUNE

În pofida creșterilor din ultimii ani, salariile din Republica Moldova rămân printre cele mai mici la scară regională. Dificultățile majore de ordin geopolitic și economic prin care a trecut Ucraina în ultimii ani a făcut ca salariile medii brute din țara noastră să le întrecă pe cele ale vecinei din est începând cu anul 2015, dar diferențele s-au estompat deja în 2019. Creșterile mai dinamice din ultimii patru ani au permis Republicii Moldova să atingă niveluri comparabile cu salariile medii din Georgia și

Armenia, dar diferențele față de țările din vest nu s-au redus considerabil (figura 3.5 și tabelul 3.2).

Deși salariile exprimate în euro au crescut cu 66% din 2011 până în 2018, iar creșterea anuală medie din ultimii patru ani a fost de 10%, a doua cea mai rapidă creștere printre țările Europei Centrale și de Est – doar în România salariile au crescut mai repede –, salariile brute din Republica Moldova rămân cu 44% mai mici decât în țara din Uniunea Europeană cu cele mai mici salarii – Bulgaria. Diferențele față de Serbia sau Macedonia de Nord sunt de aceeași mărime. Salariul mediu din Republica Moldova este în continuare sub jumătatea salariului mediu din România,

Figura 3.5.  
Salariului mediu brut exprimată în EUR în perspectivă comparativă



Sursa datelor: Reuters, prelucrate de Syndex. În cazul României, datele pentru 2018 au fost ajustate pentru a elimina impactul transferului de contribuții de la angajator la angajat, care ar fi arătat o creștere artificială deosebit de pronunțată în 2018 și 2019.

de trei ori mai mic decât în Polonia, de patru ori mai mic decât în Slovenia sau Estonia, de nouă ori mai mic decât în Franța. În medie, un salariat din Germania câștigă într-o lună cât câștigă un salariat din Moldova într-un an. Aceste discrepanțe foarte mari nu pot fi estompate cu creșteri salariale cu câteva creșteri puncte procentuale peste cele ale țărilor din vest. Mai mult decât atât, ritmul actual de creștere nu face decât să adâncească diferențele salariale dintre Republica Moldova și țările din vest. Vom ilustra acest fapt pe exemplul Germaniei, o țară care în ultima perioadă a investit destul de mult în industria din Republica Moldova, mai ales în domeniul auto. Din 2014 până în 2018, salariul mediu din Germania a crescut de la 3527 euro până la 3880 euro, ceea ce exprimat reprezintă o creștere cumulată de 10%. În același timp, salariile din Republica Moldova au crescut cu 45%, de la 225 euro până la 325 euro. Exprimată în bani însă, creșterea din Republica

Moldova – de doar 100 de euro – este mult mai mică decât cea de peste 350 euro din Germania. Cu alte cuvinte, chiar dacă salariile au crescut procentual mai pronunțat în Republica Moldova, un salariat din țara noastră a devenit cu 250 euro mai ieftin din 2014 până în 2018 decât un salariat din Germania. Același fenomen se întâmplă în relație cu orice țară din Uniunea Europeană. Înțelegerea acestei realități este esențială pentru modelarea politicilor de atragere a investitorilor străini. Discrepanțele în ceea ce privește costul cu forța de muncă dintre Republica Moldova și oricare țară din vest sunt atât de mari, încât facilitățile fiscale care vizează salarizarea – adică cele care își propun să reducă și mai mult costurile cu o forță de muncă și așa foarte ieftină – nu sunt deloc decisive pentru deciziile investitorilor. Mult mai importante sunt aspecte ce țin de infrastructură, stabilitatea sistemului financiar, predictibilitatea și transparența fiscală.

Tabelul 3.2.  
Creșterea salariului mediu brut și net exprimată în EUR între 2014 și 2018 în țările din Europa Centrală și de Est și diferențele salariale față de Republica Moldova

	Brut			Net			% net din brut, 2018	Diferența față de salariul din Republica Moldova		
	2014	2018	c.a.m. 2014-2018	2014	2018	c.a.m. 2014-2018		2014	2018	2018 vs. 2014
Estonia	1005	1310	7%	799	1098	8%	84%	612	834	222
Slovenia	1540	1682	2%	1005	1093	2%	65%	818	829	11
Cehia	936	1243	7%	702	932	7%	75%	515	668	153
Croația	1042	1139	2%	725	842	4%	74%	538	578	40
Polonia	957	1134	4%	679	805	4%	71%	492	541	49
Slovacia	858	1013	4%	651	768	4%	76%	464	504	41
Letonia	765	1004	7%	560	742	7%	74%	373	478	105
Lituania	677	924	8%	527	720	8%	78%	340	456	116
Ungaria	770	1035	8%	504	688	8%	66%	317	424	107
România	524	965	16%	382	579	11%	60%	195	315	120
Munteșnegru	723	766	1%	477	511	2%	67%	290	247	-43
Bulgaria	420	580	8%	329	450	8%	78%	142	186	44
Bosnia și Herțegovina	659	697	1%	424	449	1%	64%	237	185	-52
Serbia	524	580	3%	380	420	3%	72%	193	156	-37
Macedonia de Nord	510	579	3%	347	395	3%	68%	160	131	-29
Ucraina	219	276	6%	176	222	6%	81%	-11	-42	-31
<b>Republica Moldova</b>	<b>225</b>	<b>325</b>	<b>10%</b>	<b>187</b>	<b>264</b>	<b>9%</b>	<b>81%</b>			

Sursa datelor: Reuters, prelucrate de Syndex.

## CĂȘTIGURILE SALARIALE NETE

Valorile salariului mediu publicate de Biroul Național de Statistică reflectă suma venitului salarial lunar brut, în care sunt incluse contribuțiile plătite de angajați (fondul social și asigurarea medicală), precum și impozitul pe venit. Aceste date nu includ și contribuțiile angajatorului (fondul social și asigurarea medicală) și în consecință nu sunt echivalente cu costul total cu forța de muncă al companiilor, dar nici cu remunerarea efectiv primită de salariați.

Începând cu anul 2011, două modificări majore au afectat veniturile nete ale salariaților din Republica Moldova:

- mai întâi creșterea procentului asigurărilor medicale plătite de angajator și angajat de la 3,5% în 2013 la 4,5% în 2015; creșterea s-a făcut în doi ani și a redus cu un punct procentual veniturile nete ale salariaților, crescând în aceeași măsură și costurile totale ale angajatorului;
- apoi reforma fiscală din octombrie 2018, care a avut efecte mult mai profunde ducând la adâncirea inegalităților sociale, ceea ce va fi arătat mai departe.

Biroul Național de Statistică nu publică informații privind salariile nete, de aceea vom analiza evoluția acestui indicator pornind de la regimul fiscal general aplicabil în fiecare an, considerând ratele de bază ale contribuțiilor și impozitului pe venit, precum și valoarea scutirii personale. Astfel, pentru un salariu mediu brut de 7204 lei corespunzător mediei pentru primele trei trimestre

ale anului 2019, salariul mediu net rezultat este de 5914 lei, cu 13% mai mare decât salariul mediu net din 2018 (tabelul 3.1). Regimurile fiscale aplicabile relațiilor de muncă în Republica Moldova includ o serie de derogări de la regula generală (scutiri pentru unele categorii de persoane, contribuții sociale mărite pentru lucrătorii în condiții grele, facilități fiscale pentru lucrătorii din IT și altele etc.), de aceea salariul mediu net calculat în acest studiu este orientativ și nu rezultă dintr-un sondaj sau cercetare asupra salariilor nete efectiv realizate în Republica Moldova, informațiile oficiale nefiind disponibile.

Reforma fiscală din 2018 a stimulat o creștere a salariului mediu net într-un ritm un pic mai accelerat decât a celui brut și a redus într-o oarecare măsură impactul creșterii asupra costurilor totale ale angajatorului, care s-au mărit cu doar 9% în condițiile în care salariul brut a crescut cu 12%. Totuși, reforma fiscală nu a afectat în același fel salariații cu venituri mici și pe cei cu venituri mari, impactul pozitiv asupra salariilor nete fiind mult mai pronunțat pentru cei cu veniturile mari.

## REFORMA FISCALĂ DIN 2018

Prin Legea Nr. 178 din 26.07.2018 Parlamentul Republicii Moldova a operat mai multe modificări la sistemul fiscal, cunoscute în general sub sintagma de „reformă fiscală”. Conform Guvernului, această reformă avea drept scop „stimularea mediului de afaceri, creșterea veniturilor populației, reducerea economiei tenebre, a salariilor în plic, a evaziunii fiscale și a veniturilor nedeclarate”.<sup>10</sup> Pe lângă măsuri de amnistiere a capitalului și modificări fiscale specifice care vizau

Tabelul 3.3.  
Evoluția salariului mediu net

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (T1-T3)	2018 (T4)	2018	2019 (T1-T3)
Salariu de bază (brut) mediu pe economie	3194	3478	3765	4172	4611	5084	5697	6261	6988	6443	7204
Creștere față de anul precedent		9%	8%	11%	11%	10%	12%			13%	12%
% Fondul social Angajator	23%	23%	23%	23%	23%	23%	23%	23%	18%		18%
Fondul social Angajator	735	800	866	960	1061	1169	1310	1440	1258	1.394	1297
% Fondul social Angajat	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%		6%
Fondul social Angajat (pensii)	192	209	226	250	277	305	342	376	419	387	432
% Asigurare medicală Angajator	3,5%	3,5%	3,5%	4,0%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%		4,5%
Asigurare medicală Angajator	112	122	132	167	207	229	256	282	314	290	324
% Asigurare medicală Angajat	3,5%	3,5%	3,5%	4,0%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%		4,5%
Asigurare medicală Angajat	112	122	132	167	207	229	256	282	314	290	324
Scutirea personală, în lei	8100	8640	9120	9516	10128	10128	10620	11280	24000		24000
Venit impozabil	2215	2427	2647	2962	3283	3706	4214	4664	4254	4.561	4447
% Impozit pe venit	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	7%; 18%	12%	12%
Impozit pe venit 7%	147	147	155,75	162,47	172,9	172,9	181,65	192,5			
Impozit pe venit 18%	20,786	58,917	76,035	115,34	146,3	222,51	291,4	344,48			
Impozit pe venit 12%									510		534
Impozit pe venit	168	206	232	278	319	395	473	537	510	530	534
Salariu net	2723	2941	3176	3477	3808	4155	4626	5067	5743	5.236	5914
Creștere față de anul precedent		8%	8%	9%	10%	9%	11%			13%	13%
Cost total angajator	4040	4399	4763	5298	5879	6482	7264	7983	8560	8.127	8824
Creștere față de anul precedent		9%	8%	11%	11%	10%	12%			12%	9%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică pentru alariul mediu; taxele calculate de Syndex.

10 Reforma fiscală: Guvernul a avizat pozitiv micșorarea impozitului pe venit și majorarea scutirii personale, care vor duce la creșterea veniturilor populației, <https://gov.md/ro/content/reforma-fiscala-guvernul-avizat-positiv-micșorarea-impozitului-pe-venit-si-majorarea>

sectoarele horeca și taximetrie, reforma fiscală conținea câteva schimbări deosebit de importante referitoare la impozitarea generală a salariilor, și anume:

- stabilirea unui impozit pe venit pentru persoanele fizice la o cotă unică de 12% și respectiv abrogarea impozitării progresive anterioare, care se baza pe o cotă de 7% pentru veniturile sub un plafon fixat în fiecare an și o cotă de 18% pentru veniturile care depășeau respectivul plafon;
- reducerea contribuției angajatorului la Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat de la 23% la 18% pentru economia reală;
- creșterea scutirii personale până la 24000 lei.

Intrate în vigoare de la 1 octombrie 2018, măsurile fiscale de mai sus au dus la creșterea veniturilor nete pentru majoritatea salariaților, reducând gradul total de impozitare a cheltuielilor cu salariații. Astfel, pentru un salariu brut de 7000 lei, gradul total de impozitare înainte de reformă era de 37%, iar după reformă de 33%. Noul sistem fiscal menține creșterea progresivă a cotei totale de impozitare a cheltuielilor cu salariații datorită scutirii personale aplicate (figura 3.6). Astfel, în noul sistem un salariu minim pe economie îi corespunde o cotă totală de 28,2% (față de 32,7% în vechiul sistem), iar unui salariu brut de 40 000 lei o cotă de 35,2% (față de 41,5% în vechiul sistem). Pe de altă

parte, în condițiile în care brutul salariaților era menținut, angajatorii din economia reală își reduceau cheltuielile cu 3,9% indiferent de nivelul salariului, datorită scăderii contribuției la Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat de la 23% la 18%.

La scară macroeconomică, efectul așteptat al reformei fiscale era destul de clar – reducerea poverii fiscale asupra angajatorilor în speranța că aceasta va duce la legalizarea rapoartelor de muncă, adică legalizarea salariaților la „negru” și „gri”. Pentru salariații existenți această reformă trebuia să ducă la creșterea puterii de cumpărare datorită măririi salariului net raportat la salariul brut. În fine, pentru bugetul de stat scăderea veniturilor din prima perioadă ar fi trebuit să fie compensată de o bază mai largă de impozitare pe fondul legalizării rapoartelor de muncă sus-menționate.

În realitate, reforma fiscală nu a făcut decât să adâncească inegalitățile salariale. Impactul asupra salariului net a fost destul de diferit în funcție de nivelul salarial – astfel, un salariat cu salariul minim pe economie câștigă în net cu 2,6% mai mult în urma reformei, iar pentru un salariat cu salariul de 4000 lei brut impactul era chiar ușor negativ, acesta pierzând 5 lei din salariul net. Salariații cu până la 6000 lei brut câștigau în urma reformei mai puțin de 100 de lei suplimentar în salariul net, veniturile lor nete crescând cu mai puțin de 2%. În contextul în care unul dintre scopurile declarate ale reformei era de a limita exodul de forță de muncă, este destul de îndoielnic că o

Figura 3.6. Gradul total de impozitare a cheltuielilor cu salariații (% de contribuții și taxe din costul total al angajatorului)

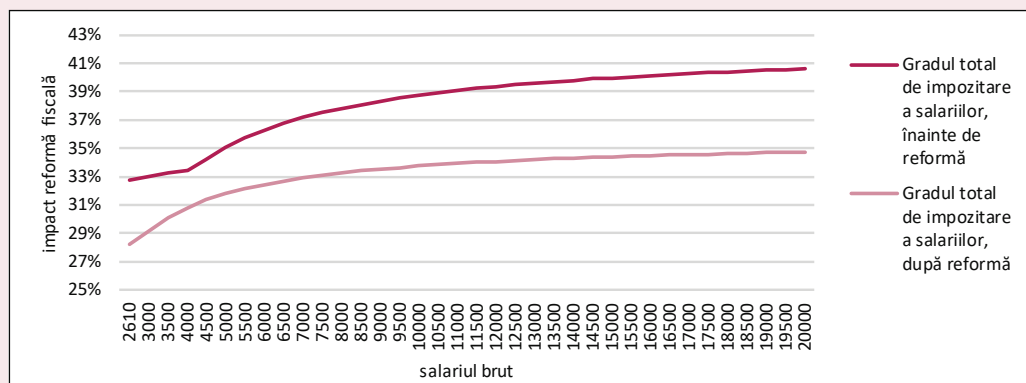
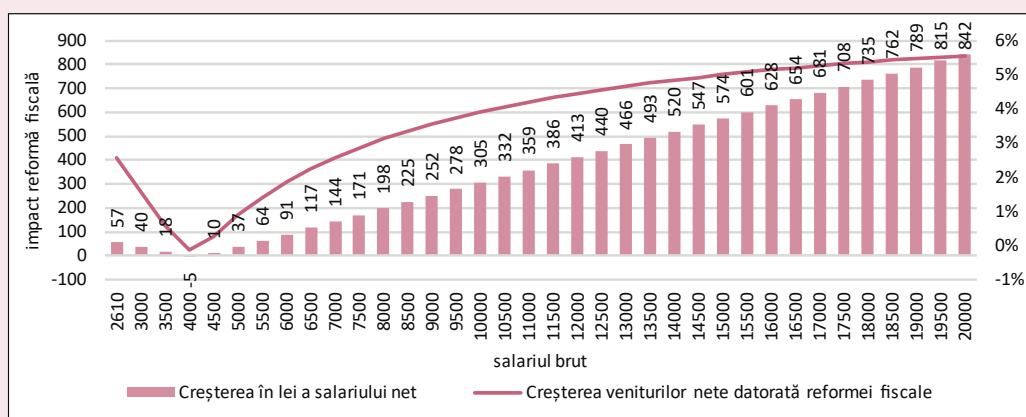


Figura 3.7. Impactul reformei fiscale asupra salariului net realizat în funcție de mărimea salariului brut



Sursa: calcule Syndex.

creștere a venitului de 37 de lei pe lună pentru un salariat cu un salariu brut de 5000 de lei va avea vreun efect în acest sens. Pe de altă parte, pentru salariații cu salariul brut de peste 10000 lei valoarea salariului net a crescut în urma reformei cu mai mult de 4%, iar pentru cei cu salariile brute mai mari de 26000 lei cu peste 6% (figura 3.7). Cu alte cuvinte, veniturile nete ale lucrătorilor cu salarii mari au crescut nu doar în lei, dar și procentual mai mult decât veniturile celor cu salarii mici, ceea ce are un efect cât se poate de clar – adâncirea inegalităților de venit.

În momentul adoptării reformei fiscale, mai multe organizații ale societății civile din Republica Moldova și-au exprimat îngrijorarea asupra impactului acesteia, subliniind că printre multiplele modificări fiscale prioritară părea să fie amnistia fiscală.<sup>11</sup> Deși esențial în contextul reformei, aspectul amnistiei fiscale depășește cadrul prezentului raport. Totuși, este important de semnalat că reforma fiscală a fost într-adevăr implementată fără o analiză de impact, fără o notă de fundamentare și fără consultări publice. Criticii care s-au exprimat vizavi de consecințele reformei fiscale au arătat și impactul negativ asupra autorităților publice locale, care sunt finanțate inclusiv din impozitul pe venitul persoanelor fizice. Într-o estimare făcută de Transparency International în iulie 2018 se arăta că pierderea totală a autorităților publice locale în urma reformei fiscale ar putea ajunge la 800 milioane de lei pe an<sup>12</sup>, la care se adăuga reducerea încasărilor la fondul social, din cauza reducerii contribuțiilor angajatorilor de la 23% la 18%. Toate aceste pierderi urmau să fie acoperite din bugetul de stat sau din alte surse, mărinind deficitul bugetar.

La mai puțin de un an de la implementarea reformei fiscale, într-o Notă Informativă a unui proiect de lege elaborat de Ministerul Finanțelor privind modificarea Codului fiscal și a altor legi s-a estimat că reformele fiscale din 2018 au „creat riscuri adiționale pentru stabilitatea bugetară” și „vor avea efecte crescânde în termen mediu și lung, în special asupra sistemului de asigurări sociale.”<sup>13</sup> În aceeași notă se estimează că impactul bugetar negativ al reformei fiscale pe primul semestru al anului 2019 a fost de 858,3 mii lei, provenind dintr-o micșorare cu 367,5 mii lei a impozitului pe venitul persoanelor fizice și dintr-o reducere cu 592 mii lei a contribuției obligatorii de asigurări sociale, compensate parțial de o creștere cu

101,2 mii lei a primelor de asigurare obligatorii de asistență medicală (ultimele nu au fost vizate de reforma fiscală). În acest context, conform Ministerului Finanțelor „deficitul Bugetului Asigurărilor Sociale de Stat a depășit toate așteptările majorându-se de 2,5 ori în 2019 comparativ cu 2018 ceea ce pune în pericol întregul sistem de asigurări sociale”<sup>14</sup>

## DECALAJELE GEOGRAFICE ȘI SECTORIALE

Evoluția generală a salariilor nu reflectă realitățile din toate regiunile țării. Decalajele se mențin ridicate: salariile din municipiul Chișinău sunt cu 81% mai mari decât cele din raionul Dondușeni, care are cele mai mici salarii. Salariile din Chișinău sunt cu 20% mai mari decât cele din Bălți, a doua regiune din țară după nivelul salariilor. Printre raioane, cele mai mari salarii sunt în Criuleni, cu 37% mai mari decât cele din Dondușeni. Decalajul dintre raioanele cu cele mai mari și respectiv cele mai mici salarii s-a mărit în ultimii ani, crescând de la 32% în 2016 la 37% în 2019 (tabelul 3.4).

Situația nu este însă excepțională pentru Republica Moldova, ambele țări vecine având diferențe regionale comparabile:

- în România, salariile din București sunt cu 18% mai mari decât cele din Cluj, județul cu cele mai mari salarii, și cu 84% mai mari decât cele din Vrancea, județul cu cele mai mici salarii;
- în Ucraina decalajele sunt un pic mai mari – salariile din Kiev sunt cu 33% mai ridicate decât în regiunea cu cele mai mari salarii (Donețk) și cu 91% mai mari decât în regiunea cu cele mai mici salarii (Cernăuți).

Tabelul 3.4.  
Evoluția salariilor și a decalajelor la nivel regional

	2016	2017	2018	2019 T1-T3
Municipiul Chișinău	6003	6758	7688	8451
Raionul cu cele mai mari salarii	4477	5033	5573	6391
	Drochia	Criuleni	Criuleni	Criuleni
Raionul cu cele mai mici salarii	3393	3745	4110	4681
	Briceni	Briceni	Dondușeni	Dondușeni
Raportul dintre salariile din Chișinău și raionul cu cele mai mari salarii	1,34	1,34	1,38	1,32
Raportul dintre salariile din Chișinău și raionul cu cele mai mici salarii	1,77	1,80	1,87	1,81
Raportul dintre salariile din raionul cu cele mai mari salarii și raionul cu cele mai mici salarii	1,32	1,34	1,36	1,37

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică.

11 Disponibilă aici: [https://crjm.org/wp-content/uploads/2018/07/1532607914765\\_Pozitie-reforma-fiscala%CC%86-2018-07-v6-final.pdf](https://crjm.org/wp-content/uploads/2018/07/1532607914765_Pozitie-reforma-fiscala%CC%86-2018-07-v6-final.pdf)

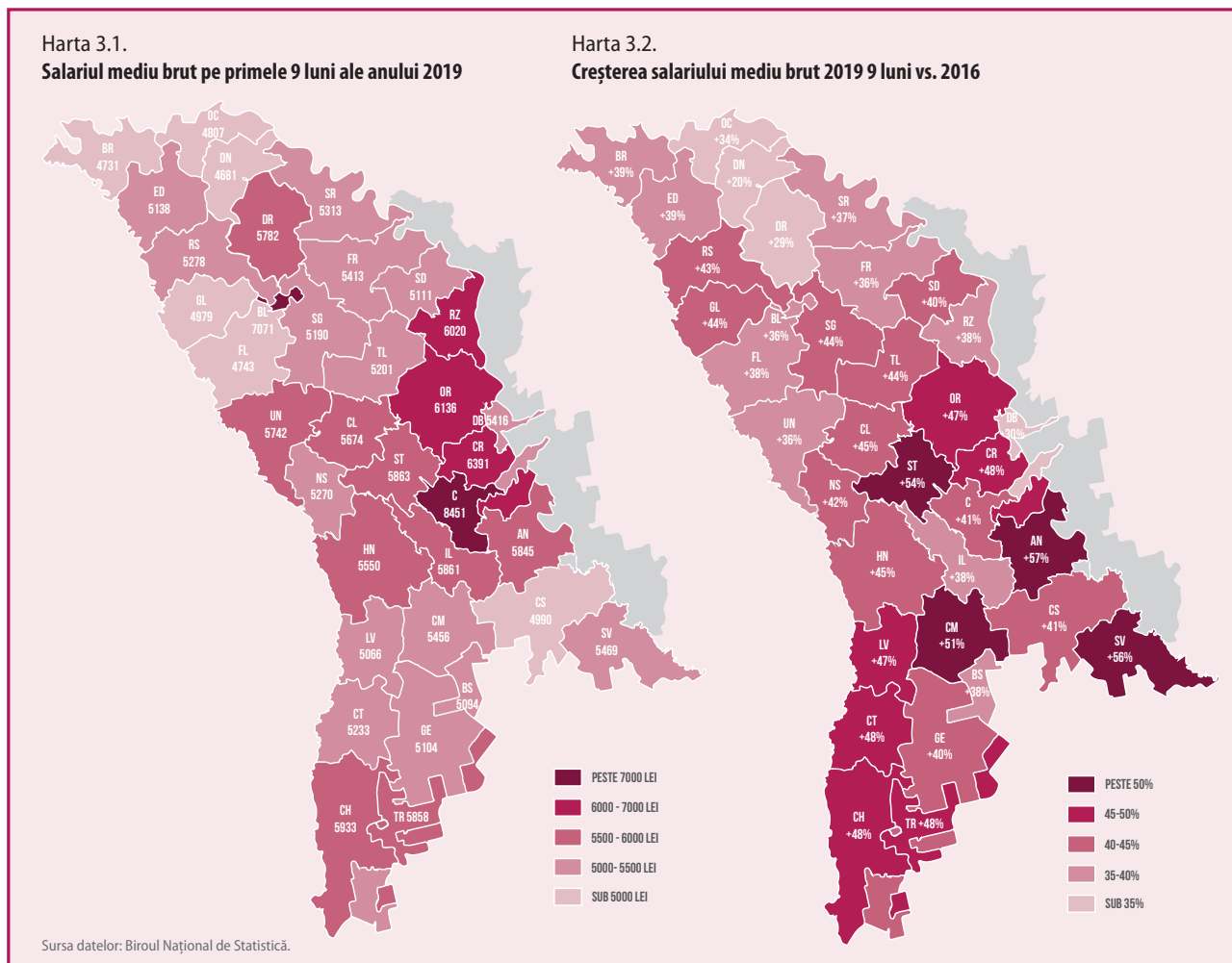
Organizațiile semnatare au fost: Centrul Analitic Independent Expert-Grup, Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM), Centrul de Analiză Centrul de Analiză și Prevenire a Corupției (CAPC), Centrul de Politici și Reforme (CPR), Institutul pentru Polici și Reforme Europene, Asociația Promo-lex.

12 Vezi: <http://www.transparency.md/wp-content/uploads/2018/07/Nota-preliminara.pdf>

13 Vezi: <https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/hota-rare02.pdf>

14 Idem.

În Republica Moldova, cele mai defavorizate raioane din punctul de vedere al nivelului salarial sunt cele din nord, din cauza distanțelor destul de mari față de centrele economice importante. Astfel, raioanele Briceni, Ocnița, Dondușeni, Glodeni și Fălești au înregistrat în primele 9 luni ale anului 2019 salarii medii de sub 5000 lei (harta 3.1). Pe de altă parte, în raioanele din centru-est, Rezina, Orhei și Criuleni salariile medii au depășit 6000 lei, beneficiind de prezența unor industrii precum cele de textile, extragerea nisipului și a calcarului (Criuleni), producerea cimentului (Rezina), agro-alimentare sau mai noi auto (Orhei).



Pe lângă faptul că au cele mai mici salarii, raioanele din nordul țării înregistrează și cele mai mici ritmuri de creștere, ceea ce duce la adâncirea decalajului față de restul țării. În ultimii trei ani, cel mai mult au crescut salariile din centru-sud, în special din Strășeni, Anenii Noi, Cimișlia și Ștefan Vodă, unde s-au dezvoltat mai ales ramurile de vinificație și agroalimentare. Și în zonele din sud-vest (Leova, Cantemir și Cahul) sau centru-vest (Criuleni, Orhei) creșterea a fost semnificativă în ultimii ani (harta 3.2).

La nivel sectorial, salariații din Informații și Comunicații au cele mai mari salarii medii și au înregistrat în perioada 2016-2019 cea mai mare creștere în valoare, de peste 4 800 lei, ajungând la o valoare medie de 15 895 lei în primele 9 luni ale anului 2019. Doar salariații din Activități Financiare și Asigurări și cei din Producția și Furnizarea de Energie au salarii medii mai mari de 10 mii lei în 2019. Alături de Informații și Comunicații, creșteri procentuale semnificative în ultimii ani s-au înregistrat în sectoarele Activități Profesionale, Științifice și Tehnice, Construcții, Transport și Depozitare. În aproape toate sectoarele salariile au crescut, cu excepția Altor Activități de Servicii, domeniu care cuprinde lucrătorii din organizațiile asociative, ale căror salarii au fost deosebit de ridicate în 2016 dar au scăzut în ultimii ani. Deși creșterile din sectoarele Sănătate și Asistență Socială și Învățământ par ridicate, salariile din aceste domenii sunt în continuare foarte mici și sunt sub media pe țară.

În industria prelucrătoare salariații cele mai mari salarii sunt în sectorul produselor farmaceutice – peste 12 mii de lei în

2019 și în creștere de peste 4300 lei (+57%) din 2016 până în 2019 – dar aceasta angajează încă un număr redus de salariați. Cei 15 producători de produse farmaceutice au beneficiat în ultimii ani de investiții din partea acționarilor străini și au dezvoltat producția pentru export, ceea ce a stimulat creșterile salariale.<sup>15</sup> Printre industriile mari un rol deosebit a căpătat în ultimii ani industria de componente auto, care angajează peste 10,7 mii de salariați cu un salariu mediu de 7773 lei în primele 9 luni ale anului 2019, în creștere cu peste 3 mii lei sau +68% din 2016 – cea mai mare creștere procentuală printre toate ramurile industriei prelucrătoare. La polul opus, salariații din industria lemnului sunt începând cu anul 2018 cei mai prost plătiți printre toate ramurile industriei prelucrătoare.

O comparație cu nivelurile salariale din România – interesantă și din perspectiva faptului că domeniile de activitate sunt definite similar – arată discrepanțe mari. Analiza acestor diferențe este importantă nu doar din prisma discrepanțelor salariale care cauzează emigrarea forței de muncă spre țara vecină, dar și din punctul de vedere ale diferențelor salariale între sectoare – arătând faptul că în Republica Moldova cei mai defavorizați sunt salariații din sectoarele preponderent bugetare, cum sunt cei din sănătate, învățământ și administrație publică și apărare, ale căror salarii sunt de aproape 3 ori mai mici decât

<sup>15</sup> Vezi „Diversitatea pieții farmaceutice din Moldova. Cine sunt producătorii autohtoni de medicamente”, disponibil aici: <https://madein.md/news/producerul-autohton/diversitatea-pietii-farmaceutice-din-moldova#>

Tabelul 3.5.

## Evoluția salariilor la nivel sectorial

	Număr mediu de salariați, în mii, 2018	Câștigul salarial 2016	Câștigul salarial 2017	Câștigul salarial 2018	Câștigul salarial primele 9 luni 2019	Creșterea salariului 2016 - 2019 (primele 9 luni)	
						în lei	în procente
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>5.084</b>	<b>5.697</b>	<b>6.446</b>	<b>7.204</b>	<b>2.120</b>	<b>42%</b>
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	19,5	11.028	12.444	14.276	15.895	4.868	44%
ACTIVITĂȚI FINANCIARE ȘI DE ASIGURĂRI	12,6	10.339	11.035	12.182	13.141	2.802	27%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE	10,6	8.931	10.102	10.940	11.992	3.061	34%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	15,4	6.807	7.392	8.448	9.649	2.842	42%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	49,1	6.144	7.361	8.398	8.921	2.777	45%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	5,2	9.081	7.593	7.182	8.537	-544	-6%
CONSTRUCȚII	23,4	5.065	5.650	6.456	7.136	2.071	41%
INDUSTRIE, TOTAL	108,8	5.354	5.903	6.545	6.999	1.645	31%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	59,2	5.010	5.635	6.228	6.895	1.885	38%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	35,3	4.746	5.390	6.077	6.879	2.133	45%
DISTRIBUȚIA APEI, SALUBRITATE	7,6	4.981	5.532	6.273	6.806	1.825	37%
COMERȚ	101,7	4.558	5.120	6.010	6.562	2.004	44%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	88,7	4.878	5.390	6.036	6.436	1.558	32%
ÎNVĂȚĂMÂNT	95,9	4.018	4.459	5.147	6.325	2.307	57%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	2,0	4.535	5.071	6.083	6.289	1.754	39%
TRANZACȚII IMOBILIARE	11,0	4.780	5.107	5.535	5.974	1.194	25%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI SUPOORT	12,7	4.144	4.752	5.243	5.606	1.462	35%
ARTĂ, RECREERE ȘI AGREMENT	12,2	3.130	3.324	3.780	5.080	1.950	62%
ACTIVITĂȚI DE CAZARE ȘI ALIMENTAȚIE PUBLICĂ	13,3	3.455	3.813	4.544	5.013	1.559	45%
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	37,7	3.321	3.798	4.318	4.666	1.345	40%

Tabelul 3.6.

## Evoluția salariilor în industria prelucrătoare

	Număr mediu de salariați, în mii, 2018	Câștigul salarial 2016	Câștigul salarial 2017	Câștigul salarial 2018	Câștigul salarial primele 9 luni 2019	Creșterea salariului 2016 - 2019 (primele 9 luni)	
						în lei	în procente
<b>TOTAL INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE</b>	<b>89</b>	<b>4.878</b>	<b>5.390</b>	<b>6.036</b>	<b>6.436</b>	<b>1.558</b>	<b>32%</b>
PRODUSE FARMACEUTICE	0,7	7.681	9.673	11.602	12.025	4.344	57%
PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE	3,8	6.546	6.891	8.195	8.800	2.254	34%
ECHIPAMENTE ELECTRICE	1,3	7.303	7.306	7.883	8.624	1.321	18%
AUTOVEHICULE	10,7	4.637	6.424	7.619	7.773	3.136	68%
TIPĂRIREA PE SUPORT ȘI ÎNREGISTRĂRI	1,0	5.348	6.456	6.946	7.123	1.775	33%
MAȘINI, UTILAJE ȘI ECHIPAMENTE	1,6	6.308	6.191	6.102	6.977	669	11%
SUBSTANȚE ȘI PRODUSE CHIMICE	1,2	5.366	5.839	6.531	6.949	1.583	30%
HĂRTIE ȘI PRODUSE DIN HĂRTIE	1,0	4.675	5.370	6.092	6.816	2.141	46%
REPARAREA ȘI ÎNȚEBINEREA MAȘINILOR	1,5	5.870	6.423	7.107	6.784	914	16%
BĂUTURI	7,0	4.835	5.425	6.201	6.477	1.643	34%
PRODUSE TEXTILE	4,3	5.102	5.824	5.915	6.300	1.199	23%
PRODUSE DIN CAUCIUC ȘI MASE PLASTICE	3,3	4.377	5.089	5.800	6.176	1.798	41%
CONSTRUCȚII METALICE	2,6	4.546	5.396	5.985	6.156	1.609	35%
INDUSTRIA ALIMENTARĂ	21,8	4.644	5.135	5.558	6.114	1.470	32%
MOBILĂ	4,1	4.091	4.593	5.035	5.732	1.640	40%
ARTICOLE DE ÎMBRĂCĂMINTE	15,8	4.155	4.480	4.996	5.280	1.125	27%
TĂBĂCIREA ȘI FINISAREA PIELOR	3,2	4.292	4.519	4.915	5.172	879	20%
ALTE ACTIVITĂȚI INDUSTRIALE	1,3	4.132	4.560	5.025	4.971	839	20%
PRELUCRAREA LEMNULUI	1,2	4.311	4.608	4.776	4.964	654	15%

Figura 3.8.

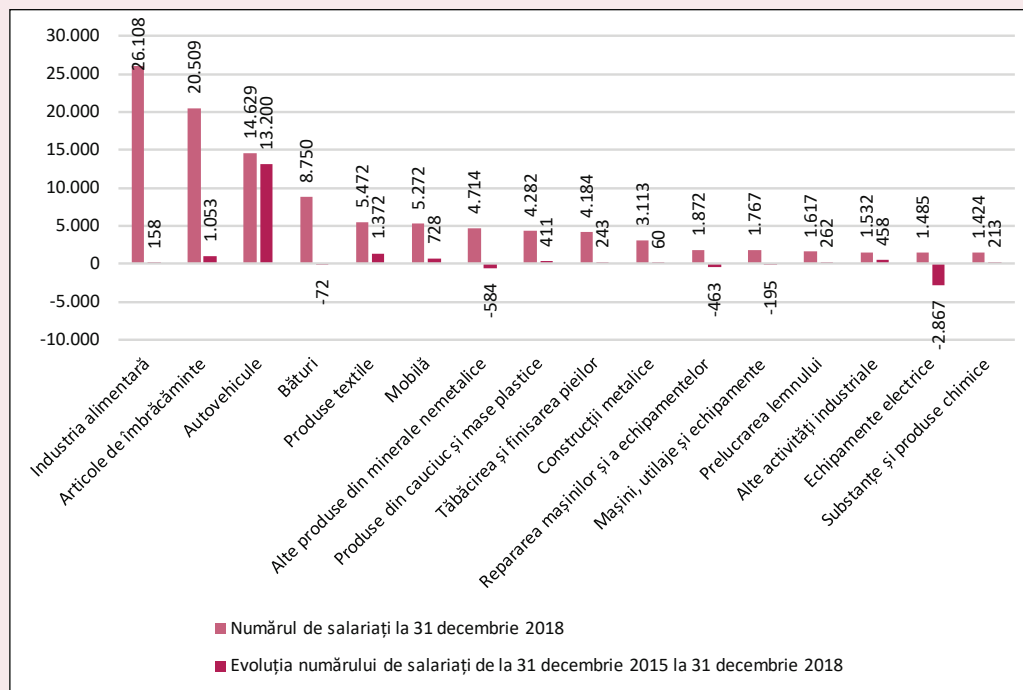
## Decalajele salariilor nete dintre salariații din Republica Moldova și cei din România, pe ramuri economice, pentru anul 2019



Sursa datelor: Pentru salariile din Republica Moldova: Biroul Național de Statistică, salariul mediu pentru primele 9 luni ale anului 2019. Pentru România: Syndex - Situația salariaților din România, 2018-2019, câștigul salarial mediu brut din ianuarie 2019.

Figura 3.9.

## Numărul de salariați și evoluția acestuia pe ramuri ale industriei prelucrătoare, 2015-2018



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică.

cele din România. Doar salariații din industria extractivă sunt și mai prost plătiți față de cei din România, raportul ajungând până la 3,6 în 2019, dar sectorul este foarte mic în Republica Moldova, angajând în jur de 2 mii de persoane. Pentru salariații din agricultură, salariile din România sunt de 2,6 ori mai mari decât cele din Republica Moldova, pentru cei din industria prelucrătoare de 2,1 ori, iar pentru cei din comerț de 2 ori. Cea mai mică diferență se înregistrează pentru salariații din construcții, care câștigă în România de doar 1,7 ori mai mult decât în Republica Moldova (figura 3.8).

## DEZVOLTAREA SECTORULUI AUTO ȘI ZONELE ECONOMICE LIBERE

Sectorul auto care s-a dezvoltat în contextul existenței Zonelor Economice Libere merită o atenție deosebită, datorită atât a creșterii semnificative a numărului de salariați, cât și a dinamicii salariului mediu. Între sfârșitul anului 2015 și sfârșitul anului 2018, numărul de angajați la companiile producătoare de componente auto a crescut de la 1,4 mii la 14,6 mii de persoane, ceea ce reprezintă o creștere de 13,2 mii de angajați în trei ani (figura 3.9), în contextul în care numărul de salariați per total industrie prelucrătoare s-a mărit cu doar 13 mii de persoane în această perioadă. Sectorul de componente auto este de departe cel mai dinamic sector al industriei prelucrătoare din Republica Moldova în ultimii ani, devenind al treilea ca număr de salariați în 2018, după industria agroalimentară și industria articolelor de îmbrăcăminte. În același timp, salariile din acest sector au crescut de la 4,6 mii lei în 2016 până la peste 8 mii lei în trimestrele 2 și 3 ale anului 2019. În industria prelucrătoare, doar salariile din sectoarele farmaceutic, produse din minerale nemetalice și echipamente electrice sunt mai ridicate.

Investitorii străini din sectorul auto care au intrat în Republica Moldova și-au amplasat activitățile în Zonelor Economice Libere (ZEL), beneficiind de un tratament preferențial pentru stimularea activității economice, numeroase facilități fiscale și vamale, scutire de T.V.A. și accize.<sup>16</sup> În 2018 pe teritoriul Republicii Moldova activau 7 zone economice libere, toate deschise în 2010, precum și 34 de subzone, dintre care 15 create în 2018. Valoarea totală a investițiilor în cadrul ZEL pe parcursul întregii activități a acestora a constituit mai mult de 400 de milioane de dolari, iar ponderea ZEL în totalul investițiilor din economie este estimată la 28% în ultimul an.<sup>17</sup> La sfârșitul lui 2018, numărul angajaților din zonele economice libere a depășit 16 mii de persoane, iar ponderea lor în totalul industriei din Republica Moldova a atins 13,5%. Conform rapoartelor ZEL, salariul mediu lunar al unui angajat al rezidenților acestor zone în anul 2018 a fost cu 11% mai mare decât salariul mediu din sectorul real al economiei. Deși firmele rezidente în ZEL au un regim preferențial în ceea ce privește capitalul și profiturile, relațiile de muncă sunt impozitate conform regulilor generale aplicate în țară.

Ca urmare a dezvoltării Zonelor Economice Libere, creșterea numărului de investitori străini și crearea locurilor de muncă a contribuit la mărirea veniturilor populației, a încasărilor la bugetul de stat. Un impact indirect însă a fost tensionarea pieței muncii în zonele unde sunt amplasate unitățile industriale ale agenților economici înregistrați în ZEL și subzone, sporind cererea pentru forță de muncă relativ slab calificată, dispusă

<sup>16</sup> Despre condițiile de activitate a rezidenților Zonelor Economice Libere, vezi Agenția de Investiții, <http://invest.gov.md/zonelle-economice-libere>

<sup>17</sup> Despre activitatea ZEL, vezi [https://mei.gov.md/sites/default/files/activitatea\\_zel\\_in\\_anul\\_2018.docx](https://mei.gov.md/sites/default/files/activitatea_zel_in_anul_2018.docx)



Tabelul 3.7.  
Indicatorii Zonelor Economice Libere din Republica Moldova

	2014	2015	2016	2017	2018
Nr. de angajați ai rezidenților ZEL	6 620	6 502	8 024	11 926	15 867
Creștere, %	-4,0%	-1,8%	23,4%	48,6%	33,0%
Total vânzări, mil. lei	3 756,8	4 173,5	5 616,3	7 950,8	11 285,3
Creștere, %	25,2%	11,1%	34,6%	41,6%	41,9%
Exporturi de producție industrială, mil. lei	2 961,2	3 369,4	3 623,2	5 837,8	9 187,4
Creștere, %	21,8%	13,8%	7,5%	61,1%	57,4%
Impozite și taxe calculate, mil. lei	180,4	185,5	216	410,4	1 013,7
Creștere, %	9,2%	2,8%	16,4%	90,0%	147,0%
Investiții în ZEL de la începutul activității, mil. \$	212	230	284,1	348,6	402,3
Creștere, %	7,1%	8,5%	23,5%	22,7%	15,4%
Nr. rezidenților	161	156	181	184	202
Creștere, %	1,9%	-3,1%	16,0%	1,7%	9,8%

Sursa datelor: ZEL Bălți.

să presteze lucru manual intensiv. Angajatorii din ZEL sunt deosebit de activi pe piața muncii, atrăgând potențiali salariați prin campanii publicitare și evenimente artistice în centre raionale.<sup>18</sup> Pentru a acoperi cererea de forță de muncă, angajatorii asigură transportul salariaților din sate și în unele cazuri chiar din raioane învecinate.<sup>19</sup> Aceste fenomene alimentează competiția pe piața muncii, ceea ce poate stimula creșterile salariale în contextul unui deficit de forță de muncă acutizat de emigrarea în masă a populației.

Republica Moldova pare să urmeze în acest sens calea României, în care industria componentelor auto a luat un avânt deosebit de important în ultimii ani datorită investițiilor străine. Un studiu Syndex privind industria auto din România arată că „pentru a beneficia de costurile reduse cu forța de muncă, companiile au investit în special în procese manuale, cu nivel scăzut de complexitate și tehnologizare. România servește în principal ca platformă de asamblare a unor produse concepute în și pentru statele din vest, actorii locali fiind în mare parte lipsiți de control asupra funcționării

operațiunilor industriale.”<sup>20</sup> Concluzia este fără îndoială valabilă la scară regională, dar nivelul salarial deosebit de slab din Republica Moldova face ca aici impactul să fie mai degrabă pozitiv asupra salarizării, a veniturilor populației și a încasărilor la buget din salarii, cel puțin pe termen scurt. Pe termen lung însă un model de dezvoltare care se bazează pe producție cu valoare adăugată mică nu poate să asigure o convergență a nivelului de dezvoltare economică dintre Republica Moldova și țările din vest care se orientează tot mai mult spre produse și servicii cu valoare adăugată mare.

## PARCURILE IT ȘI FACILITĂȚILE FISCALE ASUPRA SALARIILOR

În contextul discuției despre activitățile economice cu valoare adăugată mare, sectorul IT pare să fi captat atenția publică din Republica Moldova în ultimii ani, fiind sectorul „vedetă” când vine vorba de perspectivele de dezvoltare economică. Pe fundalul unei imagini extrem de favorabile a potențialului creșterii sectorului IT,<sup>21</sup> autoritățile Republicii Moldova au introdus la începutul anului 2018 o reformă fiscală radicală care vizează acest sector și care transformă țara efectiv într-un „paradis fiscal” pentru companiile și angajații din IT.

Într-un vigoare de la 1 ianuarie 2018, Titlul X al Codului Fiscal reglementează Regimul Fiscal al Rezidenților Parcurilor pentru Tehnologia Informației, introducând de facto un impozit unic de 7% pentru companiile din domeniul IT, impozit care se substituie integral impozitului pe profit și tuturor contribuțiilor aferente salariilor. Reglementarea prevede de asemenea o sumă minimă a impozitului unic, care se determină în funcție de numărul de salariați și care reprezintă 30% din cuantumul salariului mediu lunar pe economie prognozat pentru anul respectiv.

Scopul introducerii regimului special de impozitare în Parcurile IT este de a stimula dezvoltarea companiilor specializate în acest domeniu, de a opri exodul de specialiști, de a determina freelancerii să-și legalizeze veniturile și să deschidă întreprinderi, iar pe investitorii străini să deschidă filiale în Republica Moldova sau să mărească numărul de salariați. În condițiile în care sectorul IT se dezvoltă și până în 2018,<sup>22</sup> ținta generală este de a stimula și mai mult ritmul de creștere și contribuția acestuia

18 „Draxlmaier Cahul își deschide oficial ușile cu un concert unde vor evolua Pasha Parfeni, Tharmis, DoReDos, Sunstroke Project și Carla's Dreams”, Unimedia, 15 august 2019; <https://unimedia.info/ro/news/4bb56640886cf965/concert-la-cahul-unde-vor-evolua-pashaparfeni-tharmis-doredos-sunstroke-project-si-carla-sdreams.html>

19 Conform interviurilor realizate în cadrul studiului, agenții economici din subzona economică liberă Orhei angajează salariați din raionul Rezina și le asigură acestora transportul la fabrică, ceea ce pune presiune suplimentară pe angajatorii din industria raionului Rezina.

20 Guga, Ștefan, *Industria auto, încotro? Tendințe globale, perspective periferice*, FES - Syndex 2018. Disponibil aici: <https://www.syndex.ro/sites/default/files/files/pdf/2019-06/Industria%20auto%2C%20%C3%AEncotro.%20Tendin%C8%9Be%20globale%2C%20perspective%20periferice%20%282018%29.pdf>

21 Pentru determinarea faptului dacă rezidentul parcului pentru tehnologia informației desfășoară activitate principală, care generează 70% sau mai mult din veniturile din vânzări, se calculează raportul dintre suma venitului obținut din vânzarea serviciilor, lucrărilor permise în parc în conformitate cu art. 8 din Legea nr. 77/2016 cu privire la parcurile pentru tehnologia informației și suma totală a venitului din vânzarea produselor (mărfurilor), prestarea serviciilor, executarea lucrărilor, venituri înregistrate în evidența contabilă.

22 Numărul de salariați din sectoarele 62 Activități de servicii în tehnologia informației și 63 Activități de servicii informatice a crescut de la 7881 persoane în 2013 la 11274 persoane în 2018, ritmul de creștere a numărului de salariați fiind de 9,4% în 2016 și 15% în 2017. După introducerea Parcului IT, ritmul de creștere din 2018 a fost de 8,6%.

Tabelul 3.8.

**Diferențele de impozitare a salariilor din Parcurile IT și regimul general aplicabil**

	Scenariu salariu mediu pe economie			Scenariu salariu mediu pe Parc IT (salariile 75% din vânzări)		
	2019 9 luni impozitare generală	2019 Parc IT	Diferența IT vs. impozitare generală	Impozitare generală	2019 Trim. 3 Parc IT	Diferența IT vs. economie
Salariu de bază (brut)	7204	5914		37380	29680	
Total fond social	1729	1145	-34%	8971	3919	-56%
Total asigurări medicale	648	322	-50%	3364	1103	-67%
Impozit pe venit	534	406	-24%	3775	1390	-63%
Salariu net	5914	5914	0%	29680	29680	0%
Cost total angajator	8824	7786	-12%	45791	36845	-20%

Sursa datelor: calcule Syndex.

la economia națională. Deși este încă destul de devreme pentru a estima efectul economic al facilităților fiscale acordate sectorului, în acest sens fiind necesară o analiză de impact care să estimeze contribuția facilităților fiscale la impulsivitatea activității, datele privind activitatea Parcului IT arată în mod evident atractivitatea acestuia: în trimestrul 3 al anului 2019 numărul de rezidenți a ajuns la 480 de companii, numărul de angajați a atins 9268 de persoane, iar venitul total cumulat al rezidenților înregistrat pe parcursul trimestrului a reprezentat 926,55 mln. lei, dintre care 81% provenite din export.<sup>23</sup>

Remunerarea salariaților din Parcul IT a crescut considerabil de la deschiderea acestuia, salariul mediu mărindu-se de la 21 991 lei în trimestrul 1 al anului 2018 până la 29 133 lei în trimestrul 3 al anului 2019, o creștere de 32,5%. Salariul mediu lunar din parcul IT este astfel aproape de 5 ori mai mare decât salariul mediu pe economie în 2019 – pentru comparație trebuie să avem în vedere salariile nete întrucât salariul publicat în raportul Parcului IT nu este supus impozitării (cota de 7% aplicându-se în amonte, veniturilor din vânzări).

Dacă impactul economic al facilităților fiscale din Parcul IT urmează încă să fie estimat și demonstrat, efectul asupra salariilor este evident. Datorită facilităților fiscale, angajații cu cele mai mari salarii din Republica Moldova plătesc cele mai mici impozite în raport cu veniturile lor – o situație care nu poate fi descrisă decât ca impozitare regresivă. Ca urmare a aplicării cotei unice de 7% și calculând 89,5% din acest impozit ca fiind aplicabile salariilor<sup>24</sup> se poate vedea gradul de sub-impozitare a muncii în IT. Astfel, în cazul în care un salariat din IT primește un salariu net echivalent cu media pe economie (5914 lei), contribuția acestuia la fondul social este de doar 34% față de restul salariaților, valoarea asigurării medicale plătite este cu 50% mai mică, iar impozitul pe venit este cu 22% mai mic. Aceste diferențe sunt în realitate mult mai mari – în cazul unui salariu mediu de 29 680 lei cât este realizat în trimestrul 3 al anului 2019 și în situația în care 29%<sup>25</sup> din veniturile unei companii sunt plătite în salarii (impozitul pe salarii fiind calculat în baza vânzărilor totale), un angajat IT achită cu 56% mai puțin la fondul social decât un salariat din restul economiei, cu 67% mai puțin la asigurările medicale și cu 63% mai puțin la impozitul pe venit (tabelul 3.8). Cu alte cuvinte, pentru un salariu net de 29 680 lei, la bugetele publice într-o companie obișnuită se vor transfera peste 16 110 lei, iar pentru

un salariat din parcul IT doar 2 493 lei. În consecință, costul total cu un salariu net de 29 680 lei este cu 20% mai mic pentru un angajator din parcul IT în comparație cu restul economiei.

Stimularea fiscală a sectorului IT în Republica Moldova precedă apariția parcului. Pentru acest sector începând cu anul 2011 se aplică un regim preferențial, care prevede că venitul impozabil stabilit pentru angajați este de două salarii medii lunare prognozate pe economie fără aplicarea scutirii personale, iar angajatorii plătesc un nivel fix al contribuțiilor de asigurări sociale, datorate la nivel de angajator, la 2 salarii medii, prognozate pentru fiecare an. Astfel, apariția parcului IT este de fapt o a doua etapă de stimulare a sectorului, iar angajatorii din sector nu vor resimți impactul parcului IT la fel de puternic precum este arătat în Tabelul 3.8, întrucât ei au beneficiat deja de anumite facilități fiscale.

Impactul fiscal al stimulării sectorului IT din Republica Moldova trebuie să țină cont de două efecte opuse: pe de o parte, se reduc încasările la buget din cauza scăderii taxelor și a contribuțiilor; pe de altă parte se consideră că măsurile contribuie la mărirea vânzărilor care constituie o bază mai mare de impozitare, iar creșterea veniturilor și respectiv a consumului salariaților contribuie la încasările din TVA și stimulează alte sectoare de activitate. Așa cum am menționat mai sus, efectul pozitiv al facilităților fiscale pe termen lung este greu de măsurat în contextul în care proiectul este încă foarte recent, deși rapoartele parcului IT arată semne pozitive: creșteri ale numărului de salariați și salariilor medii peste ritmul anterior anului 2018, ceea ce rezultă într-o mărire a bazei de impozitare. Puse în ecuație, micșorarea cotelor de impozitare și mărirea bazei de impozitare dau ca rezultat un impact net negativ în ultimii 2 ani dacă e să ne raportăm la impozitarea generală

<sup>23</sup> Moldova IT Park, Dinamica dezvoltării, Trimestrul 3, 2019. [https://moldovaitpark.md/wp-content/uploads/2019/11/Raport-MITP-T32019\\_ro\\_final.pdf](https://moldovaitpark.md/wp-content/uploads/2019/11/Raport-MITP-T32019_ro_final.pdf)

<sup>24</sup> Legea Nr. 77 din 21.04.2016 cu privire la parcurile pentru tehnologia informației prevede distribuția impozitului unic pe componente: impozitul pe venit obținut din activitatea de întreprinzător 10%, impozitul pe venit reținut din salariu 19,4%, bugetul asigurărilor sociale de stat 54,7%, fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală 15,4%, alte impozite 0,5%. Vezi: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=365261&lang=1>

<sup>25</sup> Conform raportului Parcului IT din trimestrul 2 al anului 2019.

(conform estimărilor noastre de peste 250 milioane lei în 2018 și în jur de 100 milioane lei în 2019) și un impact ceva mai mic dacă este să ne raportăm la regimul specific de impozitare aplicabil sectorului IT (conform estimărilor noastre un impact negativ de 150 milioane lei în 2018 și un impact pozitiv al parcului IT de peste 50 milioane lei în 2019). Bineînțeles, aceste calcule sunt estimative și ele nu includ impactul prezumat pozitiv al creșterilor veniturilor nete ale salariaților asupra consumului și respectiv al încasărilor din TVA și al stimulării altor ramuri economice datorită cererii suplimentare.

Dacă tendința de creștere a activității companiilor din parcul IT se va menține, impactul acestuia asupra bugetului ar putea deveni pozitivă în câțiva ani, dar va trece ceva timp până când pierderile din 2018 și 2019 vor fi compensate, iar impactul global va deveni net pozitiv. Desigur, pierderile de mai sus se referă doar la încasări la buget – ele nu reflectă impactul prezumat pozitiv al acestui regim special asupra Produsului Intern Brut. Cu alte cuvinte, stimularea sectorului IT se face prin subvenționare de la bugetul de stat în speranța unei creșteri semnificative care să aibă un impact pozitiv pe termen lung asupra economiei în general. În același timp însă, aceste facilități fiscale stabilesc un precedent periculos de impozitare regresivă, justificând lipsa de solidaritate fiscală în rândul salariaților.

## CORELAREA SALARIILOR CU PRODUCTIVITATEA

Subiectul productivității salariaților este invocat de multe ori atunci când vine vorba de creșterile salariale, de aceea este util să avem o viziune asupra evoluției acestui indicator și corelarea lui cu salarizarea reală.

În ultimii ani salariile din Republica Moldova au crescut într-un ritm mai ridicat decât productivitatea, dar raportul dintre valoarea adăugată și remunerarea muncii a rămas în continuare mult sub nivelul țărilor vecine din vest.

Cumulat, productivitatea (calculată ca PIB real pe persoană ocupată) a crescut cu 19% din 2012 până în 2018, în timp ce remunerarea muncii a crescut cu 33% (figura 3.10). Această tendință a făcut ca ponderea remunerării muncii în PIB să crească în ultimii ani, după ce aceasta scăzuse în perioada 2012-2014. În 2018, cheltuielile totale pentru forța de muncă la nivel național reprezentau 30% din PIB, în creștere față de 28% în 2014-2015, dar sub nivelul din 2011-2012 (figura 3.11). Ponderea salariilor în PIB este foarte mică în Republica Moldova în comparație cu țările din Uniunea Europeană, în care media este de 48%. Pentru comparație, în România ponderea remunerării salariaților în PIB a reprezentat 40% în 2018 și doar în Irlanda ponderea este mai mică decât în Republica Moldova (figura 3.12), lucru care se explică prin faptul că această țară este de facto un paradis fiscal în interiorul UE și atrage multe capitaluri străine ceea ce scade ponderea salariilor în PIB. În Republica Moldova, raportul dintre produsul intern brut și remunerarea muncii a fost de 333% în 2018, cu mult mai ridicat decât media europeană de 208%. Altfel spus, chiar dacă salariații nu sunt mai productivi în termeni absoluți – din cauza nivelului slab de dezvoltare, a tehnologiilor disponibile și a orientării economiei spre produse și servicii cu valoare adăugată mică – salariile din Republica Moldova sunt cu mai

mult de 50% mai productive decât cele din UE. Acest lucru ar trebui să stimuleze investițiile europene în Republica Moldova dacă condițiile de infrastructură, de fiscalitate și de siguranță a investițiilor ar fi suficient de bune.

Figura 3.10.  
Evoluția productivității și a salariilor reale

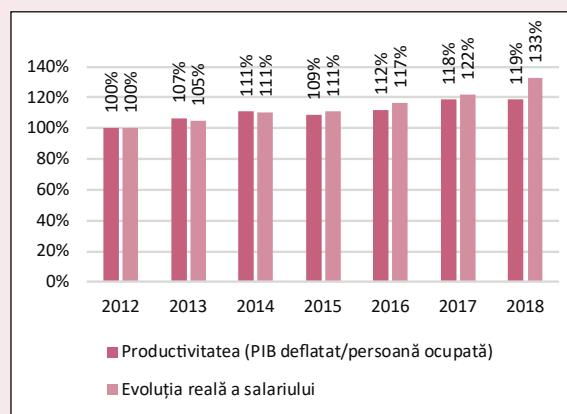
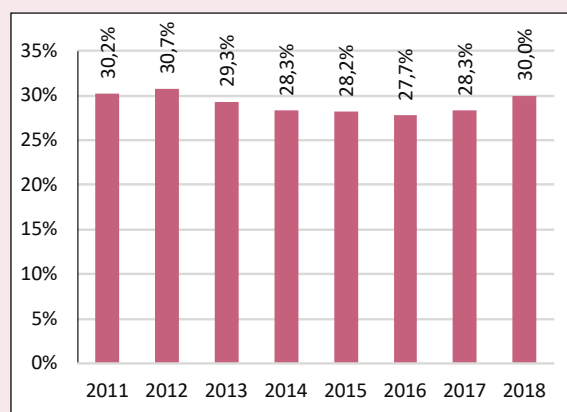


Figura 3.11.  
Ponderea remunerării salariaților în PIB

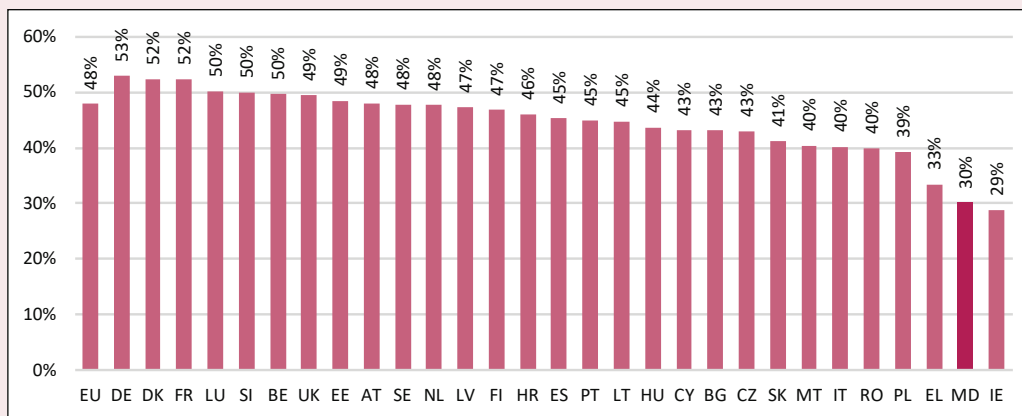


Sursa: Biroul Național de Statistică, calcule Syndex

În analiza raportului dintre productivitate și salarizare și atunci când facem comparația cu statele mai dezvoltate trebuie însă să ținem cont de mai multe lucruri:

- Comparațiile între productivitatea salariaților din Republica Moldova și cea a salariaților din țările vestice sunt înșelătoare din cauza structurilor economice diferite și pentru că productivitatea unor industrii intrinsec dependente de forța de muncă ieftină și abundentă întotdeauna va fi mai mică decât a unor industrii intens capitalizate.
- Prezența capitalului străin și faptul că multe companii (cum ar fi centrele de outsourcing) fac parte din lanțuri de producție multinaționale nu permite analiza productivității reale a salariaților, companiile din Republica Moldova fiind centre de cost mai degrabă decât centre de profit. În același timp, ponderea relativ scăzută a companiilor străine în Republica Moldova relativizează acest factor.

Figura 3.12.

**Ponderea remunerării salariaților în PIB în Republica Moldova și țările din UE, 2018**

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică, Eurostat

• Evoluția productivității și a remunerării nu sunt independente. Creșterea remunerării poate duce la creșterea productivității, prin motivarea și atragerea salariaților — o chestiune crucială, de altfel, în contextul unei concurențe din ce în ce mai acerbe pe piața muncii. Într-adevăr, creșterea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă reprezintă singura soluție viabilă pe termen mediu și lung pentru problemele cu care se confruntă angajatorii pe piața forței de muncă.

• De asemenea, creșterea costurilor cu forța de muncă trebuie să provoace investiții din partea companiilor pentru stimularea productivității și să mărească gradul de complexitate al economiei.

Republica Moldova trebuie să găsească soluții pentru a ieși din situația în care unicul avantaj competitiv serios față de alte țări este costul redus al muncii și raportul foarte ridicat dintre valoarea adăugată și salarii. Ideea de creștere economică bazată pe creșterea salariilor (*wage-led growth*) – care a devenit populară în ultimii ani în unele țări din Europa Centrală și de Est<sup>26</sup> – este complet absentă în discursul public din Republica Moldova. Atunci când vine vorba despre creșteri salariale în Republica Moldova argumentele sunt mai degrabă legate de nevoile oamenilor, depășirea unei condiții de sărăcie extremă (ceea ce este în sine un lucru natural într-o țară săracă), dar foarte puțin se avansează argumentul creșterilor salariale ca un catalizator al consumului, al producției de bunuri și servicii și în consecință ca un motor pentru creșterea economică.

Ideea de creștere bazată pe salarii<sup>27</sup> presupune creșterea ponderii remunerării salariaților în PIB prin stimularea creșterilor salariale. Teoria pe care se bazează această idee este că distribuția valorii adăugate mai favorabilă salariaților duce la creșterea consumului, mai ales în țările în care salariile nu acoperă necesarul pentru un minim de trai decent – veniturile suplimentare vor fi în consecință orientate în cea mai mare parte către consum și foarte puțin către economisire sau investiții. Creșterea consumului ar trebui să ducă la creșterea cererii, impulsivând ramurile economice care produc bunuri și servicii pentru piața internă. În cazul României, implementarea unei strategii *wage-led growth* a însemnat creșteri salariale

importante în sectorul bugetar și creșteri susținute ale salariului minim pentru a stimula creșterea ponderii părții salariale în PIB.

Așa cum am menționat mai sus, o eventuală strategie de impulsivare a creșterilor salariale prin intervenția statului ar putea fi făcută prin două mecanisme principale, dar să țină cont și de efectele adverse pe care le pot genera aceste mecanisme:

• Creșterea susținută a salariului minim, care însă trebuie să fie însoțită de mecanisme care să permită o creștere a salariilor mai mari decât cele minime în raport cu creșterile salariale de la bază; cele mai utile instrumente în acest sens sunt convențiile colective naționale, ramurale și la nivel de companie, iar sindicatele trebuie să joace un rol central în acest sens;

• Creșterile salariale în sectorul public pentru a stimula atractivitatea acestuia pentru salariați și a opri exodul de forță de muncă mai ales în sectoare precum medicina și învățământul și a crește în consecință calitatea serviciilor publice; creșteri cu adevărat atractive și eficiente în sensul atragerii forței de muncă pot duce la dezechilibrarea bugetelor publice, de aceea ele trebuie făcute prin identificarea unor resurse suplimentare la buget: impozitarea progresivă a veniturilor din sectorul real, lupta mai eficientă împotriva remunerării nedeclarate, impulsivarea creșterilor salariale prin creșterea salariului minim etc.

Corelarea dintre creșterile salariale din sectorul bugetar și cel privat funcționează în ambele sensuri – creșterile salariale din sectorul real pot alimenta bugetul și stimula creșterile din sectorul public, iar creșterile salariale pentru bugetari pot stimula negocierile colective în sectorul real.

<sup>26</sup> Bușcu, Șerban, „Wage led Growth nu este o poveste. Este un concept care se aplică în funcție de poziția pe ciclul economic”, 18 iunie 2018. Disponibil aici: <https://www.capital.ro/wage-led-growth-nu-este-o-poveste-este-un-concept-care-se-aplic.html>

<sup>27</sup> Lavoie, Marc et al., *Wage-led Growth An Equitable Strategy for Economic Recovery*, International Labour Organization 2013, disponibil aici: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/genericdocument/wcms\\_234602.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/genericdocument/wcms_234602.pdf)

## SALARIZAREA ÎN SISTEMUL BUGETAR

În contextul discuției despre stimularea creșterilor salariale, este important de analizat politica guvernamentală în ceea ce privește salarizarea din sectorul public. Așa cum am văzut anterior, salariile din sistemul bugetar din Republica Moldova sunt în medie cu 12% mai mici decât cele din sectorul real, o situație care era caracteristică mai multor țări din Europa Centrală și de Est în 2012 (România, Ungaria, Slovacia).<sup>28</sup> În ultimii ani însă țările vecine din vest au stimulat creșteri importante ale salariilor din sistemul bugetar, astfel încât diferențele s-au redus considerabil sau chiar au inversat raportul, cum s-a întâmplat recent în România, unde salariile din sectorul public sunt mai mari decât din cel privat.

În 2019, salariații din sistemul de învățământ din Republica Moldova câștigau cu 12% mai puțin decât media pe economie, iar salariații din sănătate și asistență socială cu 4% mai puțin, în timp ce în România salariații din învățământ câștigă cu 14% peste media națională, iar cei din sănătate și asistență socială cu 30% mai mult decât media. Deși situația bugetarilor din Republica Moldova pare mult defavorizată în raport cu cea a celor din țara învecinată la vest, situația este totuși mai bună în țara noastră decât în Ucraina, unde discrepanțele salariale între sectorul bugetar și cel privat sunt și mai mari (figura 3.13).

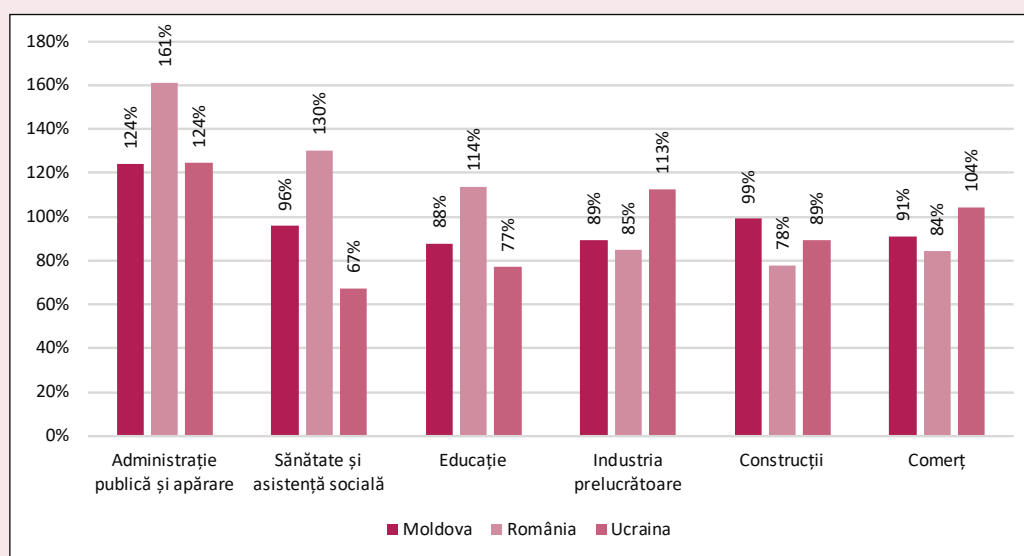
În ultimii ani, creșterile salariale în sectorul bugetar din Republica Moldova au favorizat mai mult salariații din administrație publică și apărare, ale căror salarii s-au mărit cel mai mult în valoare, cu peste 2,8 mii lei din 2016 până în 2019 (+48%). În învățământ, cel mai mare sector bugetar ca număr de angajați, salariile au crescut cu 2,2 mii lei în aceeași perioadă (+59%). Salariile din sistemul de sănătate și asistență socială au crescut mai puțin, cu doar 1,8 mii lei pentru personalul medical

(+34%) și cu 1,2 mii lei pentru serviciile combinate de îngrijire medicală și asistență socială (+32%). Salariile din domeniul artistic s-au dublat între 2016 și 2019, dar rămân în continuare cu 30% sub media din sectorul bugetar. O situație similară este și în rândul bibliotecarilor și a personalului din arhive și muzee, ale căror salarii rămân cu 33% sub media pe sectorul bugetar deși au crescut 64% în ultimii trei ani.

Anunțată ca o reformă majoră, Legea privind sistemul unic de salarizare din sectorul bugetar, intrată în vigoare de la 1 decembrie 2018, a introdus un mecanism unitar de calcul al salariilor în sistemul bugetar și a promis creșteri semnificative ale salariilor. În practică, aceasta instituie o reglementare mai strictă a ierarhiei salariilor în baza unor valori de referință și a unor clase de salarizare în funcție de grilele (aferele funcțiilor și categoriilor de calificare) și treptele (în raport cu vechimea în muncă) de salarizare bine definite pentru diverse grupuri ocupaționale. Scopul general al reformei este de a reduce discrepanțele salariale între persoanele cu roluri și atribuții similare. În acest sens, reforma a introdus și limite în ceea ce privește partea variabilă a salariilor – suma anuală a sporurilor conform noului sistem nu poate depăși 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru autoritățile publice din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice și 20% pentru alte unități bugetare. Conform guvernului, discrepanțele salariale urmau să se reducă de la 33 unități la 15, între salariul cel mai mic și cel mai mare, și niciun salariat nu ar fi suferit o micșorare a salariului efectiv, fiind prevăzute mecanisme de compensare în cazul în care salariile rezultate conform noilor grile ar fi reieșit mai mici.<sup>29</sup>

Un aspect pozitiv al introducerii sistemului unic de salarizare îl reprezintă ușurința cu care creșterile salariale în sistemul public vor putea fi aplicate în viitor prin aprobarea bugetului de stat

Figura 3.13.  
Raportul dintre salariile medii pe sectoare și salariul mediu la nivel național



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică, Serviciul de Stat pentru Statistică al Ucrainei, Institutul Național de Statistică din România.

28 [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU\\_CB\\_Conference\\_Mueller\\_Schulten\\_2015\\_public-private\\_-2.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_CB_Conference_Mueller_Schulten_2015_public-private_-2.pdf)

29 <https://gov.md/ro/content/niciun-bugetar-nu-va-avea-un-salariu-mai-mic-decat-prezent-urma-reformei-salarizarii>

Tabelul 3.9.  
Evoluția salariilor din sectorul bugetar

	Număr mediu de salariați, în mii, 2018	Câștigul salarial 2016	Câștigul salarial 2017	Câștigul salarial 2018	Câștigul salarial primele 9 luni 2019	Creșterea salariului 2016 - 2019 (primele 9 luni)	
						în lei	în procente
<b>Total buget</b>	<b>160</b>	<b>4.360</b>	<b>4.950</b>	<b>5.675</b>	<b>6.658</b>	<b>2.299</b>	<b>53%</b>
Administrație publică și apărare	48,2	5.895	7.099	8.132	8.753	2.858	48%
Învățământ	85,2	3.761	4.168	4.826	5.998	2.237	59%
Sănătate și asistență socială	12,4	3.449	3.637	4.141	4.632	1.184	34%
incl. Activități referitoare la sănătatea umană	2,1	5.424	5.962	6.368	7.272	1.847	34%
incl. Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială	2,6	3.957	3.966	4.307	5.220	1.263	32%
incl. Activități de asistență socială, fără cazare	7,7	2.726	2.877	3.347	3.773	1.046	38%
Artă, activități de recreere și agrement	8,3	2.640	2.718	3.146	4.678	2.038	77%
incl. Creație și interpretare artistică	4,2	2.310	2.357	2.761	4.606	2.296	99%
incl. Bibliotecilor, arhive, muzee	3,4	2.727	2.787	3.206	4.465	1.739	64%
incl. Activități sportive, recreative și distractive	0,7	4.177	4.536	5.109	6.088	1.911	46%
Activități profesionale, științifice și tehnice	4,7	4.924	5.198	5.882	7.199	2.276	46%
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	1,0	2.637	2.940	3.642	4.644	2.007	76%
Distribuția apei, salubritate	0,2	3.110	3.130	3.333	3.755	645	21%
Cazare și alimentație publică	0,3	2.780	2.858	3.328	4.364	1.584	57%
Tranzacții imobiliare	0,2	2.600	2.844	3.285	3.833	1.234	47%
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	0,2	2.217	2.388	2.686	2.966	749	34%

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică.

care conține valorile de referință în baza căruia se calculează salariile fiecărui angajat. Anterior, salarizarea în sistemul bugetar era de asemenea bazată pe grile de salarizare („rețele tarifare”), care nu erau corelate într-un sistem unitar și de aceea trebuiau actualizate fiecare în parte. De asemenea, gradul de autonomie al unităților în fixarea părții variabile a salariului era destul de mare. Noul sistem introduce mecanisme de indexare simplificate și mai eficiente și limitează flexibilitatea părții variabile a remunerării. Pe de altă parte, introducerea noului sistem va limita impactul negocierilor colective ramurale asupra salarizării în sistemul bugetar.

Introducerea sistemului unic de salarizare a fost la timpul respectiv salutată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, care propunea o serie de principii de bază: „unificarea multiplelor sporuri și suplimente în cuantumul salariului fix (de bază), care să constituie circa 80% din salariul calculat, iar partea variabilă – nu mai mult de 20%; introducerea pe etape a rețelei tarifare unificate de salarizare, care va fi temeiul noului sistem de salarizare; asigurarea salariilor comparabile pentru funcții similare în toate domeniile de activitate din sectorul bugetar.”<sup>30</sup> Sindicatelor au cerut și ca salariul pentru prima categorie de salarizare să fie egal cu minimul de existență și să tindă spre mărirea de 50 la sută din salariul mediu realizat pe economie.

După introducerea Legii, sindicatele și-au exprimat mai multe rezerve față de forma în care a fost aceasta implementată. CNSM a criticat eliminarea posibilității de acordare a ajutorului material pentru salariații din sistemul bugetar și a solicitat introducerea unei prevederi care să permită acordarea unui premiu anual

pentru salariați. Sindicatele au solicitat de asemenea revizuirea cuantumurilor sporurilor pentru titlurile și gradele științifice (care nu au fost revizuite din 2014), reexaminarea claselor de salarizare pentru funcțiile de demnitate publică la nivel local, stabilirea unei diferențe rezonabile între clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere.<sup>31</sup>

Conform datelor Ministerului Finanțelor, în urma introducerii sistemului unic de salarizare, după primele 6 luni ale anului 2019 fondul de salarizare în sectorul public a crescut cu 30% – o creștere care ar corespunde unei cheltuieli adiționale de 3,7 miliarde de lei în ritm anual. Acest lucru s-a întâmplat în contextul în care cheltuielile bugetare au crescut foarte mult la mai toate capitolele – în special, deficitul Bugetului Asigurărilor Sociale de Stat s-a mărit până la 2,1 miliarde de lei în 2019 (față de 0,9-1,3 miliarde între 2015-2018), acesta fiind acoperit din Bugetul de Stat – iar încasările s-au redus din cauza reformei fiscale. În analiza sa, Ministerul Finanțelor remarcă faptul că „bugetul public național este supus unor presiuni atât pentru anul 2020, cât și pe termen mediu și lung, cu riscuri majore în asigurarea finanțării cheltuielilor publice din sursele proprii de venituri.”<sup>32</sup> În căutare de surse noi de finanțare pentru a acoperi cheltuielile bugetare, în luna iulie 2019 guvernul a venit cu o serie de inițiative cu scopul de a acumula peste 1 miliard

30 <http://sindicat.md/cnsm-si-a-prezentat-viziunea-asupra-conceptului-privind-sistemul-unitar-de-salarizare-in-sectorul-bugetar/>

31 <https://www.bizlaw.md/sindicatelor-propun-reintroducerea-ajutorului-material-si-acordarea-unui-premiu-anual-pentru-angajatii-din-sectorul-bugetar>

32 <https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/hotarare02.pdf>

de lei suplimentar la bugetul de stat, măsuri care prevedeau, printre altele, eliminarea scutirii personale pentru persoanele fizice cu venituri mari, eliminarea cotei reduse la TVA pentru sectorul horeca, aplicarea contribuțiilor de asigurări sociale și medicale la tichetele de masă. Fondurile suplimentare provenite din aceste modificări urmează să alimenteze inclusiv și creșterile salariale din sectorul bugetar pentru anul 2020.

După schimbările politice, noul guvern a publicat proiectul de lege a bugetului de stat pentru anul 2020, care prevede majorarea salariilor cu 6-10% pentru majoritatea angajaților bugetari și implementarea unor programe de asistență socială

care prevăd prestații sociale mai mari pentru susținerea persoanelor cu venituri mici.<sup>33</sup> Dincolo de aspectele politice ale schimbărilor guvernamentale și dezbaterile despre disponibilitatea fondurilor pentru finanțarea acestor măsuri (în special în ceea ce ține de finanțarea externă), intenția guvernului de a continua creșterile salariale în sectorul bugetar este salutară, dar mărirea creșterilor anunțate nu este suficientă pentru a îmbunătăți fundamental situația majorității salariaților din sistemul bugetar. Conform proiectului bugetului de stat, în pofida creșterilor propuse ponderea cheltuielilor de personal ale sectorului public în PIB urmează să scadă de la 7,7% în 2019 la 7,5% în 2018.

### Impozitarea tichetelor de masă

Unele dintre măsurile guvernului pentru suplimentarea bugetului de stat au fost criticate atât de sindicate, cât și de asociațiile de business. Impozitarea tichetelor de masă cu contribuțiile de asigurări sociale și medicale la mai puțin de doi ani de la introducerea efectivă pe piață a acestora contravine practic ideii inițiale cu care au fost lansate acestea: crearea unui mecanism de creștere a veniturilor populației care să stimuleze un consum sănătos de produse alimentare. Ideea inițială – care de fapt a stat la baza apariției tichetelor de masă în Anglia în 1946 și în Franța în 1962 – a fost de a oferi o contribuție indirectă a statului (prin scutirea de impozit) la alimentarea corectă a salariaților, la îmbunătățirea stării de sănătate și la creșterea productivității muncii. În Republica Moldova, introducerea tichetelor de masă mai urmărea și alte obiective: creșterea veniturilor disponibile ale salariaților, stimularea consumului și reducerea fenomenului salarizării nedeclarate. Aplicarea cotizațiilor sociale și medicale asupra valorii tichetelor de masă de la 1 ianuarie 2020 înlătură în cea mai mare parte aspectul contribuției indirecte a statului la alimentația sănătoasă a salariaților și reduce semnificativ potențialul de atingere a celorlalte obiective.

Este adevărat că tichetele de masă sunt în continuare scutite de impozitul pe venit, dar acest stimulent fiscal este prea mic pentru a motiva multe companii noi să implementeze acest mecanism de remunerare suplimentară. Schimbarea regimului de impozitare va afecta fără îndoială ritmul de creștere a pieței tichetelor de masă în Republica Moldova, aflată încă într-o fază incipientă: conform estimărilor, doar între 3,3% și 5,5% din populația ocupată primeau tichete de masă în 2019. Un studiu realizat de Date Inteligente pentru un număr de asociații de business din Republica Moldova a pus în discuție și eficiența fiscală a deciziei de impozitare a tichetelor de masă, estimând că impactul impozitării cu 24% va fi de fapt o scădere a încasărilor cu circa 7,5 milioane de lei, față de obiectivul declarat de încasări suplimentare de de 120 milioane de lei.<sup>34</sup> Deși metodologia acestei estimări este discutabilă, ea pornind de la premisa că tichetele de masă generează un consum care altfel nu ar fi realizat (sau nu în mediul formal unde se încasează TVA și se plătesc impozite pe profit), faptul că asociațiile de business s-au preocupat să finanțeze un studiu care să se opună acestei inițiative guvernamentale este în sine un semnal pozitiv. Și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a emis o declarație în care și-a exprimat indignarea față de această propunere a guvernului, însă nici studiul asociațiilor de business, nici declarația sindicatelor nu au putut bloca aplicarea taxelor asupra tichetelor de masă.

Decizia implementată începând cu 1 ianuarie 2020 este încă un semnal de imprevizibilitate fiscală, afectând negativ imaginea economiei moldovenești în ochii investitorilor și oprind inițiativele de creșteri ale remunerării prin aceste instrumente alternative.

## SALARIUL MINIM

În Republica Moldova, există două mecanisme diferite de stabilire a salariilor minime: pe de o parte, în sectorul bugetar salariul minim este echivalent cu valoarea de referință din sistemul unitar de salarizare, iar în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de

tipul de proprietate și forma de organizare juridică) acesta se stabilește în fiecare an prin hotărâre de guvern, care ia în calcul creșterea anuală a indicelui prețurilor de consum și rata de creștere a productivității muncii. Salariul minim pentru sectorul real se stabilește anual în mărime orară și echivalent lunar calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună.

În practică, valoarea salariului minim este stabilită la un nivel mic și nu reprezintă un impuls suficient pentru creșteri salariale semnificative pentru angajații cu venituri mici. De la 1 mai 2019, valoarea salariului minim este stabilită la 2775 lei pe lună, ceea ce reprezintă doar 38,5% din salariul mediu pe economie în primele nouă luni ale anului 2019 și doar 37,5% din salariul mediu din sectorul real. În ultimii doi ani, creșterea salariului minim nu a ținut pasul cu creșterea salariilor medii, iar raportul dintre salariul minim și salariul mediu a scăzut cu 3,5 puncte procentuale față de vârful de 42% atins în 2017 (figura 3.14).

<sup>33</sup> Pentru calcularea, începând cu 1 ianuarie 2020, a salariilor angajaților din sectorul bugetar, proiectul legii bugetului propune o valoare de referință generală în mărime de 1650 de lei, în creștere față de 1500 lei în 2019. Pentru o serie de categorii sunt propuse valori de referință specifice: [https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect03\\_1\\_3.pdf](https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect03_1_3.pdf)

<sup>34</sup> Studiul de percepție a tichetelor de masă și analiza impactului impozitării acestora, realizat de Date Inteligente SRL pentru Camera de Comerț Americană din Moldova, Asociația Businessului European din Moldova, Asociația Investitorilor din România și Camera de Comerț și Industrie Franța Moldova, disponibil aici: [https://www.amcham.md/userfiles/file/2019/Raport%20final\\_TM\\_final\\_02\\_12\\_19%20\(1\).pdf](https://www.amcham.md/userfiles/file/2019/Raport%20final_TM_final_02_12_19%20(1).pdf)

În această situație, Republica Moldova este printre țările cu cel mai mic salariu minim în raport cu cel mediu din regiune – în majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est raportul situându-se între 42% și 48% în 2019 (figura 3.15). Doar în fostele republici ale URSS raportul este mai mic, mai ales în Ucraina (32%) și Armenia (38%). În Estonia raportul este similar cu cel din Republica Moldova, dar contextul este diferit, din moment ce salariile sunt de 3,8 ori mai mari în țara baltică. Dintre țările de referință, Georgia are o situație atipică, salariul minim fiind practic inexistent – acesta se menține la nivelul de 6,4 euro, stabilit încă în 1999. O cercetare recentă a concluzionat că „introducerea unui salariu minim efectiv este o acțiune esențială și viabilă pe care Georgia trebuie să o întreprindă pentru a-și îndeplini aspirațiile de a deveni parte a familiei europene și a comunității internaționale, pentru a susține ferm drepturile omului și perspectivele de dezvoltare economică durabilă”.<sup>35</sup>

În condițiile în care salariul minim din Republica Moldova este la un nivel foarte scăzut, acesta nu reprezintă o constrângere reală pentru mediul de afaceri și nu stimulează decât într-o mică măsură creșterile salariale reale. Conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, angajatorii sunt dispuși să plătească salarii de peste 3000-3500 lei pentru angajarea forței de muncă necalificate<sup>36</sup> în condițiile unei competiții crescute pe piața muncii (vezi secțiunea despre industria auto).

Conform datelor Biroului Național de Statistică, doar 14,2% din salariații din Republica Moldova au salariul realizat apropiat de salariul minim pe economie. Datele privind repartizarea salariaților conform mărimii salariului calculat sunt prezentate de BNS în fiecare an în baza raportărilor din luna septembrie prezintă numărul și ponderea angajaților cu un salariu sub 3000 lei (cu 8% mai mult decât salariul minim). Astfel, sectoarele în care ponderea salariaților cu salariul apropiat de cel minim este cea mai mare sunt Artă, recreere și agrement – 25,2% (în care ponderea veniturilor nedeclarate este foarte mare), Învățământ – 24,2% (sector care suferă de subfinanțare de la buget), Activități de servicii administrative și suport – 22,9% și Agricultură, silvicultură și pescuit – 21%. În industria prelucrătoare ponderea acestor salariați este de doar 8,8%, iar în construcții de numai 7,8% (tabelul 3.10).

Ponderea redusă a numărului de angajați cu salariu minim rezultă din doi factori principali: pe de o parte, mărimea salariului minim, așa cum am arătat mai sus, nu este suficient de mare pentru a reprezenta o constrângere serioasă pentru mediul de

Figura 3.14.

#### Evoluția salariului minim în raport cu salariul mediu la nivel de economie și salariul mediu din sectorul real

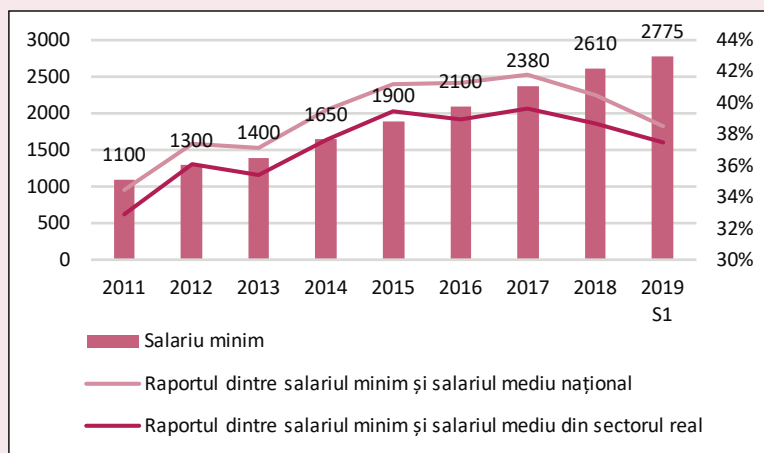
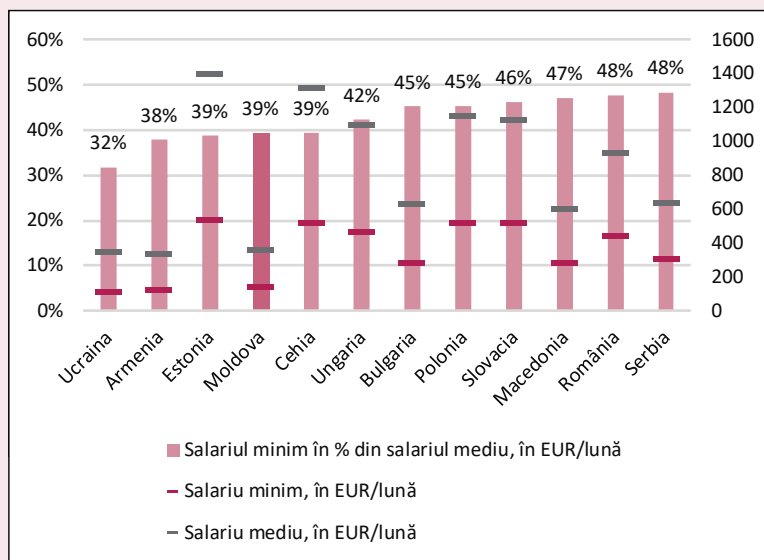


Figura 3.15.

#### Raportul dintre salariul minim și salariul mediu în țări de referință



Sursele datelor: BNS pentru figura 3.14.; Reuters, countryeconomy.com, tradingeconomics.com pentru figura 3.15.

afaceri, iar pe de altă parte mecanismele de menținere a ierarhiei salariilor în funcție de posturi și responsabilități funcționează datorită negocierilor colective sectoriale în economia reală și datorită sistemului de salarizare unitară din sectorul bugetar. O eventuală creștere mai accelerată a salariului minim – posibilă datorită ecarterului relativ mare față de salariul mediu – ar trebui să fie însoțită de stimularea negocierilor colective, atât la nivel sectorial cât și la nivel de companie, pentru a evita aplatizarea veniturilor pe palierul de jos. Experiența României în acest sens este relevantă: în condițiile restrângerii negocierilor din cauza modificărilor operate în domeniul dialogului social (introducerea în 2011 a unor praguri de reprezentativitate

<sup>35</sup> Darsavelidze, Davit, *Impact of Possible Growth of Minimum Wage in Georgia*, ianuarie 2019, FES. Disponibil aici: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14970.pdf>

<sup>36</sup> Căutare efectuată pe <http://www.angajat.md/ro/vacancy/search/necalificat> în data de 13 decembrie 2019.



Tabelul 3.10.

**Ponderea salariaților cu salariul apropiat de salariul minim, septembrie 2019, pe sectoare**

	Număr total de salariați, septembrie 2019, în mii	Procent salariați care au primit salariu sub 3000 lei
<b>TOTAL</b>	<b>426,2</b>	<b>14,2</b>
ARTĂ, RECREERE ȘI AGREMENT	8,8	25,2
ÎNVĂȚĂMÂNT	76,6	24,2
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI SUPORT	8,1	22,9
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	26	21
TRANZACȚII IMOBILIARE	6,5	20,6
ACTIVITĂȚI DE CAZARE ȘI ALIMENTAȚIE PUBLICĂ	7,7	15,8
DISTRIBUȚIA APEI, SALUBRITATE	5,6	14,8
COMERȚ	63,7	14,3
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	45,3	13,4
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	2,6	13,2
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	1,6	10,6
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	8,5	10,6
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	40,1	9,8
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	21	9,3
INDUSTRIA PRELUCRATOARE	58,5	8,8
CONSTRUCȚII	15,9	7,8
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	13,5	3,1
ACTIVITĂȚI FINANCIARE ȘI DE ASIGURĂRI	8,7	3,1
PRODUȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE	7,6	0,3

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică, calcule Syndex

foarte dificil de respectat a eliminat practic negocierile sectoriale și a îngreunat negocierile la nivel de întreprindere) creșterea accelerată a salariului minim a făcut ca la sfârșitul lunii ianuarie 2019 peste 46% din contractele individuale de muncă să aibă salariul de bază la un nivel echivalent sau sub nivelul salariului minim, în sectorul privat concentrarea salariilor minime fiind și mai mare, de 52%. Fără îndoială, creșterea salariului minim a avut și are în continuare efecte benefice pentru o parte considerabilă a salariaților și pentru bugetul de stat (datorită încasărilor mai mari din mediul privat), însă constrângerile impuse negocierilor colective și dezvoltarea pe baza avantajului competitiv al costurilor cu forța de muncă fac ca evoluția salariului minim să aibă o consecință neașteptată importantă: creșterea inegalităților și inechităților salariale.<sup>37</sup> Pentru evitarea unei asemenea situații în Republica Moldova, o eventuală creștere accelerată a salariului minim trebuie să fie

însoțită de o consolidare a rolului sindicatelor și a negocierilor colective, care să asigure un efect de impulsioneare a creșterilor salariale și în spectrul superior salariului minim.

O altă idee larg vehiculată în spațiul public este că salariul minim reflectă un consum minim necesar pentru o persoană. Deși această idee este discutabilă – și o vom analiza în partea următoare a acestui capitol – ea are un efect concret în Republica Moldova, datorită existenței scutirii personale, care este de facto o formă de impozitare progresivă. Justificarea propusă este că salariul minim corespunde unui nivel minim de trai și acoperă (cu greu) niște cheltuieli strict necesare și care nu pot fi evitate, salariații cu câștiguri minime nu sunt capabili să facă economii și respectiv nu înregistrează „venituri reale”. Pentru a ilustra această realitate, unii analiști echivalează cheltuielile unei persoane (sau a unei gospodării) cu cele ale unei companii și afirmă în consecință că aceste cheltuieli ar trebui să fie deductibile impozitului pe venit – o analogie discutabilă, dar care justifică scuturile de impozit aplicabile persoanelor cu venituri mici.<sup>38</sup> În practică, acest lucru se întâmplă în Republica Moldova: salariații cu salariul minim nu plătesc impozit pe venit datorită valorii scutirii personale de 24000 lei pe an introduse odată cu reforma fiscală din 2018.

Deși se presupune că există o corelare între salariul minim și un coș minim de consum, în realitate salariul minim din Republica Moldova este mult inferior unui necesar de consum pentru un trai decent. Chiar și salariații care câștigă de două sau chiar de trei ori mai mult decât salariul minim nu pot acoperi cheltuieli care rezultă dintr-un coș de consum pentru un trai decent, așa cum vom arată în secțiunea următoare a acestui capitol. În consecință, salariul minim nu este un instrument eficient pentru stimularea creșterilor salariale și eradicarea sărăciei.

## NIVELUL DE TRAI ȘI COȘUL MINIM

Chestiunea nivelului de trai este vitală nu doar pentru salariați și familiile acestora, dar și pentru angajatori și pentru stat; bineînțeles, ea este centrală și pentru organizațiile sindicale. Salariații sunt interesați în a avea un nivel de trai cât mai bun, lucru pe care se așteaptă să și-l poată asigura în schimbul muncii prestate. Sindicatele fiind prin definiție organizații care apără și promovează interesele salariaților sunt prin definiție orientate înspre asigurarea unui nivel de trai conform așteptărilor și dorințelor salariaților. La rândul lor, angajatorii sunt interesați de nivelul de trai al salariaților nu doar datorită legăturii directe cu nivelul salarial și cu costul forței de muncă, ci și pentru că disponibilitatea forței de muncă și productivitatea muncii sunt strâns corelate cu nivelul de trai al salariaților (un nivel scăzut de trai este asociat unei disponibilități reduse și unei productivități scăzute). În fine, statul trebuie să asigure bunăstarea generală a populației, iar un nivel de trai general scăzut are implicații politice, sociale și macroeconomice cât se poate de semnificative.

Orice discuție despre problema nivelului de trai al salariaților, sau al populației mai general vorbind, are o componentă normativă implicită sau explicită. Altfel spus, când se vorbește de nivelul de trai se are întotdeauna în vedere o evaluare cu un anumit standard. Acest lucru este valabil, spre exemplu, când se evidențiază îmbunătățirile (sau înrăutățirile) în timp a nivelului

37 Syndex România, *Situația Salariaților din România, 2018-2019*, disponibil aici: [https://www.syndex.ro/sites/default/files/files/pdf/2019-06/Situa%C8%9Bia%20salaria%C8%9Bilor%20din%20Rom%C3%A2nia%20%282019%29\\_0.pdf](https://www.syndex.ro/sites/default/files/files/pdf/2019-06/Situa%C8%9Bia%20salaria%C8%9Bilor%20din%20Rom%C3%A2nia%20%282019%29_0.pdf)

38 „Din punct de vedere economic, nu este corect să aplici impozit pe venit asupra câștigurilor salariale care nu acoperă minimul de existență. În cazul persoanelor juridice, la calcularea impozitului pe profit se permite deducerea cheltuielilor necesare și ordinare, fapt nepermis și în cazul persoanelor fizice. În această situație, corect ar fi deducerea cheltuielilor necesare și ordinare pentru fiecare persoană din venitul obținut, după care urmează deducerea contribuțiilor și a scutirilor, suma cărora nu trebuie să fie mai mică decât minimul de existență în țară, iar ulterior asupra venitului obținut să se aplice cota impozitului pe venit. Aplicarea impozitului asupra unui venit care nu acoperă minimul de existență este nu altceva decât o acțiune demarată împotriva propriului popor.” Cebotari, Anna, *Salariul Minim în Republica Moldova. Aspecte Economice*, STUDIA UNIVERSITATIS MOLDAVIAE, 2018, nr.2(112).

Figura 3.16.  
Minimul de existență și salariul minim (lei)



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică.

de trai, sau când se realizează o comparație explicită cu un nivel de trai dezirabil. Astfel, o observație cum e cea că numărul de televizoare la suta de gospodării a crescut între 2007 și 2018 de la 96 la 108 are șanse foarte mari să fie interpretată ca fiind evaluativă, implicând o creștere a bunăstării materiale a populației. La fel, atunci când o organizație sindicală reclamă nivelul scăzut al salariilor, avem de-a face de cele mai multe ori cu o evaluare implicită a nivelului salarial actual: salariile sunt scăzute în raport cu ce? Există o serie întreagă de termeni de comparație: în raport cu situația economică a companiei, cu productivitatea muncii, cu salariile din alte companii/sectoare/regiuni/țări etc. Bineînțeles, un nivel de trai dezirabil constituie de foarte multe ori un element explicit de comparație: salariile sunt prea mici în raport cu nevoile reale ale salariaților.

La fel ca în cazul comparației salariilor cu, să zicem, situația economică a unei întreprinderi, când vine vorba de raportarea la nevoile oamenilor sau cu nivelul dezirabil de trai este bine să avem în vedere un termen de comparație cât mai bine definit: concret, ce înseamnă un nivel de trai dezirabil și, mai mult, cât costă asigurarea unui asemenea nivel de trai? Răspunsul la această întrebare depinde în primul rând de obiectivul vizat (dezirabil din ce punct de vedere?). Implicațiile sunt foarte diferite dacă obiectivul este asigurarea supraviețuirii fizice a oamenilor sau dacă vorbim mai degrabă de asigurarea unui trai decent în conformitate cu nevoile biologice și sociale general împărtășite într-un context istoric dat. În Republica Moldova, primul standard a fost oficializat prin adoptarea legislației privitoare la minimul de existență (Legea nr. 152/2012), definit ca „indicator ce reprezintă mărimea valorică a volumului minim de consum al bunurilor materiale și a serviciilor pentru satisfacerea necesităților principale, menținerea sănătății și pentru susținerea viabilității omului” (art. 2); estimarea minimului de existență este publicată în mod regulat de Biroul Național de Statistică începând cu anul 2001.<sup>39</sup> De cealaltă parte, standardul nivelului de trai decent a fost recent evaluat de Institutul de Cercetări Economice (INCE) și de Friedrich Ebert Stiftung în colaborare cu Platzforma și Clean Clothes Campaign.<sup>40</sup>

Identificarea celui de-al doilea standard — nivelul de trai decent — reprezintă o miză mult mai importantă decât stabilirea primului. În afara unor situații extreme, supraviețuirea biologică a oamenilor nu ar trebui să reprezinte un obiectiv de îndeplinit, ci mai degrabă un punct minim de plecare, obiectivul fiind mai degrabă asigurarea unui trai decent pentru salariați sau pentru populație.

Dacă raportăm salariul minim la minimul de existență calculat la nivel național, această observație pare pe deplin valabilă: începând cu 2017 salariul minim net a depășit valoarea minimului de existență (2042 lei față de 1862 lei — figura 1). Situația este însă mult mai complicată, din moment ce minimul de existență este calculat per persoană, în timp ce veniturile salariale de cele mai multe ori trebuie să acopere și necesarul de trai al persoanelor pe care salariații le au în întreținere. Dacă luăm în calcul acest lucru elementar, este evident că în Republica Moldova salariul minim este în realitate departe de a fi suficient chiar și pentru asigurarea unui minim de existență.

O asemenea confuzie între venitul salarial și nivelul de trai este mai dificil de întâlnit atunci când vorbim de standardul de viață decentă. Într-adevăr, ideea unui standard de viață decent și a unui venit salarial care să permită asigurarea acestuia este țină prin definiție cont de nevoia acoperirii necesarului de trai pentru o familie, și nu pentru un individ.<sup>41</sup> Indiferent de diferențele de asumții și metodă în stabilirea nivelului de trai

<sup>39</sup> Legiferarea unui asemenea standard în Republica Moldova este mai veche. Vezi, spre exemplu, Hotărârea nr. 460/1993 cu privire la aprobarea modului provizoriu de determinare și calculare a bugetului minim de consum.

<sup>40</sup> Pentru cercetarea INCE, vezi Anatolii Rojco și Svetlana Ivanov, „Ce venituri pot asigura un trai decent în Republica Moldova?”, disponibil online la adresa [https://ince.md/uploads/files/1549021690\\_ce-venituri-pot-asigura-un-trai-decent-n-republica-moldova.pdf](https://ince.md/uploads/files/1549021690_ce-venituri-pot-asigura-un-trai-decent-n-republica-moldova.pdf). Pentru studiul CCC, vezi „Salariu de trai în Republica Moldova. Studiu de caz: industria îmbrăcăminte”, disponibil online la adresa [http://fes-moldova.org/fileadmin/user\\_upload/2018/publications/Living\\_Wage\\_Moldova\\_Rom.pdf](http://fes-moldova.org/fileadmin/user_upload/2018/publications/Living_Wage_Moldova_Rom.pdf).

<sup>41</sup> Vezi Emmanuel Reynaud, „The International Labour Organization and the living wage: a historical perspective”, Geneva, Organizația Internațională a Muncii, 2017.

Tabelul 3.11.

**Coșurile pentru un trai decent, Republica Moldova vs. România**

Coșul minim pentru un trai decent România (2019)		INCE (bugetul rațional de consum)			CCC (salariul de trai)		
Capitole	Structură	Capitole	Valoare (lei)	Structură	Capitole	Valoare (lei)	Structură
Alimentație	21,0%	Alimentație	10384	43,1%	Alimentație	5194,8	43,9%
Îmbrăcăminte și încălțăminte	9,6%	Îmbrăcăminte și încălțăminte	1086	4,5%	Cheltuieli non-alimentare	6638,4	56,1%
Locuință	26,2%	Locuință	748	3,1%			
Dotarea locuinței	3,2%	Articole de uz familial	2010	8,3%			
Cheltuieli cu locuința	6,9%	Servicii comunale	3942	16,3%			
Produse de uz casnic și igienă personală	3,5%	Obiecte de igienă personală	366	1,5%			
Servicii	7,3%	Servicii	4609	19,1%			
Educație și cultură	8,1%						
Îngrijirea sănătății	1,6%	Medicamente	167	0,7%			
Recreere și vacanță	3,5%						
Fond de economii	9,1%	Cheltuieli excepționale	810				
		TOTAL	24120		TOTAL	11833	

decent și a costului asociat acestuia, conceptualizarea acestuia din punctul de vedere al familiei, și nu al individului, este o constantă la nivel mondial și european.<sup>42</sup> Este și cazul celor două estimări menționate referitoare la Republica Moldova menționate mai sus. Când vorbim de identificarea nivelului de trai decent sau de stabilirea salariului decent vorbim de fapt de definirea unui buget familial lunar care să acopere o serie de nevoi considerate minimale din perspectiva unui trai decent. Altfel spus, vorbim de definirea unui coș de consum pentru un trai minim decent sau de un coș minim de consum pentru un trai decent. La fel ca orice alt coș de consum, trebuie să avem în vedere două sarcini separate: identificarea structurii coșului

(ce bunuri și servicii sunt incluse și în ce cantități) și stabilirea costului monetar al acestuia (lucru care necesită cunoașterea prețurilor pentru bunurile și serviciile din coș).

O altă caracteristică importantă a ideii de nivel de trai decent / salariu decent / coș minim de consum pentru un trai decent este caracterul său prin definiție normativ. Altfel spus, se are în vedere nu neapărat ce consumă populația la un moment dat, ci mai degrabă ce ar trebui să consume (sau, mai precis, ce ar trebui să-și permită să consume) pentru a avea un trai minim decent. Un asemenea coș de consum include nu doar alimente, ci și îmbrăcăminte, cheltuieli de transport, servicii medicale, învățământ, recreere și multe altele. Compoziția exactă depinde de metodologia aleasă. Indiferent însă de aceasta, diferența față de minimul de existență ar trebui să fie substanțială. Într-adevăr, dacă ne referim strict la alimentație, valoarea coșului alimentar al INCE este de trei ori mai mare decât coșul alimentar corespunzător minimului de existență, în timp ce coșul alimentar CCC este cu doar 53% mai mare decât cel luat în calcul pentru minimul de existență.<sup>43</sup> Un alt lucru care reiese de aici este că diferențele dintre metodologii pot produce rezultate foarte diferite, lucru vizibil când comparăm coșul INCE (în valoare de 24120 lei pentru o familie de 2 adulți și 2 copii) cu coșul CCC (11833 lei pentru același tip de familie).<sup>44</sup>

O privire mai atentă asupra conținutului și structurii acestor două coșuri de consum ne oferă o explicație a acestei diferențe considerabile, dincolo factorul prețuri, care joacă un rol independent.<sup>45</sup> La capitolul cheltuieli alimentare, diferența se păstrează (coșul alimentar INCE are o valoare dublă față de coșul CCC), lucru explicat de diferențele cantitative (3500 de calorii în medie per adult pentru INCE, față de 3000 pentru CCC; 2917 calorii pentru fiecare copil pentru INCE, doar 1500 pentru coșul CCC) și calitative (care sunt totuși imposibil de comparat

<sup>42</sup> Despre istoria la nivel mondial a încercărilor de identificare a salariului decent, vezi Richard Anker, „Estimating a living wage: a methodological review”, Geneva, Organizația Internațională a Muncii, 2011. La nivelul Uniunii Europene s-a încercat chiar definirea unei metodologii comune pentru toate țările membre: Comisia Europeană, „Pilot project for the development of a common methodology on reference budgets in Europe”, Bruxelles, 2015.

<sup>43</sup> Anatolii Rojco și Svetlana Ivanov, „Ce venituri pot asigura un trai decent în Republica Moldova?”, p. 6.

<sup>44</sup> Din bugetul INCE am scăzut alocarea pentru contribuțiile sociale. Acestea sunt incluse în studiul INCE, al cărui scop principal este estimarea costului forței de muncă plecând de la costul asigurării unui anumit nivel de trai. Din moment ce avem în vedere costuri pe care salariații trebuie să le acopere din buzunar, când vorbim de coș de consum întotdeauna vorbim de costuri și venituri nete. Am folosit datele din Anatolii Rojco et al. „Abordările metodologice de estimare a costului forței de muncă în Republica Moldova” în *Creșterea economică în condițiile globalizării*, ed. a 12-a/Vol. 2, 2017. Actualizarea acestor date (Anatolii Rojco și Svetlana Ivanov, „Ce venituri pot asigura un trai decent în Republica Moldova?”) pare să fie eronată, unele cheltuieli, cum sunt cele cu articolele de uz familial, fiind extrem de mari; valoarea coșului calculată de autori (24955 lei cu contribuțiile sociale incluse) este mult inferioară sumei valorilor pe capitole (36934 lei).

<sup>45</sup> Colectarea prețurilor s-a făcut la momente și în moduri diferit pentru cele două cercetări, ceea ce explică o parte a diferenței dintre valorile celor două coșuri. Cea mai mare parte a acesteia e însă explicată de conținut și structură.

cu informațiile disponibile în cele două studii). În ce privește cheltuielile non-alimentare, coșul INCE este mult mai detaliat decât coșul CCC, care le tratează nediferențiat. Mai mult, coșul INCE este bazat pe estimări detaliate ale necesarului de trai pentru fiecare categorie de cheltuială non-alimentară (spre exemplu, în cazul îmbrăcăminte și încălțăminte sunt luate în calcul nu numai bunurile necesare și prețurile acestora, ci și durata de utilizare a fiecărui bun în parte), în timp ce coșul CCC deduce valoarea totală a cheltuielilor non-alimentare pe baza valorii coșului alimentar și a ponderii cheltuielilor alimentare în bugetele familiale efective publicate de Biroul Național de Statistică. Altfel spus, cheltuielile non-alimentare reprezintă 56,1% din coșul total pentru că aceasta este structura actuală a consumului populației.<sup>46</sup>

Această modalitate de a estima cheltuielile non-alimentare este însă destul de problematică ținând cont că scopul este de a defini un standard normativ (de ce și cât este nevoie?) și nu de unul empiric din punct de vedere comportamental (ce și cât cheltuie oamenii de fapt?). În cazul unei populații cu venituri reduse, cum este cea a Republicii Moldova, este de așteptat ca oamenii să încerce în primul rând să-și acopere nevoile de bază (și în special alimentația), în dauna celorlalte (majoritatea cheltuielilor nealimentare), de unde ar rezulta o pondere mai mare a cheltuielilor alimentare raportat la un coș normativ, alcătuit în funcție de nevoile efective ale oamenilor. Ca principiu general, cu cât oamenii sunt mai săraci, cu atât vor aloca o parte mai semnificativă a bugetului familial pentru alimentație, ponderea din coșul CCC fiind deci distorsionată de veniturile reduse ale populației.<sup>47</sup> În mod surprinzător, ponderea cheltuielilor alimentare este totuși foarte similară pentru cele două coșuri (43,1% INCE, 43,9% CCC), în ciuda celor două modalități aparent foarte diferite de estimare a cheltuielilor non-alimentare. Ținând cont de metodologia folosită în studiul CCC; putem spune despre coșul INCE că fie supraestimează cheltuielile alimentare, fie le subestimează pe cele non-alimentare.

Într-adevăr, dacă luăm ca termen de comparație coșul minim de consum pentru un trai decent publicat recent în România și care a avut în vedere o estimare detaliată a nevoilor împărțite pe 11 capitole (tabelul 3.11), vedem că ponderea alimentelor în coșurile din Republica Moldova este foarte mare.<sup>48</sup> Pentru coșul din România, cheltuielile alimentare reprezintă doar 21% din cheltuielile totale, cea mai mare pondere având-o locuința. Capitolul despre locuință lipsește din coșurile anterioare realizate în România, sub asumpția că mai toată populația locuiește în apartamente sau case pe care le are în proprietate. Analiza situației reale a arătat nu numai că piața chiriilor este mult mai dezvoltată decât se vede din cifrele oficiale, ci și că o parte din ce în ce mai însemnată a populației trăiește în locuințe supraaglomerate, iar tinerii locuiesc până la vârste înaintate cu părinții. Este de așteptat ca situația să fie similară în Republica Moldova, motiv pentru care locuința trebuie nu doar inclusă într-un coș de consum, ci și evaluată în mod realist conform prețurilor de pe piață. Așadar, chiar dacă coșul INCE include locuința, costul acesteia este mult subestimat. La fel pare să fie cazul și în ceea ce privește îmbrăcăminte și încălțăminte. În plus, coșul INCE nu pare să includă cheltuieli legate de educație și de recreere, deși s-ar putea ca acestea să fie incluse în cheltuielile cu servicii. Îngrijirea sănătății, a cărui cost real este

subestimat în coșul din România, este cu siguranță subestimată și în coșul INCE, care include doar costul medicamentelor.

Chiar dacă din punct de vedere metodologic coșul CCC este net inferior coșului INCE, trebuie remarcat că acesta din urmă nu ia în calcul nevoile oamenilor așa cum le văd aceștia, fiind bazat strict pe estimări ale experților sau pe date oficiale. De cealaltă parte, deși coșul CCC ia în calcul nevoile oamenilor, acestea sunt în mare parte echivalate cu comportamentul actual de consum, distorsiunea introdusă de nivelul redus al veniturilor fiind ignorată total în cazul cheltuielilor non-alimentare (unde ea este și cea mai puternică) și parțial în cazul coșului alimentar. Ponderea foarte mare a cheltuielilor alimentare în ambele coșuri ridică un semn de întrebare important dacă scopul este alcătuirea unui coș de consum potrivit nevoilor, și nu comportamentului de consum actual. Acest ultim fapt este evidențiat de comparația cu coșul minim de consum pentru un trai decent realizat recent în România, care a fost alcătuit de la zero, luând în calcul în primul rând nevoile oamenilor pentru toate categoriile de cheltuieli. Metodologia folosită în România a fost în concordanță cu cele mai noi recomandări de la nivel mondial și european, putând astfel servi drept ghid pentru încercările viitoare de estimare a necesarului pentru un trai decent în Republica Moldova.

<sup>46</sup> De remarcat că valoarea coșului CCC nu pare să includă fondul de economii pentru acoperirea cheltuielilor neprevăzute, deși metodologia prezentată de autori include un asemenea fond calculat ca 10% din valoarea celorlalte cheltuieli. Dacă am include acest fond de economii, valoarea totală a coșului CCC s-ar ridica la 13016 lei.

<sup>47</sup> În cazul coșului CCC, un efect similar de subestimare are loc și în cazul coșului alimentar, din moment ce pentru alcătuirea acestuia este luat în calcul comportamentul de consum al unor familii cu venituri reduse, care cu siguranță fac compromisuri în special în ce privește calitatea bunurilor alimentare cumpărate.

<sup>48</sup> Vezi Ștefan Guga, Adina Mihăilescu și Marcel Spataru, „Coșul minim de consum pentru un trai decent pentru populația României”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2018. Valoarea coșului a fost actualizată pentru luna septembrie 2019.

## CAPITOLUL 4

# DIALOGUL SOCIAL ȘI PERCEPȚIA SALARIAȚILOR ASUPRA SITUAȚIEI LOR

### DIALOGUL SOCIAL, CONVENȚIILE ȘI CONTRACTELE COLECTIVE

Reprezentarea colectivă a salariaților este o funcție necesară și eficientă pentru promovarea intereselor acestora. În Republica Moldova organizarea salariaților are două forme recunoscute legal – sindicatele și reprezentanții aleși ai salariaților – dar o singură formă în practică – sindicatul, care poate fi de mai multe niveluri (unitate sindicală primară la nivel de întreprindere, federație sectorială sau confederație) și poate participa în mai multe instanțe ale dialogului social. Felul în care sunt organizate sindicatele influențează în mod decisiv subiectele abordate în dialogul cu partenerii sociali – patronatele și guvernul – și raportul de putere în negocierea colectivă. În acest sens, este important să subliniem câteva caracteristici ale sindicalismului din Republica Moldova pentru a înțelege felul în care este organizată reprezentarea intereselor salariaților:

- existența unei singure confederații sindicale, ceea ce pentru o țară mică pare să fie o soluție bună pentru a avea o reprezentare mai puternică a sindicatelor în dialogul social tripartit, între sindicate, patronate și guvern;
- centralizarea resurselor și a puterii de negociere în federațiile ramurale, de unde emană importanța crescută a activității acestora, a convențiilor colective sectoriale, a rolului jucat de liderii sindicali federali în negocierile la nivel de întreprindere;
- rolul relativ limitat al unităților sindicale primare, putere de negociere restrânsă la nivel de întreprindere și, în consecință, contracte colective la nivel de întreprindere

care cu puține excepții transpun prevederile contractelor colective superioare fără a oferi drepturi suplimentare salariaților.

Conform datelor Organizației Internaționale a Muncii, rata de sindicalizare în Republica Moldova în anul 2016 era de 23,9%,<sup>49</sup> mai ridicată decât în state precum Bulgaria, Slovacia sau țările baltice, dar mai scăzută decât în România, Ucraina, Armenia și țările balcanice (figura 4.1). În același timp, acoperirea negocierilor colective în Republica Moldova era estimată la 43% (figura 4.2), ceea ce o plasează la mijlocul spectrului țărilor analizate, între extremele care sunt reprezentate de Bulgaria (11%) și Slovenia (71%). Deși nu se poate deduce o corelare directă dintre situația salariaților sau nivelul remunerării și rata de sindicalizare sau gradul de acoperire al negocierilor colective în țările din Europa Centrală și de Est, vom remarca că datele statistice publicate de OIM privind relațiile industriale din Republica Moldova arată o situație relativ stabilă, deși din interviurile cu sindicatele au rezultat mai multe semnale alarmante: sindicalizare foarte scăzută în mediul privat, scădere accelerată a sindicalizării în unele sectoare (ceea ce pune în dificultate unele federații sindicale, nevoite să fuzioneze cu altele pentru a supraviețui), o scădere a numărului de contracte colective de muncă, blocaje în funcționarea dialogului social. În această situație, este important să analizăm ce rol joacă în realitate sindicatele și contractele colective și care este rolul și potențialul acestora în îmbunătățirea situației salariaților.

Așa cum am remarcat mai sus, dialogul social în Republica Moldova se desfășoară în trei niveluri corelate, dar totuși distincte: național, ramural și de întreprindere. Datorită consolidării și centralizării resurselor și a competențelor, sindicatele sunt active mai ales la nivelurile național și ramural, unde se poate vorbi de o anumită paritate a relațiilor industriale, pe când la nivel de întreprindere balanța din relația angajator-sindicate este de cele mai multe ori înclinată în favoarea angajatorilor. În primele două niveluri, național și ramural, dialogul social din Republica Moldova este de regulă tripartit, ceea ce oferă un rol central guvernului și ministerelor de ramură – această situație a fost de multe ori o sursă de blocaje, crizele politice și schimbările guvernamentale făcând dialogul tripartit practic inexistent pentru perioade lungi de timp.

<sup>49</sup> Estimările privind rata de sindicalizare variază foarte mult în funcție de sursă. Conform „Programului de Țară privind Munca Decentă 2016-2020” publicat de Organizația Internațională a Muncii (disponibil aici: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_453904.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_453904.pdf)): „Conform datelor furnizate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM), 46 la sută din numărul total de lucrători din țară sunt membri de sindicat”. Datele publicate în baza de date a OIM pot fi considerate cele mai utile pentru comparațiile între țări. Totuși, datele publicate de OIM sunt discutabile, ele fiind bazate pe declarațiile organizațiilor sindicale. În lipsa unor obligații de transparență completă, există suspiciuni că în unele state sindicatele au declarat mai mulți membri decât aveau de fapt.

Figura 4.1.  
Rata de sindicalizare

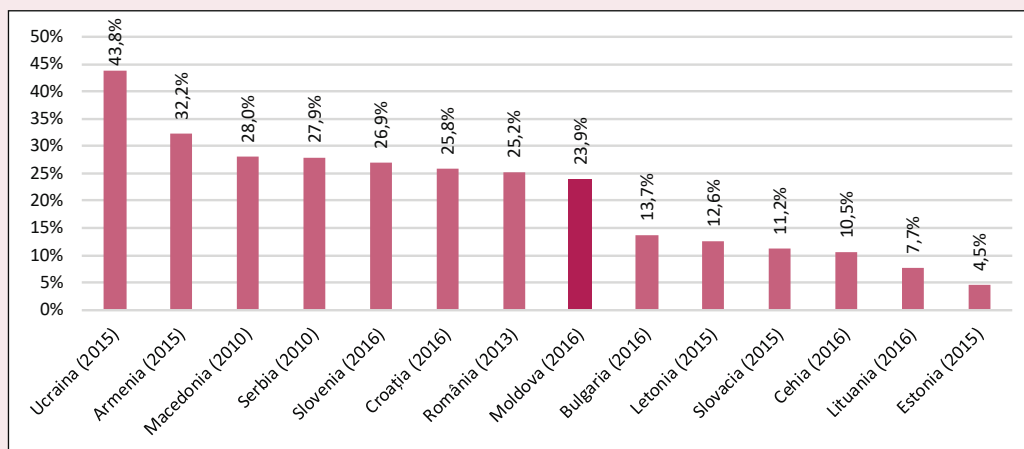
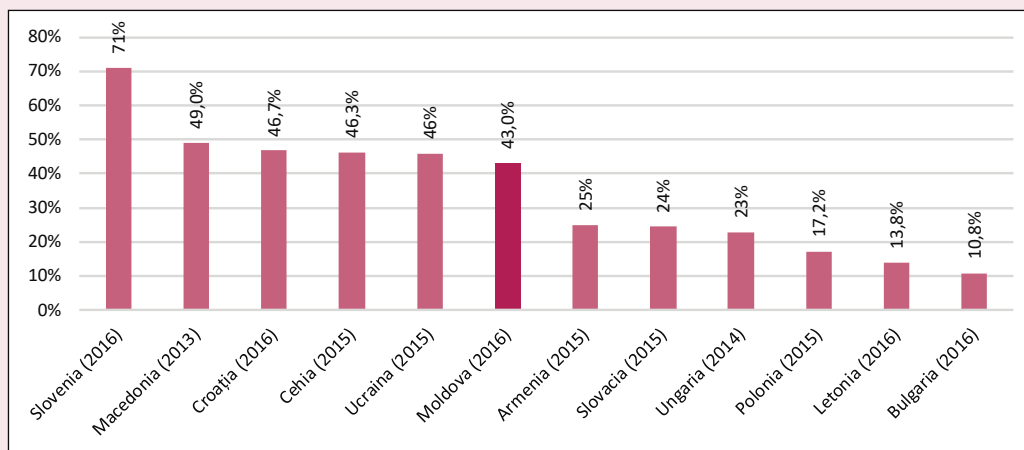


Figura 4.2.  
Rata de acoperire a negocierilor colective



Sursa datelor: OIM.

La nivel național, dialogul social tripartit se desfășoară în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC). Conform legislației, CNCNC este constituită în raport paritar de reprezentanți ai guvernului, sindicatelor și patronatelor, dar un rol central este conferit părții guvernamentale, care deține președinția Comisiei și asigură secretariatul, creat în cadrul Cancelariei de Stat. În această situație, deși legislația prevede ca CNCNC să se întrunească cel puțin o dată pe lună<sup>50</sup>, în ultimii ani Comisia s-a întrunit mult mai rar: o singură dată în 2015, de 8 ori în 2016, de 5 ori în 2017, de 6 ori în 2018 și o singură dată în 2019, după o pauză de aproape 12 luni. În 2019, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a elaborat împreună cu Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) un proiect de modificare a legii referitoare la funcționarea CNCNC pentru a asigura rotația funcției de președinte al Comisiei și asigurarea activității continue a acesteia.<sup>51</sup>

De regulă, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) emite opinii asupra celor mai importante modificări ale cadrului legislativ care vizează interesele salariaților și, în unele cazuri, reușește să împiedice schimbări legislative defavorabile angajaților și sindicatelor.<sup>52</sup> CNSM a promovat o viziune proprie

asupra reformei fiscale din 2018 și a propus ajustări necesare pentru a asigura o mai mare echitate socială, incluzând majorarea scutirilor personale și introducerea unor cote de impozitare mai mari pentru persoanele cu venituri ridicate.<sup>53</sup>

<sup>50</sup> Cadrul legal pentru activitatea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective este asigurat de Legea Nr. 245 din 21.07.2006, care prevede în Articolul 17 (2): „Ședințele Comisiei naționale se convoacă ori de câte ori este nevoie, conform planului de lucru, dar nu mai rar decât o dată pe lună.”

<sup>51</sup> Buletin informativ al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova pentru trimestrul III, 2019.

<sup>52</sup> Conform raportului „Rezultate relevante ale CNSM în anul 2018”, la insistența CNSM s-a renunțat la: amendarea art. 42 din Constituția Republicii Moldova referitor la dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor lor; examinarea de către Parlamentul Republicii Moldova a proiectului de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii și Legii sindicatelor, care întrunește propuneri de diminuare a drepturilor și garanțiilor legale ale salariaților și organelor sindicale; aprobarea de către Guvernul Republicii Moldova a proiectului Regulamentului privind modul de atestare a salariaților din unități, care creează premise de abuz din partea angajatorilor. Sursa: [http://sindicate.md/wp-content/uploads/2019/03/raport\\_2018.pdf](http://sindicate.md/wp-content/uploads/2019/03/raport_2018.pdf)

<sup>53</sup> „În viziunea sindicatelor, o cotă fixă de impozitare ar fi rațional de aplicat într-o societate cu o pondere impunătoare a celor cu venituri medii. În societatea noastră ponderea populației cu venituri medii este destul de

În 2019, CNSM și-a publicat avizul la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii, în care sublinia următoarele: necesitatea introducerii unui mecanism de evidență al salariaților sub forma unui registru electronic (similar cu „Registrul general de evidență a salariaților”), existența riscului de flexibilizare excesivă a timpului de lucru din cauza modificărilor legislative propuse, inechitatea înlocuirii garanției legale privind plata mărită pentru munca suplimentară cu ore libere.<sup>54</sup> Tot în 2019, CNSM a intervenit prompt cu o notă de protest pe subiectul impozitării tichetelor de masă, fără însă ca aceasta să fi influențat în ultimă instanță decizia guvernului.

CNSM este așadar prezentă în dezbaterile publice pe marginea chestiunilor de interes general pentru salariații din Republica Moldova, iar puterea sa de negociere și capacitatea de promovare a propriei agende depinde în mare măsură de cadrul legislativ, de expertiza tehnică și juridică proprie, de relația cu partenerii de dialog social (mai ales cu guvernul). În acest sens, vom semnală că un astfel de model de funcționare – bazat pe o centralizare foarte mare a relațiilor industriale – induce și un risc de ruptură a legăturii dintre nivelul de bază (interesele și nevoile salariaților, a membrilor de sindicat) și nivelul central, ceea ce duce la pierderea puterii reale de negociere a sindicatelor și poate avea drept efect superficializarea parteneriatului social. În ultimii ani, CNSM se confruntă cu o altă dificultate importantă – creșterea rolului asociațiilor patronale în dialogul cu guvernul și promovarea intereselor mediului de afaceri în detrimentul intereselor salariaților. Așa cum subliniază o analiză a FES-Moldova, prin intermediul Consiliului Economic de pe lângă Prim-ministru, care acționează ca o structură de dialog bipartit dintre guvern și asociații de business (iar în fapt, de lobby), asociațiile investitorilor străini și a mediului de afaceri autohton (Camera de Comerț Americană din Moldova, Asociația Businessului European, Asociația Investitorilor Străini, Asociația Oamenilor de Afaceri din Moldova) au reușit să promoveze mai multe modificări ale legislației muncii, excluzând sindicatele din consultarea cu guvernul și substituindu-se CNCNC.

Chiar dacă a suferit modificări în direcția flexibilizării muncii în ultimii ani, Codul Muncii al Republicii Moldova prevede

*redușă. Vorbind de venituri medii, sindicatele fac referire la salarii ce ar asigura acoperirea unui coș rațional de consum, calculat încă în anul 2014 în mărime de 12500 de lei pentru o persoană. [...] - Pornind de la cele relatate, într-o asigurare echitabilă în rîndul salariaților, sindicatele totuși pledează pentru o impozitare proporțională a veniturilor, în dependență de mărimea lor, fiind asigurată responsabilitatea socială a celor cu venituri mari.”* Buletin informativ al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova pentru trimestrul III, 2019.

54 Avizul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii. Disponibil aici: <http://sindicat.md/avizul-confederatiei-naționale-a-sindicatelor-din-moldova-la-proiectul-de-lege-pentru-modificarea-codului-muncii/>

55 Vezi <http://sindicat.md/despre-cnsm/legislatie1/convenii-colective-n-nat/>

56 Raportul auditului de performanță „Întrunesc criteriile motivaționale și de performanță sistemele de remunerare în sectorul public?”, Curtea de Conturi, disponibil aici : [http://lex.justice.md/UserFiles/File/2016/mo347-352md/raport\\_28.doc](http://lex.justice.md/UserFiles/File/2016/mo347-352md/raport_28.doc)

57 Postan, Liliana, Contractul colectiv de muncă: valoare și plus valoare pentru lucrători, angajatori și economie, Chișinău, 2016. Disponibil aici : <https://institutulmuncii.md/wp-content/uploads/2017/07/Contract-colectiv-de-munca-valoare-plus-valoare-pentru-lucratori-angajatori-si-economie-2016-2.pdf>

în continuare un rol important pentru sindicate, cărora li se atribuie un șir de prerogative:

- consultarea de către Guvern în vederea stabilirii salariului minim, a elaborării listelor locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare, a elaborării politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă, a stabilirii particularităților muncii prin cumul;
- acordul asupra modului de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia;
- acordul asupra normelor-tip de muncă elaborate de către autoritățile administrației publice centrale de specialitate;
- drepturi specifice la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii prin intermediul inspectoratelor proprii ale muncii (Titlul XIII, Capitolul III).

Sindicatele din Republica Moldova au așadar la nivel național posibilitatea legală și vocația de a influența politicile în domeniul muncii. Pe lângă hotărârile luate în cadrul CNCNC, sindicatele, patronatele și guvernul au semnat un șir de convenții colective la nivel național<sup>55</sup> cu privire la aspecte specifice precum timpul de muncă și timpul de odihnă, modelul contractului colectiv de muncă, cuantumul minim garantat în plată în sectorul real, criteriile aplicabile în caz de concedieri colective și altele. Multitudinea de convenții colective (în lipsa unei versiuni consolidate direct disponibile în spațiul public) induce o complexitate care limitează aplicabilitatea și eficiența acestora, mai ales în întreprinderile fără organizații sindicale.

Spre deosebire de convențiile colective naționale, care acoperă subiecte specifice, convențiile colective ramurale au vocația de a acoperi tot spectrul de norme minime privind drepturile salariaților aplicabile la nivel sectorial. Conform unui raport al Curții de Conturi,<sup>56</sup> în 2016 existau 17 convenții ramurale înregistrate în Republica Moldova. Conform datelor cercetărilor proprii, aceste convenții acoperă următoarele sectoare de activitate: servicii publice, învățământ, sănătate, silvicultură, apă-canal, apărare, cadastru, agricultură și industrie alimentară, comerț, comunicații, construcții, cultură, transportatori și drumari, energie, industria ușoară. În același timp, ramuri importante ale economiei naționale, cum sunt de exemplu industria auto sau activitățile de cazare și alimentație publică, nu sunt acoperite de convenții colective.

De cele mai multe ori, convențiile colective ramurale repetă normele minime stabilite de legislația existentă (ceea ce în sine nu aduce nicio valoare adăugată acestor convenții) și introduc sisteme de salarizare pornind de la salariul minim stabilit de guvern. Conform unui studiu realizat în 2016, în jur de 85% dintre prevederile contractelor colective din Republica Moldova „sunt nule, reiterând prevederile legislației muncii”.<sup>57</sup> În ceea ce privește salarizarea, convențiile colective introduc de regulă grile, sisteme tarifare și netarifare de salarizare, prevederi vizând condițiile de muncă nefavorabile, vechimea în muncă sau orele suplimentare. De cele mai multe ori, grilele de salarizare din convențiile colective de muncă la nivel ramural pornesc

de la cuantumul salariului minim legal din anul aprobării convenției, iar faptul că aceste convenții sunt semnate pe mai mulți ani – de obicei pe perioade de 3-5 ani – creează situații în care, datorită creșterii salariului minim, valorile prevăzute în convenție pentru nivelurile ierarhic inferioare devin mai mici decât cuantumul minim legal. Aceste situații pot fi rezolvate prin acte adiționale sau prin articole care prevăd creșterea automată a salariului tarifar pentru categoria I de încadrare sau clasificare în ritm cu creșterea salariului minim pe economie. Tot privitor la salarizare, în teorie convențiile colective ramurale pot fi un mecanism eficient pentru a menține corelarea salariilor cu calificarea salariaților, complexitatea și vechimea în muncă, însă în realitate în ultimii ani ele nu au jucat un rol în stimularea creșterilor salariale, nivelul salarizării depinzând în continuare foarte mult de politica guvernamentală în privința salariului minim.<sup>58</sup>

Un alt subiect important este aplicabilitatea convențiilor colective. În sectoarele bugetare, convențiile colective au în practică aplicabilitate universală, în timp ce în sectorul real sindicatele au promovat în ultimii ani criteriul de afiliere sindicală pentru aplicabilitatea convențiilor. Astfel, majoritatea convențiilor colective din sectorul real prevăd că sub incidența acestora cad toți salariații membrii de sindicat și angajatorii unităților care au organizații sindicale afiliate la federația sindicală semnată. Această abordare se încadrează într-o strategie mai generală a sindicatelor din Republica Moldova de a promova strict drepturile membrilor de sindicat (și nu ale salariaților mai general vorbind), strategie care s-a concretizat și în textul Codului Muncii,<sup>59</sup> precum și în activitatea practică a sindicatelor conform datelor din interviurile realizate în cadrul studiului (în unele cazuri sindicatele nu s-au implicat în cazuri de încălcare a drepturilor salariaților care nu erau membri de sindicat). Procedând astfel, sindicatele vor să facă mai vizibilă protecția acordată propriilor membri, încercând totodată să-și asigure o bază cât mai largă de membri cotizanți, bază necesară pentru activitatea organizațiilor federale și confederale. Pe lângă faptul că această abordare ridică semne de întrebare în privința solidarității în rândul salariaților și a corelării cu recomandările Organizației Internaționale a Muncii, ea poate pune și probleme de implementare practică: de exemplu, încadrarea salariaților în grilele de salarizare conform convenției nu devine obligatorie decât dacă aceștia sunt membri de sindicat, ceea ce poate crea situații de inegalități salariale în interiorul companiilor. Aplicabilitatea limitată a convențiilor colective ramurale în funcție de aderarea salariatului la sindicat ridică și problema efectului asupra creșterilor salariale la nivel de ramură – în cazul în care sindicatele ar solicita salarii minime la nivel de sector considerabil mai mari decât salariul minim legal, acest lucru ar trezi atitudini anti-sindicale pronunțate în rândul angajatorilor, care vor dori să iasă din sfera de aplicabilitate a convențiilor pentru a nu oferi creșteri salariale. Respectiv, creșterile salariale din convențiile ramurale ar putea alimenta atacuri la adresa unităților sindicale primare, a membrilor cotizanți, ceea ce ar avea un efect invers asupra gradului de sindicalizare – numărul de membri de sindicat s-ar putea reduce în rezultat. Existența acestui risc blochează sindicatele să negocieze în sensul unor creșteri salariale consistente. Pe de altă parte, în cazul în care aplicabilitatea convențiilor colective ar fi universală – deci nu legată de calitatea de membru de sindicat cum se întâmplă preponderent în acest moment – angajatorii nu ar mai fi în

situația de a se opune creării sindicatelor din motive de costuri salariale, sau cel puțin nu în mod direct și explicit. În consecință, putem înainta o teză justificată în opinia noastră: restrângerea aplicabilității convențiilor colective la membrii de sindicat limitează potențialul de impulsione a creșterilor salariale prin negocieri colective.

Nu toate sindicatele însă au adoptat limitarea aplicabilității convențiilor colective la membrii de sindicat. Un caz aparte este convenția colectivă în ramura construcțiilor, care prevede că prevederile sale sunt „obligatorii pentru toți salariații și angajatorii din ramură cu orice formă organizatorico-juridică și tip de proprietate, indiferent că au imputernicit sau nu părțile să încheie această Convenție. Sub incidența prezentei Convenții cad toți salariații și angajatorii unităților din ramură, indiferent de aderarea la Patronat și Sindicat”.<sup>60</sup> Această aplicabilitate universală este posibilă datorită cadrului legal și a faptului că în calitate de co-semnatar al documentului intervine Ministerul Economiei și Infrastructurii al Republicii Moldova. Convenția din ramura construcțiilor nu doar instituie această aplicabilitate universală, ci este și una dintre cele mai elaborate în ceea ce privește normele de protecție a drepturilor salariaților, grilele de salarizare, stabilind și salarii minime pentru categoria 1 de calificare superioare minimului legal pentru mai multe sectoare de activitate.<sup>61</sup> Așa cum am văzut în secțiunea anterioară, în sectorul de construcții salariile din Republica Moldova au crescut în ultimii ani mai mult decât în industrie – este posibil ca existența unei convenții colective cu aplicabilitate universală să fi jucat un rol pozitiv în acest sens. În același timp, este adevărat că salariile minime prevăzute de convenția colectivă din ramura construcțiilor, la fel ca și în celelalte convenții colective din sectoarele reale, sunt încă foarte mici, nu sunt atractive pentru persoanele în căutare de locuri de muncă și în multe cazuri nu corespund salariilor plătite în realitate. În consecință, practicile de salarizare nedeclarată continuă să fie foarte răspândite în ramura construcțiilor, ceea ce este un avantaj competitiv neloial pentru firmele care practică remunerarea ilegală.

Convențiile colective ramurale sunt în principiu un instrument util pentru menținerea ierarhizării salariale, dar în realitate ele au un impact mai redus decât le permite cadrul legal. Ele stabilesc o serie de norme minime, dar nu pot răspunde specificului fiecărei întreprinderi dintr-un sector economic. În acest sens, conform principiilor negocierilor colective, drepturile salariaților pot fi stabilite la niveluri mai înalte în cadrul contractelor colective semnate la nivel de întreprindere.

58 Vezi studiul comparativ asupra Convențiilor colective ramurale din studiului „Stabilirea salariului și practicile de remunerare aplicate în Republica Moldova”, Organizația Internațională a Muncii, 2017, disponibil aici: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms\\_615692.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_615692.pdf)

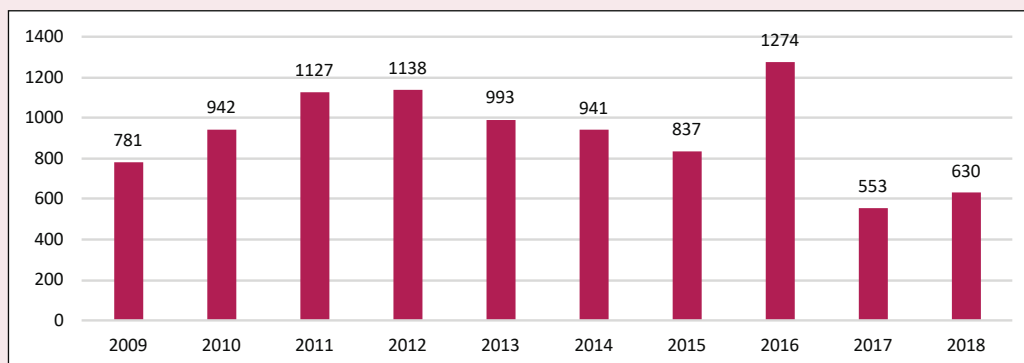
59 Spre exemplu, Codul Muncii prevede acordul (opinia consultativă) organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului membru de sindicat în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere în instanța de judecată. ceilalți salariați nu beneficiază de un astfel de drept.

60 Convenția este disponibilă aici: [http://mei.gov.md/sites/default/files/conventia\\_colectiva\\_in\\_ramura\\_constructiilor\\_2018-2022.pdf](http://mei.gov.md/sites/default/files/conventia_colectiva_in_ramura_constructiilor_2018-2022.pdf)

61 Vezi: <http://sindicate.md/conventia-colectiva-in-ramura-constructiilor-a-fost-publicata-in-monitorul-oficial/>



Figura 4.3.  
Numărul de CCM la nivel de întreprindere înregistrate de ISM



Tabelul 4.1.  
Repartizarea CCM pe sectoare de activitate

	2015	2016	2017	2018
<b>Total</b>	<b>837</b>	<b>1274</b>	<b>553</b>	<b>630</b>
Învățământ	439	903	330	300
Sănătate și asistență socială	82	43	26	129
Administrație publică, asigurări sociale obligatorii	103	135	54	78
<b>Altele decât învățământ, sănătate și asistență socială, administrație publică</b>	<b>213</b>	<b>193</b>	<b>143</b>	<b>123</b>
Alte activități de servicii	29	33	39	28
Industria prelucrătoare	32	34	30	22
Energia electrică și termică, gaze și apă caldă	23	16	11	20
Agricultură, silvicultură, pescuit	36	22	6	18
Activități culturale și de agrement	9	6	13	10
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	22	32	15	7
Transport și depozitare	14	13	4	6
Distribuția apei, salubritate	17	15	6	4
Hoteluri și restaurante	2	1	6	2
Informații și telecomunicații	8	3		2
Industria extractivă	1	1	1	1
Construcții	6	2	4	1
Intermedieri financiare și asigurări	2	1	1	1
Activități de servicii administrative	9	5	7	1
Activități profesionale	3	9		

Sursa datelor: Inspectoratul de Stat al Muncii.

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 205/2015, contractul colectiv de muncă nu se mai înregistrează în mod obligatoriu la inspecția teritorială de muncă, în schimb fiind prevăzută obligația de a remite un exemplar al contractului, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă – cu alte cuvinte, valabilitatea contractului colectiv de muncă nu depinde de înregistrarea acestuia de către inspecția muncii (cu alte cuvinte, neîndeplinirea obligației de a remite un exemplar către ITM nu face un CCM nevalabil). Această modificare legislativă face dificilă estimarea numărului de contracte colective de muncă la nivel de întreprindere existente în Republica Moldova, mai ales în condițiile în care Inspectoratul de Stat al Muncii nu publică numărul CCM valabile, ci numărul CCM înregistrate pe parcursul unui an, or multe contracte au valabilitate multianuală. Chiar și în aceste condiții, scăderea numărului de CCM la nivel de întreprindere este evidentă – în anii 2017-2018 s-au înregistrat 1183 de noi contracte, în scădere cu 44% față de perioada 2015-2016, când s-au înregistrat 2111 contracte (figura 4.3). Începând cu anul 2012 se constată o degradare evidentă a negocierilor colective la nivel local, în pofda rezultatelor excepționale ale anului

2016. În același timp, numărul total de CCM înregistrate de Inspectoratul de Stat al Muncii nu reflectă situația negocierilor colective în sectoarele economiei reale, întrucât în jur de 80% din toate contractele colective de muncă sunt semnate în sectoarele bugetare: administrație publică, asigurări sociale, învățământ, sănătate și asistență socială. Numărul de CCM înregistrate în celelalte sectoare este foarte mic și a scăzut considerabil în ultimii ani: de la 213 în 2015 până la 123 în 2018. În 2018 nu s-au înregistrat decât 22 de CCM în industria prelucrătoare, 2 în sectorul IT și unul singur în construcții.

Numărul foarte scăzut de CCM în economia concurențială se explică prin lipsa obligației legale de a semna aceste documente și de relativă slăbiciune a unităților sindicale primare de la nivelul întreprinderilor. De cele mai multe ori contractele semnate la nivel de întreprindere reiau mecanic prevederile convențiilor ramurale. În aceste condiții, contractele colective la nivel de unitate sunt un instrument subutilizat în economia reală și nu contribuie decât într-o foarte mică măsură la îmbunătățirea situației salariaților la nivel național.

În rarele cazuri când sindicatele au reușit să se impună ca un partener de negociere în întreprinderile din sectorul real, contractele colective prevăd clauze adiționale celor garantate prin convențiile sectoriale, cum ar fi grile salariale mai ridicate, garanții în cazuri de concedieri colective, bonusuri de performanță. Dar și în aceste cazuri, practica arată că administrațiile întreprinderilor au de regulă o putere de negociere superioară sindicatelor. Spre exemplu, pentru indexarea părții variabile a salariilor sunt utilizați în calitate de coeficienți indicatori care nu sunt înțeleși de salariați sau care nu depind în mod direct de munca acestora, cum ar fi rezultatele comerciale, rezultatele EBITDA sau rezultatele financiare nete. În lipsa unei pregătiri adecvate a salariaților în sensul înțelegerii indicatorilor economici, utilizarea lor în ecuația remunerării este o sursă de neclaritate, neîncredere și nemulțumire în rândul salariaților. Pentru rezolvarea situației, sindicatele din întreprinderile respective au solicitat utilizarea unor indicatori de producție care depind în nemijlocită măsură de performanța și productivitatea salariaților.

Penuria de contracte colective la nivel de întreprindere în economia concurențială poate fi soluționată prin două căi : introducerea obligativității negocierilor colective în unitățile economice începând cu un anumit număr de salariați (în România, negocierea colectivă este obligatorie în unitățile care angajează mai mult de 20 de salariați) sau consolidarea puterii sindicatelor din întreprindere și lărgirea atribuțiilor acestora. Întrucât prima soluție presupune modificarea cadrului legislativ și este mai dificil de implementat, negocierile colective la nivel de întreprindere pot fi impulsionate prin consolidarea unităților sindicale primare, formarea liderilor la nivel de întreprindere și o oarecare descentralizare a competențelor și resurselor sindicale de la nivel federal către unitățile primare. În 2018-2019, CNSM a desfășurat campania „Contractul colectiv de muncă – garanția drepturilor tale”, în cadrul căreia au fost organizate mai multe seminare de formare a liderilor sindicali și a fost elaborat un ghid metodologic privind contractul colectiv de muncă.<sup>62</sup> Intenția confederației sindicale de a stimula activitatea nivelurilor ierarhice inferioare este salutară, dar eficiența acestor eforturi depinde de mulți factori : gradul de sindicalizare în întreprinderi, imaginea sindicatelor, solidaritatea salariaților și capitalizarea potențialului grevist, nivelul de competență și legitimitate a liderilor de nivel local, protecția legală a acestora, susținerea din partea nivelului federal, disponibilitatea liderilor federali de a ceda din atribuții și resurse către nivelurile inferioare. Implementarea unei strategii cu adevărat eficiente în sensul descentralizării negocierilor colective ar presupune și un anumit grad de descentralizare a resurselor organizațiilor sindicale, lucru care presupune un efort de reorganizare dificil de implementat din cauza rigidității structurii organizaționale actuale. Cel puțin judecând după rezultatele anului 2018, efectele strategiei de impulsionare a negocierilor colective la nivel de întreprindere au întârziat încă să se facă vizibile.

În același timp, considerăm că în acest moment contextul socio-economic poate impulsiona dezvoltarea contractelor colective de muncă în întreprinderi : situația pieței muncii din ce în ce mai favorabilă salariaților în ultimii doi ani, dorința angajatorilor de a limita fluctuația forței de muncă, menținerea unui grad ridicat de nemulțumire față de nivelul de trai în rândul salariaților și potențialul de imagine pe care întreprinderile le pot obține

de pe urma semnării unor CCM. În aceste condiții, constituirea sindicatelor primare funcționale și inițierea negocierilor colective, care în mod normal este doar primul pas în calea spre semnarea CCM, devine de fapt etapa esențială.

## PERCEPȚIA SALARIAȚILOR ASUPRA SITUAȚIEI LOR

În perioada septembrie-noiembrie 2019, cu susținerea federațiilor sindicale a fost desfășurată o anchetă în rândul salariaților din Republica Moldova cu scopul de a identifica gradul de satisfacție asupra situației acestora și de a evidenția principalele probleme cu care se confruntă angajații. În total, 790 salariați au participat în cadrul anchetei, inclusiv :

- 307 salariați din Chișinău, 193 din regiunea Centru, 121 din regiunea Nord și 141 din regiunea Centru (28 salariați nu au indicat regiunea) ;
- 382 salariați de sex feminin și 381 de sex masculin (27 de persoane nu au indicat sexul) ;
- 613 salariați din localități urbane, în mare parte din centre raionale, și 174 de salariați din sate (3 salariați nu au indicat tipul localității) ;
- 93 salariați din agricultură și industria alimentară, 176 salariați din industria prelucrătoare, 134 salariați din sectoarele bugetare (învățământ, medicină, administrație publică), 214 salariați din sectorul energetic, 77 salariați din construcții, 96 de salariați din servicii (în mare parte din comerț).

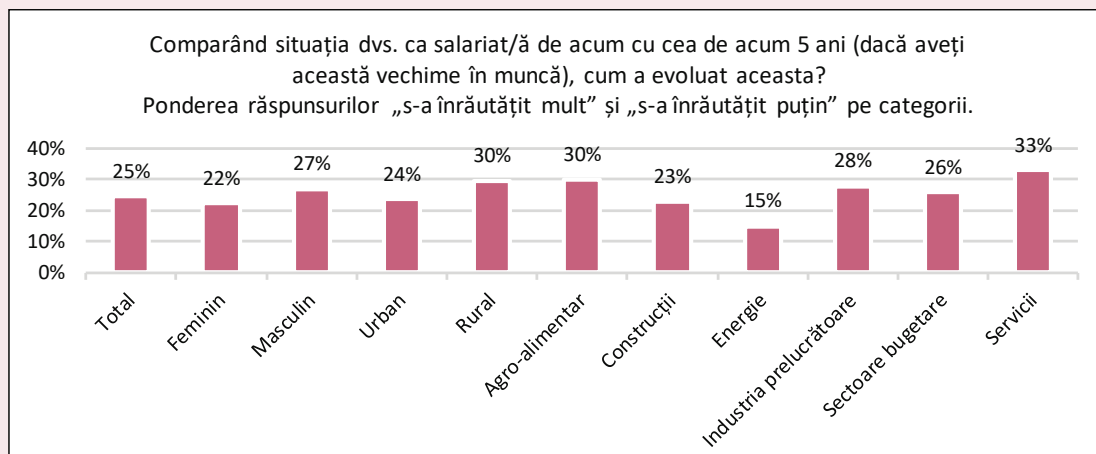
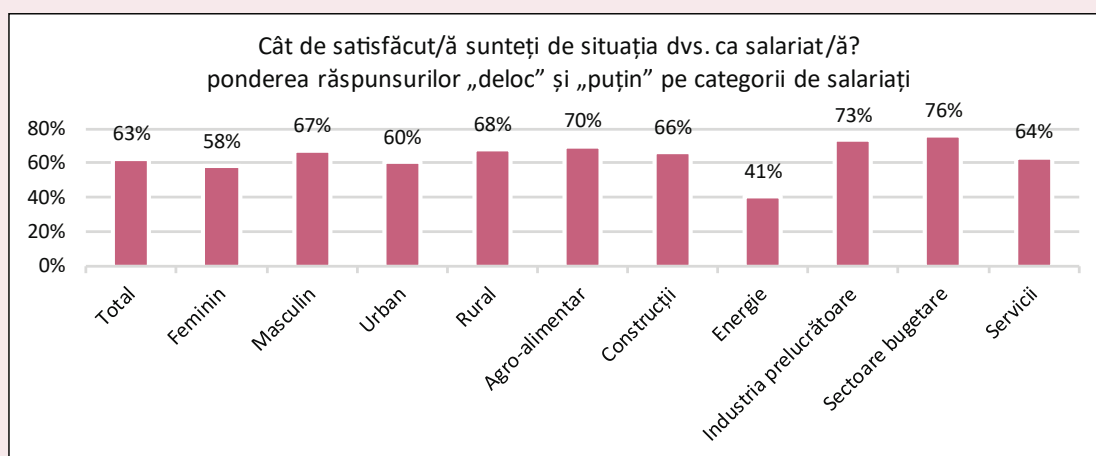
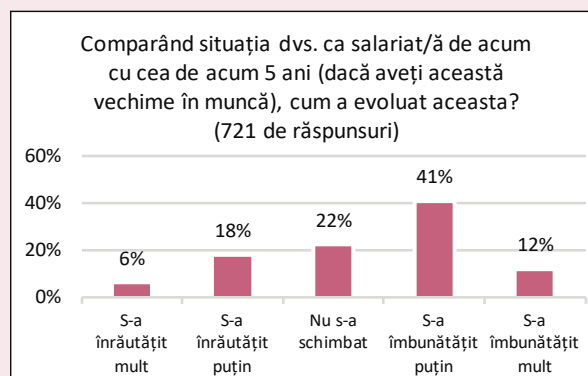
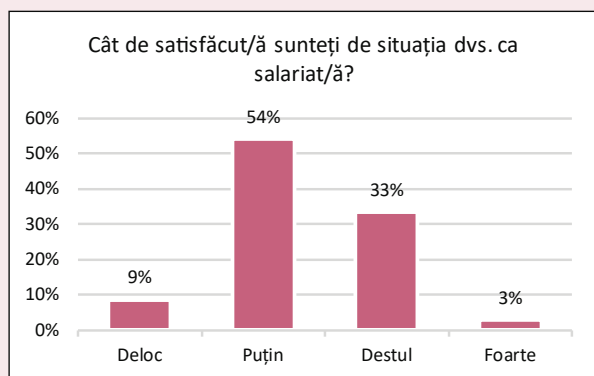
Aproape două treimi din salariații intervievați au arătat un grad mic de satisfacție asupra situației personale : 63% au răspuns că nu sunt deloc sau sunt puțin mulțumiți de situația lor în calitate de salariați. Nemulțumirea este mai ridicată în rândul salariaților de sex masculin intervievați, situația explicându-se prin ponderea mai mare a bărbaților în muncile necalificate în sectoarele în care a fost desfășurată ancheta. Constatăm și o oarecare diferență între orașe și sate, în defavoarea zonelor rurale, dar gradul de nemulțumire este ridicat (peste 60%) indiferent de tipul localității. Între ramuri, cel mai ridicat grad de nemulțumire se constată în sectoarele bugetare (76% „deloc” sau „puțin” mulțumiți), industria prelucrătoare (73%), agricultură și industria alimentară (70%).

Deși gradul de satisfacție este în general foarte scăzut, majoritatea respondenților (53%) remarcă o oarecare îmbunătățire în comparație cu situația de acum 5 ani; pe de altă parte, aproape un sfert din participanții la sondaj semnalează o înrăutățire a situației, ponderea acestor răspunsuri fiind aproape aceeași în Chișinău, orașele mici și mediul rural. Printre sectoare, cele mai afectate sunt agricultura și industria alimentară, serviciile și industria prelucrătoare.

Corelarea răspunsurilor privind evoluția situației salariaților cu evoluția intensității muncii arată situații destul de diferite între sectoare: în sectorul energetic creșterea intensității

<sup>62</sup> Vezi <http://sindicate.md/calendarul-activitatilor-campaniei-contractul-colectiv-de-munca-garanția-drepturilor-tale/>

Figurile 4.4.-4.7.

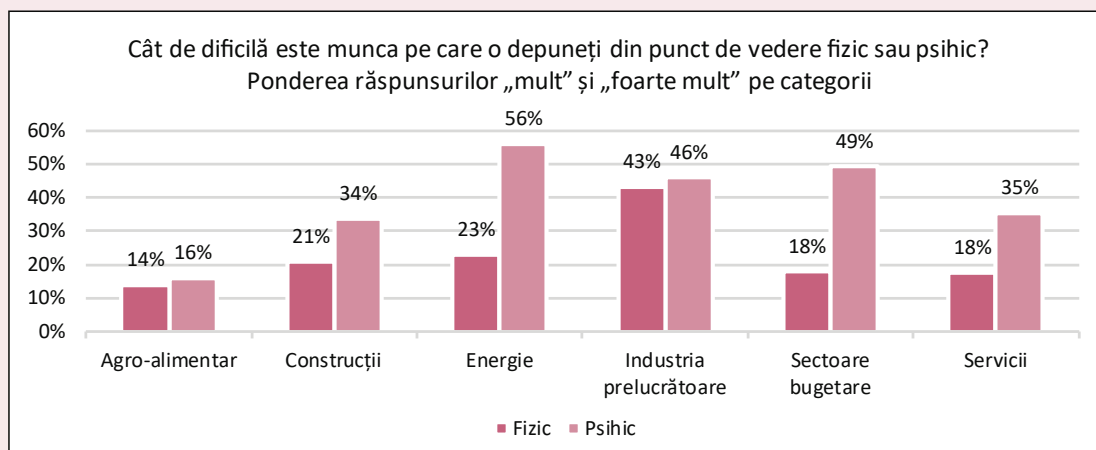
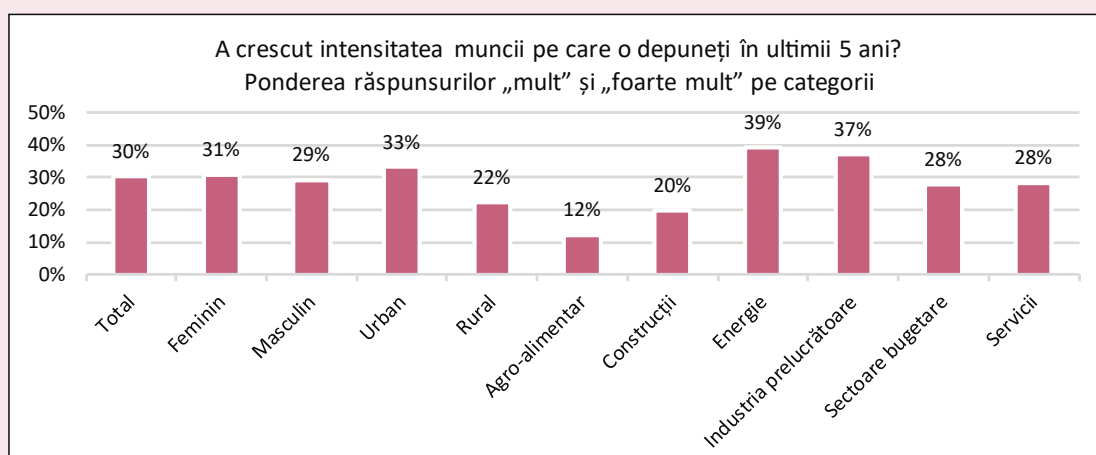
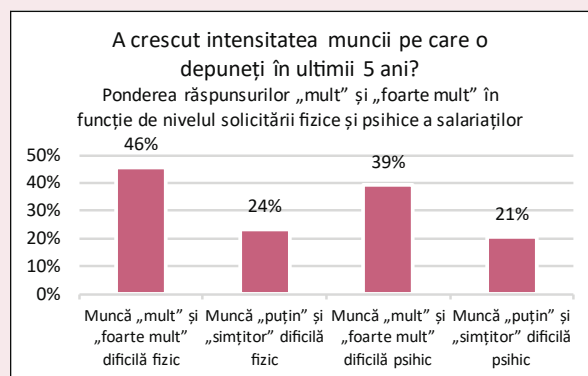
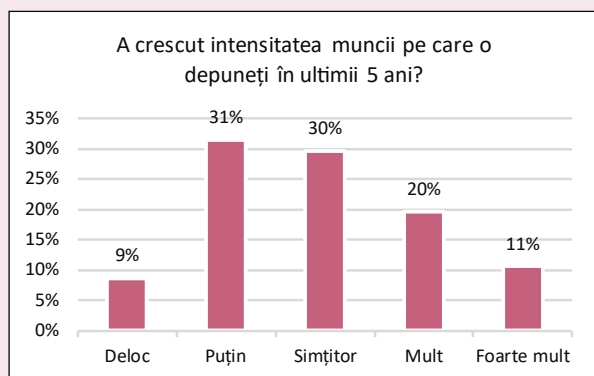
**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

muncii (39% din respondenți au indicat că intensitatea muncii a crescut „mult” și „foarte mult” în ultimii 5 ani) a fost însoțită mai degrabă de o îmbunătățire a situației salariaților, în timp ce în industria prelucrătoare o creștere similară a intensității muncii nu a condus la îmbunătățirea situației muncitorilor. În sectoarele construcții, agricultură și industria alimentară respondenții nu au remarcat o creștere deosebită a intensității muncii în ultimii ani.

Este de asemenea de remarcat faptul că intensitatea muncii a crescut în ultimii ani mai ales pentru persoanele pentru care munca este dificilă și foarte dificilă din punct de vedere fizic sau psihic – cu alte cuvinte, creșterea intensității muncii se resimte în mod deosebit acolo unde munca este deja foarte solicitantă.

Vom remarca și faptul că pentru toate sectoarele de activitate intensitatea psihică a muncii este mai semnificativă decât cea fizică, lucru valabil și în industria prelucrătoare, unde ponderea respondenților care apreciază munca lor ca fiind deosebit de solicitantă din punct de vedere fizic. Impactul psihologic al muncii este vizibil și în faptul că jumătate din respondenți consideră că starea lor emoțională este afectată negativ (stres) de programul, volumul și intensitatea muncii, în timp ce 47% din participanții la chestionar consideră că munca le afectează negativ starea de sănătate – cifre deosebit de alarmante. Situația este diferită în funcție de sectoare: în industria prelucrătoare, construcții și sectoarele agro-alimentare impactul muncii asupra sănătății fizice este mai pronunțat, în timp ce în sectoarele bugetare, în sectorul energetic și în servicii

Figurile 4.8.-4.11.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

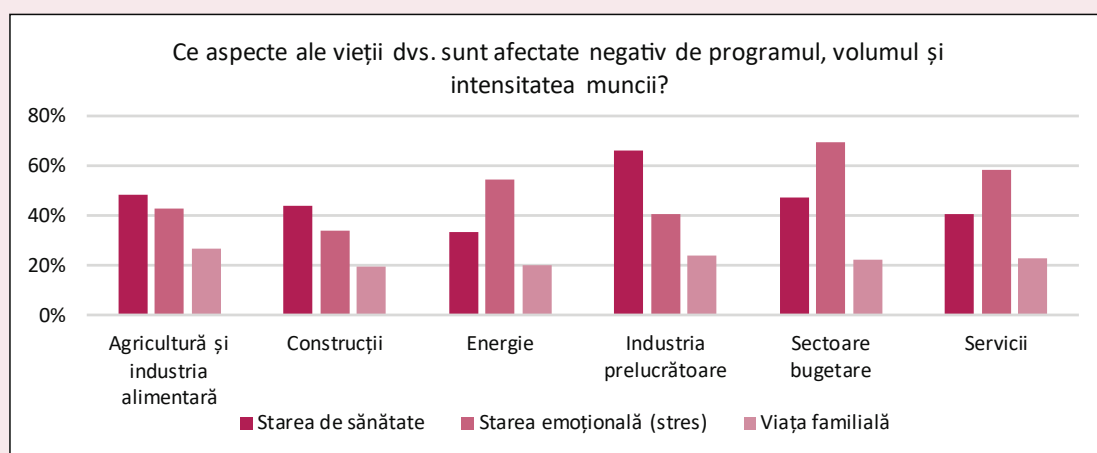
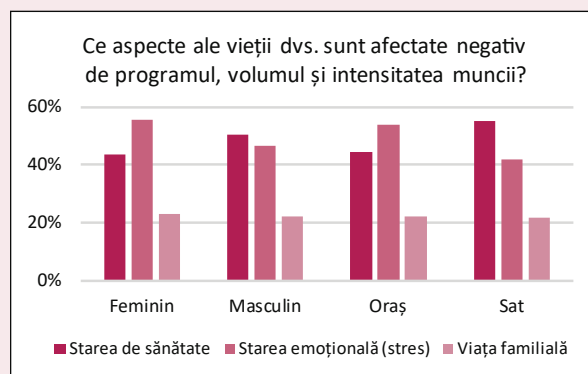
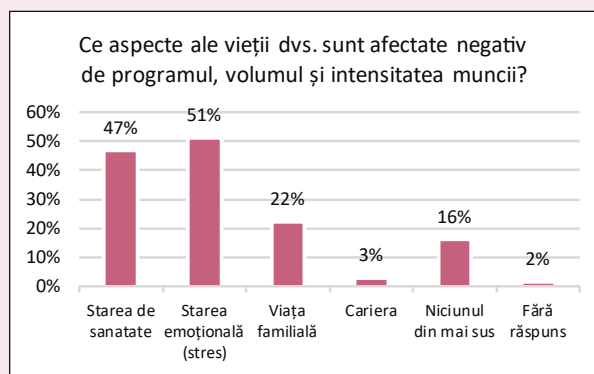
munca are efecte negative în special asupra stării emoționale. Există diferențe de remarcat și în funcție de profilul demografic: bărbații și locuitorii din zonele rurale sunt afectați mai mult din punct de vedere al sănătății fizice, în timp ce pentru femeii și locuitorii din zonele urbane impactul emoțional al muncii este mai semnificativ.

În ceea ce privește motivele creșterii intensității muncii, o treime din respondenții care au răspuns la această întrebare consideră că principala cauză este legată de reducerea, deficitul sau fluctuația de personal. Pentru 20% din respondenți, creșterea intensității muncii se datorează creșterii volumului producției și a dezvoltării întreprinderilor, dar care nu sunt neapărat corelate cu investiții în

tehnologii noi – factori precum investițiile și utilajele noi au fost menționate în doar 3% din cazuri. Printre alte cauze importante ale intensificării muncii au fost menționate optimizările interne și eficientizarea (13%), birocrăția și managementul defectuos (5%), schimbările legislative și politice (4%).

Deficitul de forță de muncă este resimțit în mod direct de majoritatea respondenților la chestionar: 56% din participanți au semnalat dificultăți în angajarea de oameni noi, în contextul în care 49% au observat și o creștere a fluctuației de personal. Cel mai afectat este sectorul de servicii (în special comerț), unde ponderea celor care au observat creșterea fluctuației de personal este de 65%, iar a celor care au remarcat dificultăți în

Figurile 4.12.-4.14.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

angajarea de oameni noi de 73%. În industria prelucrătoare, cele două probleme sunt resimțite de aproximativ 60% din respondenți. În sectorul construcții situația este specifică: sub 40% observă o creștere a fluctuației de personal (un nivel relativ scăzut în comparație cu alte sectoare), în timp ce peste 60% remarcă dificultățile în angajarea de oameni noi.

În condițiile unei fluctuații mari de personal și a exodului forței de muncă, menținerea unui nivel adecvat de calificare este o adevărată provocare pentru angajatori. Doar jumătate din salariații chestionați au studii formale (școlare sau universitare) în domeniile în care activează, cel mai mare deficit în acest sens observându-se în domeniul agro-alimentar, unde doar 20% din respondenți au beneficiat de instruire școlară sau universitară specializată. Ca răspuns la această situație, angajatorii trebuie să investească în formarea propriilor salariați: 43% din participanții la sondaj au beneficiat de instruire profesională din partea angajatorului în ultimii doi ani, în timp ce 57% consideră că au nevoie de mai multă instruire profesională în domeniul în care activează pentru a-și continua cariera.

Atunci când vine vorba de protecția drepturilor salariaților, respondenții estimează că responsabilitatea revine în mod aproape egal angajatorilor și sindicatelor (52% și respectiv 55% din respondenți au ales aceste opțiuni) și într-o măsură destul de mare statului (39%). Doar o minoritate (11%) consideră că fiecare salariat este individual responsabil de protecția drepturilor sale. Sindicatele sunt menționate mai

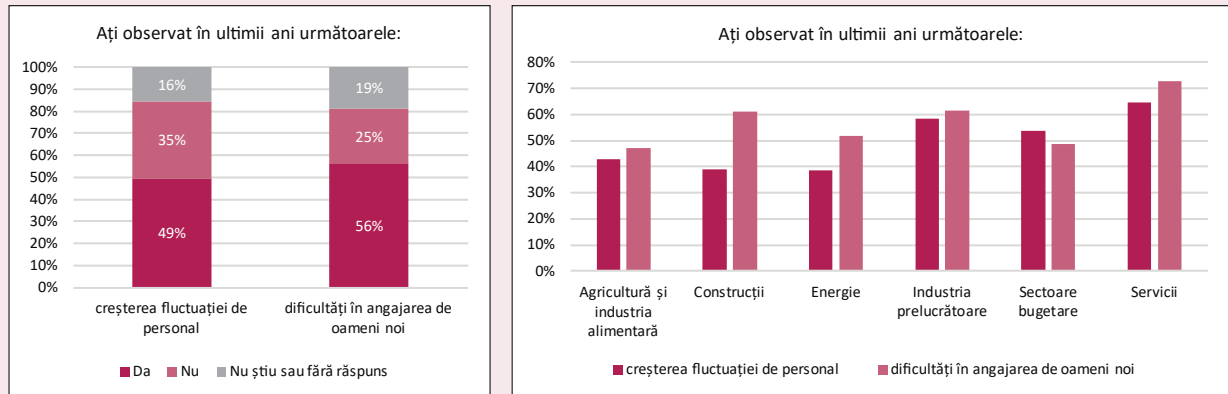
Tabelul 4.2.

**Motivele pentru care a crescut intensitatea muncii (429 răspunsuri, întrebare deschisă, răspunsurile au fost grupate după sens)**

	Numărul de răspunsuri
Deficitul de forță de muncă	75
Optimizarea și eficientizarea (cerințele noi, lucrările suplimentare, multifuncționalitatea...)	57
Reducerea numărului de salariați	50
Creșterea volumului de lucru	46
Dezvoltarea întreprinderii, creșterea volumului producției, creștere comercială	43
Creșterea personală	39
Birocrația, managementul defectuos, corupția	21
Schimbările legislative și politice	17
Salariile mici	16
Investițiile și utilajele noi	13
Schimbări de management	12
Creșterile salariale	9
Fluctuația personalului	7
Dificultățile financiare	6
Condițiile de muncă	4
Deficitul de competențe	4
Lipsa investițiilor și resurselor	3
Raționamentele financiare ale managementului	2
Cerințele cumpărătorilor	2
Lipsa poziției sindicatului	1
Emigrarea	1
Situația din regiune	1

Figurile 4.15.-4.16.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

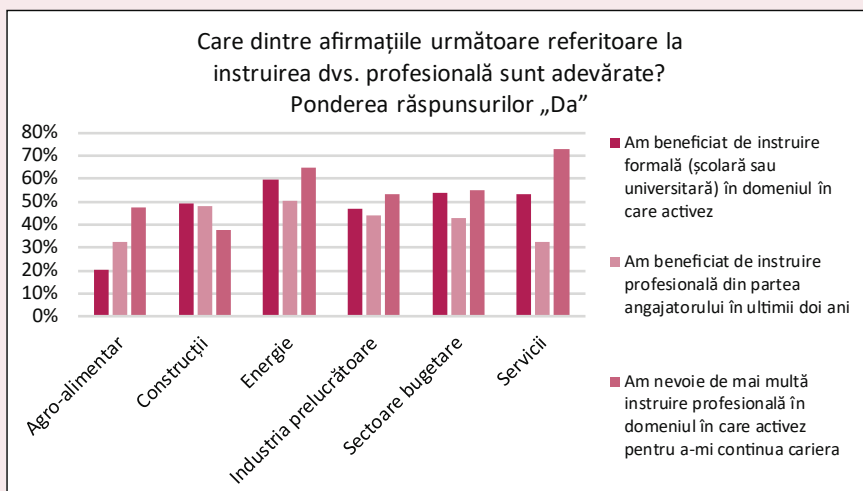
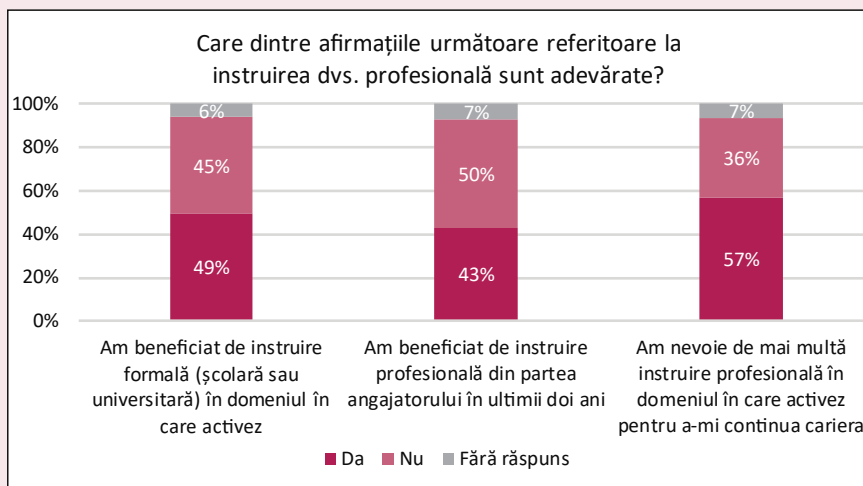


frecvent decât angajatorii sau statul, dar diferența față de ceilalți doi actori este mică și trebuie să ținem cont de faptul că sondajul a fost facilitat de sindicate – respectiv o mare parte din respondenți sunt membri de sindicat – ceea ce sugerează faptul că sindicatele nu sunt încă văzute drept actorul căruia îi revine rolul primordial și decisiv în protecția drepturilor salariaților.

În ceea ce privește cunoașterea drepturilor, respondenții din zonele rurale au indicat un deficit mai mare de informare: 40% din respondenții care locuiesc la sat au răspuns că nu-și cunosc „deloc” sau își cunosc „puțin” drepturile în calitate de salariați, în comparație cu 25% pentru cei din zonele urbane. Discrepanțe se întâlnesc și între sectoare: un grad mai mic de informare există în sectorul agro-alimentar (44% din salariați au răspuns că nu-și cunosc „deloc” sau își cunosc „puțin” drepturile), în industria prelucrătoare (37%) și construcții (35%). Situația pare să fie mai bună în domeniul energetic, în sectoarele bugetare și în servicii. Per total, 28% din respondenți au răspuns că nu-și cunosc „deloc” sau își cunosc „puțin” drepturile în calitate de salariați, în timp ce 26% consideră că își cunosc aceste drepturi „în totalitate”.

Figurile 4.17.-4.18.

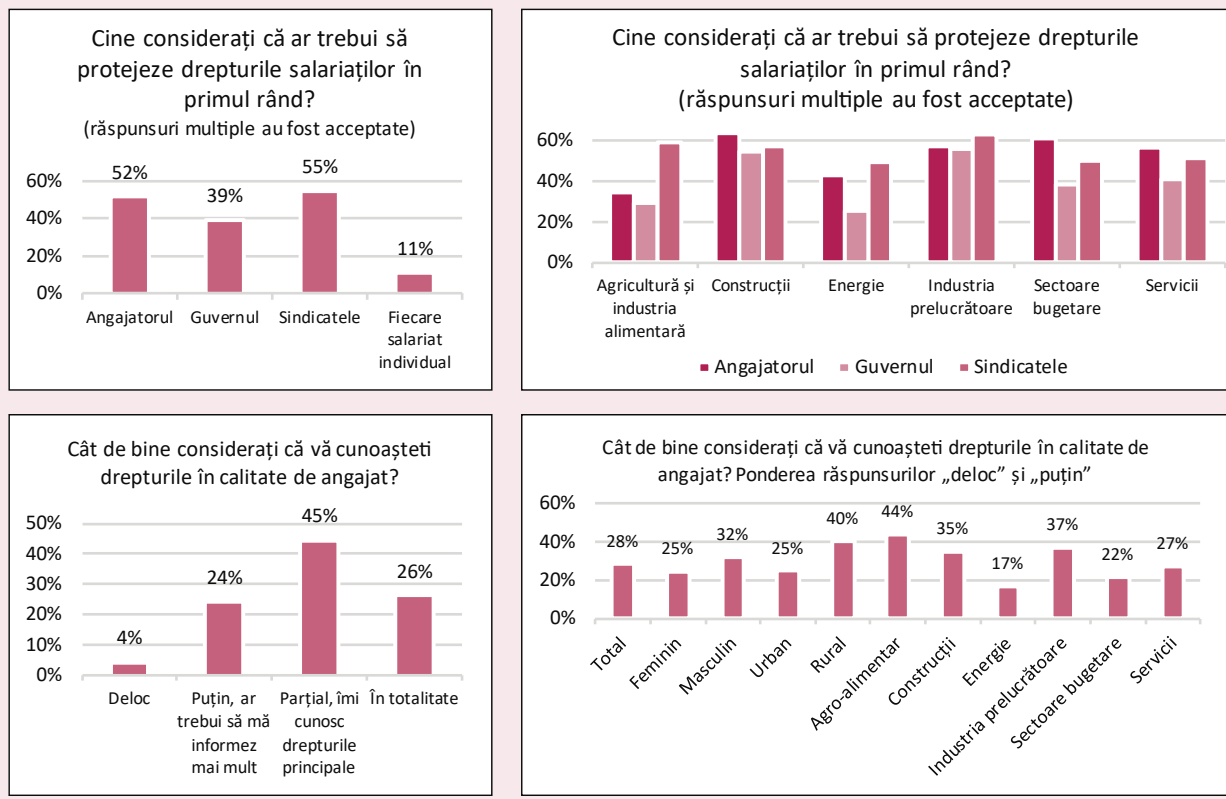
**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**



Remunerarea mică este în mod vizibil principala problemă cu care se confruntă angajații din Republica Moldova. Peste două treimi din salariații chestionați consideră că veniturilor lor nu reflectă deloc sau reflectă doar „puțin” cantitatea și calitatea muncii pe care o depun. Doar 9% consideră că valoarea muncii lor se reflectă în totalitate în remunerare. În sectoarele agro-alimentar, construcții, industria prelucrătoare, servicii și în sectorul bugetar ponderea celor care consideră că munca lor nu este remunerată corespunzător se situează între 70% și 75%.

Mai mult decât atât, chiar dacă indicatorii oficiali arată o creștere a salariilor mai mare decât inflația în ultimii ani (vezi

Figurile 4.19.-4.22.

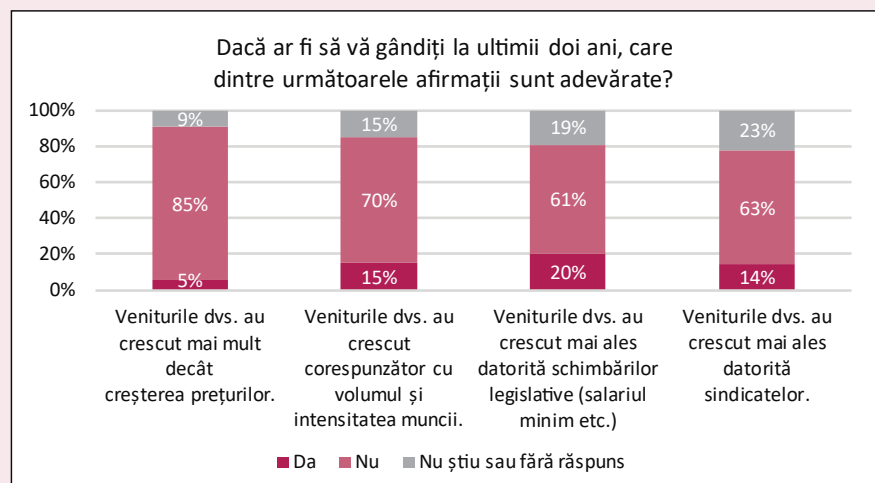
**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

capitolul precedent), salariații nu resimt acest lucru în viața de zi cu zi: 85% din participanții la chestionar consideră că veniturile lor nu au crescut mai mult decât creșterea prețurilor în ultimii doi ani. O majoritate de 70% consideră că veniturile nu au crescut corespunzător cu volumul și intensitatea muncii. Doar 20% din participanții la anchetă consideră că veniturile au crescut în ultimii doi ani datorită rolului jucat de stat (schimbări legislative, salariul minim etc.) și doar 14% au indicat rolul decisiv al sindicatelor în acest sens – ultimul indicator este alarmant de scăzut, mai ales dacă ținem cont de faptul că acest chestionar a fost distribuit și colectat de sindicate.

Situația apare și mai gravă atunci când salariații sunt întrebați dacă veniturile familiilor sunt suficiente pentru a le asigura un trai decent și lipsit de constrângeri – nouă din zece respondenți au răspuns negativ. Ponderea celor care nu își pot asigura un trai decent din veniturile salariale este covârșitoare în toate sectoarele, iar numărul celor care au răspuns afirmativ la această întrebare este deosebit de mic în servicii (5%), în construcții (5%), în industria prelucrătoare (7%) și în mediul rural (7%).

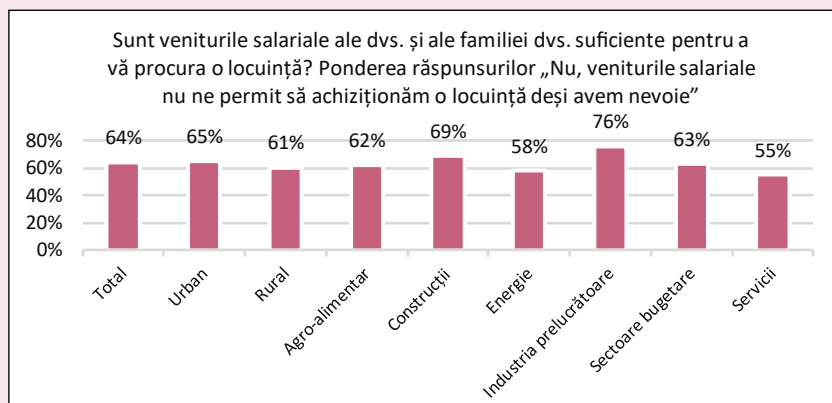
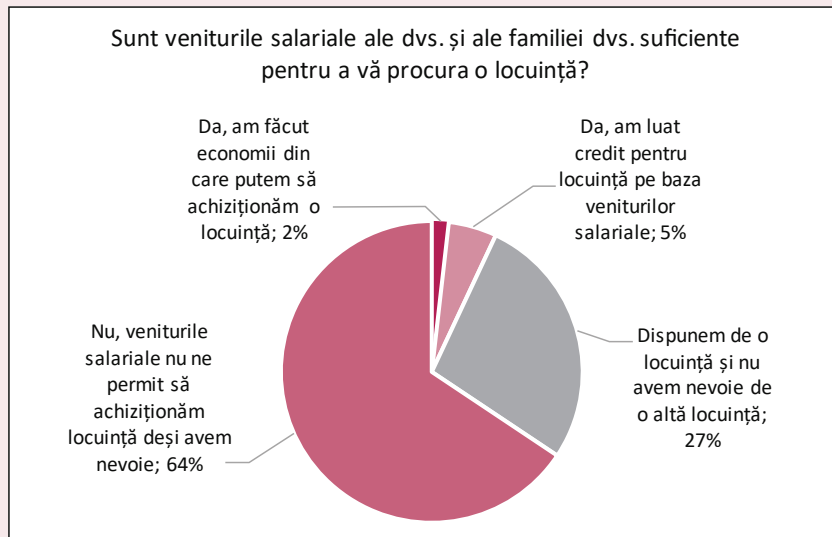
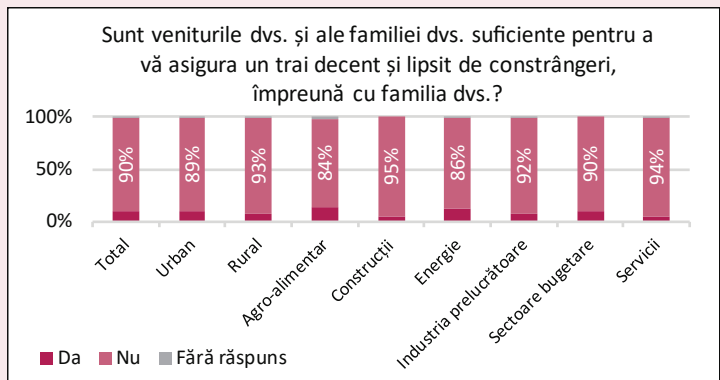
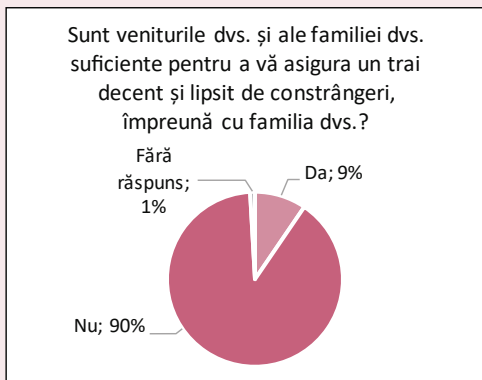
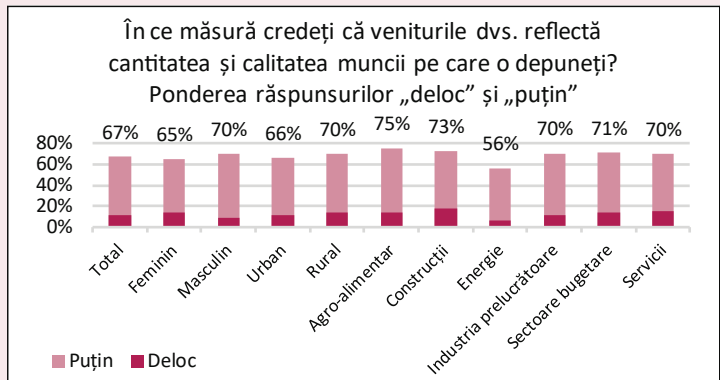
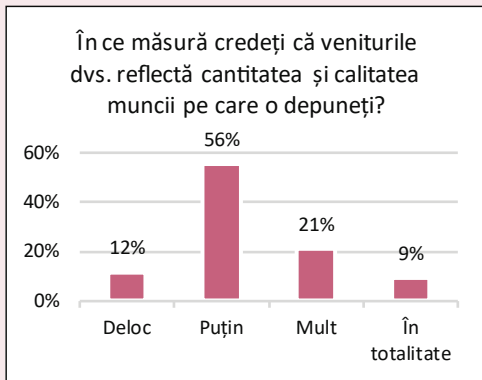
Aproape două treimi din salariații chestionați au nevoie să-și cumpere o locuință, dar veniturile salariale nu le permit acest lucru. În unele sectoare ponderea acestor salariați este și mai ridicată: în industria prelucrătoare 76%, iar în construcții 69%. Doar 7% din toți respondenții au făcut economii din care să-și poată procura o locuință sau au luat credit pentru locuință pe baza veniturilor salariale. În acest sens, programul guvernamental „Prima Casă” are o popularitate și o eficiență foarte scăzută, nu atât pentru că dobânzile sunt încă destul

Figura 4.23.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

Figurile 4.24.-4.29.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**



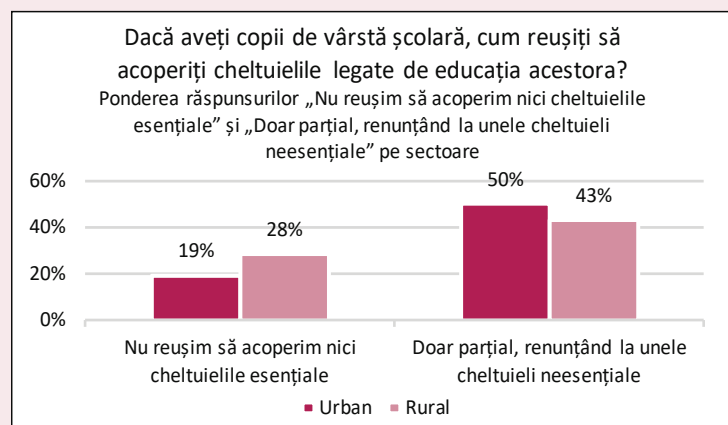
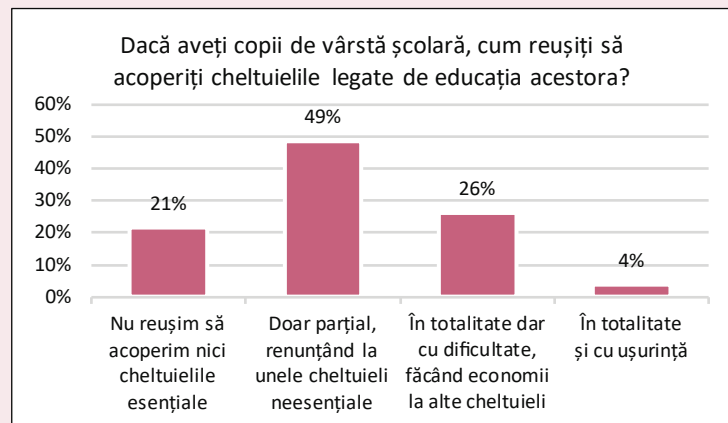
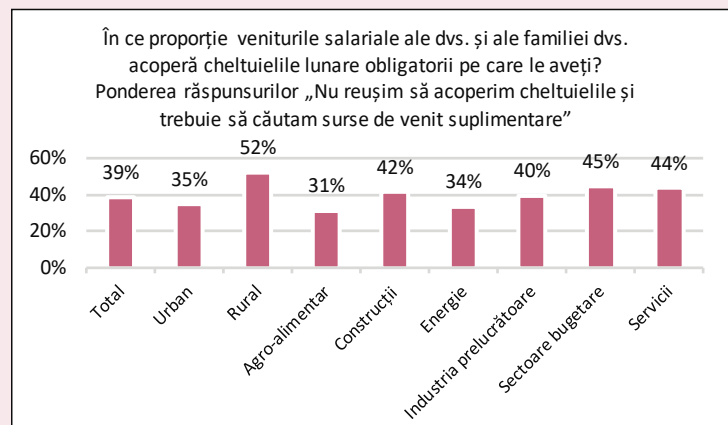
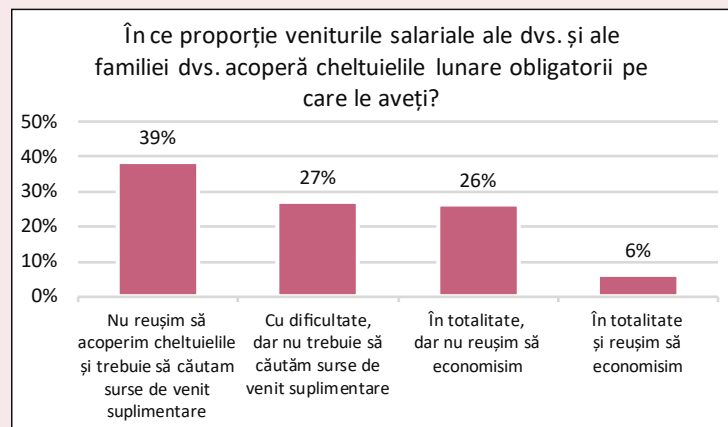


de ridicate,<sup>63</sup> cât din cauză că veniturile salariale ale populației nu permit contractarea unor asemenea credite.

Mai general vorbind, foarte multe familii nu reușesc să-și echilibreze bugetele lunare din veniturile salariale obținute. 39% din salariații chestionați au spus că nu reușesc să acopere cheltuielile lunare obligatorii (alimentație, întreținerea locuinței etc.) din salariile pe care le au și că trebuie să caute surse de venit suplimentare, în timp ce 27% își acoperă cu dificultate cheltuielile obligatorii din salarii fără a apela la surse suplimentare. Este remarcabil faptul că ponderea celor care trebuie să caute surse de venit suplimentare pentru a echilibra bugetele familiei este mult mai mare la sat (52%) decât la oraș (35%), ceea ce contrazice o preconcepție larg răspândită că locuitorii de la sat nu au aceleași necesități financiare întrucât acestea le-ar fi acoperite din auto-consum (gospodăriile sătești proprii). Printre sectoare, situația cea mai dificilă este în mediul bugetar, unde aproape jumătate din respondenți nu reușesc să acopere cheltuielile obligatorii din salarii și trebuie să caute venituri suplimentare. În fine, doar 6% din totalul respondenților au răspuns că reușesc să economisească după ce își acoperă cheltuielile obligatorii.

Unul dintre capitolele principale de cheltuieli pentru familiile tinere este educația copiilor. Dintre cei 790 de participanți la chestionar, 397 salariați au copii de vârstă școlară. Printre aceștia, doar 30% reușesc să acopere în totalitate cheltuielile legate de educația copiilor, deși în mare parte acest lucru reușește cu dificultate, făcând economii la alte cheltuieli. Aproape jumătate din familiile cu copii acoperă cheltuielile legate de educația acestora doar parțial, renunțând la unele cheltuieli pe care le consideră neesențiale, iar 21% din salariații cu copii de vârstă școlară nu reușesc să acopere nici măcar cheltuielile esențiale. Mediul rural este mai afectat decât cel urban – 28% din respondenții de la sate au răspuns că nu reușesc să acopere nici cheltuielile esențiale legate de educația copiilor, în timp ce procentajul în mediul urban este de 19%. Această situație afectează calitatea educației, întrucât sistemul național de învățământ este subfinanțat și nu reușește să ofere toate materialele necesare procesului de învățământ, elevii fiind nevoiți să procure rechizite și manuale pentru a putea studia. Impactul este de durată și asupra economiei în general, criza educațională în

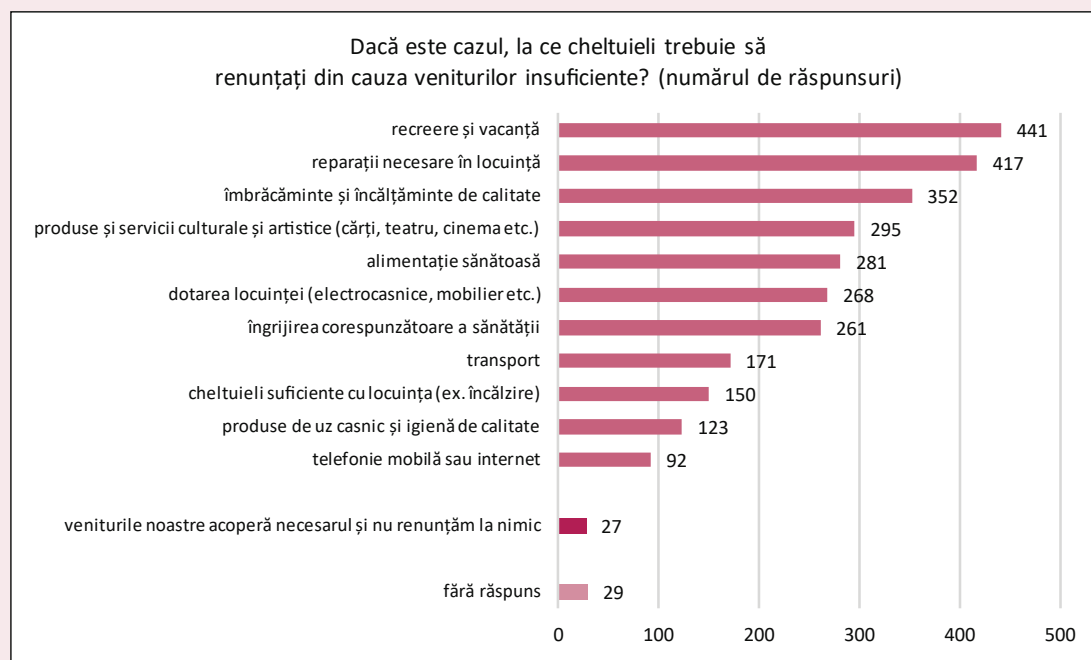
Figurile 4.30.-4.33.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova**

63 Vezi <http://primacasa.gov.md>.

Rata maximă a dobânzii anuale a creditelor noi acordate care va fi aplicată de către bănci în perioada 1 ianuarie – 30 iunie anul 2020, este de 8,0 % anual.

Figura 4.34.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

combinație cu emigrarea masivă făcându-se resimțită și în competențele disponibile pe piața forței de muncă.

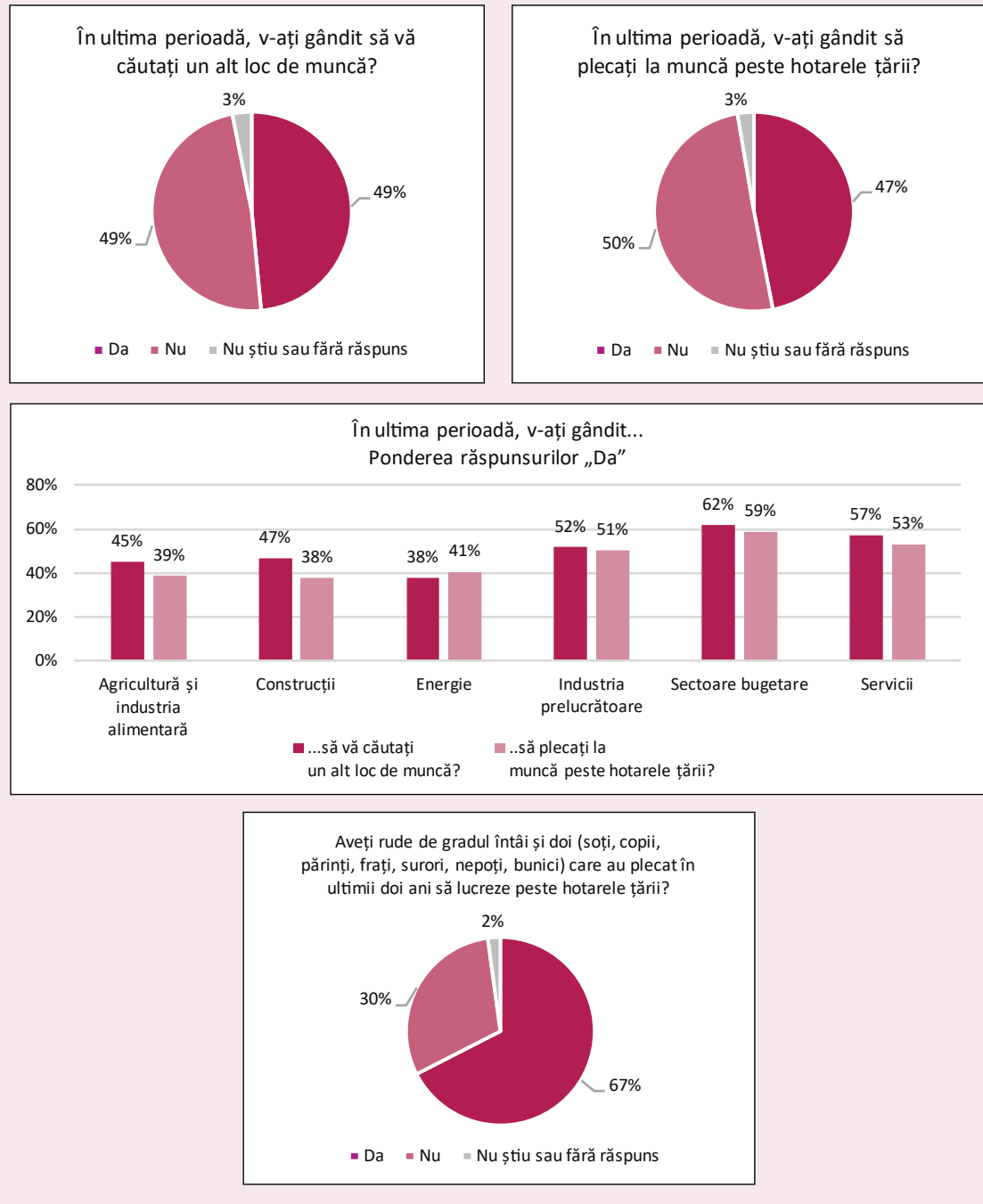
Din cauza veniturilor insuficiente, familiile salariaților sunt nevoite să renunțe la cheltuieli care în mod normal fac parte dintr-un coș de consum pentru un trai decent (vezi capitolul anterior). În acest sens, familiile renunță în primul rând la vacanțe și recreere (441 respondenți) și reparații necesare în locuință (417). Mai mult de jumătate din respondenți consideră că nu își pot procura îmbrăcăminte și încălțăminte de calitate. Situația este foarte gravă atunci când vorbim de alimentație și sănătate: 37% din respondenți consideră că din cauza veniturilor insuficiente alimentația lor nu este sănătoasă, iar 34% nu reușesc să își asigure un nivel de îngrijire corespunzătoare a sănătății. Unul din cinci respondenți nu reușește să acopere integral cheltuielile obligatorii cu locuința (încălzirea etc.). Doar 27 de persoane din 790 de salariați chestionați au răspuns că veniturile lor acoperă necesarul și nu trebuie să renunțe la niciun capitol de cheltuieli.

Din cauza situației dificile, mulți salariați sunt puși în situația de a-și căuta un alt loc de muncă sau chiar de a pleca peste hotarele țării, ceea ce alimentează fluctuația de personal în condițiile unui deficit al forței de muncă. Acest fenomen duce la intensificarea muncii pentru salariații rămași și creșterea discrepanței dintre valoarea percepută a muncii de către salariat și nivelul remunerării, amplificând în consecință sentimentele de nemulțumire. Aproape jumătate din toți salariații chestionați s-au gândit în ultima perioadă să își caute un alt loc de muncă, iar în sectoarele bugetare ponderea acestor persoane atinge 62%, un rezultat al subfinanțării drastice a sectorului bugetar. Este important de remarcat că ponderea celor care s-au gândit să își schimbe locul de muncă (49%) este aproape aceeași cu ponderea celor care s-au gândit să plece la muncă peste hotarele țării (47%), ceea ce sugerează faptul

că marea majoritate a respondenților care nu sunt mulțumiți de situația lor actuală în calitate de salariați nu văd opțiuni pentru îmbunătățire în interiorul țării. Amploarea migrației pentru muncă este vizibilă nu numai în statistici, dar și în familiile salariaților chestionați: mai mult de două treimi din respondenți au rude de gradul întâi și doi (soți, copii, părinți, frați, surori, nepoți, bunici) care au plecat în ultimii doi ani să lucreze peste hotarele țării.

În concluzie, datele de sondaj confirmă intuițiile rezultate din analiza indicatorilor economici: angajații din Republica Moldova au un grad foarte redus de satisfacție față de situația lor, iar creșterea recentă a veniturilor este insuficientă pentru a compensa creșterea percepută a prețurilor. Relativa creștere a veniturilor din ultimii ani s-a produs pe fundalul unei intensificări a muncii, cauzată în principal de fluctuația de personal (în sensul plecărilor) și de deficitul de forță de muncă, atât calificată cât și necalificată. În această situație, efectele negative ale muncii asupra sănătății fizice și emoționale a lucrătorilor se accentuează. Deși intensitatea muncii a crescut în mod cert, veniturile sunt în continuare insuficiente pentru a asigura salariaților și familiilor lor un trai decent, locuințe necesare, un nivel corespunzător de educație a copiilor, o alimentație sănătoasă și o îngrijire adecvată a sănătății. Familiile nu reușesc să economisească și nu își permit cheltuieli legate de recreere și vacanțe, importante pentru echilibrul emoțional și sănătatea mentală și fizică. În aceste condiții, salariații nu par să aibă încredere în niciunul dintre partenerii dialogului social: angajatori, stat sau sindicate. Pe de o parte, angajatorii sunt preocupați de profituri mai degrabă decât de bunăstarea propriilor salariați, iar în lipsa unor mecanisme de constrângere eficiente cum ar fi contractele colective de muncă salariile rămân mici în comparație cu valoarea adăugată produsă (lucru vizibil și în ponderea redusă a salariilor în PIB), în rezultat angajații nu văd o corelare dintre nivelul remunerării

Figurile 4.35.-4.38.

**Rezultatele chestionarului în rândul salariaților din Republica Moldova (septembrie-noiembrie 2019)**

și valoarea muncii lor. Pe de altă parte, impactul politicilor guvernamentale asupra veniturilor populației prin creșterea salariului minim și alte mecanisme nu este perceput ca fiind unul real de către salariați. În fine, sindicatele nu sunt încă văzute ca instituția care poate asigura în măsură decisivă protecția drepturilor salariaților și contribui la creșterea veniturilor acestora. Intenția de părăsire a locului de muncă și de emigrare este alarmant de mare și este cel mai grav semnal al crizei muncii salariate în Republica Moldova.

## CONCLUZII

# CRIZA MUNCII SALARIATE

După criza economică globală din anii 2008-2009, criza bancară din 2014-2015 și multiplele crize politice din ultimii 12 ani, Republica Moldova intră în anii 2020 fără a fi rezolvat numeroasele problemele structurale cu care se confruntă economia sa, probleme cu impact direct asupra vieții de zi cu zi a oamenilor muncii.

Creșterea economică nu contribuie la îmbunătățirea situației salariaților atâta timp cât cadrul legal și realitățile relațiilor de muncă sunt net favorabile capitalului. Acest lucru se reflectă cel mai bine în ponderea remunerării salariaților în PIB, care rămâne în Republica Moldova la un nivel foarte scăzut (30%). Dezvoltarea ramurilor economice orientate către export se face, cu puține excepții, pe baza unor activități cu valoare adăugată mică, care utilizează munca manuală slab calificată, ceea ce nu poate impulsiona un salt calitativ al economiei moldovenești pe termen mediu sau lung. În plus, tendințele ultimilor ani au alimentat creșterile decalajelor: între Chișinău și restul țării, între salariații cu venituri mari și cei cu venituri mici, între activitățile care beneficiază de facilități fiscale și restul economiei.

În acest context, putem vorbi de o criză a muncii salariate în Republica Moldova, criză care rezultă dintr-un cumul de factori:

- Emigrarea masivă pentru muncă continuă, îmbunătățirea condițiilor economice în țările de destinație alimentând fenomenul. Intenția de plecare peste hotarele țării în căutarea unui loc de muncă este caracteristică pentru aproape jumătate din salariații chestionați în cadrul acestui studiu.
- Pe fundalul emigrării care a accentuat criza demografică (populația stabilă a Republicii Moldova s-a redus cu mai mult de 500 mii de locuitori între recensămintele din 2004 și 2014), în combinație cu creșterea unor sectoare economice care solicită forță de muncă manuală, angajatorii semnalează că în ultimii doi ani piața muncii este din ce în ce mai tensionată: companiile au dificultăți în angajarea de oameni noi, iar salariații sunt din ce în ce mai puțin dispuși să accepte un nivel de remunerare modestă și condiții de muncă inadecvate. Fluctuația de personal și dificultățile de angajare a salariaților duc la creșterea intensității muncii, fără ca aceasta să fie însoțită

de o creștere pe măsură a veniturilor salariaților. Deși o asemenea situație de pe piața muncii ar trebui în teorie să le fie favorabilă salariaților (deficitul de forță de muncă ar trebui să mărească puterea de negociere a salariaților și, în consecință, să ducă la creșteri salariale), schimbările pozitive fundamentale întârzie să apară.

- Cererea de forță de muncă, în creștere în ultimii ani, este din ce în ce mai deconectată de sistemul de învățământ tradițional. Angajatorii nu găsesc forță de muncă calificată și sunt nevoiți să investească în formarea profesională internă. În ultimii ani s-au înmulțit vocile care solicită dezvoltarea învățământului profesional și terțiar în concordanță cu nevoile mediului de afaceri, însă în lipsa unei creșteri corespunzătoare a salariilor o eventuală dezvoltare a învățământului profesional ar putea avea un efect secundar indezirabil: alimentarea emigrării pentru muncă.
- Deși au crescut oarecum în ultimii ani, salariile (cel puțin cele declarate) sunt în continuare foarte mici și rămân miezul multor probleme menționate mai sus. Distribuția valorii adăugate între capital și muncă rămâne net defavorabilă salariaților, iar angajatorii nu sunt foarte dispuși să cedeze din profituri pentru a-și asigura stabilitatea forței de muncă și în fond sustenabilitatea pe termen lung a afacerilor.
- În căutarea profiturilor suplimentare, angajatorii sunt dispuși să plătească o parte din remunerare „în plic” — evaziunea fiscală pe salarii este în consecință deosebit de mare în Republica Moldova. Mecanismele statului pentru a contracara acest fenomen (controalele fiscale, penalitățile, salariul minim etc.) sunt puțin eficiente, iar mediul de afaceri acceptă riscul în schimbul unor câștiguri financiare imediate. În aceste condiții, firmele care practică remunerarea legală sunt dezavantajate din punct de vedere competitiv (având costuri mai mari), mai ales în sectoarele unde costurile salariale sunt decisive pentru a câștiga contracte (de ex. construcții). Pe de altă parte, în condițiile în care remunerarea este extrem de mică, angajații sunt dispuși să accepte o creștere modestă a remunerării în condițiile plății „la plic”. Neîncrederea în sistemele publice de protecție medicală și socială explică

un nivel foarte redus al conformării fiscale voluntare. Lipsa contractelor colective la nivel de întreprindere și puterea de negociere foarte redusă a salariaților nu face decât să păstreze această stare a lucrurilor.

- Pe lângă lipsa de conformare voluntară, fiscalizarea salariilor în Republica Moldova comportă multiple inechități: reforma fiscală din 2018 a fost mai favorabilă salariaților cu venituri mari decât celor cu venituri mici, iar pentru unii salariați cu venituri mari se poate vorbi chiar de o impozitare regresivă din cauza facilităților fiscale de care aceștia beneficiază (de ex. în parcurile IT).

- În condițiile în care veniturile fiscale ale statului sunt mici, salariile în sectorul bugetar rămân extrem de reduse (așa cum am arătat, discrepanțele salariale față de țările din Europa de Vest sunt mai mari în sectorul bugetar decât în economia reală), angajarea la stat nu este atractivă, iar instituțiile statului, inclusiv cele care ar putea contribui la creșterea veniturilor fiscale, sunt mai puțin eficiente. Sistemul unic de salarizare introdus în sectorul bugetar este salutar din perspectiva unei simplificări a mecanismelor de creștere a salariilor (prin indexare) și a unei armonizări a remunerării angajaților la stat, dar nu poate rezolva de la sine problema nivelului foarte scăzut al salariilor. Situația este însă și mai gravă: nu numai că salariile sunt foarte mici, dar nici guvernul nu pară să dispună de resurse pentru a mări considerabil salariile și nici de dorința de a fiscaliza mai eficient (mai mult) capitalul și profiturile pentru a alimenta creșterile salariale. În schimb, în căutare de soluții imediate, guvernul ia decizii nepopulare (criticate deopotrivă de angajatori și sindicate), care afectează direct salariații din economia concurențială, așa cum s-a întâmplat cu impozitarea tichetelor de masă de la 1 ianuarie 2020.

- Salariul minim a crescut modest în ultimii ani, rămânând mult sub nivelul salariului mediu, și de fapt nu contribuie cu adevărat la creșterea reală a veniturilor populației. Guvernul nu utilizează în deplină măsură acest instrument de altfel foarte eficient pentru combaterea fenomenului remunerării nedeclarate.

- Parteneriatul social dintre guvern, sindicate și patronate, care ar trebui să servească la orientarea politicilor sociale și să stimuleze creșterile salariale (în teorie, salariul minim pe economie se stabilește de guvern după consultarea partenerilor sociali), a arătat în ultima perioadă disfuncții importante, din două motive principale: pe de o parte, rolul central jucat de guvern în cadrul acestui parteneriat a făcut ca în perioadele de instabilitate politică întrunirile Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective să nu fie convocate timp de multe luni, blocând efectiv dialogul dintre cele trei părți, iar pe de altă parte, creșterea presiunii din partea mediului de afaceri asupra guvernului prin lobby-ul asociațiilor de business a izolat sindicatele și le-a scos de pe agenda multor guvernanți. În această situație, restabilirea rolului sindicatelor în consultările privind elaborarea și implementarea politicilor sociale a trebuie să devină o prioritate pentru Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, organizația care

centralizează puterea sindicală și reprezintă interesele salariaților în relație cu guvernul și patronatele.

- Deși dialogul social la nivel ramural există și sunt semnate convenții colective care acoperă majoritatea sectoarelor economice, limitarea aplicabilității acestor convenții la membrii de sindicat (cu excepția notabilă a sectorului de construcții) face ca ele să aibă un efect limitat. Mai mult, studii anterioare au demonstrat că în cea mai mare parte textele convențiilor pur și simplu repetă prevederi legale, ceea ce face ca valoarea lor să fie limitată. În multe ramuri, acest lucru rezultă din puterea de negociere foarte slabă a sindicatelor, care nu reușesc să obțină niveluri salariale și condiții minime de angajare semnificativ superioare minimului legal.

- La nivel de întreprindere situația este și mai gravă. Dacă pe ramuri există convenții colective care sunt mai mult sau mai puțin eficiente, în economia reală contractele colective de muncă sunt mai degrabă o excepție decât o regulă (doar 123 de CCM-uri au fost semnate în 2018). Numărul foarte redus de CCM-uri este cauzat de puterea foarte slabă de negociere a salariaților la nivel de întreprindere. Sindicatele ramurale centralizează cea mai mare parte a resurselor și competențelor, iar unitățile sindicale de bază nu sunt suficient de pregătite și nu dispun de resursele necesare pentru a purta negocieri colective eficiente. Efortul CNSM de a promova contractele colective de muncă prin campania desfășurată în 2018-2019 este salutar, dar efectele unei astfel de strategii nu pot fi obținute decât dacă sindicatelor de la nivelul de bază li se acordă mai multe atribuții și resurse.

- În lipsa unor mecanisme clare care să stimuleze creșterile salariale (negocierile colective, convențiile și contractele colective, dialogul social privind salariul minim etc.), salariații consideră că veniturile lor nu sunt corecte și nu reflectă adevărata valoare a muncii lor. Așa cum am arătat deja în acest studiu, indicatorii macroeconomici confirmă această concluzie.

- Din cauza veniturilor foarte mici, majoritatea populației nu poate acoperi necesarul pentru un trai decent și trebuie să renunțe la multe cheltuieli esențiale pentru o viață sănătoasă din punct de vedere fizic și emoțional. Economisirea și vacanțele sunt încă un lux pentru majoritatea populației. O imagine clară și obiectivă a necesităților populației din Republica Moldova ar fi foarte utilă în acest sens, atât pentru politicile sociale, cât și pentru negocierile colective pe salarii. Încercările recente de a defini un coș de consum pentru populația Republicii Moldova au avut anumite probleme metodologice, dar mai important este faptul că acestea nu au fost preluate efectiv de guvern pentru definirea unor obiective sociale, autoritățile continuând să utilizeze conceptul de „minim de existență”, un indicator statistic calculat de BNS care este la un nivel foarte redus și nu reflectă în niciun fel necesitățile reale ale populației.

Din cauza veniturilor foarte mici și creșterii intensității muncii, angajații se simt nedreptățiți în relația cu angajatorii și guvernul,

iar încrederea în faptul că lucrurile se pot schimba semnificativ în bine este foarte scăzută. În aceste condiții, putem spune că munca salariată este și într-o criză de imagine: tot mai multe voci spun că nu merită să muncești, să crești profesional și să plătești impozite în Republica Moldova, pentru că angajatorii sunt zgârciți, statul este corupt și viitorul nu rezervă nimic bun. Aceste mesaje alimentează un cerc vicios: atitudinea negativă față de muncă în țară nu face decât să perpetueze starea de lucruri, să alimenteze dorința de emigrare.

Rezolvarea situației este o problemă complexă. Pe de o parte, contextul poate stimula unele schimbări pozitive: piața muncii dă semne vizibile de tensionare, deficitul de personal devine din ce în ce mai evident, se dezvoltă fenomenul navetelor lungi pentru muncă, iar guvernul promovează stimulente fiscale care ar trebui să ducă la dezvoltarea sectorului real al economiei și să contribuie și mai mult la creșterea cererii pentru forță de muncă. Pe de altă parte, toți acești factori nu vor rezolva problema de la sine dacă principalii actori nu vor face pașii necesari.

Guvernul ar trebui să stimuleze creșterile salariale prin creșterea mult mai rapidă a salariului minim, prin creșterea salariilor în sectorul bugetar și prin eforturi mult mai eficiente pentru legalizarea veniturilor salariale, combaterea fenomenului salariilor în plic și susținerea mecanismelor alternative de remunerare care să ducă la creșterea veniturilor populației (de exemplu, tichetele de masă) și respectiv a consumului.

Angajatorii vor fi mai devreme sau mai târziu obligați să conștientizeze că fluctuația de personal este mai costisitoare decât creșterile salariale, iar riscul de a nu găsi forță de muncă va trebui să îi determine să îmbunătățească condițiile de muncă și remunerare. În plus, deficitul de competențe din ce în ce mai vizibil va face ca angajatorii să pună presiune suplimentară pe guvern pentru a dezvolta învățământul profesional formal.

La rândul lor, sindicatele trebuie să își mărească efortul de organizare a salariaților la nivelul de bază, să ofere mai multe atribuții liderilor sindicali din întreprinderi și să stimuleze cu adevărat negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate; acest lucru nu înseamnă însă că negocierile colective trebuie complet descentralizate — convențiile colective ramurale și naționale sunt în continuare un instrument foarte necesar pentru stabilirea standardelor minime.

Presiunea pe angajatori în sensul creșterii remunerării salariaților, a îmbunătățirii condițiilor de muncă, a respectării legislației muncii și a conformării fiscale trebuie să vină din toate părțile: de la guvern, de la sindicatele centrale și de la liderii sindicali interni. Dezvoltarea economică bazată pe creșterea veniturilor angajaților, pe îmbunătățirea imaginii muncii ca valoare este unica soluție pentru restabilirea încrederii în viitorul salariaților din Republica Moldova.

## DESPRE AUTORI

Marcel Spatari, directorul filialei Syndex România, MBA,  
MA în studii europene (Colegiul Europei).

[spatari@syndex.ro](mailto:spatari@syndex.ro)

Ștefan Guga, consultant în cadrul Syndex România, doctor în  
sociologie și antropologie socială (Central European University,  
Budapesta).

[s.guga@syndex.ro](mailto:s.guga@syndex.ro)

## IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Moldova | Str. București 111 |  
Chișinău | Republica Moldova

Fără un acord scris explicit din partea Fundației „Friedrich  
Ebert” (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor  
media apărute sub egida FES este interzisă.

## SITUAȚIA SALARIAȚILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA: O CRIZĂ STRUCTURALĂ



Din cauza veniturilor foarte mici și creșterii intensității muncii, angajații se simt nedreptățiți în relația cu angajatorii și guvernul, iar încrederea în faptul că lucrurile se pot schimba semnificativ în bine este foarte scăzută. În aceste condiții, putem spune că munca salariată este și într-o criză de imagine: tot mai multe voci spun că nu merită să muncești, să crești profesional și să plătești impozite în Republica Moldova, pentru că angajatorii sunt zgârciți, statul este corupt și viitorul nu rezervă nimic bun. Aceste mesaje alimentează un cerc vicios: atitudinea negativă față de muncă în țară nu face decât să perpetueze starea de lucruri, să alimenteze dorința de emigrare.



Rezolvarea situației este o problemă complexă. Pe de o parte, contextul poate stimula unele schimbări pozitive: piața muncii dă semne vizibile de tensionare, deficitul de personal devine din ce în ce mai evident, se dezvoltă fenomenul navetelor lungi pentru muncă, iar guvernul promovează stimulente fiscale care ar trebui să ducă la dezvoltarea sectorului real al economiei și să contribuie și mai mult la creșterea cererii pentru forță de muncă. Pe de altă parte, toți acești factori nu vor rezolva problema de la sine dacă principalii actori nu vor face pașii necesari.



Guvernul ar trebui să stimuleze creșterile salariale prin creșterea mult mai rapidă a salariului minim, prin creșterea salariilor în sectorul bugetar și prin eforturi mult mai eficiente pentru legalizarea veniturilor salariale. Angajatorii vor fi mai devreme sau mai târziu obligați să conștientizeze că fluctuația de personal este mai costisitoare decât creșterile salariale, iar riscul de a nu găsi forță de muncă va trebui să îi determine să îmbunătățească condițiile de muncă și remunerare. La rândul lor, sindicatele trebuie să își mărească efortul de organizare a salariaților la nivelul de bază, să ofere mai multe atribuții liderilor sindicali din întreprinderi și să stimuleze cu adevărat negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:  
[www.fes-moldova.org](http://www.fes-moldova.org)