

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA

E timpul pentru o atitudine mai hotărâtă

Syndx
Decembrie 2021



Ce înseamnă remunerare corectă, cum trebuie să fie aceasta corelată cu productivitatea salariaților și cu nevoile lor de trai? Sunt întrebări cheie la care trebuie să răspundem când vorbim despre situația salariaților.



Acest studiu își propune să deschidă o dezbatere mai largă asupra necesității revitalizării salariului minim pe economie în Republica Moldova și asupra implicațiilor unei creșteri mai dinamice a acestuia.



După o perioadă de stagnare a salariului minim în Republica Moldova, este momentul pentru regândirea conceptului și a mecanismului care îl guvernează.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA

E timpul pentru o atitudine mai hotărâtă

în cooperare cu



Conținut

1.	INTRODUCERE 10 MITURI DESPRE SALARIUL MINIM	3
2.	CÂT ESTE SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA?	6
2.1	Bogați în salarii minime	6
2.2	Evoluția cuantumului minim garantat al salariului în sectorului real	6
2.3	Ce a frânat evoluția salariului minim?	8
3.	SALARIILE MICI ÎN REPUBLICA MOLDOVA	9
3.1	Veniturile în sistemul de asigurări sociale	9
3.2	Veniturile mici din perspectiva meseriilor	11
3.3	Salariile mici din perspectivă sectorială	12
4.	COMPETITIVITATE, PRODUCTIVITATE ȘI SALARII MINIME	14
4.1	„E doar un indicator fiscal”	14
4.2	Salariul minim și economia informală	14
4.3	Relația dintre competitivitatea companiilor și salariile mici	14
4.4	Relația dintre productivitate și remunerare	15
4.5	Matricea productivitate - salarii pe sectoare	16
5.	E TIMPUL PENTRU O ATITUDINE MAI HOTĂRĂTĂ	24
5.1	Avem nevoie de un singur salariu minim	24
5.2	Cât ar trebui să fie salariul minim în Republica Moldova?	24

1 INTRODUCERE 10 MITURI DESPRE SALARIUL MINIM

Majoritatea studiilor despre salariații din Republica Moldova îi prezintă pe aceștia din perspectiva „forței de muncă”, adică dintr-o perspectivă care interesează mai ales investitorii și economiștii. Studiul FES-Moldova / Syndex realizat în 2019 și intitulat „Situția salariaților din Republica Moldova: o criză structurală” a încercat să mute accentele, punând în prim plan aspectele sociale atunci când vine vorba de muncă și salariați. Unul dintre subiectele centrale ale discuției despre situația salariaților este fără îndoială remunerarea acestora. Ce înseamnă remunerare corectă – cum trebuie să fie aceasta corelată cu productivitatea salariaților și cu nevoile de trai ale acestora – este o întrebare cheie la care trebuie să răspundem atunci când vorbim despre situația salariaților.

În relația inegală dintre angajatori și salariați, cei din urmă au nevoie de mecanisme care să le permită să-și apere drepturile. Aici intervine dreptul muncii în sens larg, care conține, dar nu se limitează la dreptul de asociere și de reprezentare prin sindicate, dreptul de a fi informat și consultat, dreptul de a nu fi supus discriminării. În acest sens, Constituția Republicii Moldova este suficient de explicită: „Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.” Printre multiplele **măsuri de protecție în muncă** se regăsește și „salariul minim pe economie” – un concept relativ absent din discursul public în Republica Moldova.

Acest studiu își propune să deschidă o dezbatere mai largă asupra necesității revitalizării salariului minim pe economie în Republica Moldova și asupra implicațiilor unei creșteri mai dinamice a acestuia.

Oponenții creșterii salariului minim au de regulă aceleași argumente, care au fost analizate în detaliu pe exemplul României și al altor state din Europa Centrală și de Est în studiul Syndex „Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități”¹ (aprilie 2021). Studiul prezintă și analizează în

detalii 10 mituri referitoare la salariul minim, răspândite și în Republica Moldova. Înainte de a discuta despre implicațiile unei eventuale creșteri mai pronunțate a salariului minim în țara noastră, este utilă prezentarea succintă a acestor mituri și a concluziilor studiului.

Mitul 1

Nu avem nevoie de un salariu minim stabilit prin lege

Ce se spune? Salariul minim reprezintă o ingerință a statului în funcționarea economiei, producând distorsiuni și ducând în cele din urmă la rezultate suboptimale atât din punct de vedere economic, cât și din punct de vedere social.

În realitate, salariul minim există în toate țările europene, fiind stabilit fie prin lege, fie prin negocieri colective sectoriale. După 2010, salariul minim s-a bucurat de din ce în ce mai multă legitimitate ca instrument de politică publică (în Germania, Europa Centrală și de Est etc.)

Mitul 2

Creșterea salariului minim generează inflație

Ce se spune? Din moment ce salariații urmează să plătească prețuri mai mari pentru bunurile și serviciile pe care le consumă, creșterile salariului minim se anulează de la sine, fiind în esență inutile dacă ne interesează nivelul de trai al salariaților.

În realitate, în România această ipoteză nu se confirmă empiric, puterea de cumpărare a salariului minim dublându-se în ultimii zece ani. Astfel, în măsura în care se regăsesc în prețuri, creșterile salariului minim au un efect redistributiv: salariații cu venituri mici suportă doar o parte a creșterilor, iar în contextul nivelului în continuare foarte scăzut al salariului minim față de costul unor bunuri și servicii necesare pentru un trai decent, această parte este una relativ mică.

Mitul 3

Creșterea salariului minim duce la pierderea locurilor de muncă

Ce se spune? Creșterile salariului minim fac mai mult rău decât bine, din moment ce pun în pericol exact slujbele salariaților vulnerabili, care sunt de regulă plătiți cu salariul minim.

¹ Ștefan Guga, „Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități”, aprilie 2021, Syndex, FES România. Disponibil aici: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/17786.pdf>

În realitate, nici pentru această ipoteză nu există o confirmare empirică la nivel macroeconomic, cel puțin nu în cazul României sau al altor țări din Europa Centrală și de Est. La nivel de sectoare izolate acest fenomen poate avea loc (de exemplu, în industria articolelor de îmbrăcăminte), dar acestea se compensează la nivel de economie, salariații fiind atrași de alte industrii. Totuși, pentru a însoți salariații expuși unor astfel de riscuri, o politică de creștere susținută a salariului minim trebuie însoțită de măsuri compensatorii care să țintească lucrătorii afectați.

Mitul 4

Creșterea salariului minim favorizează munca la negru

Ce se spune? Creșterea salariului minim duce la răspândirea muncii la negru. Pentru că implică o creștere a sumelor plătite sub formă de contribuții sociale și impozit pe venit, creșterea salariului minim oferă stimulente și impune constrângeri suplimentare care favorizează munca la negru.

În realitate, nici în acest caz nu putem vorbi de o confirmare empirică. Ipoteza inversă este în teorie cel puțin la fel de plauzibilă: munca informală se reduce ca urmare a creșterii salariului minim prin reducerea muncii subdeclarată (salariul minim crește atât de mult, încât angajatorul nu mai are interesul să facă evaziune fiscală pe munca subdeclarată). Dovezile macro confirmă mai degrabă această a doua ipoteză. Totuși, singura soluție viabilă pentru rezolvarea problemei muncii la negru este întărirea mecanismelor de monitorizare și control.

Mitul 5

„Zero taxe pe salariul minim” e soluția win-win

Ce se spune? Creșterea veniturilor lucrătorilor cu salarii mici poate fi foarte bine obținută prin relaxare fiscală. Eliminarea contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit pentru salariul minim reprezintă o alternativă mai justă și mai eficientă decât creșterea salariului minim brut.

În realitate, într-o primă fază, eliminarea contribuțiilor și impozitelor pe salariul minim ar acționa ca o redistribuire a unor venituri de la buget către salariați. În timp, de această redistribuire ar beneficia mai mult angajatorii, pentru că măsura ar opri creșterea salariului minim brut și, implicit, a costurilor totale cu forța de muncă. Ca urmare a unei asemenea redistribuiri, bugetul asigurărilor sociale și bugetul de stat ar fi slăbite. Consecințele unei asemenea măsuri ar fi suportate tocmai de salariații cu salarii mici, cărora li s-ar îngriji și mai mult accesul la serviciile publice.

Mitul 6

Sectorul privat e sufocat de creșterile salariului minim: scad profiturile, nu se fac investiții, mor firmele

Ce se spune? Firmele pur și simplu nu își permit. Sectorul privat e sufocat de creșterile salariale și orice creștere suplimentară a salariului minim afectează profiturile, sărăcește bugetele de investiții și duce în cele din urmă la închiderea multor companii.

În realitate, în țările din Europa Centrală și de Est mediul de afaceri a înregistrat o evoluție pozitivă tocmai în perioada de creștere accelerată a salariului minim. Sub presiunea pieței, companiile caută surse de finanțare pentru a face investiții în creșterea productivității. Chiar dacă există cazuri izolate de impact negativ asupra unor firme, acestea nu pot susține o politică de limitare a creșterii salariului minim. Este firesc și chiar benefic ca în timp firmele care nu sunt capabile să-și plătească salariații la un nivel minim decent să dispară de pe piață.

Mitul 7

Orice creștere a salariului minim trebuie dublată de o creștere a productivității

Ce se spune? Creșterea salariului minim trebuie să aibă loc în același ritm cu creșterea productivității. Orice dezechilibru în acest sens are un impact negativ asupra activității economice. Mai mult, creșterea salariului minim peste rata creșterii productivității este o măsură injustă.

În realitate, în cazul multor țări din Europa Centrală și de Est, dar mai ales a României, salariile sunt prea mici în raport cu productivitatea muncii. Acest lucru este și mai pronunțat în Republica Moldova. Asta înseamnă că o creștere a salariului minim mai puternic decât productivitatea poate fi alimentată pe termen scurt din această rezervă nedistribuită salariaților. Mai mult decât atât, intervenția statului prin reglementarea salariului minim este necesară din moment ce salariații cu salarii mici au putere de negociere scăzută și „piața” nu stabilește de una singură niveluri salariale juste. În timp, creșterile salariale pot chiar să servească drept imbold pentru creșterea productivității, stimulând investițiile prin „constrângere”.

Mitul 8

Pentru a menține competitivitatea țării, creșterile salariale trebuie limitate

Ce se spune? Creșterea salariului minim afectează competitivitatea economiei. Exporturile nu mai sunt competitive și investitorii nu mai sunt atrași din cauza creșterii costului cu forța de muncă. Pentru a fi competitivă, țara trebuie să limiteze creșterile salariale.

În realitate, a gândi competitivitatea strict în materie de cost este o greșeală care nu poate sta la baza unei concepții adecvate despre dezvoltarea socio-economică a țării. Ideea că creșterile salariului minim afectează negativ competitivitatea pleacă de la asumția că economia exportă bunuri și servicii ieftine și de complexitate redusă și că acest statut trebuie conservat cu orice preț. Nu există nicio dovadă empirică pentru a susține ipoteza scăderii competitivității economiei ca urmare a creșterii salariului minim. Dimpotrivă, investițiile și exporturile au înregistrat evoluții pozitive, atât la nivel național, cât și la nivel sectorial.

Mitul 9**Creșterea salariului minim nu reduce sărăcia**

Ce se spune? Cea mai bună măsură de reducere a sărăciei nu este creșterea salariului minim, ci înscrierea în câmpul muncii salariate a persoanelor care lucrează fără contract individual de muncă.

În realitate, dacă ne uităm la sărăcia efectivă (nu la cea relativă), se observă că creșterea salariului minim în România a jucat un rol important în reducerea ei în ultima perioadă. Sărăcia în rândul salariaților este în continuare un fenomen de masă, iar creșterea salariului minim rămâne printre principalele instrumente de creștere a nivelului de trai al populației salariate. Per ansamblu, sărăcia este un fenomen social complex, care necesită o abordare integrată și nu poate fi rezolvată doar prin creșterea salariului minim.

Mitul 10**Politica salariului minim trebuie depolitizată**

Ce se spune? Putem stabili valoarea salariului minim prin intermediul unei formule fixe, obiective și nediscutabile. Dezbaterile privitoare la salariul minim este contraproductivă, soluția fiind definirea unui mecanism obiectiv de stabilire a acestuia.

În realitate, luarea în calcul a nivelului de trai în elaborarea politicii salariului minim nu este un capriciu subiectiv, ci un element la fel de obiectiv ca productivitatea sau inflația. Politica salariului minim este și va fi întotdeauna rezultatul unei decizii politice. Această decizie politică poate fi discreționară și netransparentă, sau poate fi bazată pe argumente normative și empirice solide și poate să reiasă dintr-o consultare reală cu reprezentanții părților implicate. Varianta a doua este singura care poate produce rezultate optime.

2 CÂT ESTE SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA?

2.1. BOGAȚI ÎN SALARII MINIME

Conceptul de salariu minim a fost depreciat în Republica Moldova și de cadrul normativ complex, rezultat din deficiențele structurale ale economiei și ale statului. „Salariul minim” propriu zis a fost ultima dată reglementat în 2014, prin Hotărârea Guvernului nr. 500, care a stabilit „salariul minim pe țară în cuantum de 1000 lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie pe lună), ceea ce reprezintă 5,92 lei pe oră”. Strict în sens constituțional², această valoare de 1000 lei reprezintă astăzi salariul minim în Republica Moldova. Totuși, în condițiile în care această sumă era deja în 2014 de patru ori mai mică și este astăzi de nouă ori mai mică decât salariul mediu pe economie, guvernul a fost nevoit să implementeze alte mecanisme pentru a institui nivele de remunerare minimă mai ridicate decât salariul minim. Este vorba aici de două mecanisme principale:

- „**Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real**”, introdus în 2010³ și modificat anual începând cu anul 2012, cu excepția anului pandemic 2020. Această noțiune este cea mai apropiată de sensul clasic al salariului minim, ea reglementând nivelul minim de salarizare în economia reală.
- În sistemul bugetar, salariul minim de facto este stabilit prin mecanismul „**plăților compensatorii**” prevăzute în articolul 27, alin. (2) din Legea Nr. 270 din 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. La introducerea Legii, valoarea de referință pentru plățile compensatorii era de 2000 lei. Începând cu 1 ianuarie 2021, această valoare a fost crescută la 2200 lei.

În afară de cele două mecanisme generale, mai există o serie de prevederi sectoriale, introduse prin acte normative – ca, de exemplu, în sectorul medical, unde salariul minim pentru un muncitor necalificat este de 2400 lei – sau prin convenții colective – ca, de exemplu, în construcții, unde salariul minim

² Constituția Republicii Moldova, Art. 43, alin. (2): „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, **instituirea unui salariu minim pe economie**, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice”

³ Hotărârea Guvernului Nr. 165 din 09-03-2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, cu modificările ulterioare. Vezi: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124911&lang=ro

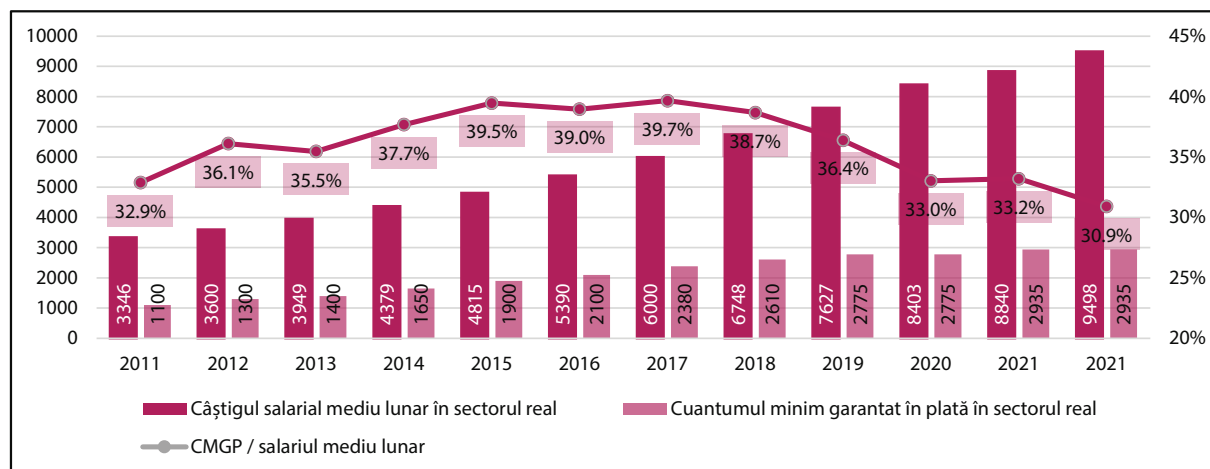
este superior cuantumului minim al salariului în sectorul real.⁴ Dacă stabilirea unor salarii minime la nivel sectorial mai mari decât minimul legal pe economie nu contravine principiilor internaționale recunoscute de reglementare a salariului minim, existența unui salariu minim mai mare în sectorul real în comparație cu sistemul bugetar ridică mai multe semne de întrebare. În primul rând, este vorba de o chestiune de echitate: cel mai mare angajator, statul, nu se conformează sau nu are capacitatea să se conformeze regulilor pe care le impune angajatorilor din economia reală. În al doilea rând, existența unui salariu minim mai mic în sectorul bugetar frânează creșterea salariului minim în economie – statul nedorind să mărească și mai mult decalajul dintre cele două valori. În al treilea rând, statul apare ca un angajator slab, incapabil să ofere salarii minim decente pentru salariații slab calificați sau începători.

2.2. EVOLUȚIA CUANTUMULUI MINIM GARANTAT AL SALARIULUI ÎN SECTORUL REAL

În majoritatea statisticilor internaționale, atunci când vine vorba de salariul minim din Republica Moldova, valoarea reflectată este cea a „**cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real**”, întrucât „salariul minim” propriu zis, de 1000 de lei, este o prevedere învechită și golită de sens prin existența celor două mecanisme descrise mai sus. De la 1 ianuarie 2021, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real a fost stabilit la 2935 lei, în creștere modestă, de doar 160 lei, sau 5,8%, față de valoarea anterioară, care a fost actualizată ultima dată pe 1 mai 2019. Astfel, pe parcursul a 20 de luni, care au inclus vârful crizei COVID-19 din punct de vedere al restricțiilor impuse economiei, această valoare a rămas intactă. Între timp, salariile în economia reală au crescut

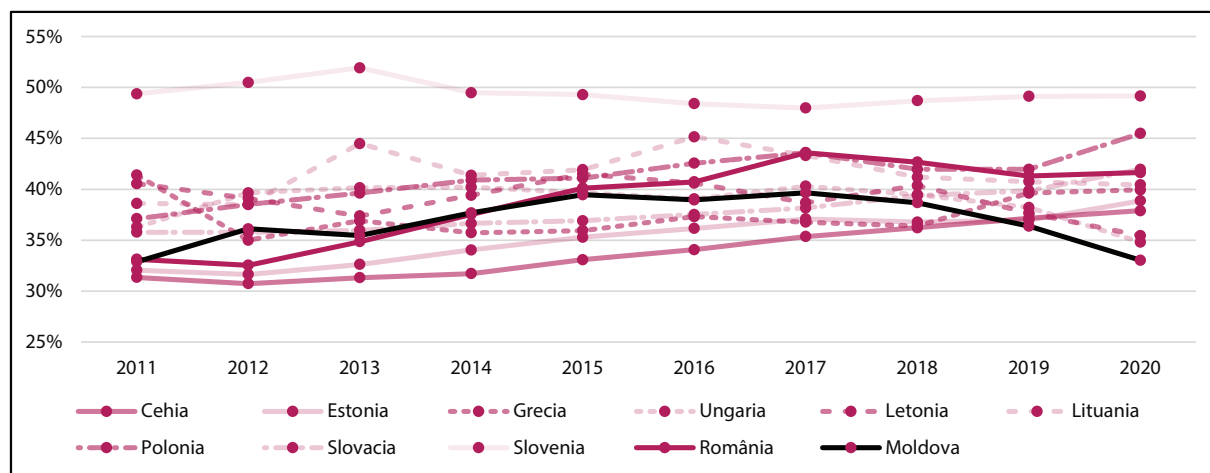
⁴ Convenția Colectivă în ramura construcțiilor pentru anii 2018 – 2022 prevedea la începutul anului 2021 un salariu minim tarifar pentru categoria I de calificare de 3100 lei, mai mare decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, care era de 2935 de lei. Începând cu 1 octombrie, conform unui Acord între Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale al Republicii Moldova, Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor din Construcții „SINDICONS”, Federația Patronatului din Construcții și Producere a Materialelor de Construcții din Republica Moldova și Federația Patronală a Constructorilor Drumarilor și a Producătorilor Materialelor de Construcții „CONDRUMAT”, salariul minim tarifar pentru categoria I de calificare constituie 3815 lei. Vezi <https://stiri.md/article/economic/salarii-mai-mari-in-ramura-construcțiilor-se-prevad-majorari-in-2022>

Figura 1.

Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real vs. câștigul salarial mediu lunar în sectorul real

Sursa datelor: BNS, Syndex

Figura 2.

Evoluția raportului dintre salariul minim și salariul mediu pe economie

Sursa datelor: OCDE pentru țările din Europa Centrală și de Est, calcule Syndex pentru Republica Moldova

cu mai mult de 16%⁵, ceea ce a făcut ca raportul dintre cuantumul minim reglementat și salariul mediu în sectorul real să scadă la cel mai jos nivel de la introducerea mecanismului: 31% în trimestrul 2 și cu siguranță aproape de sau chiar sub 30% spre finalul anului 2021 (figura 1).

Acest raport între salariul mediu și salariul minim, de doar 30%, este unul foarte scăzut chiar și în comparație cu cele mai modeste practici internaționale. Conform WSI-Minimum Wage Report 2021, nici una dintre cele 24 de țări europene analizate nu înregistrează un raport mai mic de 35%⁶. În octombrie 2020, Comisia Europeană a propus o nouă directivă pentru reglementarea salariului minim, în care recomandă expres guvernelor să adopte mecanisme pentru promovarea unor salarii minime

decente, ținta orientativă fiind fixată la 60% din salariul median sau 50% din salariul mediu⁷. Vom reveni asupra acestei recomandări a Comisiei Europene mai departe în acest studiu.

Decalajul între salariul minim și salariul mediu nu a fost întotdeauna atât de mare. În anii 2015 și 2017 raportul a atins aproape 40%, fiind undeva la mijloc în comparație cu alte țări din Europa Centrală și de Est – mai jos decât în Slovenia, Lituania, Polonia sau România, dar mai sus decât în Estonia, Cehia sau Slovacia. Indicatorul s-a degradat însă considerabil din 2018 încoace, la început din cauza unei creșteri foarte modeste a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real în anul 2019, iar apoi pe fundalul stagnării acestui mecanism în perioada pandemică (figura 2).

⁵ Câștigul salarial mediu lunar în sectorul real pe anul 2019 a fost de 8403 lei, iar în primul trimestru al anului 2021 de 8840 lei.

⁶ Malte Lübker, Thorsten Schulten, WSI-Minimum Wage Report 2021, Is Europe en route to adequate minimum wages? Vezi: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/232558/1/175267751X.pdf>

⁷ Vezi discuția despre noua Directivă europeană în Ștefan Guga, Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități, Syndex România, FES România, 2021, Capitolul II „Propunerea de reglementare europeană a salariului minim”, disponibil aici: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bu-karest/17786.pdf>.

2.3. CE A FRÂNAT EVOLUȚIA SALARIULUI MINIM?

Cel mai la îndemână răspuns pare a fi: pandemia COVID-19. Dar acest răspuns simplist este cel puțin incomplet. Înainte de a încerca să identificăm cauzele reale, vom remarca faptul că declinul raportului dintre salariul minim și salariul mediu a început înainte de anul 2020, o scădere pronunțată având loc deja în 2019, când Republica Moldova a coborât deja sub nivelul tuturor statelor din Europa Centrală și de Est. Este un semn care sugerează că salariul minim ar fi stagnat probabil în anii 2020-2021, indiferent de contextul sanitar. Alți factori par să explice cu adevărat această evoluție:

- în primul rând, **decalajul în creștere între salariul minim din sectorul bugetar și sectorul real**, cu alte cuvinte incapacitatea statului de a ține pasul cu creșterea salariilor în economie și respectiv reticența de a reglementa un salariu minim în sectorul real cu mult mai mare decât în cel bugetar;
- în al doilea rând, **mecanismul de indexare a salariului minim**, bazat în special pe creșterea anuală a indicelui prețurilor de consum, pe lângă faptul că nu a fost respectat în 2020, nici nu mai asigură o corelare a creșterii salariului minim cu creșterile reale ale remunerării pe piața muncii;
- în al treilea rând, **situația politică instabilă** a limitat dorința guvernului de a implementa o astfel de măsură, din frica ca aceasta să nu fie interpretată ca „intervenționistă” de către mediul de afaceri.

Cu siguranță, pandemia COVID-19 a amplificat factorii de mai sus și a mai adăugat încă unul: incapacitatea statului de a susține mediul de afaceri și salariații pe perioada restricțiilor⁸ s-a tradus într-o politică conservatoare în domeniul reglementării muncii. Cu alte cuvinte, pentru că nu a putut ajuta firmele să treacă peste perioada de restricționare a activității – prin subvenționarea șomajului tehnic, de exemplu – guvernul nu a avut curajul să impună o măsură care ar fi dus, cel puțin teoretic, la creșterea costurilor cu forța de muncă.

Pentru a alimenta discuția referitoare la contextul economic și necesitatea creșterii salariului minim, în capitolele următoare vom analiza incidența veniturilor salariale mici, precum și corelarea salariilor cu competitivitatea și productivitatea economică.

⁸ Vezi Marcel Spatar, Cine plătește factura pandemiei? Impactul social-economic al coronacrizei, Syndex, FES-Moldova, Decembrie 2020. Disponibil aici: https://moldova.fes.de/fileadmin/user_upload/2020/Publications/Cine_plateste_factura_pandemiei.pdf

3

SALARIILE MICI ÎN REPUBLICA MOLDOVA

3.1. VENITURILE ÎN SISTEMUL DE ASIGURĂRI SOCIALE

Indicatorii cel mai frecvent utilizați în discuția despre salarii în Republica Moldova sunt valoarea salariului mediu, creșterea salariului mediu și, mai rar, creșterea reală a salariului mediu (adică creșterea ajustată cu inflația). În discuție lipsește însă cu desăvârșire o imagine a distribuției salariale, care să permită o mai bună înțelegere a realității. Este adevărat că valorile medii nu reflectă în niciun fel piramida salariale și sunt influențate de evoluția extremelor, mai ales de cea superioară. Cu alte cuvinte, creșterile salariale puternice din unele sectoare înalt productive, ca de exemplu tehnologiile informaționale, contribuie la creșterea salariului mediu pe țară, dar au un impact pozitiv pentru un număr limitat de salariați. În asemenea situații, pentru marea majoritate a angajaților, creșterile salariale nu sunt pe măsura creșterii mediei pe țară.

În acest sens, pentru a avea o mai bună înțelegere a situației, analiza trebuie să cuprindă indicatori precum mediana (salariul angajatului situat la mijlocul curbei salariale) și decilele (salariile angajaților angajați la diverse praguri pe curba salariale: 10%, 20%... 90%). Din păcate, aceste date nu sunt ușor disponibile pentru publicul larg, nefiind publicate de Biroul Național de Statistică. Informația despre veniturile salariale lunare este astăzi colectată prin rapoartele companiilor, în care se declară veniturile lunare asigurate, din

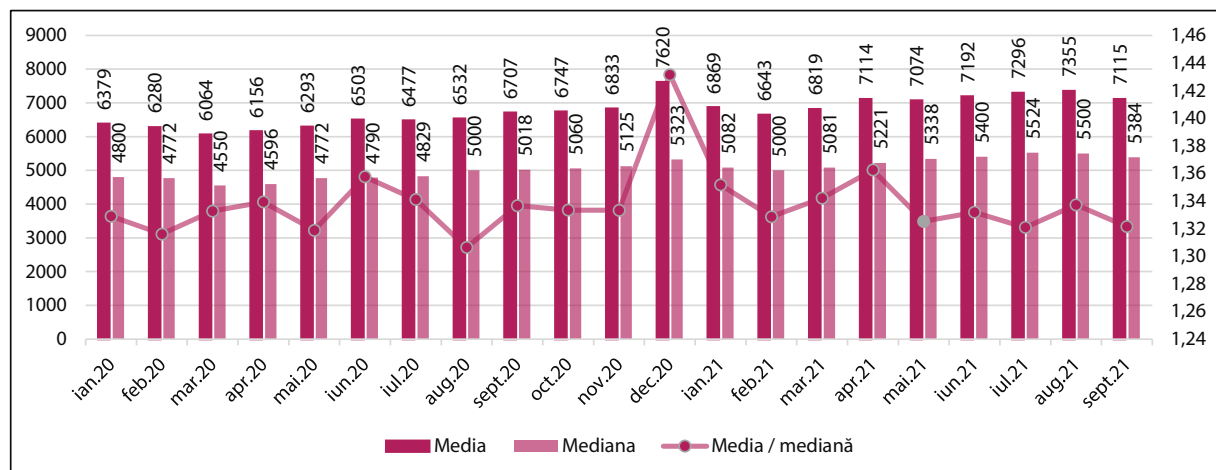
care se plătesc impozitele și contribuțiile pe salarii. Dar nici aceste date nu sunt complete: ele nu conțin de exemplu salariile din sectoarele în care impozitarea este preferențială (de exemplu, parcul IT) și, desigur, nu conțin salariile oferite total sau parțial „în plic”. Astfel, veniturile lunare asigurate în sistemul de asigurări sociale, care depind de salarii și în mod normal ar trebui să fie echivalente acestora, sunt în medie mai mici decât salariile. În septembrie 2021, valoarea venitului lunar asigurat mediu în sistemul de asigurări sociale a fost de 7115 lei, mai mic decât câștigul salarial mediu lunar brut pe economie calculat de Biroul Național de Statistică pentru trimestrul III al anului 2021, de 9175 lei⁹ (figura 3). Acest lucru se explică în principal prin faptul că salariul mediu este calculat pentru o lună întreagă de lucru, în timp ce veniturile lunare asigurate doar pentru timpul efectiv lucrat (existența mai multor venituri realizate pentru o lună incompletă, din cauza timpului parțial sau din alte cauze, ca, de exemplu, incapacitatea temporară de muncă, reduce atât media, cât și mediana în raport cu salariile medii calculate de BNS).

Datele privind veniturile asigurate în sistemul de asigurări sociale permit o mai bună înțelegere a distribuției veniturilor salariale ale populației. În primul rând, discrepanțele dintre

⁹ Vezi Evoluția castigului salarial mediu lunar brut pe Indicatori, Unitatea de masura, Ani si Trimestre. Pe statistica.md

Figura 3.

Evoluția venitului asigurat mediu lunar și al venitului asigurat median în sistemul de asigurări sociale



Sursa datelor: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

cele mai mici și cele mai mari salarii sunt reflectate în raportul dintre medie și mediană, care în anul 2021 este de în jur de 1,34. În luna septembrie, salariul median a fost de 5384 lei, adică cu 1731 lei mai mic decât salariul mediu. Distribuția salariilor pe percentile arată că 20% din salariați cu venituri asigurate au avut un venit mai mic de 2144 lei, adică mai mic decât salariul minim garantat în sectorul bugetar (2200 lei) – este vorba de salariați cu timp de muncă parțial sau plătiți în acord pentru munca prestată. Chiar și percentila 70% este mai mică decât salariul mediu pe economie, ceea ce înseamnă că 7 din 10 angajați au un venit lunar sub salariul mediu pe economie (figura 4).

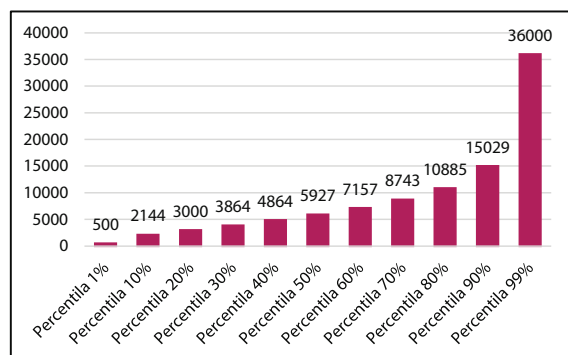
Datele sistemului de asigurări sociale arată și discrepanțele salariale dintre bărbați și femei: în septembrie 2021, venitul

mediu lunar asigurat a fost de 8015 lei pentru bărbați și de 7669 lei pentru femei. În mod curios, mediana este aceeași pentru bărbați și femei (5927 lei), ceea ce ilustrează faptul că media este mai ridicată pentru bărbați din cauza veniturilor mai mari ale decilei superioare (percentila 90% este de 14732 lei la femei și de 15454 lei la bărbați). Totuși, impactul unei eventuale creșteri a salariului minim va viza proporții similare de bărbați și femei: ponderea salariaților cu venituri lunare asigurate sub 3500 lei este de 26% pentru ambele sexe, iar sub pragul de 4000 lei se află 33% din bărbați și 32% din femei (figurile 5-6).

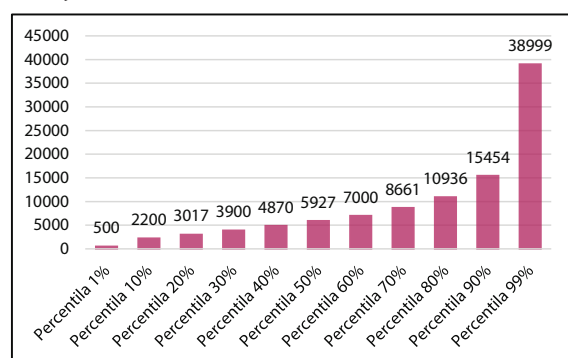
În profil teritorial, incidența salariilor mici este mai mare în regiunile mai îndepărtate de centru. În raioanele de nord – Ocnița, Briceni și Edineț – peste un sfert dintre salariați au un venit lunar asigurat mai mic decât cuantumul minim garantat

Figurile 4-6. Distribuția veniturilor asigurate în sistemul de asigurări sociale septembrie 2021

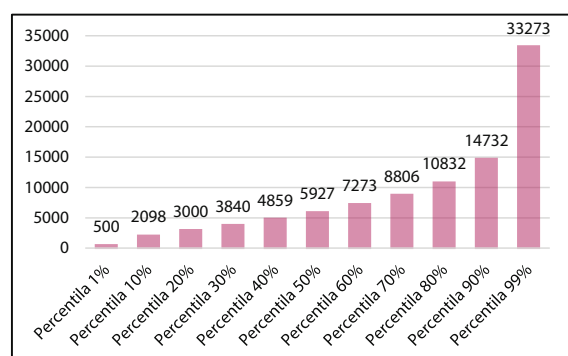
total



bărbați

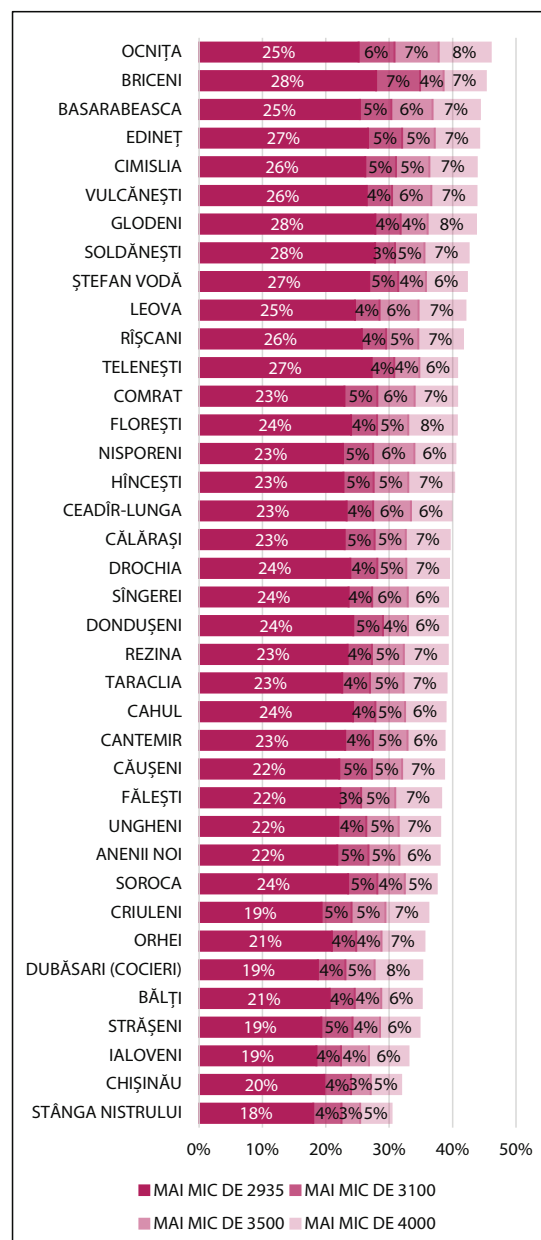


femei



Sursa datelor: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Figura 7. Ponderea veniturilor mici în sistemul de asigurări sociale în profil teritorial, septembrie 2021



Sursa datelor: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

în sectorul real, iar în jur de 44% dintre salariați au un venit lunar asigurat mai mic de 4000 lei. Dar și în municipiul Chișinău și raioanele din centrul republicii ponderea salariilor mici este destul de mare: în jur de 20% dintre veniturile lunare asigurate sunt mai mici decât cuantumul minim garantat în sectorul real, iar o treime dintre asigurați au un venit mai mic de 4000 lei (figura 7).

3.2. VENITURILE MICI DIN PERSPECTIVA MESERIILOR

Analiza incidenței salariilor mici trebuie să ia în calcul și faptul că veniturile asigurate în sistemul de asigurări sociale pot proveni din mai multe surse de venit. Ca să exemplificăm, în cazul în care o persoană este salariată într-un loc de muncă cu

Tabelele 1-2.

Distribuția veniturilor asigurate medii lunar în sistemul de asigurări sociale pe meserii, septembrie 2021

Meserii - bărbați	Total	Venit lunar asigurat							
		mai mic de 2935 lei	mai mic de 3100 lei	mai mic de 3500 lei	mai mic de 4000 lei	mai mic de 2935 lei	mai mic de 3100 lei	mai mic de 3500 lei	mai mic de 4000 lei
		număr surse de venit				în % din total			
Total	428280	94440	23461	17821	24646	22%	28%	32%	37%
Paznic	22738	9269	2975	3216	2551	41%	54%	68%	79%
Conducător auto (șofer)	22496	4920	1139	1133	1989	22%	27%	32%	41%
Muncitor auxiliar	13118	4789	1352	800	961	37%	47%	53%	60%
Director firmă	8223	2015	842	193	394	25%	35%	37%	42%
Contabil	4638	1940	347	105	165	42%	49%	52%	55%
Șofer autocamion	10386	1489	539	460	816	14%	20%	24%	32%
Muncitor necalificat în agricultură	3804	1413	289	259	224	37%	45%	52%	57%
Administrator	4714	1274	452	132	225	27%	37%	39%	44%
Șofer autobuz	3029	1236	167	217	297	41%	46%	53%	63%
Hamal	6683	1224	621	389	487	18%	28%	33%	41%
Director	5034	1187	471	110	231	24%	33%	35%	40%
Gardian public	4389	1154	541	489	499	26%	39%	50%	61%
Măturător	2372	1073	155	182	192	45%	52%	59%	68%
Tractorist	5886	969	474	295	467	16%	25%	30%	37%
Manager (în activitatea comercială)	3622	819	219	77	146	23%	29%	31%	35%
Agricultor	1900	807	158	86	117	42%	51%	55%	61%
Profesor în învățământul gimnazial	2895	769	59	149	182	27%	29%	34%	40%
Manager (în transporturi, depozitare, poștă)	1931	712	111	36	62	37%	43%	44%	48%
Vânzător produse nealimentare	4320	706	280	186	522	16%	23%	27%	39%
Medic specialist	3979	662	56	56	82	17%	18%	19%	22%
Inginer	3083	640	88	76	128	21%	24%	26%	30%

Meserii - femei	Total	Venit lunar asigurat							
		mai mic de 2935 lei	mai mic de 3100 lei	mai mic de 3500 lei	mai mic de 4000 lei	mai mic de 2935 lei	mai mic de 3100 lei	mai mic de 3500 lei	mai mic de 4000 lei
		număr surse de venit				în % din total			
Total	456828	109963	19931	19240	26706	24%	28%	33%	38%
Contabil	44859	17067	2443	1030	1909	38%	43%	46%	50%
Femeie de serviciu	13391	7782	877	1062	885	58%	65%	73%	79%
Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu	10038	4901	559	941	816	49%	54%	64%	72%
Vânzător produse alimentare	13199	3656	1581	1121	1604	28%	40%	48%	60%
Vânzător produse nealimentare	10969	2795	1069	792	1345	25%	35%	42%	55%
Muncitor auxiliar	6426	2761	588	398	515	43%	52%	58%	66%
Bucătar	7214	1894	468	825	1226	26%	33%	44%	61%
Vânzător	5544	1783	928	382	527	32%	49%	56%	65%
Cusătoreasă (industria confecțiilor)	8196	1529	335	423	616	19%	23%	28%	35%
Asistent personal	4096	1441	117	1116	932	35%	38%	65%	88%
Muncitor necalificat în agricultură	3491	1413	275	208	203	40%	48%	54%	60%
Profesor în învățământul gimnazial	9572	1328	104	234	300	14%	15%	17%	21%
Infirmer/infirmeră	9064	1321	93	213	557	15%	16%	18%	24%
Asistent medical (nivel mediu)	11315	1189	94	174	251	11%	11%	13%	15%
Poștaş	1783	1181	43	116	129	66%	69%	75%	82%
Ajutor de educator	6345	1164	182	533	1527	18%	21%	30%	54%
Profesor în învățământul liceal, postliceal	8597	1154	72	213	207	13%	14%	17%	19%
Director firmă	3351	1129	378	95	155	34%	45%	48%	52%
Medic specialist	5646	950	60	80	102	17%	18%	19%	21%
Măturător	1617	857	64	111	119	53%	57%	64%	71%
Bucătar auxiliar	2074	822	172	211	257	40%	48%	58%	70%

Sursa datelor: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

salariul minim de 2935 lei și în alt loc de muncă este angajată cu timp parțial la jumătate de normă cu salariul minim de 1468 lei proporțional timpului lucrat, în datele agregate această persoană va apărea ca având un venit peste salariul minim, deși în realitate este angajată în două locuri de muncă la salariul minim. Din păcate, această problemă metodologică nu este ușor de rezolvat: pe de o parte, datele disponibile astăzi nu permit corelarea salariilor cu timpul lucrat (autoritățile nu colectează informații detaliate referitoare la durata muncii), iar pe de altă parte, lipsește o bază de date care să conțină detalii din contractele de muncă, precum salariul de încadrare și condițiile de salarizare.

Totuși, datele sistemului de asigurări sociale permit identificarea numărului de locuri de muncă diferite de la care salariatul primește venituri, precum și valoarea acestor venituri de la fiecare loc de muncă. Astfel, cei 691,1 mii de salariați cu venituri asigurate în octombrie 2021 au avut în total 885,1 mii surse de venit, ceea ce înseamnă că în medie un salariat are 1,28 surse de venit (indicatorul este ușor mai mare în cazul femeilor decât în cazul bărbaților, dar diferența e nesemnificativă).

La analiza incidenței veniturilor mici printre sursele de venit, este normal să observăm procentaje mai mari decât în cazul incidenței veniturilor mici printre salariați (tocmai pentru că mulți salariați au câteva surse de venit). Astfel, între bărbați, 22% de surse de venit asigurate în septembrie 2021 au fost de sub 2935 lei, iar 37% au fost sub 4000 lei. Pentru femei, incidența veniturilor mici printre sursele de venit este mai mare: 24% sub 2935 lei și 38% sub 4000 lei.

Pentru bărbați (tabelul 1), meseriile cele mai expuse veniturilor mici sunt cea de paznic (41% sub 2935 lei și 79% sub 4000 lei), măturător (45% și 68%) și muncitor auxiliar (37% și 60%). Dar chiar și unele profesii despre care se crede că sunt mai bine plătite au incidențe foarte mari de salarii mici: un sfert din directorii de firmă au surse de venit sub salariul minim, precum și peste 40% din contabili (în cazul acestora din urmă explicația poate fi în munca prestată cu timp parțial, dar și incidența mare a remunerației nedecarate).

În cazul femeilor (tabelul 2), incidența cea mai mare a veniturilor mici se atestă în meseriile de asistentă personală (35% sub 2935 lei și 88% sub 4000 lei), poștașă (66% și 82%) și femeie de serviciu (58% și 79%). Jumătate din sursele de venit pentru servicii de contabilitate sunt sub 4000 lei. Este interesant de remarcat și că aproximativ o treime din toate vânzătoarele sunt plătite între 2935 și 4000 lei, același lucru fiind valabil și pentru bucătărese.

Este evident că o majorare a salariului minim ar avea un impact mai mare asupra meseriilor în care incidența veniturilor mici este mai mare. Aceste meserii sunt de obicei considerate auxiliare sau necalificate, dar discuția despre salariul minim nu se poate rezuma doar la productivitatea salariaților, ci și la faptul că timpul și efortul acestora trebuie remunerat cu un salariu care să le permită să aibă un trai cât mai apropiat de un minim de decență. Eventualele creșteri salariale pentru aceste meserii ar putea fi alimentate din productivitatea generală a

firmelor în sectorul real și dintr-o alocare mai eficientă a surselor bugetare în sistemul public.

Pe de altă parte, este evident că salariul minim nu este un mecanism suficient pentru a rezolva problematica veniturilor mici în Republica Moldova. În primul rând, trebuie extins numărul profesiilor productive prin atragerea investițiilor care creează locuri de muncă direct productive. În al doilea rând, trebuie promovată mai intens salarizarea la alb: pentru multe profesii, incidența relativ mare a veniturilor asigurate mici nu este altceva decât reflecția amplitudinii pe care o are remunerarea subdeclarată.

3.3. SALARIILE MICI DIN PERSPECTIVĂ SECTORIALĂ

O eventuală creștere a salariului minim în Republica Moldova s-ar resimți mai mult în sectoarele unde ponderea salariaților cu salarii mici este mai mare. Conform datelor din septembrie 2020, aproape un sfert din toți salariații din țară aveau un salariu mai mic de 4000 lei. Exprimați în echivalent de normă întreagă, este vorba de mai mult de 106 mii de salariați, dintre care 70 mii în sectorul real și 36 mii în sectorul bugetar. Ponderea salariaților cu salarii mici este mai mare în sectorul bugetar decât în sectorul real: conform datelor din septembrie 2020, aproape 15% din salariații din sectorul bugetar primesc mai puțin de 3000 lei lunar, iar în jur de 30% mai puțin de 4000 lei, în comparație cu 7,5% și respectiv 23% în sectorul real. În sectorul bugetar, situația este deosebit de problematică în învățământ: din cei 60 de mii de angajați din acest sector, 11,6 mii primeau mai puțin de 3000 lei pe lună, iar 21 mii mai puțin de 4000 lei pe lună în septembrie 2020. Două treimi din toți salariații bugetari cu salarii mai mici de 3000 lei erau din învățământ.

În economia reală, sectoarele cu cea mai mare pondere a salariilor mici sunt serviciile de pază, restaurantele și serviciile de alimentație, reparația autovehiculelor, agricultura și tranzacțiile imobiliare (tabel 3). Cauzele salariilor mici în aceste sectoare sunt diverse: productivitatea mică, calificările slabe, relațiile de muncă informale, subdeclararea salariilor. Este greu de estimat care dintre acești factori joacă un rol mai important, dar situația cel mai probabil diferă de la sector la sector: productivitatea este într-adevăr joasă în sectoare precum serviciile de pază sau reparația autovehiculelor, în timp ce în domeniul precum agricultura, comerțul și horeca ponderea subdeclarării muncii este tradițional foarte ridicată.

Tabelul 3.
Incidența salariilor mici pe sectoare de activitate

Sectoare - real	Cu salarii mai mici de 3000 lei	în % din total	Cu salarii mai mici de 4000 lei	în % din total	Total salariați
TOTAL PE ACTIVITĂȚI	22931	7%	70053	23%	306304
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	3743	16%	9522	41%	23300
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	3276	6%	11883	21%	56330
Industria alimentară	1078	7%	3540	24%	14690
Fabricarea băuturilor	405	8%	1353	27%	4929
Fabricarea produselor din tutun					
Fabricarea produselor textile	41	1%	146	5%	3064
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	597	7%	2664	30%	8870
Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	188	9%	550	26%	2120
Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	194	7%	569	19%	2921
Fabricarea autovehiculelor, a remorcilor și semiremorcilor	5	0%	32	0%	6476
Fabricarea de mobilă	110	4%	593	23%	2527
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	14	0%	91	1%	7866
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	531	10%	1320	25%	5337
CONSTRUCȚII	1160	6%	3170	17%	18507
Construcții de clădiri	699	12%	1531	26%	5947
Lucrări de construcții civile	221	3%	611	9%	6805
Lucrări speciale de construcții	239	4%	1027	18%	5755
COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; ÎNTREȚINEREA ȘI REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI A MOTOCICLETELOR	5777	8%	19561	28%	70121
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	1435	7%	5333	27%	20108
ACTIVITĂȚI DE CAZARE ȘI DE ALIMENTAȚIE PUBLICĂ	871	16%	2628	49%	5379
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	340	2%	742	5%	16471
ACTIVITĂȚI FINANCIARE ȘI DE ASIGURĂRI	133	1%	357	4%	9424
TRANZACȚII IMOBILIARE	999	15%	2372	37%	6468
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	215	4%	818	17%	4944
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPORT	1134	16%	2989	41%	7288
Activități de investigații și protecție	862	21%	2208	55%	4045
ÎNVĂȚĂMÂNT	1797	14%	3559	27%	13140
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	888	3%	3874	12%	33435
ARTĂ, ACTIVITĂȚI DE RECREERE ȘI DE AGREMENT	233	8%	785	27%	2890
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	283	9%	701	23%	3110

Sectoare - bugetar	Cu salarii mai mici de 3000 lei	în % din total	Cu salarii mai mici de 4000 lei	în % din total	Total efectiv
TOTAL PE ACTIVITĂȚI	17801	15%	36081	30%	120660
AGRICULTURĂ, SILVICULTURA ȘI PESCUIT	39	4%	97	10%	976
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	60	29%	148	70%	210
ACTIVITĂȚI DE CAZARE ȘI DE ALIMENTAȚIE PUBLICĂ	89	48%	162	87%	186
TRANZACȚII IMOBILIARE	45	13%	244	72%	338
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	306	13%	591	25%	2344
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPORT	103	51%	169	84%	202
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRĂRE; ASIGURĂRI SOCIALE OBLIGATORII	2984	8%	4762	12%	39042
ÎNVĂȚĂMÂNT	11620	19%	21024	35%	60533
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	1271	11%	6599	59%	11195
ARTĂ, ACTIVITĂȚI DE RECREERE ȘI DE AGREMENT	1284	23%	2283	41%	5603

Sursa datelor: Biroul Național de Statistică

4 COMPETITIVITATE, PRODUCTIVITATE ȘI SALARIU MINIM

4.1. „E DOAR UN INDICATOR FISCAL”

Una dintre cele mai des întâlnite critici aduse salariului minim în Republica Moldova este că acest concept nu are decât o funcție fiscală, fiind un indicator pentru contabili atunci când trebuie să decidă „cât din salariu să declare”. Este o critică care subliniază caracterul presupus arbitrar al salariului minim, lipsa unei corelări cu remunerarea reală și faptul că salariul minim nu are un rol social, adică nu este ceea ce efectiv asigură salariaților o remunerare minimă corectă.

Această critică este rațională în sensul că ea reflectă o realitate a Republicii Moldova, dar această realitate este valabilă anume în contextul în care salariul minim este la un nivel extrem de scăzut. În țările în care salariul minim atinge 45% sau 50% din salariul mediu, valoarea este mult mai apropiată de salarizarea reală pentru muncitorii necalificați sau slab calificați, iar evaziunea fiscală pe salarii este foarte scăzută. Bineînțeles, va exista întotdeauna riscul declarării fiscale a unor salarii în realitate foarte ridicate la nivelul unui salariu minim (sau prin fracții de normă de lucru), dar această practică este o formă de evaziune fiscală care trebuie contracarată prin alte mijloace decât prin stabilirea unui salariu minim pe țară.

În fond, numai atunci când valoarea salariului minim legal va reflecta cu adevărat o realitate a pieței muncii – adică va fi o sumă apropiată și preferabil superioară unui minim de

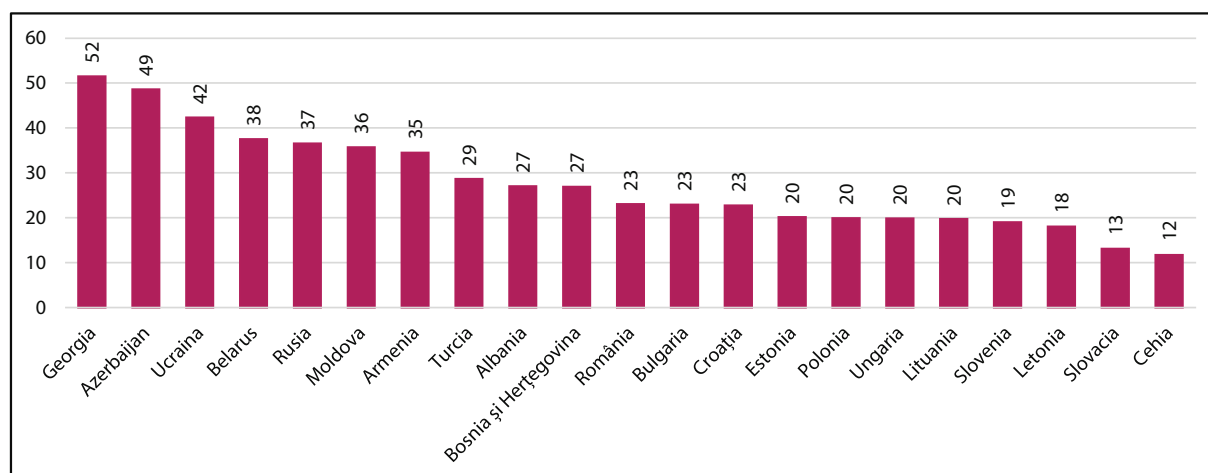
remunerare pe care îl acceptă un muncitor necalificat – vom putea vorbi despre rolul social al salariului minim. Or, anume acest rol îl joacă salariul minim în țările dezvoltate din Europa și spre această situație tind țările din Europa Centrală și de Est care au implementat politici de creștere accelerată a salariului minim în ultimii ani.

4.2. SALARIUL MINIM ȘI ECONOMIA INFORMALĂ

Este cunoscut faptul că una dintre cele mai mari probleme ale Republicii Moldova este economia informală. În contextul în care statul dispunea de resurse administrative modeste pentru a controla fenomenul și – poate mai important – pentru a oferi servicii de calitate economiei formale, autoritățile au fost tolerante față de acest fenomen în ultimele trei decenii. În rezultat, economia informală a atins cote foarte ridicate: conform raportului prezentat de grupul de lucru al Fondului Monetar Internațional, amploarea fenomenului în Republica Moldova este estimată la 36%, un nivel superior tuturor țărilor din Uniunea Europeană și inferior doar unor țări post-sovietice ca Georgia, Azerbaidjan, Ucraina sau Belarus (figura 8).

Unul dintre argumentele criticilor creșterii salariului minim este ideea că un salariu minim prea ridicat ar stimula și mai mult munca la negru sau subdeclararea salariilor, întrucât costul forței de muncă ar fi prea ridicat, iar angajatorii ar căuta

Figura 8.
Dimensiunea economiei informale, ca % din PIB (2017)



Sursa: Leandro Medina, Friedrich Schneider, Shedding Light on the Shadow Economy: A Global Database and the Interaction with the Official One, CESeifo Working Papers, IMF Statistical Forum "Measuring the Informal Economy", November 14 – 15, 2019

soluții pentru a-și păstra competitivitatea și profiturile. În realitate, așa cum arată experiența țărilor din Uniunea Europeană, unde salariul minim este un instrument utilizat în mod tradițional și plener, nu există o relație evidentă între creșterea salariului minim și apetitul angajatorilor pentru munca nedeclarată.

Se poate înainta chiar și un argument opus: în condițiile în care salariul minim legal este sub salariul minim real pe piața muncii, o creștere a salariului minim până la un nivel care să reflecte remunerarea reală a muncii necalificate ar micșora din interesul angajatorilor de a subdeclara salariile, întrucât diferența mică dintre salariile minime reale și salariile minime legale ar fi prea mică pentru a justifica riscul neconformării fiscale.

4.3. RELAȚIA DINTRE COMPETITIVITATEA COMPANIILOR ȘI SALARIILE MICI

Unul dintre miturile răspândite despre salariul minim este că firmele nu își permit să acopere creșterile salariale impuse prin reglementări de către stat, iar piața se echilibrează singură: firmele competitive cresc salariile pentru că își permit și pentru că sunt interesate să atragă cei mai buni salariați. Din acest lucru se poate deduce că angajații cu salarii mici lucrează în firmele puțin competitive. De asemenea, se presupune că aceste firme au nevoie de timp pentru a crește și de aceea ar fi contra-productiv să le impunem să crească salariile, pentru că ar putea falimenta și ieși de pe piață.

Să vedem totuși mai în detaliu cât de pronunțată este relația dintre salariile mici și competitivitatea slabă a firmelor. Datele pe anul 2019 arată că din cei 545 de mii de salariați raportați de companii, aproape 149 de mii, sau 27% din total, au fost angajați de întreprinderi care au raportat pierderi (firme necompetitive).

Dintre aceștia, 31% au fost angajați în companii în care salariul mediu era sub 3000 lei și alți 12% sunt angajați în companii în care salariul mediu era între 3000 lei și 3999 lei. Companiile care au înregistrat profituri mici, de sub 999 lei pe salariat pe lună, au raportat un număr similar de salariați (148 de mii), dintre care 28% au fost angajați în întreprinderi în care salariul mediu era sub 3000 de lei (figura 9, tabelul 4).

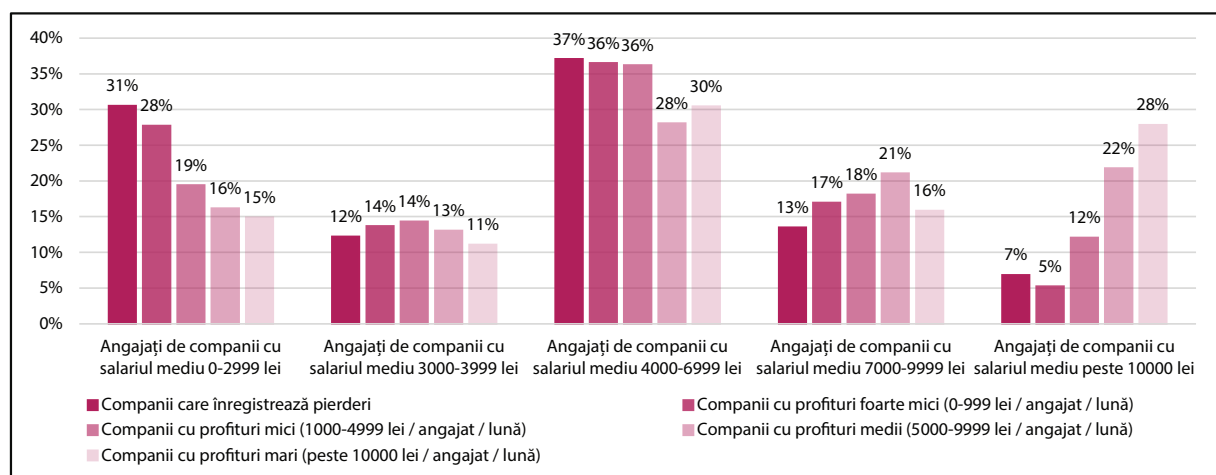
Este adevărat că odată cu creșterea profitabilității companiilor, salariile medii au tendința să crească, dar **fenomenul salariilor mici nu dispăre odată cu creșterea profiturilor**: chiar și pe segmentul celor mai profitabile întreprinderi, care realizează profituri de peste 10 mii de lei pe salariat pe lună, peste un sfert din salariați sunt angajați de companii în care salariul mediu este sub 4000 de lei. Este de asemenea remarcabil că ponderea salariaților în companii cu salarii medii între 3000 și 3999 de lei, adică puțin mai mari decât cuantumul minim garantat în plată în sectorul real, este similară pe toate cele cinci segmente de profitabilitate analizate. Mai mult, și ponderea salariaților angajați în întreprinderi cu salariile medii între 4000 și 9999 lei este foarte similară pe toate cele cinci segmente: 51% în

Tabelul 4. Numărul de salariați pe segmente de profitabilitate și segmente de salarizare medie (2019)

în mii	Companii care înregistrează pierderi	Companii cu profituri foarte mici (0-999 lei / angajat / lună)	Companii cu profituri mici (1000-4999 lei / angajat / lună)	Companii cu profituri medii (5000-9999 lei / angajat / lună)	Companii cu profituri mari (peste 10000 lei / angajat / lună)
Angajați de companii cu salariul mediu 0-2999 lei	45,4	41,1	28,2	8	7,8
Angajați de companii cu salariul mediu 3000-3999 lei	18,1	20,3	20,8	6,5	5,8
Angajați de companii cu salariul mediu 4000-6999 lei	55,1	54,2	52,6	13,9	16
Angajați de companii cu salariul mediu 7000-9999 lei	20	25,2	26,3	10,4	8,3
Angajați de companii cu salariul mediu peste 10000 lei	10,1	7,7	17,5	10,8	14,7

Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 9. Distribuția salariaților pe segmente de profitabilitate a companiilor (2019)



Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

întreprinderile care înregistrează pierderi, 53% în companiile cu profituri foarte mici, 54% în cele cu profituri mici, 49% în cele cu profituri medii și 46% în cele cu venituri mari (pentru ultimele două categorii ponderea este mai mică pentru că salariile tind să crească peste 10 mii de lei pe lună).

În concluzie, **deși există o anumită relație între profitabilitatea companiilor și ponderea salariaților cu venituri mici, aceasta nu este nici pe departe atât de pronunțată cum se sugerează de cele mai multe ori.** Până la urmă, chiar și companiile care înregistrează pierderi sau profituri foarte mici angajează mai mult de jumătate din salariați cu salarii de peste 4000 lei, iar, pe de altă parte, chiar și companiile cu profituri de peste 10000 lei pe salariat pe lună mențin peste un sfert din salariați cu salarii mai mici de 4000 de lei.

4.4. RELAȚIA DINTRE PRODUCTIVITATE ȘI REMUNERARE

Mai importantă decât corelarea salariilor cu competitivitatea sau profitabilitatea companiilor este relația dintre salarii și productivitate. În fond, salariile sunt plătite din valoarea adăugată pe care o creează o activitate economică.

Datele privind performanțele firmelor din Republica Moldova pe anul 2019 sugerează faptul că există o corelare între dimensiunea firmei și productivitatea acesteia pornind de la firmele cu cel puțin 4 salariați (figura 10).

Firmele foarte mici, de 1-3 salariați, înregistrează un nivel de productivitate apropiat de media pe economie, dar este vorba de un grup extrem de neomogen. În acest segment sunt 37,7 mii de firme cu 55 mii de salariați, dintre care:

- 13,5 mii de firme cu mai mult de 15 mii de salariați sunt inactice sau cu productivitate negativă;
- 10,8 mii de firme cu 17,6 mii de salariați cu productivitate pozitivă, dar mai mică de 6 mii de lei pe lună pe persoană;

- doar 5,8 mii de firme (15%) cu 9200 de salariați, cu productivitate mai mare de 20 mii de lei pe salariat pe lună.

Este clar că media firmelor foarte mici, cu 1-3 persoane, este puternic influențată de o minoritate de firme care declară venituri extraordinar de mari raportate la numărul de persoane. Poate fi vorba într-o oarecare măsură de optimizări fiscale, firme create de administratorii unor companii mai mari, intermediare ale unor tranzacții financiare.

Întrucât media productivității nu permite o bună înțelegere a situației pe un anumit segment, este necesară și analiza medianei și a percentilelor, care permite analiza distribuției productivității între firmele dintr-un anumit segment. O asemenea analiză arată că pe segmentul firmelor foarte mici (1-3 salariați), mediana este de fapt foarte mică, de numai 398 lei, iar curba distribuției este exponențială. Cu cât mai mari sunt firmele, cu atât curba distribuției se aplatizează mai mult (figurile 11-14):

- pentru firmele mici, de 4-10 salariați¹⁰, media productivității a fost de 20,2 mii lei, mediana de 8,8 mii lei, iar percentila 90% de 22 ori mai mare decât percentila 10%;
- pentru firmele medii, de 11-80 salariați¹¹, media productivității a fost de 26,2 mii lei, mediana de 13,7 mii lei, iar percentila 90% de 12 ori mai mare decât percentila 10%;
- pentru firmele cu mai mult de 80 de salariați¹², media productivității a fost de 33,9 mii lei, mediana de 14,5 mii lei, iar percentila 90% de 8 ori mai mare decât percentila 10% (figurile 11-14).

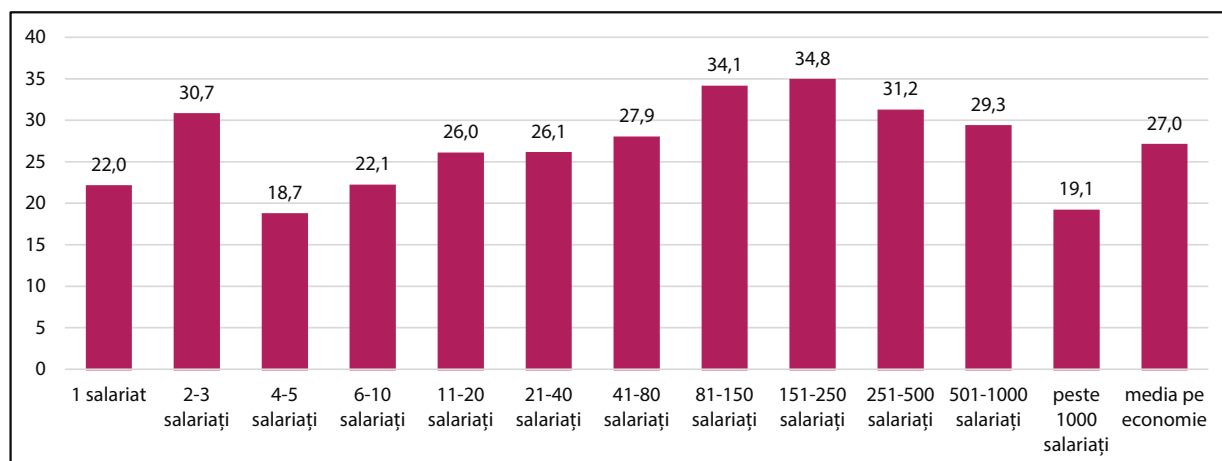
¹⁰ 11,6 mii de firme cu 70 mii de salariați.

¹¹ 6,4 mii de firme cu 160 mii de salariați.

¹² 970 de firme cu 260 mii de salariați.

Figura 10.

Media productivității în funcție de dimensiunea firmelor, valoare adăugată / salariat / lună, mii lei (2019)

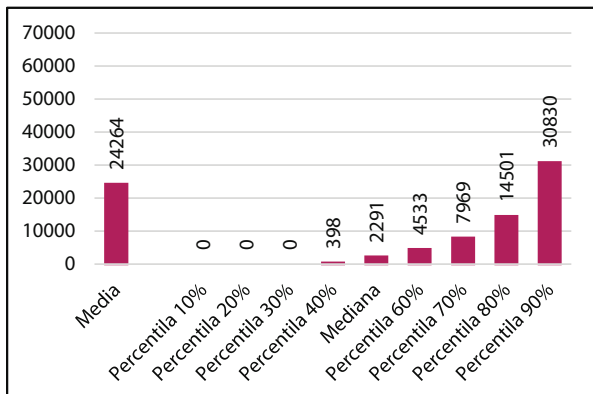


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

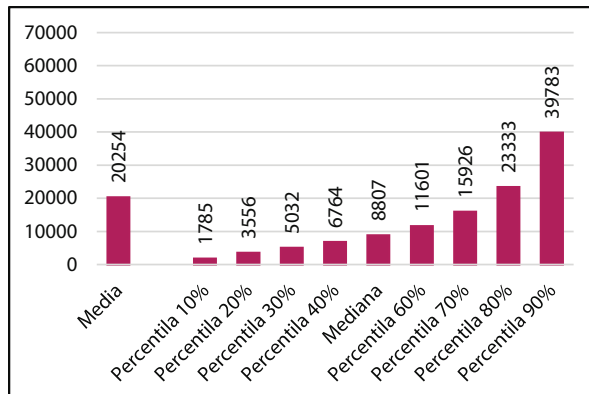
Figurile 11-14.

Media și distribuția productivității în funcție de dimensiunea firmelor, valoare adăugată / salariat / lună, lei (2019)

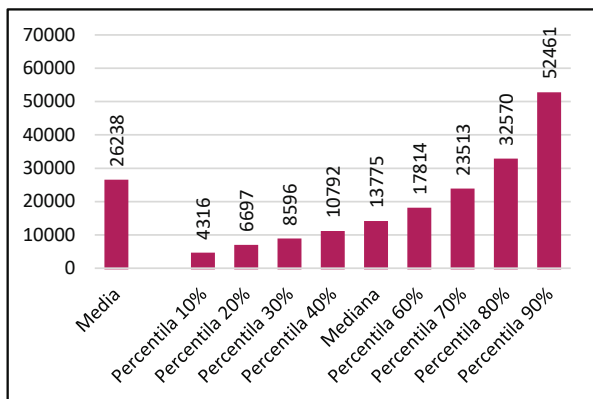
firme foarte mici, 1-3 salariați



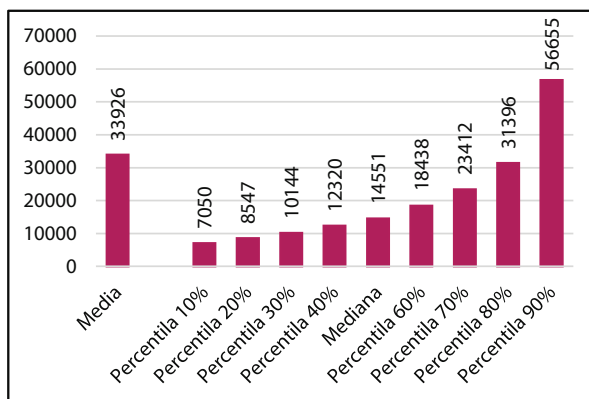
firme mici, 4-10 salariați



firme medii, 11-80 salariați



firme mari, mai mari de 80 salariați



Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Așadar, începând de la o dimensiune de 4 salariați, cu cât este mai mare o firmă, cu atât este mai mare valoarea adăugată creată per salariat și cu atât mai mare este probabilitatea ca productivitatea să fie mai apropiată de media pe sector.

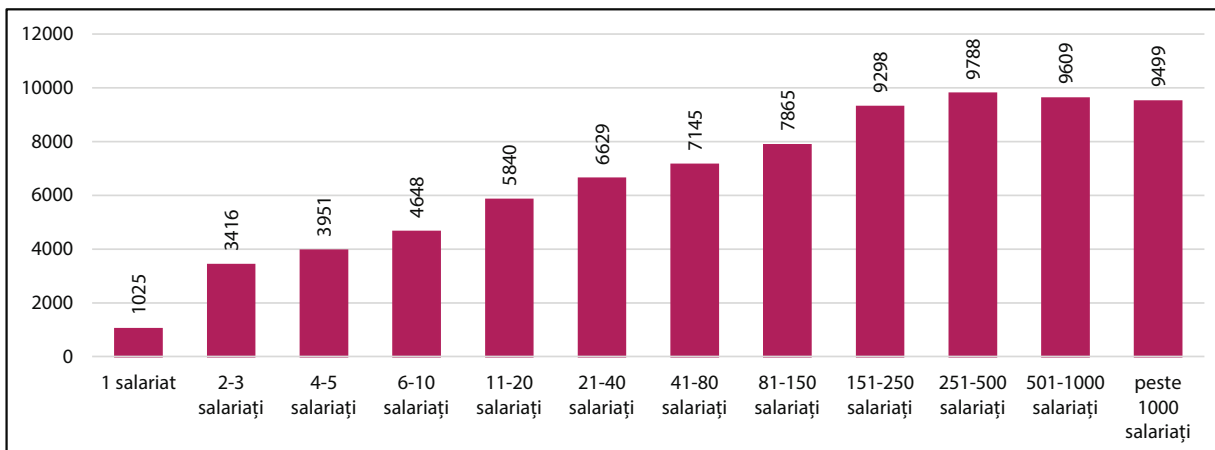
Totuși, trebuie remarcat încă un fenomen: la companiile foarte mari, cu mai mult de 250 de salariați, se observă o anumită descreștere a productivității, iar companiile cu peste 1000 de

salariați au o productivitate medie mai joasă decât media pe economie. Acest fapt se datorează probabil faptului că firmele foarte mari sunt de regulă mai vechi, cu tehnologii uzate, cu o anumită rigiditate în procesele operaționale care rezultă într-o productivitate mai mică.

Valoarea adăugată produsă de o companie se distribuie între forța de muncă (prin salarii), capital (prin investiții și dividende)

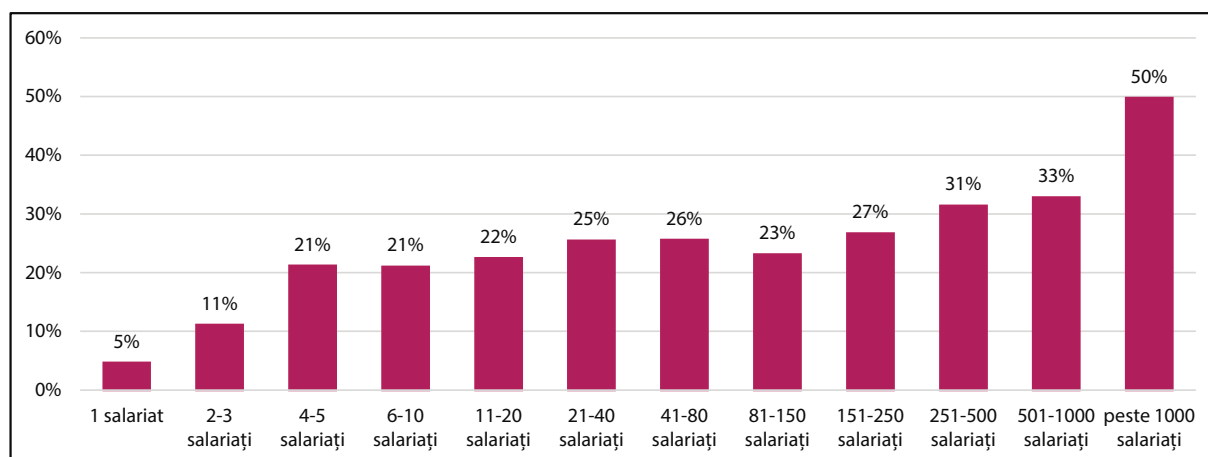
Figura 15.

Salariul mediu în întreprinderi în funcție de dimensiunea acestora, în lei / lună (2019)



Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 16.
Remunerarea salariaților ca parte din valoarea adăugată lunară, în % (2019)



Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

și societate (prin impozite). Nivelul salarial într-o țară depinde nu doar de productivitate, dar și de partea muncii în valoarea adăugată, care este rezultatul puterii de negociere a salariaților și a protecției de care aceștia se bucură din partea statului. În Republica Moldova, partea muncii în valoarea adăugată este la niveluri foarte scăzute. Dacă punem de o parte firmele foarte mici, de 1-3 salariați, pentru care datele sunt puternic denaturate de existența unor firme cu productivitate extrem de mare (utilizate cel mai probabil în scopuri fiscale), în firmele mici și medii cu 4-150 de salariați partea salariilor în valoarea adăugată este între 21% și 26% (figurile 15 și 16). Se observă o creștere a părții salariale în productivitatea firmelor mai mari: de la 27% pentru firmele cu 151-250 de salariați până 50% pentru firmele cu mai mult de 1000 de salariați. Așa cum am arătat în studiul „Situția salariaților din Moldova: o criză structurală”, partea remunerării salariaților în valoarea adăugată în Republica Moldova este mult mai mică decât cea din alte țări europene, unde aceasta depășește 40%, media Uniunii Europene fiind de 48% (figura 17).

Motivele acestei situații sunt puterea redusă de negociere a salariaților, productivitatea joasă (dintr-o valoare adăugată mai mare e mai ușor de plătit o proporție mai mare în salarii, pentru că cererea pentru investiții este mai mică), munca nedeclarată și subdeclarată (din cauza conformării fiscale slabe), mecanismele de control ineficiente, cadrul legal permisiv și salariul minim legal foarte mic.

Cel mai des întâlnit argument împotriva creșterii salariului minim este faptul că acesta va afecta negativ firmele „care nu își permit să achite salarii mai mari”, ceea ce ar duce la pierderea

Figura 17.
Ponderea remunerării salariaților în PIB în Republica Moldova și țările din UE, 2018



Sursa datelor: Biroul Național de Statistică, Eurostat

locurilor de muncă. În mod normal, acest lucru ar trebui să se întâmple pentru firmele cu o valoare adăugată foarte mică, care nu ar putea să acorde o parte din aceasta în salarii și să rămână competitive. În acest sens, este pertinent să analizăm **profilul firmelor care au o valoare adăugată foarte mică**, de sub 6000 lei pe lună per salariat, pentru care un salariu minim de, să zicem, 4000 lei ar fi, teoretic, nesustenabil.

Într-adevăr, majoritatea covârșitoare a firmelor care realizează o valoare adăugată mai mică de 6000 lei pe lună pe salariat au o medie salarială de sub 4000 lei pe lună. Este vorba de 85 mii de salariați, sau 16% din totalul din economie. Anume această categorie de salariați ar putea fi expusă unui risc în cazul creșterii pronunțate a salariului minim. Dar să vedem mai în detaliu despre ce salariați este vorba. Din cele 85 mii:

- 32 mii sunt angajați în firme cu 1-3 salariați, fiind de fapt vorba de mici firme familiale care nu au o productivitate suficientă (sau nu o declară);
- alte 32 de mii sunt angajați în firme de 4-20 salariați;
- 25 de mii, sau 30%, sunt angajați în firme care nu au plătit de fapt salarii în anul de gestiune, dintre care 15 mii sunt

salariați în firme cu un singur salariat (este vorba, desigur, de patronii acestor firme), iar alții 5 mii sunt salariați în firme cu 2-10 salariați – este posibil vorba de angajați care sunt în concedii pe cont propriu;

- aproape o treime, sau 27,5 mii, sunt angajați în comerț;
- puțin peste 8 mii sunt angajați în agricultură;
- 12 mii sunt în industrie, dintre care aproape 3 mii în industria alimentară, 2,2 mii în fabricarea articolelor de îmbrăcăminte și 1,7 mii în fabricarea de mobilă).

Pe de altă parte, datele pentru anul 2019 arată că dintre cei 545 mii de salariați raportați de companii, 74 de mii, sau 13,5%, sunt angajați de firme cu salariu mediu foarte mic, sub 4000 lei, dar cu productivitate lunară mai mare de 10 mii lei (inclusiv 2,5 mii de salariați în companii care nu au raportat salarii în anul respectiv).

Astfel, din totalul de 202 de mii de salariați angajați în companii cu salarii medii sub 4000 lei:

- 29 de mii au fost angajați de companii care nu au plătit deloc salarii în anul respectiv, din motiv de eroare de raportare sau pentru că au fost trimiși în concedii neplătite;
- 59 de mii au fost în companii cu productivitate mică (valoare adăugată sub 6000 lei pe salariat pe lună) – care ar putea absorbi mai greu o creștere mai accentuată a salariului minim;
- 42 de mii au fost în companii cu productivitate medie (valoare adăugată între 6000 lei și 10000 lei pe salariat pe lună) – care ar putea absorbi relativ lejer o creștere mai accentuată a salariului minim;
- 72 de mii au fost în companii cu productivitate mai mare de 10000 lei pe salariat pe lună – care ar putea absorbi lejer o creștere mai accentuată a salariului minim.

Dacă excludem salariații din firme care nu au plătit deloc salarii (patroni de firmă sau salariați trimiși în concedii neplătite) și firmele cu 1-3 salariați, care sunt de obicei mici firme de familie, numărul salariaților angajați de firme neproductive cu salarii mici este de aproape 45 mii. Acest număr reprezintă probabil o valoare maximă a numărului de salariați asupra cărora o eventuală creștere accentuată a salariului minim ar putea avea un impact negativ pe termen scurt. Totuși, numărul ar putea fi mai mic pentru că este foarte probabil ca mulți din acești salariați să fie angajați în firme care nu declară integral veniturile.

4.5. MATRICEA PRODUCTIVITATE - SALARII PE SECTOARE

Dacă este să analizăm situația la nivel sectorial, matricea relației de productivitate și salarii ne arată următoarele:

- În **agricultură**, peste 59% de salariați, adică 25,5 mii din 43,6 mii, sunt angajați în firme cu salarii mici (sub 6000 lei), 40% în firme cu salarii medii (6000-10000 lei) și doar 2% în firme cu salarii mari (peste 10000 lei). În acest sector se observă o corelare aproape directă între productivitate mică și salarii mici, dar chiar și în întreprinderile cu productivitate de peste 10 mii de lei pe salariat pe lună mai mult de jumătate din salariați sunt angajați de firme cu salarii mici. Totuși, numai 19% din salariații din sector, sau 8,3 mii, sunt cu adevărat vulnerabili: angajați în firme cu salarii mici și productivitate mică (figura 19).

- În **industrie**, 12 mii de salariați, sau 12% din totalul din sector, sunt angajați în firme cu salarii mici și productivitate mică, fiind în zona sensibilă la creșterile salariului minim. În acest sector se observă o mai bună corelare a salariilor cu productivitatea, din cauza concurenței mai accentuate pe piața forței de muncă și a presiunii de a crește salariile pe angajatori. Astfel, în firmele din industrie cu productivitate mică 87% din salariați sunt în firme cu salarii mici, în firmele cu productivitate medie ponderea salariaților în firme cu salarii mici scade la 41%, iar în firmele cu productivitate mare la doar 18% (figura 20).

- În **construcții**, 4 mii de salariați, sau 13% din totalul din sector, sunt angajați în firme cu salarii mici și productivitate mică. Și aici se observă o corelare a salariilor cu productivitatea, deși mai puțin pronunțată decât în cazul industriei: în cazul productivității mici, 92% din salariați sunt în firme cu salarii mici; în cazul productivității medii, ponderea salariaților în firme cu salarii mici scade la 63%; iar în firmele cu productivitate mare, la 22% (figura 21).

- În **comerț**, din totalul de 127 mii de salariați, peste 27 mii de salariați sunt în zona sensibilă la creșterea salariului minim: angajați de companii cu productivitate mică și salarii mici. Totuși, trebuie să ținem cont de faptul că sectorul comerțului este cel mai expus riscului de nedeclarare a veniturilor, astfel încât o bună parte din angajatorii acestor salariați ar putea suporta o eventuală creștere a salariului minim prin declararea sau „albirea” veniturilor. Este de asemenea remarcabil faptul că peste 80 mii de salariați, sau 63% din toți salariații din sectorul de comerț, sunt angajați de fapt în companii cu productivitate mai mare de 10000 lei pe lună, un nivel mai ridicat decât cel din agricultură (55%) și similar cu cel din industrie (66%), ceea ce contravine mitului răspândit că activitatea de comerț nu este una productivă și nu poate susține salarii mai mari (figura 22).

- În **transporturi**, spre deosebire de celelalte sectoare, nu se observă o corelare pronunțată a salariilor cu productivitatea, ceea ce poate fi un indicator al subdeclarării veniturilor salariale reale. Astfel, atât în cazul productivității medii, cât

și în cazul productivității mari, puțin sub o treime din salariați sunt angajați în firme cu salarii mici. În zona sensibilă la creșterea salariului minim s-ar afla în jur de 4,7 mii de salariați. Totuși, există un potențial de creșteri salariale în sector, ceea ce este sugerat de o mai mare pondere a salariaților în companii cu salarii mari în comparație cu celelalte sectoare: 23% față de 2% în agricultură, 18% în industrie sau 21% în construcții (figura 23).

- În **horeca**, numărul salariaților raportat de firme nu reflectă numărul real de salariați din sector, ceea ce face interpretarea situației mai dificilă. Astfel, pentru anul 2019, firmele incluse în CAEN I55 „Hoteluri și alte facilități de cazare” și I56 „Restaurante și alte activități de servicii de alimentație” au raportat puțin sub 17 mii de salariați. În realitate, numărul lor este mult mai mare, iar diferența dintre statistici și realitate se explică prin următoarele: fluctuația foarte mare de personal, munca sezonieră și faptul că multe firme din horeca sunt încadrate la codurile CAEN ale sectorului comerț. Din cauza faptului că acest sector este puternic expus subdeclarării fiscale, atât pe venituri, cât și pe salarii, datele financiare raportate de companii nu reflectă complet relația reală dintre productivitate și remunerare. Totuși, chiar și așa, deși 62% din salariații raportați din sector au salarii mici, doar 28% din salariații raportați sunt angajați de firme cu productivitate și salarii mici, fiind sensibili la creșterea salariului minim. Este vorba de mai puțin de 5 mii de angajați (figura 24).

- În **sectorul tehnologiilor informaționale**, unul dintre cele mai productive din țară, peste 86% din salariați sunt angajați de firme cu productivitate mare, iar 68% din salariați sunt angajați în companii cu salarii medii mari, de peste 10 mii lei pe lună. Sectorul ar fi în mod evident mult mai puțin sensibil la o eventuală creștere a salariului minim, deși și aici au existat în 2019 peste 2 mii de salariați, sau 9% din total, angajați în companii cu productivitate mică și salarii mici (figura 25).

- În **sectorul financiar-bancar**, din cei 4,7 mii de salariați, mai puțin de 900 sunt angajați în firme cu productivitate mică și salarii mici. Totuși, o eventuală creștere a salariului minim ar trece cel mai probabil neobservată pentru majoritatea firmelor din sector, din moment ce aproape trei sferturi din salariați au productivitate mare (figura 26).

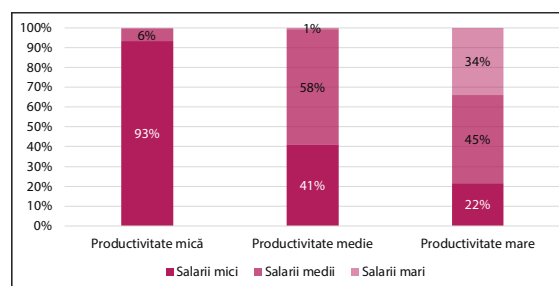
- În **sectoarele serviciilor juridice, contabile, administrative și al tranzacțiilor imobiliare**, din cele 30 de mii de salariați, un sfert sunt angajați în firme cu productivitate mică și salarii mici. Este vorba de în jur de 7,5 mii de angajați. Aceste sectoare sunt destul de eterogene, cu multe firme mici și o concurență pronunțată pe piață. În consecință, deși ponderea salariaților sensibili la creșterea salariului minim este mai ridicată decât în alte sectoare, este de remarcat că aproape 17,5 mii de salariați din sector, sau 57% din total, sunt angajați în companii cu productivitate mare, ceea ce arată că sectoarele au un bun potențial de creștere, ceea ce ar permite firmelor performante să absoarbă o eventuală creștere a salariului minim (figura 27).

Figura 18.

Matricea productivitate - salarii, total economie (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	85370	42308	74343	202021
Salarii medii (4000-8000 lei)	5714	59358	153356	218428
Salarii mari (>8000 lei)	372	887	116569	117828
Total	91456	102553	344268	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	16%	8%	14%	38%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	11%	28%	41%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	22%	22%
Total	17%	19%	64%	



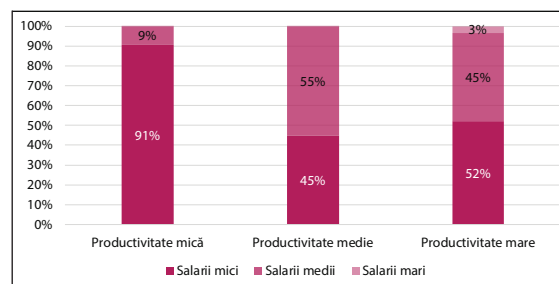
Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 19.

Matricea productivitate - salarii, agricultură (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	8350	4699	12473	25522
Salarii medii (4000-8000 lei)	853	5792	10635	17280
Salarii mari (>8000 lei)	7	4	785	796
Total	9210	10495	23893	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	19%	11%	29%	59%
Salarii medii (4000-8000 lei)	2%	13%	24%	40%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	2%	2%
Total	21%	24%	55%	

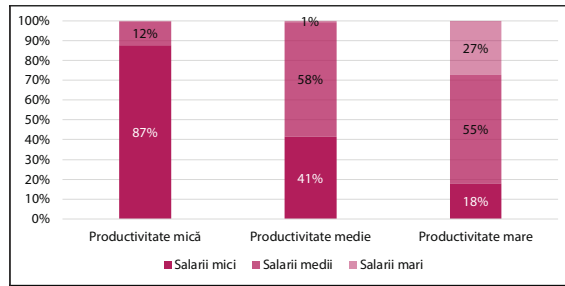


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 20.
Matricea productivitate - salarii, industrie (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	12073	8512	12068	32653
Salarii medii (4000-8000 lei)	1671	11856	36813	50340
Salarii mari (>8000 lei)	58	150	18292	18500
Total	13802	20518	67173	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	12%	8%	12%	32%
Salarii medii (4000-8000 lei)	2%	12%	36%	50%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	18%	18%
Total	14%	20%	66%	

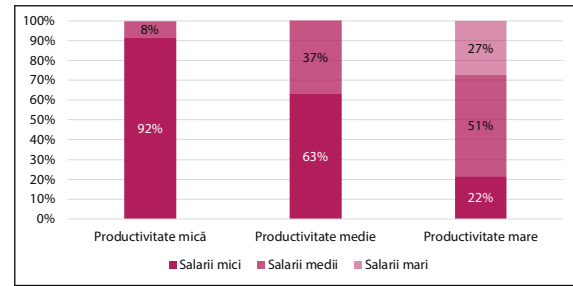


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 21.
Matricea productivitate - salarii, construcții (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	4095	1927	5083	11105
Salarii medii (4000-8000 lei)	352	1122	11881	13355
Salarii mari (>8000 lei)	17	5	6419	6441
Total	4464	3054	23383	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	13%	6%	16%	36%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	4%	38%	43%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	21%	21%
Total	14%	10%	76%	

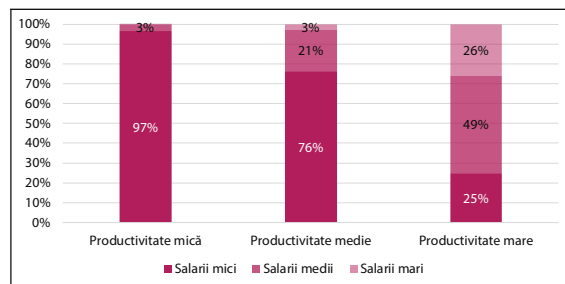


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 22.
Matricea productivitate - salarii, comerț (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	27573	13788	19992	61353
Salarii medii (4000-8000 lei)	919	3749	39293	43961
Salarii mari (>8000 lei)	33	491	20870	21394
Total	28525	18028	80155	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	22%	11%	16%	48%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	3%	31%	35%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	16%	17%
Total	23%	14%	63%	

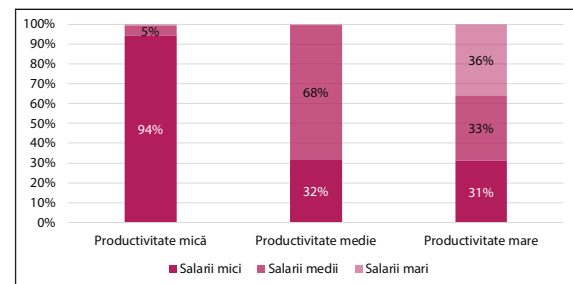


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 23.
Matricea productivitate - salarii, transporturi (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	4711	2839	7303	14853
Salarii medii (4000-8000 lei)	256	5996	7720	13972
Salarii mari (>8000 lei)	41	38	8482	8561
Total	5008	8873	23505	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	13%	8%	20%	40%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	16%	21%	37%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	23%	23%
Total	13%	24%	63%	

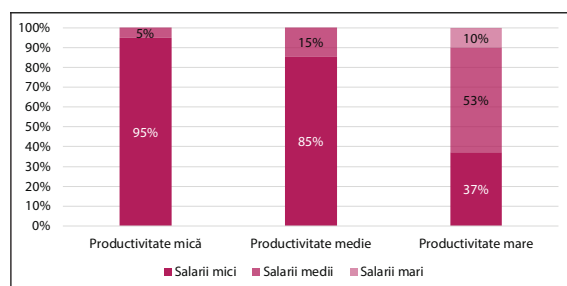


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 24.
Matricea productivitate - salarii, horeca (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	4686	2373	3422	10481
Salarii medii (4000-8000 lei)	246	411	4849	5506
Salarii mari (>8000 lei)	8	2	927	937
Total	4940	2786	9198	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	28%	14%	20%	62%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	2%	29%	33%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	5%	6%
Total	29%	16%	54%	

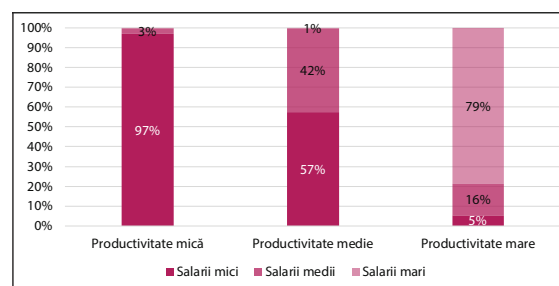


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 25.
Matricea productivitate - salarii, informații și telecom (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	2314	686	1230	4230
Salarii medii (4000-8000 lei)	63	502	3573	4138
Salarii mari (>8000 lei)	13	7	17680	17700
Total	2390	1195	22483	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	9%	3%	5%	16%
Salarii medii (4000-8000 lei)	0%	2%	14%	16%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	68%	68%
Total	9%	5%	86%	

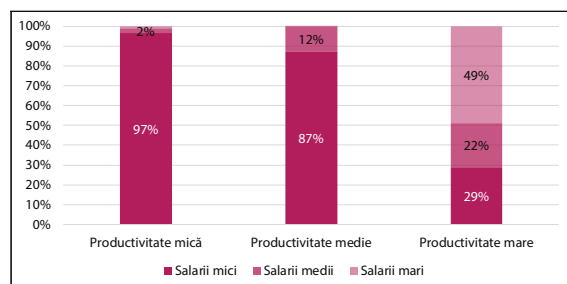


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 26.
Matricea productivitate - salarii, financiar-bancar (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	879	323	1007	2209
Salarii medii (4000-8000 lei)	20	46	772	838
Salarii mari (>8000 lei)	11	1	1702	1714
Total	910	370	3481	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	18%	7%	21%	46%
Salarii medii (4000-8000 lei)	0%	1%	16%	18%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	36%	36%
Total	19%	8%	73%	

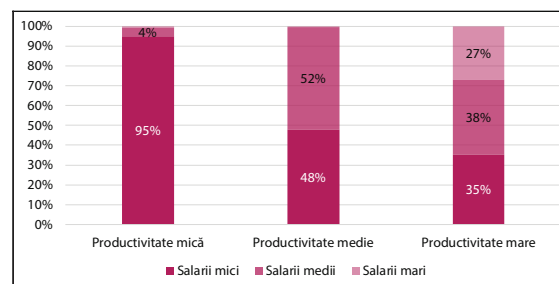


Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Figura 27.
Matricea productivitate - salarii, alte servicii (2019)

Număr salariați	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	7464	2417	6155	16036
Salarii medii (4000-8000 lei)	353	2608	6569	9530
Salarii mari (>8000 lei)	51	22	4704	4777
Total	7868	5047	17428	

Distribuție	Productivitate mică (<6000 lei)	Productivitate medie (6000-10000 lei)	Productivitate mare (>10000 lei)	Total
Salarii mici (<4000 lei)	25%	8%	20%	53%
Salarii medii (4000-8000 lei)	1%	9%	22%	31%
Salarii mari (>8000 lei)	0%	0%	16%	16%
Total	26%	17%	57%	



Sursa: date privind rezultatele companiilor, analiza Syndex

Tabelul 5.
Relația dintre productivitate și salarii pe sectoare

Sector	Nivelul general al salariilor	Relația dintre productivitate și salarii	Numărul de salariați în zona sensibilă la creșterea salariului minim / impactul probabil al creșterii accentuate a salariului minim
Agricultură	Salarii mici și medii pentru 98% din salariați	Productivitatea mare nu rezultă de cele mai multe ori în salarii mari. Este un sector cu un caracter sezonier puternic care rezultă în salarii mici.	8 mii
Industrie	O treime din salariați sunt în firme cu salarii mici, jumătate în firme cu salarii medii	Pronunțată	12 mii, concurența de pe piața muncii trebuie să ducă la investiții în tehnologii productive
Construcții	Între medii și mari în firmele care declară salariile reale	Pronunțată. Este un sector cu un caracter sezonier puternic, dar cererea de forță de muncă nu duce la salarii mici.	4 mii, în firme mai puțin eficiente și expuse riscului de subdeclarare fiscală
Comerț	Preponderent mici (48%) și medii (35%)	Pronunțată. Productivitatea este mai mare decât se prezumă în general.	27 mii, cei mai mulți angajați în firme mici
Transport	Distribuție relativ echilibrată: 40% mici, 37% medii, 23% mari	Slabă. Creșterea productivității nu duce la creșterea salariilor declarate.	5 mii
Horeca	Preponderent mici (62%), subdeclararea salariilor răspândită	Slabă. Productivitatea mare este mai frecventă decât se crede, dar rezultă preponderent în salarii medii	5 mii
Tehnologii informaționale	Preponderent mari (68%), dar incidența salariilor mici și medii e mai mare decât se crede (32%)	Pronunțată pentru firmele cu productivitate mare	2 mii
Financiar-bancar	Mai multe salarii mici decât se crede (46%)	Doar jumătate din salariații din firmele cu productivitate mare sunt în firme cu salarii mari	900
Servicii juridice, contabile, administrative, tranzacții imobiliare	Mai mult de jumătate cu salarii mici, dar sectorul este foarte eterogen	Corelarea se estompează la productivitatea mare, salariile rămânând preponderent mici și medii	7 mii

5 E TIMPUL PENTRU O ATITUDINE MAI HOTĂRĂTĂ

5.1. AVEM NEVOIE DE UN SINGUR SALARIU MINIM

În Republica Moldova, înainte de a deschide discuția despre valoarea salariului minim, trebuie să clarificăm că una dintre problemele fundamentale care trebuie rezolvată este însăși existența mai multor salarii minime în Republica Moldova: unul general de 1000 lei, neschimbat din 2014 și golit de sens, altul pentru sectorul bugetar, de 2200 lei, și altul pentru sectorul real, de 2935 lei. În această situație, cel mai mare angajator și cel care scrie regulile jocului pentru restul economiei, adică statul, nu respectă condițiile pe care le impune angajatorilor privați. În acest sens, este de remarcat sesizarea la Curtea Constituțională depusă de deputatul Dan Perciun pe 1 februarie 2021, în care acesta subliniază: *„Cadrul legal existent referitor la calcularea și stabilirea salariului minim contravine prevederilor și aspirațiilor constituționale, consfințite în Articolele 43 și 47 din Constituție privind dreptul la muncă și dreptul la asistență socială. Constituția prevede obligativitatea instituirii unui salariu minim pe economie și întreprinderea de către stat a măsurilor necesare pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare. Totodată, stabilirea unui salariu minim diferit pentru sectorul real și sectorul bugetar contravine principiului salarizării egale pentru muncă egală, respectiv articolului 16 din Constituție și obligațiilor internaționale asumate de către statul Republica Moldova”*¹³.

Și problema nu este doar de ordin moral pentru guvern. Existența mai multor „salarii minime” face dificilă orice discuție publică despre rolul salariului minim, despre corelarea dintre remunerarea minimă și traiul minim decent. Această discuție este însă necesară, pentru că ea nu doar că ar permite identificarea unei valori mai corecte pentru salarizarea muncii necalificate, dar și pentru că ar servi drept valoare de referință pentru salarizarea pe verticală în sus, ar repune în discuție subiecte precum productivitatea, costul vieții și calitatea forței de muncă.

¹³ Dan Perciun, Sesizare privind controlul constituționalității art. 3 alin. (2) din Legea nr. 1432-XIC/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim; art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; Hotărârea de Guvern nr. 165/2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real; Hotărârea de Guvern nr. 550/2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară, disponibil aici: https://constcourt.md/public/ccdoc/sesizari/18a_2021.02.01.pdf

Bineînțeles, atunci când vorbim de un singur salariu minim pe economie avem în vedere o valoare minimă fixată de guvern, valabilă atât pentru economia reală, cât și pentru sectorul bugetar, dar care însă nu exclude posibilitatea negocierii unor salarii minime sectoriale mai ridicate, în funcție de complexitatea și valoarea adăugată a sectoarelor economice respective (așa cum se întâmplă, de fapt, în sectorul construcțiilor).

5.2. CÂT AR TREBUI SĂ FIE SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA?

Răspunsul la această întrebare este mai degrabă unul politic decât economic și depinde în primul rând de răspunsul la o altă întrebare: **ce vrem să obținem printr-un salariu minim?**

Într-adevăr, salariul minim are o încărcătură economică, socială și simbolică importantă, răspunzând la întrebarea: ce valoare minimă are timpul și efortul unei persoane? Într-o societate dezvoltată, salariul minim tinde să asigure un trai minim decent¹⁴.

În acest sens, Comitetul ONU pentru Drepturile Economice și Sociale subliniază următoarele: *„Un salariu minim este „suma minimă a remunerației pe care un angajator este obligat să o plătească salariaților pentru munca prestată într-o anumită perioadă, care nu poate fi redusă prin contract colectiv sau printr-un contract individual”. Acesta oferă un mijloc de a asigura remunerarea pentru un trai decent lucrătorilor și familiilor acestora. [...] Salariul minim ar trebui să fie recunoscut în legislație, fixat cu referire la cerințele unui trai decent și aplicat în mod consecvent. Elementele care trebuie luate în considerare la stabilirea salariului minim sunt flexibile, să țină cont de nivelul general al salariilor din țară, costul vieții, contribuțiile și prestațiile de asigurări sociale și nivelul de trai relativ. Salariul minim ar putea reprezenta un procent din salariul mediu atât timp cât acest procent este suficient pentru a asigura un trai decent lucrătorilor și familiilor acestora”*¹⁵.

¹⁴ Vezi discuția despre definiția coșului minim de consum pentru un trai decent în Marcel Spataru, Ștefan Guga, Situația salariaților din Republica Moldova: o criză structurală, FES-Moldova, 2019

¹⁵ Interpretarea Comitetului ONU pentru Drepturile Economice și Sociale a Articolului 7 al Pactului Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale

Dificultatea metodologică în acest context este însăși definiția traiului decent. În lipsa unui indicator mai bun, autorul sesizării la Curtea Constituțională, deputatul Dan Perciun, reclamă un salariu minim cel puțin corelat cu minimumul de existență calculat de Biroul Național de Statistică și constată că salariul minim de 1000 lei nu reprezintă decât 45% din valoarea minimumului de existență pentru o persoană adultă.

Pentru a acoperi valoarea minimumului de existență pentru populația aptă de muncă calculată pentru semestrul I al anului 2021, de 2276,9 lei, salariul minim pentru o persoană fără copii ar trebui să fie 2527 lei (mai mare decât cel minim garantat în sectorul bugetar), pentru o persoană căsătorită cu un partener care lucrează și cu un copil, salariul minim ar trebui să fie de 3635 lei (mai mare decât cuantumul minim garantat în plată pentru sectorul real), iar pentru o persoană căsătorită cu un partener care lucrează și cu doi copii, salariul minim ar trebui să fie de 4742 lei. Deși este foarte discutabil dacă minimumul de existență permite un trai decent în Republica Moldova, este evident că salariul minim nu este corelat nici cu costul minim al vieții estimat de BNS, nici cu politica demografică de stimulare a natalității.

De asemenea, odată cu creșterea pensiei minime la 2000 lei pentru un stagiul complet de cotizare, se observă o discrepanță semnificativă între salariul minim și pensia minimă, întrucât din salariul minim de 2935 lei rezultă o pensie valorizată de doar 1350 lei¹⁶. Cu alte cuvinte, un salariat care toată viața ar fi plătit la salariul minim și ar realiza un stagiul complet de cotizare de 34 de ani ar primi o pensie de 2000 lei, dintre care doar 1350 lei vor proveni din bugetul de asigurări sociale de stat, iar restul de 650 lei vor fi finanțate din bugetul de stat sub formă de supliment de solidaritate. În varianta actuală, **un salariu minim mic care nu permite o pensie la nivelul pensiei minime pune presiune pe sistemul de asigurări sociale pe termen lung și va necesita finanțare suplimentară din bugetul de stat pentru acoperirea deficitului fondului de pensii.** Pentru a valoriza o pensie minimă de 2000 lei, salariul minim ar trebui să fie astăzi de 4350 lei.

O altă referință pentru politica salariului minim ar putea fi noua Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată la sfârșitul lui octombrie 2020¹⁷, care introduce ideea că salariul minim în fiecare țară trebuie să fie cel puțin la 60% din salariul median sau 50% din salariul mediu. Fără a intra în discuții referitoare la oportunitatea

acestor recomandări¹⁸, vom observa că în cazul Republicii Moldova referința de 50% din salariul mediu de 9045 lei ar rezulta într-un salariu minim de 4522 lei.

În lipsa unor date mai exacte despre salariul median, referința de 60% din mediana veniturilor asigurate în sistemul de asigurări sociale în luna august 2021, de 5500 lei, ar rezulta într-o valoare de 3300 lei. Totuși, este important de remarcat că veniturile asigurate în sistemul de asigurări sociale includ într-o mare parte și venituri pentru timp de muncă parțial, de aceea pentru a ajunge la valoarea unui salariu minim în baza acestui calcul, trebuie să ținem cont și de raportul dintre salariul mediu pe economie și venitul mediu lunar asigurat, care este de 1,23. Astfel, conform acestei recomandări, salariul minim în Republica Moldova ar trebui să fie undeva în jur de 4060 lei.

Așadar, majoritatea calculelor sugerează că salariul minim ar trebui să fie mai mare de 4000 lei. Recapitulăm, salariul minim ar trebui să fie:

- de 4742 lei în baza minimumului de existență pentru un adult dintr-o familie cu doi copii;
- de 4350 lei în baza valorizării echitabile în raport cu pensia minimă;
- de 4522 lei în raport cu recomandările UE calculat ca 50% din salariul minim;
- de 4060 lei în raport cu recomandările UE calculat ca 60% din salariul mediu;

Aceasta este bineînțeles o perspectivă care pune în prim plan interesul salariaților și care nu explică dacă o asemenea creștere este fezabilă pentru angajatori. Totuși, analiza din capitolele anterioare sugerează că în Republica Moldova există un potențial semnificativ de creșteri salariale care rezultă din ponderea foarte mică a remunerării în valoarea adăugată (media pe economie este de 27%, față de valori de peste 40% în țările europene), precum și din incidența foarte înaltă a remunerării nedeclarate și subdeclarată. Analiza matricei productivitate - salarii permite să estimăm că în jur de 16% din salariații din economia reală ar fi afectați de o eventuală creștere a salariului minim de până la 4000 lei, cu un impact mai simțitor în sectoare precum agricultura, comerț, horeca și alte servicii, toate acestea însă fiind expuse riscului de salarizare nedeclarată sau subdeclarată.

Bineînțeles, în condițiile în care presiunea bugetară nu permite guvernului să crească salariile în sectorul bugetar până la un asemenea nivel, capacitatea acestuia de a impune angajatorilor din mediul privat să plătească salarii minime semnificativ mai mari decât cele din sectorul bugetar este destul de limitată.

¹⁶ Conform coeficientul de valorizare de 46% pentru un stagiul complet de cotizare.

¹⁷ „Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană”, 28 octombrie 2020. Propunerea este disponibilă în toate limbile țărilor membre la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682>. Procesul legislativ poate fi urmărit la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52020PC0682>. Obiectivul trebuie să fie „asigurarea că toți lucrătorii din Uniune sunt protejați de un salariu minim corect, care să le permită un trai decent indiferent de unde lucrează”. Comisia Europeană, „Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages”, iunie 2020, p. 12.

¹⁸ Vezi o analiză mai aprofundată a Directivei în Capitolul III, Propunerea de Reglementare Europeană a Salariului Minim, în Ștefan Guga, „Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități”, aprilie 2021, Syndex, FES România. Disponibil aici: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/17786.pdf>.

De asemenea, guvernul a acuzat lipsa de instrumente adecvate pentru a estima impactul unei creșteri mai dinamice a salariului minim, atât în sectorul real, cât și în sectorul bugetar. Este vorba în primul rând de lipsa unei baze de date centralizate de evidență a salariaților (asemănătoare Registrului Electronic al Salariaților Revisal din România), pilotul din sectorul bugetar întârziind în implementare.

Stagnarea dialogului social și blocajele din dialogul tripartit dintre sindicate, patronate și guvern contribuie la menținerea situației de fapt. O decizie mai fermă privind politica salariului minim poate fi luată în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, componenta careia va fi actualizată după schimbările guvernamentale care au avut loc în august 2021.

Este evident că sindicatele sprijină o politică de creștere mai dinamică a salariului minim din motive de echitate socială. Dar aceasta nu este doar o poziție sindicală. În mod normal, și mediul de afaceri onest ar trebui să susțină un eventual proiect de creștere a salariului minim, pentru că această măsură este în favoarea concurenței loiale. În plus, sectoarele care depind de puterea de cumpărare a populației, cu alte cuvinte cele care vând pe piața internă, cum ar fi sectorul construcțiilor rezidențiale, susține creșterea salariilor minime pentru a stimula creșterea salariilor în general și deci a puterii de cumpărare a salariilor oficiale (importantă în vederea procurării locuințelor prin credit ipotecar).

Susținerea pentru o eventuală creștere a salariului minim este mai mică în sectoarele cu valoare adăugată și productivitate mică (de exemplu, în horeca), unde mulți angajatori utilizează salariul minim ca un nivel de referință pentru salariul vizibil, restul fiind achitat salariaților „în plic”. Pentru sectoarele integrate în lanțurile valorice internaționale, de exemplu filialele unor companii multinaționale, există asumția că o creștere a salariului minim se poate propaga pe verticală în sus din cauza contractelor colective de muncă sau a convențiilor colective care stabilesc nivelul salariilor pentru diverse funcții în raport cu salariul minim; pentru aceste firme, puterea de cumpărare a salariaților din Moldova contează mai puțin.

De asemenea, o creștere mai accelerată a salariului minim ar reprezenta o constrângere financiară semnificativă pentru întreprinderile neproductive. Așa cum am văzut în capitolele anterioare, este vorba în special de companiile mici, de cele care angajează preponderent salariați în meserii neproductive, precum și de companiile din raioanele din nordul și sudul țării. Pentru aceste cazuri, guvernul ar putea veni cu abordări compensatorii, de stimulare a creșterii firmelor (în baza unor proiecte de afaceri), sau cu stimulente fiscale pentru anumite categorii în mod obiectiv afectate.

Chiar dacă o parte din mediul de afaceri se va opune, o eventuală politică de creștere mai dinamică a salariului minim ar avea o justificare macroeconomică, întrucât aceasta ar stimula întreprinderile să facă investiții în automatizarea proceselor de producție și creșterea productivității salariaților, pentru a fi în stare să-și remunereze corespunzător salariații.

În orice caz, la nivel macroeconomic, în contextul în care dezvoltarea economică a Republicii Moldova va fi bazată pe atragerea unor investitori naționali și străini care să deschidă noi locuri de muncă în industrii mai productive, este normal ca o creștere mai pronunțată a salariului minim să contribuie într-un anumit orizont de timp la dispariția locurilor de muncă prost plătite și reducerea numărului de salariați în meserii necalificate sau auxiliare, stimulând creșterea numărului locurilor de muncă direct productive și plătite în alb, contribuind astfel la sistemul de asigurări și protecție socială din țară. În timp, datorită unei baze salariale mai mari, pe fundalul creșterilor salariilor, dar și a conformării fiscale mai mari, guvernul ar putea avea spațiu fiscal pentru reducerea impozitelor și contribuțiilor sociale pe salarii, un aspect care ar favoriza și angajatorii.

Bineînțeles, creșterea dinamică a salariului minim nu este unica condiție pentru împlinirea scenariului descris mai sus. Este necesară o abordare mai complexă din partea guvernului, care să asigure siguranță și predictibilitate investitorilor, o politică mai fermă de atragere a investițiilor productive și de susținere a firmelor pentru a atinge o dimensiune critică, lucru care să le permită să fie competitive, sustenabile și rezistente în timp.

Chiar dacă deschiderea mediului de afaceri este doar parțială, ea poate și ar trebui utilizată de guvern nu doar pentru o creștere mai accentuată a salariului minim, posibilă și necesară, ci și pentru regândirea întregului mecanism. Prioritățile ar trebui să fie următoarele :

- eliminarea din legislație a noțiunilor contradictorii și care se anulează reciproc;
- eliminarea discrepanțelor nejustificate dintre salariile minime din sectorul real și cel bugetar;
- introducerea drept referință pentru creșterea salariului minim a un coș revizuit de consum lunar, conform metodologiei internaționale care are la bază conceptul de „viață decentă”, spre deosebire de „minimumul de existență”, care este utilizat în prezent în Republica Moldova;
- luarea în calcul a mai multor indicatori pentru stabilirea salariului minim, inclusiv productivitatea salariaților, costul vieții, inflația, structura economiei, evoluțiile de pe piața muncii;
- definirea adecvată a rolului partenerilor sociali – sindicatele și patronatele – în procesul de consultare la stabilirea salariului minim, precum și prevederea posibilității de negociere bilaterală a unor salarii minime superioare la nivel sectorial în cazul în care partenerii sociali sunt reprezentativi.

Beneficiile unei creșteri sustenabile a salariului minim sunt evidente: protecția celor mai vulnerabili salariați, stimularea creșterii salariilor pe verticală (în condițiile în care convențiile colective și contractele de muncă încă funcționează pentru unele sectoare), creșterea puterii de cumpărare a populației, combaterea evaziunii fiscale pe salarii (mai ales a salariilor „la gri” – achitate parțial legal și parțial informal), creșterea încasărilor la buget, reorientarea în timp a companiilor către activități mai complexe și cu o valoare adăugată mai mare.

LISTA FIGURILOR ȘI TABELELOR

- 7 Figura 1.
Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real vs. câștigul salarial mediu lunar în sectorul real
- 7 Figura 2.
Evoluția raportului dintre salariul minim și salariul mediu pe economie
- 9 Figura 3.
Evoluția venitului asigurat mediu lunar și al venitului asigurat median în sistemul de asigurări sociale
- 10 Figurile 4-6.
Distribuția veniturilor asigurate în sistemul de asigurări sociale septembrie 2021 total, bărbați, femei
- 10 Figura 7.
Pondere veniturilor mici în sistemul de asigurări sociale în profil teritorial, septembrie 2021
- 11 Tabelele 1-2.
Distribuția veniturilor asigurate medii lunar în sistemul de asigurări sociale pe meserii, septembrie 2021 bărbați, femei
- 13 Tabelul 3.
Incidența salariilor mici pe sectoare de activitate
- 14 Figura 8.
Dimensiunea economiei informale, ca % din PIB (2017)
- 15 Tabelul 4.
Numărul de salariați pe segmente de profitabilitate și segmente de salarizare medie (2019)
- 15 Figura 9.
Distribuția salariaților pe segmente de profitabilitate a companiilor (2019)
- 16 Figura 10.
Media productivității în funcție de dimensiunea firmelor, valoare adăugată / salariat / lună, mii lei (2019)
- 17 Figurile 11-14.
Media și distribuția productivității în funcție de dimensiunea firmelor, valoare adăugată / salariat / lună, lei (2019)
firme foarte mici, 1-3 salariați
firme mici, 4-10 salariați
firme medii, 11-80 salariați
firme mari, mai mari de 80 salariați
- 17 Figura 15.
Salariul mediu în întreprinderi în funcție de dimensiunea acestora, în lei / lună (2019)
- 18 Figura 16.
Remunerarea salariaților ca parte din valoarea adăugată lunară, în % (2019)
- 18 Figura 17.
Pondere remunerării salariaților în PIB în Republica Moldova și țările din UE, 2018
- 20 Figura 18.
Matricea productivitate - salarii, total economie (2019)
- 20 Figura 19.
Matricea productivitate - salarii, agricultură (2019)
- 21 Figura 20.
Matricea productivitate - salarii, industrie (2019)
- 21 Figura 21.
Matricea productivitate - salarii, construcții (2019)
- 21 Figura 22.
Matricea productivitate - salarii, comerț (2019)
- 21 Figura 23.
Matricea productivitate - salarii, transporturi (2019)
- 22 Figura 24.
Matricea productivitate - salarii, horeca (2019)
- 22 Figura 25.
Matricea productivitate - salarii, informații și telecom (2019)
- 22 Figura 26.
Matricea productivitate - salarii, financiar-bancar (2019)
- 22 Figura 27.
Matricea productivitate - salarii, alte servicii (2019)
- 23 Tabelul 5.
Relația dintre productivitate și salarii pe sectoare

AUTOR

Syndex România
contact@syndex.ro

IMPRESSUM

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

Responsabil:

Marcel Rothig | Reprezentant al Fundației „Friedrich Ebert”
în Ucraina și Republica Moldova

Tel.: +373 22 855832 | Fax: +373 22 855830

<https://moldova.fes.de>

Pentru comenzi / Contact:

fes@fes-moldova.org

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



SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA

E timpul pentru o atitudine mai hotărâtă



Pandemia COVID-19, care a scos în evidență incapacitatea statului de a susține mediul de afaceri și salariații pe perioada restricțiilor, a fost însoțită de o politică conservatoare în domeniul reglementării muncii. Pentru că nu a putut ajuta firmele să treacă peste perioada de restricționare a activității – prin subvenționarea șomajului tehnic, de exemplu – guvernul nu a avut curajul să crească salariul minim, considerând că această măsură ar fi dus, cel puțin teoretic, la creșterea costurilor cu forța de muncă într-o perioadă când mediul de afaceri era afectat de restricții.



Cu toate acestea, activitatea economică și salariul mediu au crescut în 2021. În rezultat, raportul dintre salariul mediu și salariul minim în sectorul real a atins un nivel foarte jos, de doar 30%, foarte scăzut chiar și în comparație cu cele mai modeste practici internaționale. În aceste condiții, se impune o revizuire a abordării subiectului salariului minim, cu o viziune care să pună interesul public în prim plan și să pornească de la noțiuni precum costul vieții și traiul decent, coroborate cu competitivitatea economică, productivitatea salariaților și dezvoltarea tehnologică.



Beneficiile unei creșteri sustenabile a salariului minim sunt evidente: protecția celor mai vulnerabili salariați, stimularea creșterii salariilor pe verticală (în condițiile în care convențiile colective și contractele de muncă încă funcționează pentru unele sectoare), creșterea puterii de cumpărare a populației, combaterea evaziunii fiscale pe salarii (mai ales a salariilor „la gri” – achitate parțial legal și parțial informal), creșterea încasărilor la buget, reorientarea în timp a companiilor către activități mai complexe și cu o valoare adăugată mai mare.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:
<https://moldova.fes.de>