



International
Labour
Organization



► Raport de evaluare privind munca nedecларată în Republica Moldova



► Raport de evaluare privind munca nedecclarată în Republica Moldova

Ioana Alexandra Horodnic

Adrian Vasile Horodnic

Mai, 2024

Drepturi de autor © Organizația Internațională a Muncii 2024

Prima ediție 2024



Aceasta este o lucrare cu acces liber distribuită sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Utilizatorii pot reutiliza, partaja, adapta și dezvolta lucrarea originală, așa cum este specificat în Licență. OIM trebuie să fie recunoscut în mod clar ca fiind proprietarul lucrării originale. Nu este permisă utilizarea siglei OIM în legătură cu lucrările utilizatorilor.

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: *Diagnostic privind munca nedeclarată în Moldova: Raport analitic*. Geneva: Organizația Internațională a Muncii, 2024

Traduceri - În cazul unei traduceri a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare la răspundere împreună cu atribuirea: *Această traducere nu a fost realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și nu trebuie considerată ca fiind o traducere oficială a OIM. OIM nu este responsabilă pentru conținutul sau acuratețea acestei traduceri.*

Adaptări - În cazul unei adaptări a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare, împreună cu atribuirea: *Aceasta este o adaptare a unei lucrări originale a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Responsabilitatea pentru punctele de vedere și opiniile exprimate în această adaptare revine exclusiv autorului sau autorilor adaptării și nu sunt aprobate de OIM.*

Această licență nu se aplică materialelor care nu sunt protejate de drepturile de autor ale OIM incluse în această publicație. În cazul în care materialul este atribuit unei terțe părți, utilizatorul unui astfel de material este singurul responsabil de clarificarea condițiilor de utilizare cu deținătorul drepturilor.

Orice litigiu care apare în temeiul prezentei licențe și care nu poate fi soluționat pe cale amiabilă va fi supus arbitrajului în conformitate cu Regulile de arbitraj ale Comisiei Națiunilor Unite pentru Dreptul Comercial Internațional (UNCITRAL). Părțile vor fi obligate să respecte orice hotărâre de arbitraj pronunțată în urma unui astfel de arbitraj, ca hotărâre finală a unui astfel de litigiu.

Toate întrebările privind drepturile și licențele trebuie adresate Unității de Editare a OIM (Drepturi și licențe), 1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail la adresa rights@ilo.org.

ISBN: 9789220407431 (print) și 9789220407448 (web PDF)

Disponibil de asemenea în limba engleză: ILO. 2024. *Diagnostic report on undeclared work in Moldova: Analytical report*. ISBN: 9789220407417 (print) și 9789220407424 (web PDF)

Denumirile folosite în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea vreunui punct de vedere din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articolele, studiile și alte contribuții semnate revine exclusiv autorilor acestora, iar publicarea lor nu constituie o aprobare din partea OIM a opiniilor exprimate în acestea.

Menționarea numelor companiilor și a produselor și proceselor comerciale nu implică aprobarea acestora de către OIM, iar faptul că nu se menționează o anumită companie, produs sau proces comercial nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Informații despre publicațiile și produsele digitale ale OIM pot fi găsite la adresa: www.ilo.org/publns.

► Mulțumiri

Acest raport a fost elaborat de consultanții internaționali Dr. Ioana Alexandra Horodnic și Dr. Adrian Vasile Horodnic de la Universitatea din Iași. Raportul a fost finalizat sub supravegherea tehnică a lui María José Chamorro, Specialistă principală în domeniul egalității de gen și formalizării, Biroul OIM pentru Europa Centrală și de Est. Comentarii valoroase au fost oferite de Florence Bonnet, Specialistă în domeniul pieței forței de muncă, Direcția Condițiile de muncă (INWORK), Serghei Russu, Ofițer tehnic pentru formalizare și Violeta Vrabie, Coordonator de proiect, Biroul OIM din Chișinău. Transmitem cele mai sincere mulțumiri tuturor părților interesate care au participat la grupurile de discuții, la interviurile individuale și la atelierul de validare.

► CUPRINS

Mulțumiri	03
Rezumat executiv	09
Introducere	15
1. Piața muncii – prezentare generală	18
1.1. Tendințe demografice	20
1.2. Piața muncii – ocuparea forței de muncă și șomajul	22
1.3. Costul forței de muncă și câștigurile salariale	26
1.4. Subutilizarea forței de muncă, necorespunderea competențelor și formele nestandardizate de ocupare a forței de muncă	29
2. Prevalența și tipurile de ocupare informală a forței de muncă / muncă nedeclarată	38
2.1. Natura informalității	40
2.2. Ocuparea informală	42
2.3. Muncă nedeclarată	46
2.4. Salarii în plic	47
2.5. Ponderea și impactul întreprinderilor informale	49
3. Cartografierea formelor frecvente de muncă nedeclarată și a profilului muncitorilor informali	52
3.1. Ocuparea informală	54
3.2. Munca nedeclarată	61
3.3. Salarii în plic	63
3.4. Punctele de vedere ale părților interesate cu privire la formele frecvente de muncă nedeclarată și la profilul lucrătorilor nedeclarați	67
4. Factori determinanți ai muncii nedeclarate și măsuri de politici	70
4.1. Abordarea holistică a muncii nedeclarate și politici publice	72
4.2. Factori determinanți structurali ai muncii nedeclarate	76
4.3. Punctele de vedere ale mediului de afaceri și ale cetățenilor cu privire la munca nedeclarată în ceea ce privește sancțiunile, riscul de detectare, moralitatea fiscală și normele sociale	79
4.4. Punctele de vedere ale părților interesate cu privire la factorii determinanți ai muncii nedeclarate în Moldova	84
5. Cadrul juridic, cel de politici și instituțional pentru abordarea muncii nedeclarate	88
5.1. Prevederi legale privind definirea, depistarea și sancționarea muncii nedeclarate	90
5.2. Cadrul legal	92
5.3. Instituții implicate în combaterea muncii nedeclarate în Moldova	98

6. Opțiuni de politici	108
6.1. Măsuri de creștere a capacităților instituționale	110
6.2. Protecția socială și alte măsuri menite să încurajeze angajamentul de a activa în economia formală	114
6.3. Măsuri de încurajare a formalizării și de creștere a productivității întreprinderilor informale și a lucrătorilor pe cont propriu informal	116
6.4. Măsuri adaptate pentru anumite sectoare economice	118
6.5. Măsuri de reducere a corupției și de creștere a nivelului de trai	119
Referințe	121
Anexe	125
Anexa A - Principalele părți interesate consultate	126
Anexa B - Organigrama de sinteză - prezentare metodologică	128
Anexa C - Descreșterea naturală a populației și migrația internațională	129
Anexa D - Note tehnice	131
Anexa E - Ponderea și impactul întreprinderilor informale	133
Anexa F - Sursele de date	137

► Lista de figuri

► Figura 1.	Populația în Moldova, la 1 ianuarie (persoane, 2014–23)	20
► Figura 2.	Populația pe grupe de vârstă și îmbătrânirea populației în Moldova (număr de persoane, 2014–23)	21
► Figura 3.	Rata de participare a forței de muncă în Moldova, în funcție de gen (procente, 2019–22)	22
► Figura 4.	Rata de ocupare a forței de muncă în Moldova, în funcție de gen (procente, 2019–22)	23
► Figura 5.	Rata șomajului în Moldova, în funcție de gen (procente, 2019–22)	23
► Figura 6.	Costul forței de muncă și veniturile salariale în Moldova (lei moldovenești, 2014–21)	26
► Figura 7.	Salariul minim garantat în Moldova (lei moldovenești, 2014–23)	27
► Figura 8.	Pensiile minime lunare (lei moldovenești, 2019–22)	28
► Figura 9.	Mărima medie a alocațiilor sociale de stat (în lei moldovenești, 2019–22, de la 1 octombrie)	28
► Figura 10.	Subutilizarea forței de muncă în Moldova, în funcție de tip și gen (procente, 2019–22)	29
► Figura 11.	Subutilizarea forței de muncă în Moldova ca procent din totalul forței de muncă (2019–2022)	30
► Figura 12.	Necoresponderea competențelor în Moldova (2019, 2022)	31
► Figura 13.	Necoresponderea competențelor în Moldova, în funcție de gen (2022)	32
► Figura 14.	Ocuparea forței de muncă cu program complet vs. cu program parțial în Moldova, în funcție de gen (procente, 2019–2022)	34
► Figura 15.	Ocuparea permanentă vs. temporară a forței de muncă în Moldova (procente, 2019)	34
► Figura 16.	Forța de muncă liber profesionistă online în Moldova ca procent din forța de muncă liber profesionistă globală (2019–2022)	35
► Figura 17.	Ocuparea informală a forței de muncă în Moldova (2019–22)	42
► Figura 18.	Ocuparea informală în Moldova, în funcție de tip (procente, 2019–22)	43
► Figura 19.	Angajații încadrați în ocupare informală în Moldova (2019–22)	43
► Figura 20.	Lucrători pe cont propriu încadrați în ocupare informală în Moldova (2019–22)	44
► Figura 21.	Angajații care lucrează fără contract de muncă în Moldova (2019–21)	46
► Figura 22.	Salariile în plic în Moldova (procente, 2015, 2016)	47
► Figura 23.	Salariile în plic în Moldova (2022)	48
► Figura 24.	Ocuparea informală în Moldova în funcție de gen genuri (procent, 2022)	54
► Figura 25.	Ocuparea informală în Moldova în funcție de grup de vârstă (procente, 2022)	55

► Figura 26. Ocuparea informală în Moldova în funcție de mediu mediuurbane/rurale (procente, 2022)	55
► Figura 27. Ocuparea informală în Moldova în funcție de nivelul de studii (procente, 2021)	56
► Figura 28. Ocuparea informală în Moldova în funcție de prezența copiilor preșcolari în gospodărie (procentajul persoanelor ocupate cu vârsta 20 - 49 de ani, 2021)	57
► Figura 29. Ocuparea informală în Moldova pe activități economice (procente, 2022)	57
► Figura 30. Ocuparea informală în Moldova pe ocupații (procente, 2021)	58
► Figura 31. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe genuri (2021)	61
► Figura 32. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe medii urbane/rurale (2021)	61
► Figura 33. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe activități economice (2021)	62
► Figura 34. Salarii în plic în Moldova pe genuri (procent, 2022)	63
► Figura 35. Salarii în plic în Moldova pe grupuri de vârstă (procent, 2022)	63
► Figura 36. Salarii în plic în Moldova pe medii, urban/rural (procent, 2022)	64
► Figura 37. Salarii în plic în Moldova pe nivele de studii (procent, 2022)	64
► Figura 38. Salarii în plic în Moldova după prezența copiilor preșcolari în gospodărie (procent de angajați cu vârste cuprinse între 20 și 49 ani, 2022)	65
► Figura 39. Salarii în plic în Moldova pe ocupații (procent, 2022)	66
► Figura 40. Salarii în plic și salariul minim garantat (SM) în Moldova (procent, 2022)	66
► Figura 41. Motive de utilizare a ocupării informale de către companii și impactul ocupării informale a forței de muncă asupra cetățenilor din Moldova (procente, 2021)	79
► Figura 42. Sancțiunile preconizate pentru subdeclararea salariilor (salarii în plic), a numărului de angajați și a profiturilor întreprinderilor în Moldova (procente, 2021, 2016)	80
► Figura 43. Riscul de a fi depistat pentru subdeclararea salariilor (salarii în plic), nedeclararea numărului de angajați și a profitului întreprinderii în Moldova (procente, 2021, 2016)	81
► Figura 44. Moralitatea fiscală în Moldova (procente)	82
► Figura 45. Norme sociale în Moldova (procente)	83

► Lista de tabele

► Tabelul 1. Economia informală și munca nedeclarată – definiții	16
► Tabelul 2. Ocuparea forței de muncă și șomajul în Moldova, în funcție de variabile socio-economice (procente, 2022)	24
► Tabelul 3. Provocări pentru întreprinderile din Moldova (2019)	33
► Tabelul 4. Variabilele privind munca nedeclarată utilizate în analiză și sursele de date	40
► Tabelul 5. Lucrătorii pe cont propriu în ocupare informală în Moldova: lucrători pe cont propriu și lucrători familiari neremunerați (2019–22)	44
► Tabelul 6. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova (2019)	49
► Tabelul 7. Angajații în ocupare informală în Moldova pe caracteristici socio-economice (procente, 2021)	59
► Tabelul 8. Abordare holistică: Explicația teoriei instituționale a participării la munca nedeclarată și măsurile de politici	73
► Tabelul 9. Tablou de bord al factorilor determinanți structurali ai muncii nedeclarate – sistem de avertizare timpurie	77
► Tabelul 10. Prezentarea comparativă a diferențelor și asemănărilor dintre contravențiile prevăzute de art. 55 alin. (3) lit. a) și art. 551 din Codul Contravențional	91
► Tabelul 11. Cadrul legal și al documentele de politici ce țin de munca nedeclarată în vigoare la 1 octombrie 2023	92
► Tabelul 12. Principalele modificări ale legislației cu impact asupra prevalenței muncii nedeclarate care au avut loc în ultimii cinci ani	94
► Tabelul 13. Gama de măsuri de detecție utilizate: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)	102
► Tabelul 14. Gama de sancțiuni utilizate: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)	103
► Tabelul 15. Stimulente ce țin de oferte pentru a preveni munca nedeclarată: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)	104
► Tabelul 16. Stimulente ce țin de cerere pentru a preveni munca nedeclarată: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)	105
► Tabelul 17. Promovarea angajamentului de a activa în cadrul economiei formale: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)	106

► Rezumat executiv

Prevalența înaltă a muncii nedeclarate reprezintă una dintre cele mai mari provocări pentru piața muncii și sistemul de protecție socială din Moldova. Acest raport de evaluare își propune să investigheze principalele caracteristici și factori determinanți ai muncii nedeclarate și să ofere răspunsuri și îndrumări într-un cadru integrat de politici pentru a facilita tranziția către economia formală.

Tendențe demografice, ocuparea forței de muncă și șomaj

Moldova se confruntă cu un declin demografic rapid și cu îmbătrânirea populației, ceea ce duce la provocări pe piața muncii. În perioada 2019-2022, au avut loc schimbări minore în ceea ce privește ratele de participare și de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu vârsta de 15 ani și peste. Cu toate acestea, persistă un decalaj de gen, cu o rată de participare de 46,3% pentru bărbați și 37,8% pentru femei în 2022. În plus, femeile reprezentau 57,4% din populația inactivă în trimestrul IV din 2022. Din 2019 până în 2022, rata șomajului a scăzut semnificativ de la 5,1% la 3,1% (în scădere de 40%). Cei care locuiesc în zonele urbane, grupurile de vârstă mai tinere și persoanele cu un nivel de studii mai scăzut au înregistrat un nivel mai ridicat de șomaj. Pe lângă aceasta, supra-calificarea a reprezentat 13,5% și sub-calificarea 21,4% din populația ocupată în 2022. Ocuparea cu program parțial și temporar nu prezintă cote importante pe piața muncii din Moldova. Cu toate acestea, munca pe platforme include un număr considerabil de liber-profesioniști (lucrători online), fiind în creștere rapidă (37% din 2019 până în 2022) și necesitând o monitorizare atentă.

Diverse aspecte ale muncii nedeclarate

În cadrul prezentului raport, munca nedeclarată în Republica Moldova este definită prin practici informale, cum ar fi neachitarea contribuțiilor de asigurări sociale, nedeclararea parțială sau deplină a salariilor ("salarii în plic") și angajarea lucrătorilor fără contract ("muncă nedeclarată"). În fond, se urmărește adoptarea terminologiei utilizate de Comisia Europeană, care este aplicabilă activităților remunerate de natură legală, dar care nu sunt declarate autorităților publice.¹

Nu există date statistice privind munca nedeclarată pentru Republica Moldova, dar prin aplicarea metodologiei restrictive de triangulare a datelor oficiale relevante ce țin de ocuparea informală, precum și a estimărilor privind salariile în plic se obține o imagine mai cuprinzătoare.

Ocuparea informală

Lucrătorii pe cont propriu în întreprinderi formale și informale ar putea fi în situația de ocupare informală. Acesta este un fenomen răspândit în țară, reprezentând aproximativ 22% din populația ocupată în 2022. Este important de subliniat faptul că 24% din ocuparea informală a forței de muncă se regăsește în întreprinderi din sectorul formal, 74,6% în întreprinderi informale, iar restul de 1,4% în gospodării care angajează lucrători casnici remunerați. În 2022, o majoritate semnificativă și în creștere a lucrătorilor pe cont propriu (83%) au participat la munca informală, în timp ce un procent mai mic de angajați (6,6%) au fost implicați în ocuparea informală a forței de muncă. Ocuparea informală este mai frecvent întâlnită în rândul bărbaților, categoriilor de vârstă mai tinere sau mai în vârstă, persoanelor cu un nivel de educație mai scăzut și celor care locuiesc în zonele rurale. De asemenea, ocuparea informală a forței de muncă este puternic concentrată în anumite sectoare specifice, 83% din totalul ocupării informale din Moldova regăsindu-se în sectorul construcțiilor și în cel al agriculturii, silviculturii și pescuitului.

1 - "Comunicare a Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Intensificarea luptei împotriva muncii nedeclarate" (COM/2007/0628)

Munca neînregistrată

Persoanele în ocupare neînregistrată (care lucrează pentru un angajator fără contract) reprezentau 6,6% din totalul angajaților din Moldova în 2021. Este o scădere de la 7,3% în 2019. Ca și în cazul ocupării informale în general, munca fără un contract de muncă este mai răspândită în rândul bărbaților, în zonele rurale și în construcții, agricultură, silvicultură și pescuit.

Salariile în plic

În 2022, 6,6% dintre angajați au primit salarii nedeclareate total sau parțial autorităților competente. Dintre aceștia, mai mult de jumătate au primit salarii nedeclareate reprezentând între 26 și 50% din salariul lor real. Nu este surprinzător faptul că salariile în plic sunt mai frecvente în rândul celor care primesc un salariu declarat mai mic decât salariul minim, în comparație cu cei care au un salariu oficial mai mare. Prevalența acestei practici în rândul anumitor grupuri de lucrători și sectoare reflectă tiparele identificate pentru munca informală în general.

Impactul întreprinderilor informale

După cum s-a menționat mai sus, aproximativ trei din patru locuri de muncă informale din Moldova se regăsesc în întreprinderile din sectorul informal. Ca atare, întreprinderile formale se confruntă cu presiunea concurențială din partea omologilor lor informali care reduc costurile prin neachitarea impozitelor pentru ocuparea forței de muncă. Într-adevăr, 41% dintre reprezentanții întreprinderilor formale afirmă că sunt în concurență cu întreprinderile neînregistrate sau informale, iar 34,6% consideră că practicile concurențelor din sectorul informal reprezintă o constrângere majoră pentru activitatea lor. Este important de subliniat faptul că constrângerea, ce ține de concurența neloială în Moldova este mai mare decât media din Europa și Asia Centrală și a tuturor țărilor la nivel global.

Factorii determinanți structurali: sancțiuni, risc de detectare, moralitate fiscală și norme sociale

Majoritatea factorilor determinanți structurali ai muncii nedeclareate au înregistrat ameliorări între 2015 și 2019. Cu toate acestea, unii s-au înrăutățit. De exemplu, nivelul perceput al corupției și instabilitatea politică au crescut, în timp ce indicatorii privind statul de drept (de exemplu, calitatea executării contractelor, performanța în implementarea politicilor), vocea și responsabilitatea (de exemplu, libertatea de exprimare, mass-media liberă) și democrația s-au deteriorat. Este important de remarcat faptul că aproape două treimi (62%) dintre antreprenori/managerei au considerat că plata salariilor nedeclareate reprezintă o chestiune de supraviețuire a afacerii. Acest lucru este accentuat și mai mult din perspectiva lucrătorilor, 32% dintre angajații din sectorul informal declarând că venitul lor era insuficient pentru a acoperi nevoile minime (hrană, facturi) și 48 % indicând că venitul lor acoperea doar nevoile minime. O altă tendință îngrijorătoare a constat în faptul că aproape jumătate dintre angajații din sectorul informal (48%) au declarat că nu au avut un loc de muncă (de exemplu, șomeri, inactivi din punct de vedere economic) în urma angajării în sectorul informal. Acest lucru evidențiază provocările cu care se confruntă mulți angajați informali în tranziția către un loc de muncă formal sau în găsirea unor oportunități stabile.

Munca nedeclarată este omniprezentă în Moldova, chiar dacă majoritatea întreprinderilor nu consideră că sancțiunile sunt slabe. Acestea percep că există un risc ridicat de detectare atunci când subdeclară numărul de angajați și un risc mai mic, dar totuși semnificativ, atunci când angajează lucrători sezonieri nedeclarați sau plătesc salarii în plic. Prevalența muncii nedeclareate poate fi, de asemenea, influențată de faptul că aproape jumătate din populația din Moldova are un nivel scăzut de moralitate fiscală. În 2021, doar 49% din populația din Moldova a considerat că "impozitele trebuie achitate, chiar dacă nu ne place calitatea serviciilor publice". În plus, atât întreprinderile, cât și cetățenii din Moldova percep că munca nedeclarată este larg răspândită. Nu mai puțin de 70% dintre întreprinderi și 57% dintre

cetățeni estimează că plățile salariale neoficiale există cel puțin într-o măsură medie. Prin urmare, munca nedeclarată este, într-o oarecare măsură, percepută ca fiind atât acceptabilă, cât și obișnuită în Moldova.

Cadrul juridic, de politici și instituțional pentru abordarea muncii nedeclarate

Definiția actuală din cadrul legal naționala muncii nedeclarate în Moldova este mai restrânsă decât definiția Comisiei Europene din 2007 și decât cea prevăzută în Recomandarea OIM privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (nr. 204). În plus, legislația existentă creează confuzie între munca nedeclarată, munca subdeclarată, cum ar fi salariile în plic, și încălcările legate de obligațiile de raportare în temeiul Codului fiscal, împreună cu contravențiile corespunzătoare pentru fiecare dintre aceste categorii.

În ceea ce privește măsurile de politici, există un consens emergent, atât în rândul cercetătorilor, cât și al practicienilor, cu privire la utilizarea unei abordări strategice holistice care să aplice o gamă completă de instrumente de politici în mod concomitent pentru a realiza tranziția către formalizare. Se recomandă să se ia în considerare atât măsurile directe, cât și cele indirecte. Primele cuprind măsuri de descurajare care detectează și sancționează practicile informale și măsuri de stimulare, care simplifică și recompensează eforturile de tranziție. Cele din urmă includ schimbări instituționale formale, cum ar fi îmbunătățirea condițiilor economice structurale mai largi, și schimbări instituționale informale, inclusiv campanii de educație și sensibilizare pentru a schimba normele, valorile și convingerile publicului. În prezent, autoritățile moldovenești de aplicare a legii se bazează preponderent pe măsuri de descurajare pentru a aborda participarea la munca nedeclarată, în ciuda capacității instituționale limitate a autorităților și a eficacității scăzute a acestor măsuri în ceea ce privește asigurarea conformității. În plus, se utilizează o gamă mai redusă de măsuri de detectare și de sancțiuni în comparație cu statele membre ale UE-27 și cu Europa Centrală și de Est. În timpul consultărilor în procesul de elaborare a acestui raport, autoritățile de aplicare a legii au evidențiat o serie de bariere care împiedică o mai bună detectare, cum ar fi faptul că angajatorii au la dispoziție cel puțin 10 zile pentru a înregistra angajații (permițând acorduri verbale) și restricții legate de inspecțiile inopinate.

În ceea ce privește măsurile de stimulare a angajamentului de-a activa în economia formală și de creștere a moralității fiscale a cetățenilor și a încrederii în autoritățile publice, se recomandă o schimbare a abordării și obiectivelor strategice ale autorităților de aplicare a legii, de la reducerea muncii nedeclarate la transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată. Deși s-au depus eforturi pentru a spori atractivitatea formalizării și pentru a crea noi structuri de muncă în vederea facilitării formalizării diferitelor tipuri de angajați (forme atipice de ocupare), sunt necesare măsuri suplimentare. Se recomandă să se pună un accent mai mare pe modificarea raportului cost-beneficiu al muncii nedeclarate prin facilitarea și creșterea beneficiilor de a activa în economia formală. Măsurile specifice recomandate sunt enumerate mai jos.

Măsuri propuse pentru abordarea problemei muncii nedeclarate în Moldova

Pe baza rezultatelor cercetării documentare, a răspunsurilor la chestionarele de autoevaluare ale Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Serviciului Fiscal de Stat, a aspectelor relevante în timpul consultărilor cu părțile interesate cheie, precum și a analizei cadrului juridic, de politici și instituțional legat de munca nedeclarată în Moldova, au fost identificate cinci domenii principale de intervenție.

1. Măsuri de consolidare a capacităților instituționale

Măsuri de îmbunătățire a progresului spre o strategie integrată holistică

- **Măsura 1.1.** Punerea în aplicare a unei strategii integrate holistice pentru abordarea muncii nedeclarate prin înființarea unui organ de coordonare (de exemplu, unui grup de lucru).
- **Măsura 1.2.** Creșterea numărului de operațiuni/inspecții comune.
- **Măsura 1.3.** Îmbunătățirea puterii partenerilor sociali și a cooperării cu aceștia.
- **Măsura 1.4.** Îmbunătățirea utilizării colectării, schimbului și analizei de date. Dezvoltarea unui registru electronic al angajaților prin extinderea registrului actual utilizat pentru funcționarii publici.

Reforme în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii și al Serviciului Fiscal de Stat

- **Măsura 1.5.** Modernizarea obiectivului strategic al Inspectoratului de Stat al Muncii și al Serviciului Fiscal de Stat și a indicatorilor cheie de performanță (KPI) în ceea ce privește munca nedeclarată, pentru a reflecta tranziția către formalizare.
- **Măsura 1.6.** Îmbunătățirea utilizării extragerii și analizei datelor pentru a crește riscul de detectare.
- **Măsura 1.7.** Furnizarea de cursuri de formare pentru inspectorii de muncă cu privire la efectuarea de inspecții inopinate și la extragerea datelor.
- **Măsura 1.8.** Utilizarea scrisorilor de notificare adresate întreprinderilor cu risc pentru a preveni potențiala neconformitate.
- **Măsura 1.9.** Instruirea funcționarilor publici pentru a-și îmbunătăți abilitățile de comunicare și a asigura interacțiunea respectuoasă cu cetățenii.

Modificări ale cadrului legislativ

- **Măsura 1.10.** Extinderea și clarificarea definiției muncii nedeclarate în Codul Muncii, precum și a sancțiunilor, care urmează a fi aplicate în Codul Contravențional.
- **Măsura 1.11.** Obligativitatea înregistrării angajaților înainte de prima zi de muncă (nu după 10 zile).

2. Protecția socială și alte măsuri menite să stimuleze angajamentul de a activa în economia formală

- **Măsura 2.1.** Creșterea atractivității sistemului de protecție socială prin măsuri pro-active și transparență (de exemplu, creșterea atractivității contractelor sociale individuale, asigurarea unei protecții similare în cadrul contractelor de muncă, furnizarea unui calculator online pentru pensia preconizată).
- **Măsura 2.2.** Îmbunătățirea conformității și a colectării contribuțiilor în cadrul sistemelor de securitate socială.
- **Măsura 2.3.** Educarea cetățenilor cu privire la beneficiile muncii declarate și la sistemele fiscale și de protecție socială.
- **Măsura 2.4.** Educarea elevilor de liceu și a studenților cu privire la sistemul fiscal, la sistemul de protecție socială și la beneficiile muncii declarate.

RECEPTIE



- **Măsura 2.5.** Informarea publicului cu privire la modul în care își pot verifica dreptul la diverse contribuții de asigurări sociale (de exemplu, prin intermediul "ACCES CPAS").
- **Măsura 2.6.** Informarea publicului cu privire la modul în care au fost utilizate impozitele lor (de exemplu, scrisori la sfârșitul fiecărui an).

3. Măsuri de încurajare a formalizării întreprinderilor informale, inclusiv a lucrătorilor pe cont propriu informal, și de creștere a productivității acestora

- **Măsura 3.1.** Oferirea de servicii gratuite de sprijin în materie de formalizare pentru întreprinderile existente și pentru cele nou înființate.
- **Măsura 3.2.** Efectuarea de inspecții consultative, inclusiv inspecții comune (cu participarea organelor de drept și a partenerilor sociali, acolo unde este posibil).
- **Măsura 3.3.** Facilitarea tranziției de la lucrător pe cont propriu neînregistrat / lucrător independent informal la lucrător pe cont propriu formal pentru acele servicii în care există o cerere crescută (de exemplu, îngrijirea persoanelor în vârstă).
- **Măsura 3.4.** Introducerea unor scheme de formalizare treptată, inclusiv cu un accent special pe lucrătorii de pe platforme.
- **Măsura 3.5.** Implementarea unei inițiative de dezvoltare voluntară pentru a încuraja formalizarea.
- **Măsura 3.6.** Oferirea de stimulente fiscale pentru clienți care să încurajeze achizițiile de bunuri și servicii declarate.
- **Măsura 3.7.** Descurajarea utilizării numerarului și creșterea stimulentelelor pentru utilizarea plăților electronice.

4. Măsuri sectoriale adaptate

- **Măsura 4.1.** Introducerea sistemului de vouchere în agricultură.
- **Măsura 4.2.** Condiționarea subvențiilor agricole de neîncălcarea legislației muncii.
- **Măsura 4.3.** Introducerea buletinelor de identitate în sectorul construcțiilor.

5. Măsuri de reducere a corupției și de creștere a nivelului de trai

- **Măsura 5.1.** Introducerea unei inițiative privind responsabilitatea în cadrul lanțului de aprovizionare pentru instituțiile publice.
- **Măsura 5.2.** Certificarea întreprinderilor (certificat de autorizare) pentru participarea în achiziții publice.
- **Măsura 5.3.** Elaborarea unor noi mecanisme de stabilire a salariului minim.
- **Măsura 5.4.** Îmbunătățirea analizei datelor privind piața muncii.

► Introducere

În ultimii ani, Moldova a înregistrat progrese pozitive atât în ceea ce privește dezvoltarea unei piețe dinamice a forței de muncă care să favorizeze creșterea economică, cât și în ceea ce privește extinderea și consolidarea respectării legislației muncii, în comparație cu nivelul mediu din regiune și din UE. Cu toate acestea, continuarea convergenței este îngreunată de dimensiunea semnificativă a economiei informale, care împiedică protejarea efectivă a drepturilor lucrătorilor.

În 2022, 22% dintre angajați erau încadrați în muncă informală², în ciuda eforturilor de reformă din ultimii ani depuse de autoritățile de stat în colaborare cu partenerii sociali, care au inclus măsuri de descurajare, îmbunătățirea inspecției muncii și reducerea obligațiilor birocratice și a sarcinilor administrative. Aceste reforme au fost determinate în mare parte de Acordul de Asociere a Republicii Moldova cu Uniunea Europeană (UE) și de statutul său de țară candidat, care condiționează aderarea la UE de instituirea unei economii de piață funcționale.

Munca nedeclarată are un impact negativ asupra statului, întreprinderilor și angajaților. Impozitele și contribuțiile la asigurările sociale nu sunt colectate, ceea ce privează statul de fonduri substanțiale care ar putea fi utilizate pentru îmbunătățirea serviciilor publice, dezvoltarea infrastructurii sau finanțarea programelor de asistență socială. Munca nedeclarată poate reprezenta, de asemenea, o formă de dumping social, prin care salariile mici și neplata contribuțiilor de securitate socială duc la o concurență neloială între întreprinderile formale și cele informale. De exemplu, pentru sectorul privat încălcarea legislației fiscale reduce costurile, permițând prețuri mai mici și activități de dumping, cum ar fi "furtul" de cliență. Între timp, angajații nedeclarați se confruntă cu încălcări ale drepturilor lor în materie de muncă și suferă adesea de condiții de muncă precare. Aceștia sunt adesea lipsiți de protecție socială esențială, cum ar fi pensiile, concediul pentru creșterea copilului, indemnizațiile de șomaj sau asigurarea medicală. În plus, aceștia sunt privați de alte drepturi asociate contractelor de muncă oficiale, cum ar fi concediile plătite și concediile medicale.

În pofida potențialelor riscuri și dezavantaje, mulți angajați din Moldova acceptă încă cu ușurință plata sub formă de "salarii în plic" sau garanții financiare neimpozabile (cadouri, privilegii, tranzacții etc.). Incidența ridicată a acestora și a altor forme de muncă nedeclarată rămâne una dintre cele mai mari provocări pentru lumea muncii și pentru sistemele de protecție socială și de sănătate din țară. Acest lucru afectează societatea în ansamblu, cu efecte deosebit de negative asupra grupurilor vulnerabile.

În scopul abordării problemei muncii nedeclarate, Planul de Acțiune al Guvernului (PAG 2023) prevede elaborarea și dezvoltarea unui program național în domeniul relațiilor de muncă (legat de securitatea și sănătatea în muncă și de combaterea muncii nedeclarate) (PAG, nr. 6.72). Programul național pentru ocuparea forței de muncă (PNOFM 2022-2026) include obiective specifice de reducere a ocupării informale a forței de muncă până în 2026 la 18% în general și la 22% în rândul tinerilor (15-24 de ani). Ca urmare a aprobării PNOFM și PAG, Comitetul de coordonare tripartit al Programului de țară privind munca decentă pentru Moldova 2021-2024³ a solicitat sprijinul OIM pentru elaborarea unui Program național de reducere a muncii nedeclarate la reuniunea sa din decembrie 2021.

Prezentul raport de diagnostic privind munca nedeclarată în Moldova are drept scop sprijinirea acestui proces. Raportul a fost realizat într-o manieră consultativă pentru a propune opțiuni de politici bine informate pentru Programul național de combatere a muncii nedeclarate. Cadrul și structura raportului încorporează pe deplin obiectivul specific privind ocuparea informală a forței de muncă din cadrul PNOFM, Recomandarea OIM privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (nr. 204) și Nota metodologică a OIM privind diagnosticarea informalității (OIM 2021). Raportul investighează principalele caracteristici și factori determinanți ai muncii nedeclarate și, pe baza unei analize aprofundate a politicilor, oferă răspunsuri și îndrumări într-un cadru de politici integrat pentru a facilita tranziția de la economia informală la cea formală.

2 - Date de la Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

3 - A se vedea https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_821880/lang--en/index.htm

Economia informală și munca nedeclarată

Conform Recomandării OIM nr. 204, economia informală "se referă la toate activitățile economice ... neacoperite sau acoperite insuficient de aranjamente formale" (Tabelul 1). Recunoscând impactul negativ al acesteia pentru lucrători, angajatori și guverne, Recomandarea oferă principii directe pentru a facilita tranziția de la economia informală la cea formală, pentru a încuraja menținerea și crearea de unități economice și de locuri de muncă decente în economia formală și pentru a preveni transformarea locurilor de muncă din economia formală în locuri de muncă informale. Se pune accentul, în continuare, pe sprijinirea unei protecții sociale adecvate, pe promovarea drepturilor la locul de muncă pentru cei care lucrează în sectorul informal și pe încurajarea și sprijinirea tranziției către economia formală în cadrul Recomandării privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (nr. 205) și al Declarației centenarului OIM pentru viitorul muncii (2019). Acest apel la formalizare (a economiei informale) considerat drept "o condiție necesară pentru reducerea sărăciei și a inegalităților, pentru promovarea muncii decente, pentru creșterea productivității și a sustenabilității întreprinderilor" este, de asemenea, inclus în strategia OIM de combatere a inegalităților în lumea muncii, invocată în rezoluția Conferinței Internaționale a Muncii a OIM privind inegalitățile și lumea muncii (2021). Pentru a accelera tranziția de la economia informală la cea formală, rezoluția pledează pentru "strategii integrate cuprinzătoare" care să abordeze cauzele multiple ale informalității și să asigure o muncă decentă tuturor lucrătorilor, indiferent de relațiile lor de muncă.

Economia informală cuprinde ocuparea informală a forței de muncă atât în întreprinderile formale, cât și în cele informale (Tabelul 1). Indiferent dacă se realizează în schimbul unei remunerații sau al unui profit, în conformitate cu rezoluția OIM privind statisticile referitoare la economia informală, adoptată la cea de-a 21-a Conferință internațională a statisticienilor muncii din 2023⁴, economia informală acoperă activitățile productive informale ale 1) persoanelor (sarcini și obligații informale efectuate de persoane care au: a) un loc de muncă informal; b) un loc de muncă formal, desfășurând activități, sarcini și obligații parțial informale; c) muncă de stagiar neremunerată, muncă de producție în folos propriu etc.); și 2) unități economice (producția informală realizată de: a) unități economice din sectorul informal; b) gospodării care produc pentru uz final propriu, producția realizată de organizații nonformale non-profit).⁵

► Tabelul 1. Economia informală și munca nedeclarată – definiții

Economia informală	Munca nedeclarată
"... se referă la toate activitățile economice desfășurate de lucrători și unități economice care nu sunt - în drept sau în practică - acoperite sau sunt acoperite în mod insuficient de acorduri formale." (Recomandarea OIM Nr. 204, alin. 2(a)). "... face parte din economia de piață prin faptul că produce bunuri și servicii (legale) în vederea vânzării sau a unei alte forme de remunerare" (OIM Thesaurus – Glosar) și "nu acoperă activitățile ilicite, în special prestarea de servicii sau producerea, vânzarea, deținerea sau utilizarea de bunuri interzise prin lege." (de ex., traficul de droguri, arme, persoane) (Recomandarea OIM Nr. 204, alin. 2(b)). "... acoperă ocuparea informală a forței de muncă atât în cadrul întreprinderilor informale (întreprinderi mici non-corporative sau neînregistrate), cât și în afara întreprinderilor informale." (OIM Thesaurus – Glosar) Ocuparea informală "... include toate activitățile remunerate (adică atât cele desfășurate pe cont propriu, cât și cele salariate), care nu sunt înregistrate, reglementate sau protejate de cadrele juridice sau de reglementare existente, precum și activitățile neremunerate desfășurate în cadrul unei întreprinderi producătoare de venituri. Lucrătorii informali nu beneficiază de contracte de muncă sigure, de prestații pentru lucrători, de protecție socială sau de reprezentare a lucrătorilor" (OIM Thesaurus - Glosar)	"... orice activități remunerate care sunt legale în ceea ce privește natura lor, dar care nu sunt declarate autorităților publice, ținând cont de diferențele dintre sistemele de reglementare ale statelor membre ale UE." (Comisia Europeană 2007, p. 2)

După cum se arată în tabelul 1, în 2007, Comisia Europeană a definit "munca nedeclarată" ca fiind "orice activități remunerate care sunt legale în ceea ce privește natura lor, dar care nu sunt declarate autorităților publice" în scopuri fiscale și cele vizând dreptul muncii (Comisia Europeană 2007). Majoritatea țărilor europene au adoptat terminologia UE și se referă la munca nedeclarată în loc de ocuparea informală a forței de muncă. În mod similar cu declarațiile și rezoluțiile OIM, Platforma europeană care abordează

4 - ICL/21/2023/RES.I

5 - Alin. 15-16. În scopuri statistice, conceptul mai restrâns de "economie de piață informală" este definit ca fiind "toată producția remunerată sau profitabilă din sectorul informal și toate activitățile productive ale lucrătorilor care au un loc de muncă și care - în drept sau în practică - nu sunt acoperite de acorduri formale."

munca nedeclarată a constatat că munca nedeclarată poate fi desfășurată într-o întreprindere **formală** sau **informală**, și poate fi **complet** sau **parțial** nedeclarată (cvasi-formală: salarii în plic, angajare subdeclarată sau muncă subdeclarată). **Salariile în plic** apar atunci când angajatorii formali plătesc angajaților lor formali un salariu declarat oficial (declarat în scopuri fiscale și cele vizând dreptul muncii) și un salariu în plic suplimentar (nedeclarat în scopuri fiscale și cele vizând dreptul muncii) (Horodnic și Williams 2021). Salariile în plic pot apărea, de asemenea, atunci când o persoană este angajată cu un contract cu normă parțială, dar lucrează cu normă întreagă și primește o remunerație suplimentară nedeclarată.

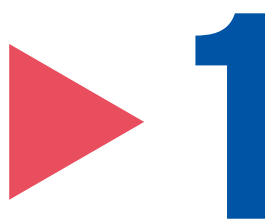
Prezentul raport adoptă terminologia utilizată de Comisia Europeană (adică munca nedeclarată). Cu toate acestea, interpretarea Comisiei Europene a muncii nedeclarate are un domeniu de aplicare mai larg decât definiția stipulată în art. 7¹ alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova, care o definește ca fiind “orice muncă prestată de o persoană fizică pentru, precumși sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile Codului Muncii referitoare la încheierea contractului individual de muncă”.

Note metodologice

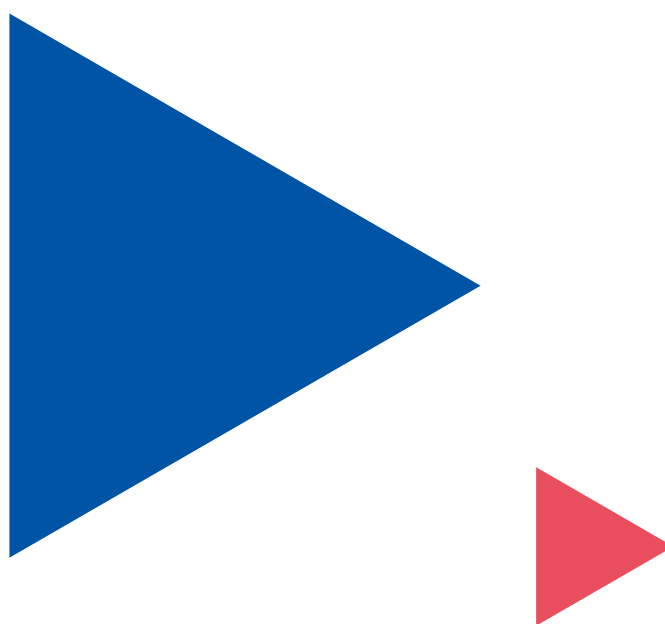
Cercetarea privind piața forței de muncă din Moldova a implicat o cercetare documentară pentru a înțelege principalele provocări, dimensiunea și caracteristicile muncii nedeclarate, concentrându-se pe formele, sectoarele afectate și aspectele socio-demografice ale lucrătorilor nedeclarați. În plus, a fost administrat un chestionar de autoevaluare la Inspectoratul de Stat al Muncii și la Serviciul Fiscal de Stat, urmat de întâlniri online cu reprezentanți ai diferitelor inspectorate teritoriale ale muncii și ai Serviciului Fiscal de Stat central. Acest lucru a permis autorităților de aplicare a legii să își evalueze performanța și să identifice domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri. În plus, au fost organizate întâlniri cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor. Acestea au fost completate de două grupuri de discuție la care au participat cetățeni, întreprinderi mici și ONG-uri, organizate pentru a colecta informații și perspective privind dinamica pieței muncii. Informații detaliate despre participanți sunt disponibile în anexa A. Rolul întâlnirilor cu diferite categorii de părți interesate a fost acela de a înțelege mai bine barierele actuale în calea formalizării în Moldova și de a explora soluții adaptate pentru a aborda munca nedeclarată într-un mod eficient. Anexa B conține o organigramă metodologică care prezintă abordarea analitică și implementarea etapelor recomandate în Nota metodologică a OIM privind diagnosticarea informalității (OIM 2021).

Structura raportului

Capitolul 1 oferă o analiză a pieței forței de muncă din Moldova, investigând tendințele demografice, indicatorii de ocupare a forței de muncă și șomaj, costul forței de muncă și câștigurile salariale, precum și subutilizarea forței de muncă. În **Capitolul 2** este prezentată o imagine de ansamblu a principalelor forme de muncă nedeclarată și a prevalenței acestora, utilizând diverse surse de date. Aceasta acoperă ocuparea informală a forței de muncă (angajați și persoane care lucrează pe cont propriu/lucrători pe cont propriu, care lucrează atât în companii formale, cât și informale), ocuparea neînregistrată a forței de muncă/lucrul fără un contract de muncă scris, salariile în plic, precum și ponderea și impactul întreprinderilor informale. **Capitolul 3** oferă informații și detalii suplimentare cu privire la grupurile socio-economice mai susceptibile de a se regăsi în diverse forme de muncă nedeclarată. **Capitolul 4** oferă o descriere a teoriei instituționale privind munca nedeclarată și a instrumentelor și măsurilor disponibile pentru a permite tranziția de la munca nedeclarată la munca declarată. Pornind de la acestea, se prezintă un tablou de bord cu tendințe în ceea ce privește principalele condiții structurale care, conform unor cercetări extinse anterioare, s-au dovedit a fi asociate cu prevalența muncii nedeclarate. Capitolul oferă, de asemenea, detalii privind opiniile cetățenilor și ale întreprinderilor cu privire la munca nedeclarată în raport cu sancțiunile, riscul de detectare, moralitatea fiscală și normele sociale. **Capitolul 5** descrie dispozițiile legale referitoare la munca nedeclarată din Codul muncii și Codul contravențional (principalul cadru legislativ direct legat de munca nedeclarată), precum și instituțiile responsabile de combaterea muncii nedeclarate, inclusiv puterea instituțională a acestora, precum și instrumentele și măsurile utilizate pentru combaterea muncii nedeclarate. În cele din urmă, pe baza lacunelor identificate, **Capitolul 6** oferă recomandări și îndrumări într-un cadru de politici integrat pentru a facilita tranziția către economia formală.



PIAȚA MUNCII – PREZENTARE GENERALĂ





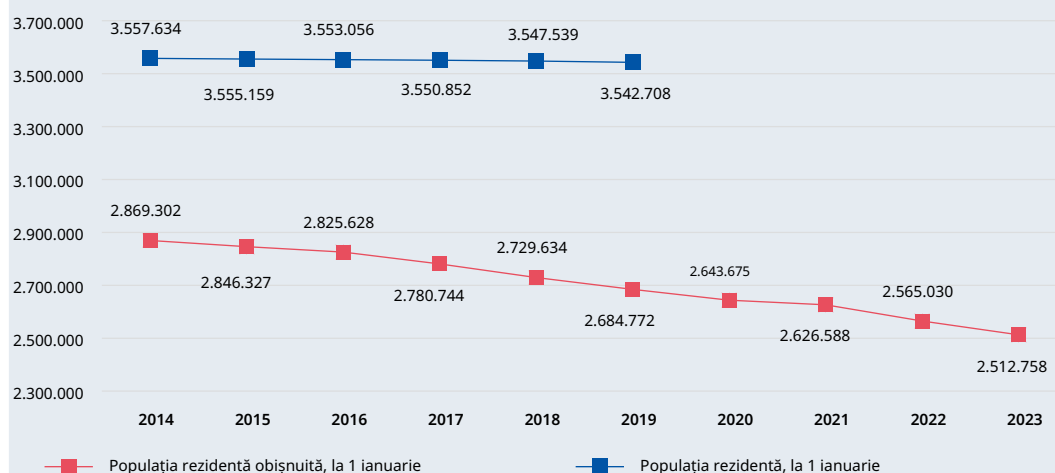
1. Piața muncii – prezentare generală

► 1.1. Tendințe demografice

Particularitățile pieței muncii din Moldova trebuie evaluate în contextul tendințelor demografice generale. Figura 1 arată că populația rezidentă obișnuită⁶ (persoanele care locuiesc în principal pe teritoriul Republicii Moldova în ultimele 12 luni, indiferent de absențele temporare) a scăzut între 2014 și 2022 de la 2,87 milioane de persoane la

2,57 milioane. Această reducere de aproximativ 300.000 de persoane reprezintă o scădere de peste 10% din populație în 8 ani. Datele provizorii pentru 2023 (2,51 milioane de persoane, la 1 ianuarie) confirmă și mai mult această tendință clară de scădere drastică a numărului populației).

► Figura 1. Populația în Moldova, la 1 ianuarie (persoane, 2014–23)



Notă: 2023 – date provizorii

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la adresa: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Scăderea naturală a populației și migrația internațională, factori-cheie, care au determinat acest declin rapid al populației, sunt evaluate în Anexa C. În ceea ce privește distribuția populației pe vârste, figura 2 arată că Moldova se confruntă cu o tendință de îmbătrânire demografică.

Numărul persoanelor de vârstă apte de muncă din Moldova s-a redus de la 1,79 milioane în 2014 la 1,48 milioane în 2023, în timp ce numărul persoanelor care au depășit vârsta aptă de muncă a crescut de la 535 000 în 2014 la 546 000 în 2023. Figura 2 mai relevă că îmbătrânirea populației a

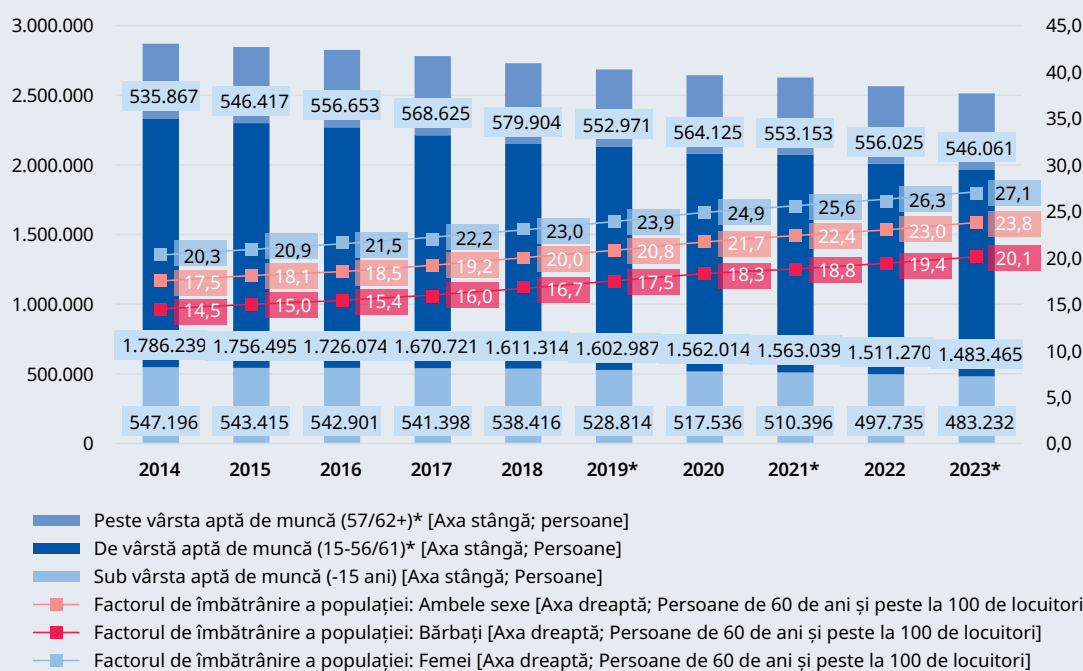
6 - Populația rezidentă obișnuită = "numărul de persoane care au locuit în principal pe teritoriul Republicii Moldova în ultimele 12 luni, indiferent de absențele temporare (în scop de recreere, vacanță, vizite la rude și prieteni, afaceri, tratament medical, pelerinaje religioase etc.)". (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, 2023b); Statistica este calculată pentru populația cu reședința obișnuită și fără populația de pe raioanele din stânga Nistrului și municipiul Bender.

crescut continuu în perioada analizată, de la 17,5 persoane cu vârsta de 60 de ani și peste la 100 de locuitori în 2014 la 23,8 la 100 în 2023. Deși această tendință este valabilă atât pentru bărbați, cât și pentru femei, ea este mai pronunțată în cazul bărbaților. De exemplu, datele provizorii pentru 2023 arată că populația în vârstă de 60 de ani și peste era de 27,1 la 100 de bărbați, în comparație cu doar 20,1 la 100 de femei. În concluzie, în ceea ce privește tendințele demografice, Republica Moldova se confruntă cu un declin rapid al populației și cu îmbătrânirea populației, ceea ce duce la provocări pe piața muncii.

De la sfârșitul lunii februarie 2022, a avut loc un aflus masiv de refugiați din Ucraina, însumând

peste 852 548 de refugiați ucraineni și 121 603 resortisanți din țări terțe (Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați 2024). Aceasta reprezintă una dintre cele mai mari proporții de refugiați pe cap de locuitor. Cu toate acestea, impactul asupra tendințelor generale de pe piața națională a muncii a fost moderat, deoarece mulți refugiați au fost migranți pe termen scurt în tranzit către Uniunea Europeană. Refugiaților ucraineni din Moldova li s-a oferit acces la piața forței de muncă cu drepturi de muncă de bază, ceea ce a fost esențial pentru incluziunea lor socio-economică. În plus, asistența financiară și acoperirea costurilor medicale au fost oferite prin intermediul sprijinului bugetar.

► **Figura 2. Populația pe grupe de vârstă și îmbătrânirea populației în Moldova (număr de persoane, 2014–23)**



Notă: 2023 - date provizorii | * Vârsta de pensionare: De la 01.01.2019 a crescut pentru bărbați - 63 de ani, femei - 58; De la 01.01.2021 a crescut pentru femei - 59 de ani; De la 01.01.2023 a crescut pentru femei - 60 de ani.

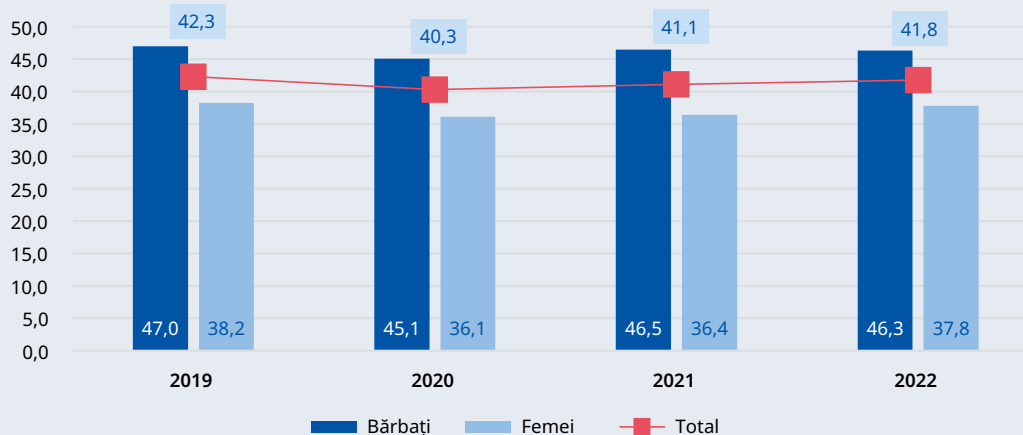
sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la adresa: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► 1.2. Piața muncii – ocuparea forței de muncă și șomajul

Pentru a evalua piața forței de muncă din Moldova, figurile 3-5 explorează tendințele pentru trei indicatori cheie selectați ai pieței muncii, și anume rata de participare a forței de muncă, rata de ocupare a forței de muncă și rata șomajului. Între 2019 și 2022, ratele de participare a forței de muncă și de ocupare a forței de muncă în rândul populației în vârstă de 15 ani și peste au înregistrat doar schimbări minore. În 2022, rata de participare a forței de muncă a fost de 41,8%, o ușoară scădere față de 2019 (42,3%), în timp ce rata de ocupare a forței de muncă a fost de 40,5% în 2022, o ușoară creștere față de 2019 (40,1%). Figura 3 relevă, de asemenea, că ratele de participare la forța de muncă și de ocupare a forței de muncă sunt mai mari pentru bărbați decât pentru femei în perioada analizată.

De exemplu, în 2022, rata de participare a forței de muncă a fost de 46,3% pentru bărbați și de numai 37,8% pentru femei, ceea ce a dus la o diferență de gen în ceea ce privește participarea forței de muncă pentru populația cu vârsta de 15 ani și peste de 8,5 puncte procentuale. La fel se întâmplă și în cazul ratei de ocupare a forței de muncă, unde diferența de gen în 2022 era de 7,9 puncte procentuale (figura 4). Mai mult, în trimestrul IV al anului 2022, femeile reprezentau 57,4% din populația inactivă (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova 2023a). Aceste disparități evidențiază un model semnificativ bazat pe gen în ceea ce privește participarea la forța de muncă, care este direct legat de rolurile sociale de gen (de ex., responsabilitățile familiale, normele sociale).

► Figura 3. Rata de participare a forței de muncă în Moldova, pe genuri (procente, 2019–22)



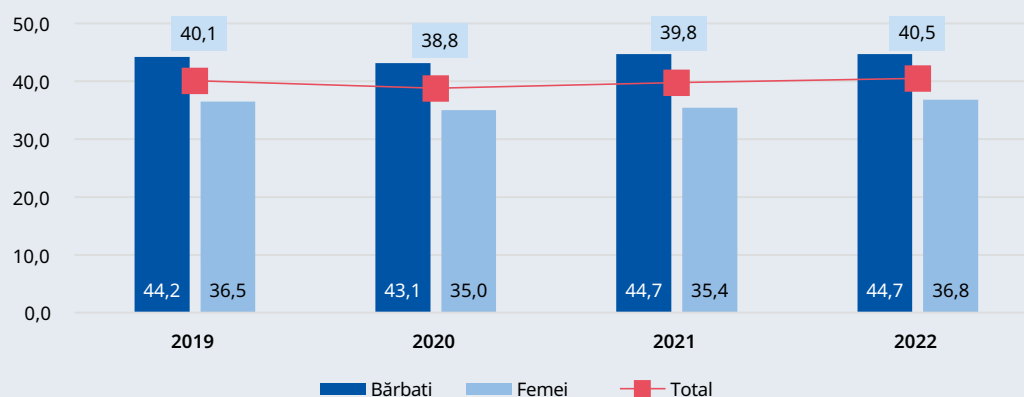
Notă: ponderea forței de muncă în totalul populației în vârstă de 15 ani și peste (%)

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la adresa: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Spre deosebire de ratele de participare a forței de muncă și de ocupare a forței de muncă, rata șomajului în Moldova a scăzut semnificativ între 2019 și 2022. După cum arată figura 5, rata șomajului pentru persoanele în vârstă de 15 ani și peste a scăzut de la 5,1% în 2019 la 3,1% în 2022. Într-adevăr, există diferențe în funcție de gen, cu rate de șomaj mai mari pentru bărbați decât

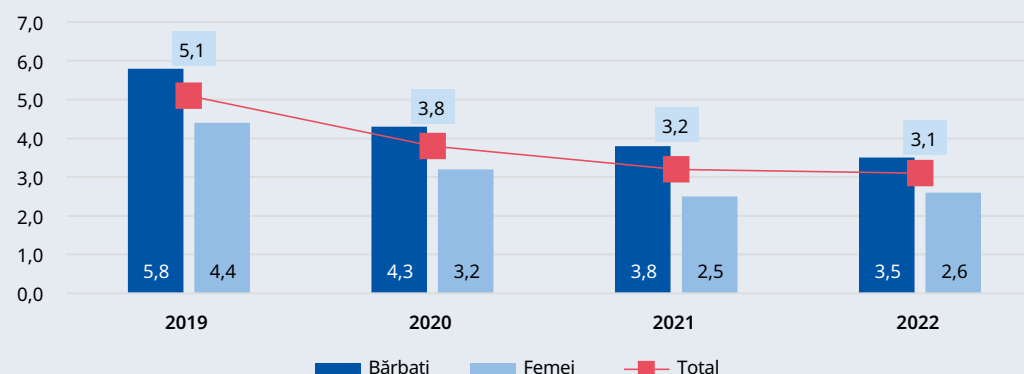
pentru femei în întreaga perioadă analizată. De exemplu, în 2022, rata șomajului a fost de 3,5% pentru bărbați și de numai 2,6% pentru femei).

Șomajul afectează toate grupurile socio-demografice și socio-economice. Tabelul 2 explorează caracteristicile socio-economice atât ale persoanelor angajate, cât și ale șomerilor.

► **Figura 4. Rata de ocupare a forței de muncă în Moldova, pe genuri (procente, 2019–22)**

Notă: Ponderea populației ocupate în vârstă de 15 ani și peste în totalul populației din aceeași grupă de vârstă (%).

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la adresa: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► **Figura 5. Rata șomajului în Moldova, pe genuri (procente, 2019–22)**

Notă: Ponderea șomerilor în totalul forței de muncă (populația activă), exprimată în procente.

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains și baza de date Eurostat (Comisia Europeană) - Țările din cadrul politicii europene de vecinătate (PEV), disponibilă la: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-neighbourhood-policy/enp-east/data/database>

Conform datelor pentru anul 2022 prezentate în acest tabel, 51,5% din populația ocupată erau bărbați și 48,5% femei, în timp ce 59% dintre șomeri erau bărbați și 41% femei.

În plus, 4,9% din populația ocupată se afla în grupa de vârstă 15-24 de ani, 45,6% locuia în mediul urban și 34,4% a absolvit școala medie

sau gimnaziu. În același timp, 18,3% dintre șomeri aveau între 15 și 24 de ani, 52,8% locuiau în mediul urban și 46,1% au absolvit o școală medie sau gimnaziu. De aici se poate concluziona că șomajul este mai răspândit în zonele urbane și în rândul bărbaților, al categoriilor de vârstă mai tinere și al persoanelor cu un nivel de educație scăzut.

► Tabelul 2. Ocuparea forței de muncă și șomajul în Moldova, pe variabile socio-economice (procente, 2022)

		Populație ocupată	Șomeri
Gen	Bărbați	51.5	59.0
	Femei	48.5	41.0
Grup de vârstă	15-24 ani	4.9	18.3
	25-34 ani	22.6	18.3
	35-44 ani	26.9	24.7
	45-54 ani	24.0	23.0
	55-64 ani	19.1	15.1
	65 ani și peste	2.6	0.5
Mediu de reședință	Urban	45.6	52.8
	Rural	54.4	47.2
Nivel de studii	Superior	28.3	17.5
	Mediu de specialitate	14.0	11.7
	Secundar profesional	23.1	24.6
	Liceal, mediu general	16.0	18.2
	Gimnazial	18.4	27.9
	Primar sau fără studii	0.2	0.2
Ocupație	Legislatori, înalți demnitari și conducători	7.3	n/a
	Specialiști	14.0	n/a
	Tehnicienii și profesioniști asociați	6.4	n/a
	Funcționari administrativi	3.0	n/a
	Lucrători în domeniul serviciilor și în comerț	12.5	n/a
	Lucrători calificați în agricultură și pescuit	11.8	n/a
	Muncitori calificați și asimilați	13.0	n/a
	Alte ocupații, din care:	20.0	n/a
	... Ocupații elementare	12.1	n/a
Activități economice	Agricultură, silvicultură, pescuit	20.8	n/a
	Industrie	14.8	n/a
	Construcții	7.8	n/a
	Comerț; Hotele și restaurante	17.7	n/a
	Transporturi, comunicații	7.4	n/a
	Administrația publică; educație; sănătate, asistență socială	22.9	n/a
	Altele	8.7	n/a

Notă: Persoane cu vârsta de 15 ani și peste; n/a = nu se aplică.

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Tabelul 2 analizează, de asemenea, ocuparea forței de muncă pe ocupații și activități economice. În 2022, 14% din populația ocupată era formată din specialiști, 13% din muncitori calificați și asimilați, 12,5% din lucrători în domeniul serviciilor și în comerț și 12,1% din populația ocupată în ocupații

elementare. Persoanele ocupate lucrează mai ales în sectorul administrației publice, educației, sănătății și asistenței sociale (22,9%), agricultură, silvicultură și pescuit (20,8%), comerț, hoteluri și restaurante (17,7%) și industrie (14,8%).

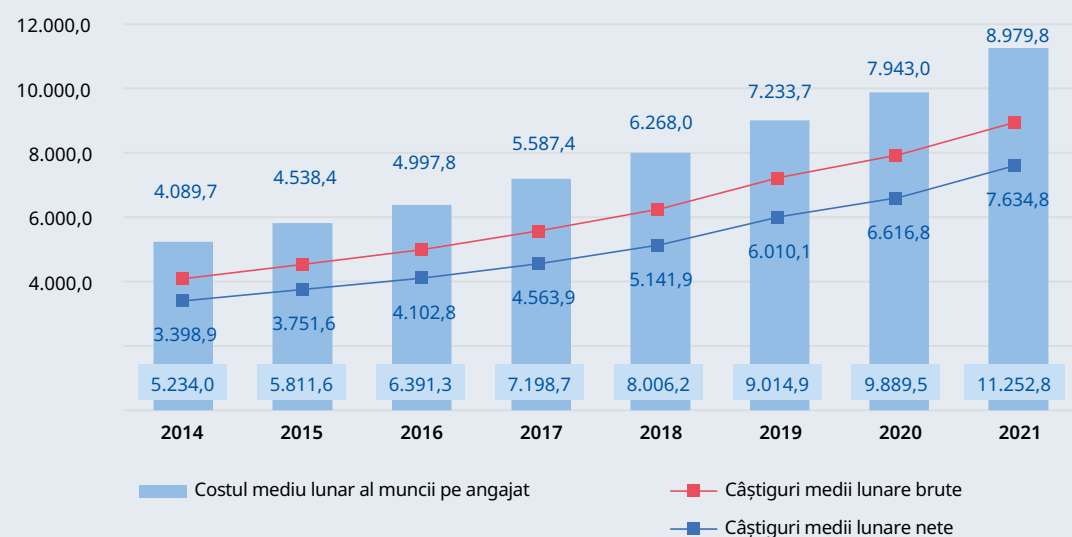


► 1.3. Costul forței de muncă și câștigurile salariale

Figura 6 indică faptul că câștigul mediu lunar brut în Moldova a crescut de la 4 100 de lei moldovenești⁷ în 2014 la 9 000 de lei în 2021. În mod similar, câștigul mediu lunar net a crescut de la 3 400 de lei în 2014 la 7 600 de lei în 2021. Aceasta reprezintă o creștere a costului mediu lunar al forței de muncă per angajat de 11 300 de

lei în 2021. În ceea ce privește veniturile, persistă un decalaj salarial important, veniturile femeilor reprezentând doar 84,5% din cele ale bărbaților în 2023, în timp ce diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sunt mai puțin semnificative și au o tendință de scădere.⁸

► **Figura 6. Costul forței de muncă și veniturile salariale în Moldova (lei moldovenești, 2014–21)**



sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

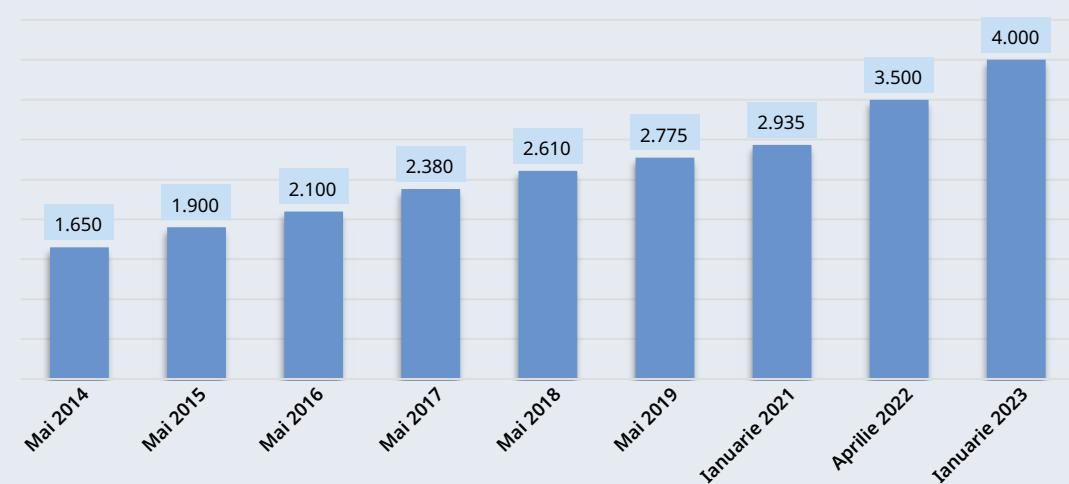
Salariul minim în Moldova a înregistrat, de asemenea, o tendință de creștere. Figura 7 arată că salariul minim garantat a crescut de la 1 650 de lei în mai 2014 la 4 000 de lei în ianuarie 2023.

În pofida creșterilor semnificative, în special în ultimii ani, salariul minim în Moldova poate fi caracterizat în continuare ca fiind scăzut în comparație cu țările Uniunii Europene.

7 - 1 leu reprezintă aproximativ 0,052 euro

8 - https://statistica.gov.md/en/statistic_indicator_details/28

► Figura 7. Salariul minim garantat în Moldova (lei moldovenești, 2014–23)



sursa: În baza modificărilor Hotărârii Guvernului nr. 165/2010 cu privire la salariul minim garantat în sectorul real din Republica Moldova, disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133555&lang=ro și https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134431&lang=ro

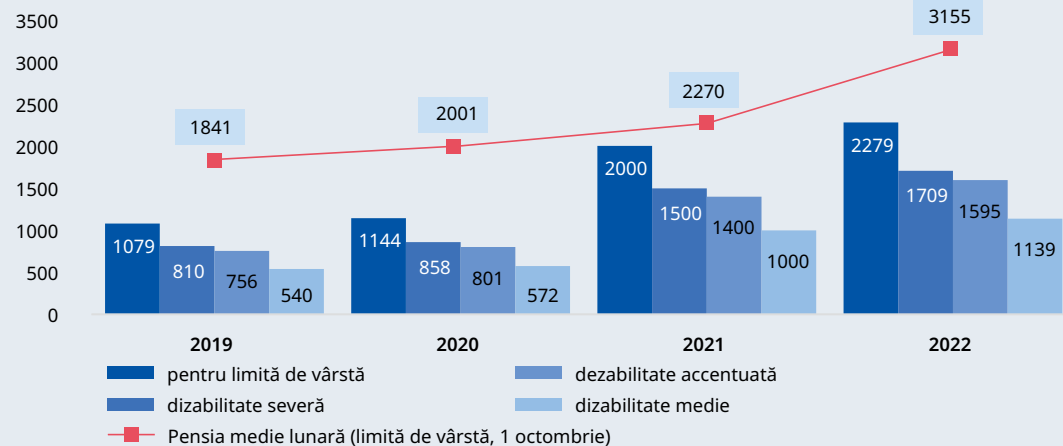
În mod similar, au crescut în ultimii ani și pensiile și alocațiile sociale de stat. După cum este ilustrat în figura 8, atât pensiile lunare minime pentru limită de vârstă, cât și cele de dizabilitate au crescut între 2019 și 2022. De exemplu, pensia minimă lunară pentru limită de vârstă a crescut de la aproximativ 1 000 de lei în 2019 la 2 300 de lei în 2022, în timp ce pensia minimă lunară de dizabilitate severă a crescut de la 800 de lei în 2019 la 1 700 de lei în 2022. În plus, așa cum se arată în figura 8, pensia medie lunară pentru limită de vârstă a crescut de la aproximativ 1 800 de lei în 2019 la aproximativ 3 200 de lei în 2022.

În perioada analizată a crescut și mărimea medie a alocațiilor sociale de stat. După cum se

arată în figura 9, creșterea a fost deosebit de semnificativă în anul 2022, cu alocații care s-au dublat pentru toate categoriile de beneficiari. Cele mai importante creșteri între 2019 și 2022 au fost observate pentru persoanele cu dizabilități din copilărie (crescând de la 272 la 1 100 de lei) și persoanele care au atins vârsta de pensionare (crescând de la 216 lei la 1 100 de lei).

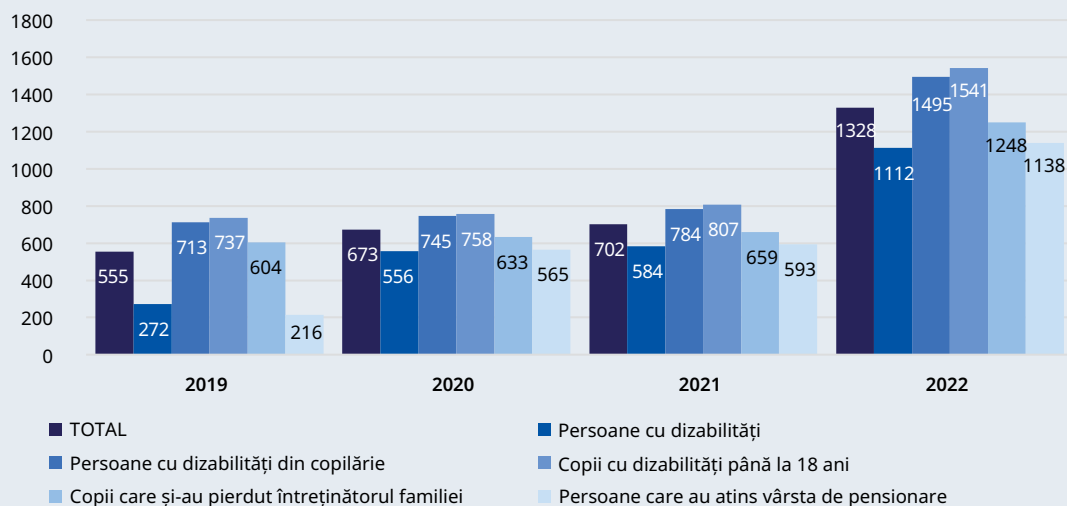
Cu toate acestea, în pofida progreselor înregistrate în sporirea protecției sociale, nivelele pensiilor și alocațiilor sociale de stat din Republica Moldova continuă să fie considerate scăzute pentru acoperirea nevoilor minime de bază.

► Figura 8. Pensile minime lunare (lei moldovenești, 2019–22)



sursa: Pe baza datelor Casei Național de Asigurări Sociale al Republicii Moldova (CNAS) (Raportul anual 2022, 2023), disponibil la: <https://cnas.gov.md/lib.php?l=en&idc=417&t=/Reports/Annual-report-on-NOSI-activity/> | Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► Figura 9. Mărimea medie a alocațiilor sociale de stat (în lei moldovenești, 2019-22, de la 1 octombrie)



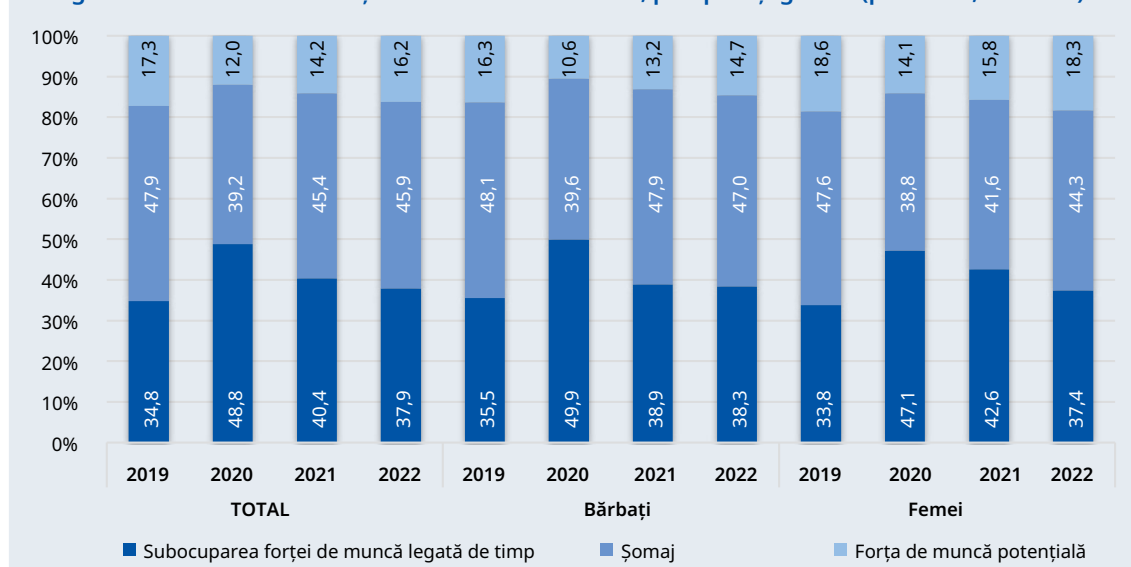
sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► 1.4. Subutilizarea forței de muncă, necoresponderea competențelor și formele nestandardizate de ocupare a forței de muncă

Pentru a evalua în mod cuprinzător subutilizarea forței de muncă, figura 10 evaluează subocuparea în funcție de timp, șomajul și forța de muncă potențială. În general, în 2022, 37,9% din subutilizarea ofertei de forță de muncă a fost reprezentată de subocuparea în funcție de timp (persoane angajate care lucrau mai puțin de 40 de ore pe săptămână, dar care erau dispuse și disponibile să lucreze ore suplimentare). Aproximativ 45,9% reprezentau șomajul, iar restul de 16,2% reprezentau forța de muncă potențială. După ce a crescut în timpul pandemiei Covid-19, ajungând la 48,8% în 2020, ponderea subocupării în funcție de

timp în totalul subutilizării forței de muncă a scăzut în 2021 (40,4%) și 2022 (37,9%). Figura 10 arată, de asemenea, că nu există diferențe importante în ceea ce privește subocuparea în funcție de timp în funcție de gen. Cu toate acestea, începând cu 2021, se pot observa diferențe ușoare în ceea ce privește ponderea șomajului în subutilizarea forței de muncă în funcție de gen (de exemplu, 47,9% pentru bărbați, comparativ cu 41,6% pentru femei în 2021) și ponderea forței de muncă potențiale în subutilizarea forței de muncă în funcție de gen (de exemplu, 13,2% pentru bărbați, comparativ cu 15,8% pentru femei în 2021).

► Figura 10. Subutilizarea forței de muncă în Moldova, pe tipuri și genuri (procente, 2019–22)



Notă: A se vedea Anexa D pentru note tehnice.

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

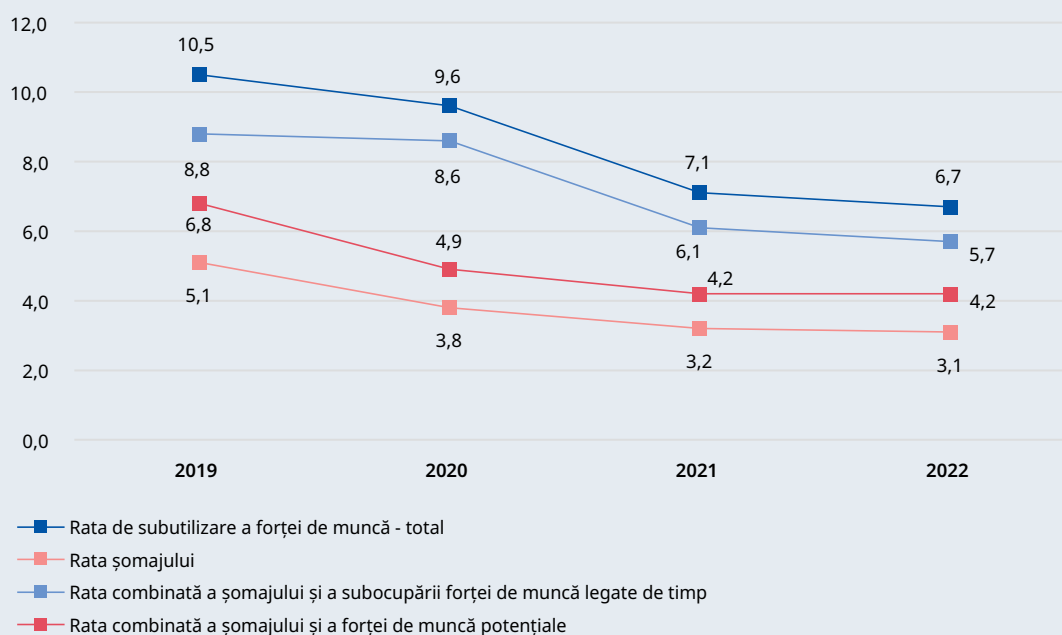
Figura 11 arată că subutilizarea forței de muncă ca pondere din totalul forței de muncă extinse (forța de muncă și forța de muncă potențială) a scăzut rapid între 2019 și 2022, coborând de la 10,5% din totalul forței de muncă extinse în 2019 la 6,7% în 2022. În mod similar, rata combinată a subocupării

și a șomajului în funcție de timp a scăzut de la 8,8% din totalul forței de muncă extinse în 2019 la 5,7% în 2022, iar rata combinată a șomajului și a forței de muncă potențiale a scăzut de la 6,8% din totalul forței de muncă extinse în 2019 la 4,2% în 2022.

Subutilizarea înseamnă că orele de lucru și competențele angajaților nu sunt valorificate pe deplin, ceea ce, la rândul său, reduce productivitatea muncii, împiedică inovarea

întreprinderilor, afectează performanța generală la locul de muncă și diminuează potențialul de obținere a unui avantaj competitiv și de asigurare a veniturilor din afaceri.

► **Figura 11. Subutilizarea forței de muncă în Moldova ca procent din totalul forței de muncă extinse (2019–2022)**



Notă: A se vedea Anexa D pentru note tehnice.

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Figura 12 prezintă matricea de necorespondere a competențelor, analizând distribuția ocupațională în funcție de nivelul de studii al populației ocupate cu vârsta de 15 ani și peste. Un nivel semnificativ de necorespondere a competențelor pe verticală în 2022 (34,9% din populația ocupată) este comparabil cu nivelul observat în 2019 (34,3% din populația ocupată). Supracalificarea (reprezentând în 2022 13,5%

din populația ocupată) este specifică în mare parte absolvenților de liceu angajați în ocupații elementare și absolvenților de studii superioare care lucrează în ocupații din domeniul serviciilor. Subcalificarea reprezintă 21,4% din totalul ocupării forței de muncă și include în principal persoane cu calificări reduse care lucrează ca tehnicieni și operatori de mașini.

► Figura 12. Necoresponderea competențelor Moldova (2019, 2022)

	2019			2022		
	ISCED:			ISCED:		
	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8
	(mii persoane)			(mii persoane)		
Legislatori, înalți demnitari și conducători	1.0	15.3	44.7	1.0	13.6	56.9
Specialiști	0.2	19.3	130.6	0.5	14.4	122.4
Tehnicienii și profesioniști asociați	0.6	42.5	18.0	1.5	45.3	15.6
Funcționari administrativi	2.2	15.0	9.0	2.6	16.1	11.1
Lucrători în domeniul serviciilor și comerț	16.6	90.6	16.2	23.8	83.2	15.2
Lucrători calificați în agricultură și pescuit	42.0	71.7	5.2	42.0	68.4	5.1
Muncitori calificați și asimilați	28.5	95.8	9.5	28.2	90.3	9.4
Alte ocupații	10.8	60.2	6.4	12.1	59.3	5.5
Alte ocupații: Elementare	46.9	70.1	3.6	48.5	67.7	2.8

	Sub- / Supra-calificare		Sub- / Supra-calificare	
	(% populație ocupată)		(% populație ocupată)	
Sub-calificare	20,5	13,8	21,4	13,5
Supra-calificare	0,0	20,0	0,0	20,0

Notă: Corespondența dintre nivelurile de studii, astfel cum sunt definite de legislația națională, și cele prezentate în Clasificarea internațională standard a educației (ISCED): **ISCED 0-2** – gimnaziu; învățământ primar sau fără educație; **ISCED 3-4** – învățământ mediu de specialitate; învățământ secundar profesional; școală medie; **ISCED 5-8** – învățământ superior. Metoda utilizată anterior în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă – Republica Moldova (2022-2026). Valorile sub 3.000 de persoane au o eroare de eșantionare mare și trebuie interpretate cu prudență.

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Matricea de necorespondere a competențelor variază în funcție de gen. Figura 13 arată că nivelul de necorespondere a competențelor pe verticală este mai mare pentru femei (36,6% din femeile angajate) decât pentru bărbați (33,5% din bărbații angajați). Supracalificarea este mai mare în rândul bărbaților decât al femeilor (14,6% dintre bărbații angajați, față de 12,5% dintre femeile angajate),

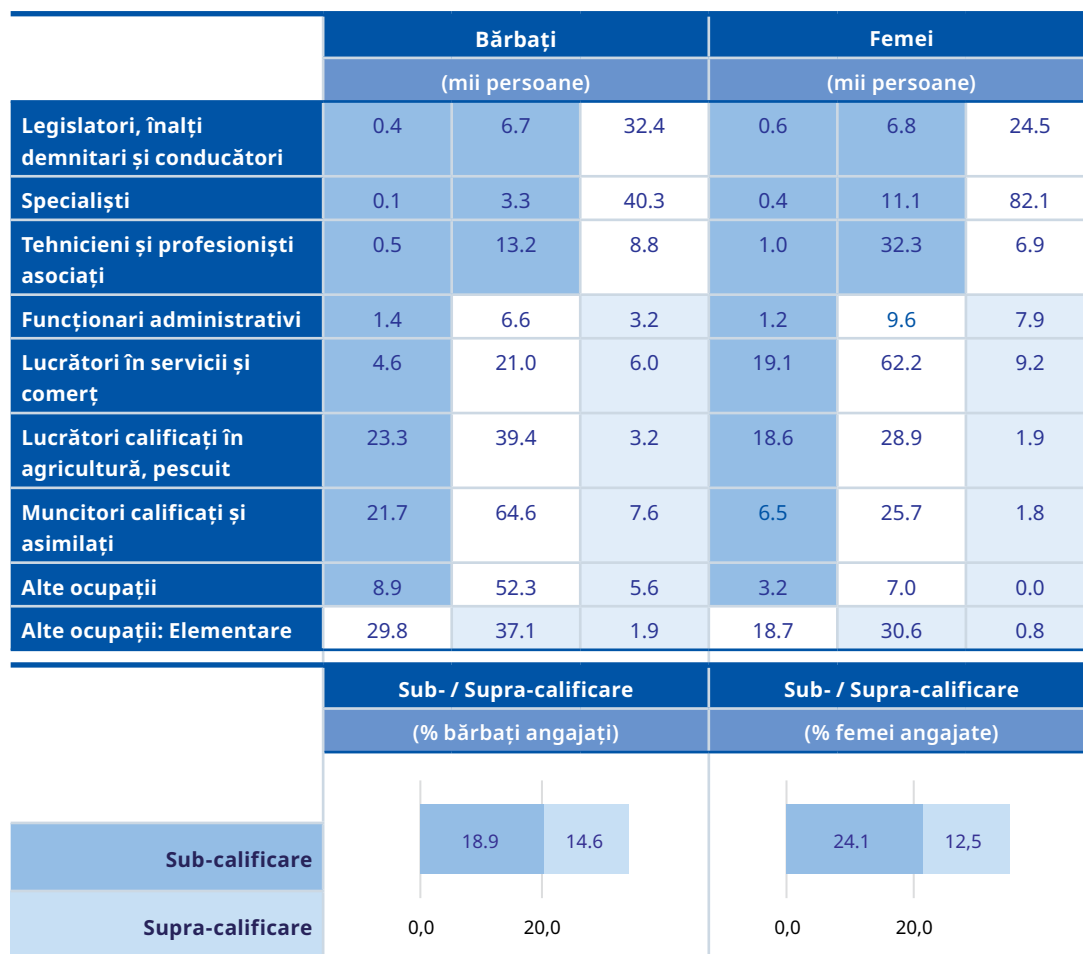
în timp ce subcalificarea este mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (24,1% dintre femeile angajate, față de 18,9% dintre bărbații angajați).

În plus, după cum se arată în tabelul 3, aproximativ 33,5% dintre angajatori au raportat că deficitul de competențe (forța de muncă insuficient instruită) reprezintă o provocare majoră pentru

întreprinderile lor. Această cifră reprezintă unul dintre cele mai ridicate procente din regiunea Europa și Asia Centrală, unde, în medie, 24,8% dintre angajatori se confruntă cu această

problemă. Mai mult, 19,5% dintre angajatorii din Moldova identifică forța de muncă insuficient instruită ca fiind cel mai mare obstacol pentru ei, ceea ce evidențiază importanța acestei probleme.

► **Figura 13. Necoresponderea competențelor în Moldova, pe genuri (2022)**



Notă: Corespondența dintre nivelurile de studii, astfel cum sunt definite de legislația națională, și cele prezentate în Clasificarea internațională standard a educației (ISCED): **ISCED 0-2** – gimnaziu; învățământ primar sau fără educație; **ISCED 3-4** – învățământ mediu de specialitate; învățământ secundar profesional; școală medie; **ISCED 5-8** – învățământ superior. Metoda utilizată anterior în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă - Republica Moldova (2022-2026). Valorile sub 3.000 de persoane au o eroare de eșantionare mare și trebuie interpretate cu prudență.

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► Tabelul 3. Provocări pentru întreprinderile din Moldova (2019)

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi care identifică forța de muncă insuficient instruită ca fiind o constrângere majoră	33.5	24.8	20.8
Procentul întreprinderilor care aleg forța de muncă insuficient instruită ca fiind cel mai mare obstacol pentru ele	19.5	19.7	10.3

Sursa: pe baza datelor extrase din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

În ceea ce privește formele nestandardizate de angajare, este important de menționat că legislația muncii din Republica Moldova acoperă munca temporară (contracte pe durată determinată, contracte de muncă sezonieră și munca zilnică în agricultură) și munca cu program parțial. Cu toate acestea, ea nu reglementează angajarea în mai multe părți (de ex., subcontractarea, externalizarea și agențiile temporare), munca pe platformă și partajarea angajaților și a locurilor de muncă. Cu toate acestea, legislația moldovenească permite flexibilitatea în ceea ce privește locul de desfășurare a activității și are dispoziții privind munca la distanță (inclusiv telemunca) și munca la domiciliu (OIM 2024). Prin urmare, există puține date cu privire la prevalența formelor nestandardizate de ocupare a forței de muncă în Moldova.

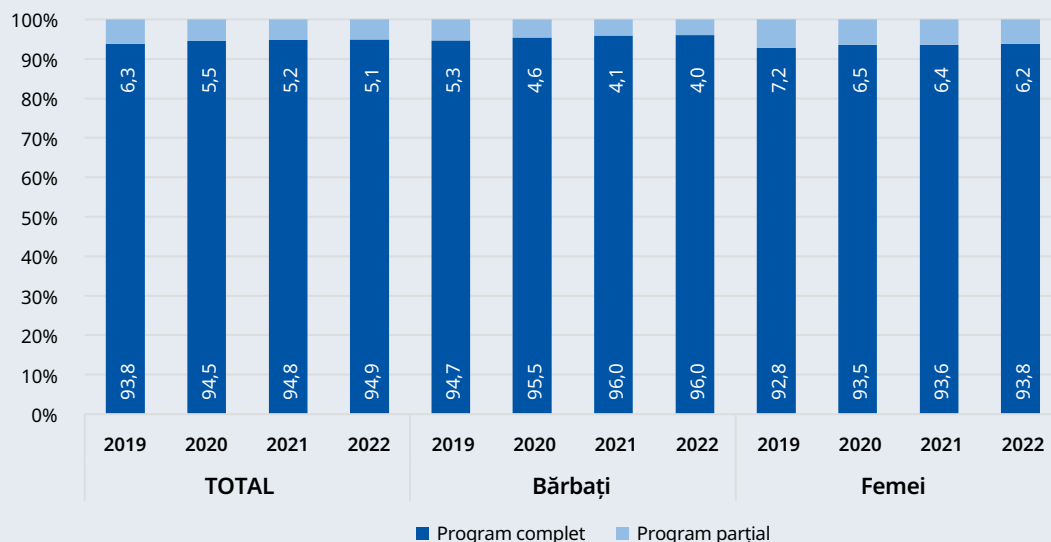
În ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu program parțial și temporar, se pare că aceste forme nestandardizate de ocupare a forței de muncă nu reprezintă cote importante pe piața muncii din Moldova. Conform figurilor 14 și 15, 5,1% din persoanele angajate cu vârsta de 15 ani și peste din Moldova erau angajați cu program parțial în 2022 și 3% erau lucrători temporari în 2019. Prin comparație, în Uniunea Europeană, ocuparea forței de muncă cu program parțial

reprezintă 17,6% din totalul ocupării forței de muncă în vârstă de 15 ani și peste.⁹ În plus, 4,4% din totalul lucrătorilor din Europa și Asia Centrală erau lucrători temporari (figura 15).

Ponderea lucrătorilor cu program parțial în totalul persoanelor angajate cu vârsta de 15 ani și peste în Moldova a scăzut în perioada 2019-2022 de la 6,3% la 5,1% în 2022 (figura 14). Cu toate acestea, ocuparea cu program parțial este inegală între bărbați și femei, reprezentând doar 4% din bărbații angajați și 6,2% din femeile angajate în 2022. În mod similar, ponderea bărbaților și a femeilor care lucrează cu program parțial a scăzut în mod continuu pe parcursul perioadei. Cu toate acestea, se impune o atenționare aici. Aceste date reflectă răspunsurile lucrătorilor, care reflectă numărul real de ore pe care le lucrează. Ar putea să se întâmple ca contractul lor de muncă formal (dacă există) să reflecte doar o parte din orele lucrate. De fapt, din cauza incidenței ridicate a contractelor de muncă cu un timp de lucru extrem de redus, art. 22 din Legea 259 din 26.08.2022 (implementat începând cu 1 ianuarie 2023), a stabilit o limită inferioară pentru plata contribuțiilor sociale și fiscale asociate muncii cu programul parțial la 25% dintr-un contract cu program deplin cu un salariu minim.

9 - Eurostat – ocuparea cu program parțial – date anuale

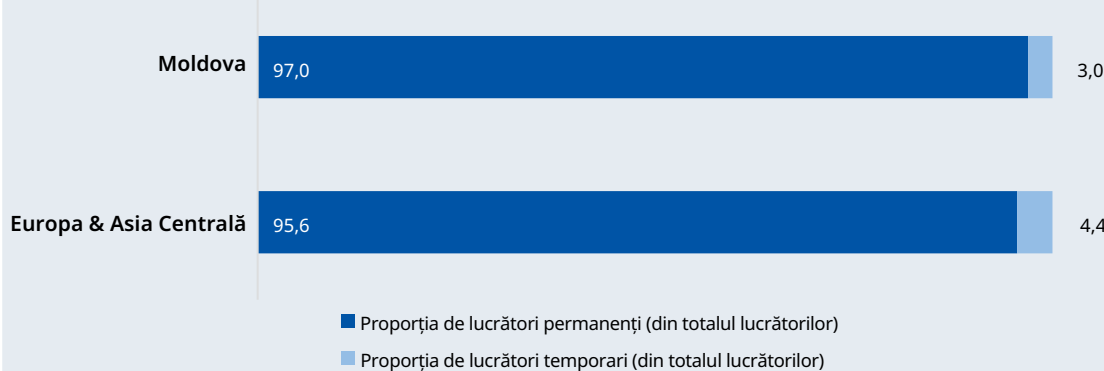
► **Figura 14. Ocuparea forței de muncă cu program complet vs. cu program parțial în Moldova, pe genuri (procente, 2019-2022)**



Notă: A se vedea Anexa D pentru note tehnice.

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► **Figura 15. Ocuparea permanentă vs. temporară a forței de muncă în Moldova (procente, 2019)**

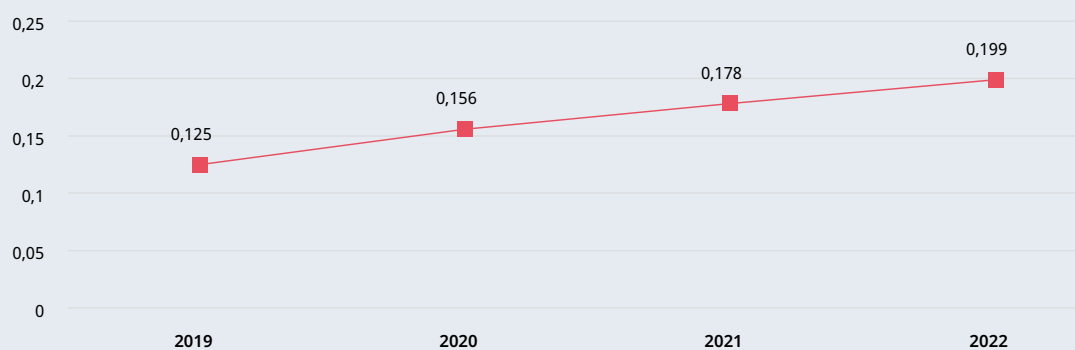


sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES) (Banca Mondială), disponibile la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

Spre deosebire de ocuparea temporară și cu program parțial, în Moldova există un număr considerabil și în creștere rapidă de liber profesioniști (lucrători online sau pe platforme) (Fundatia Europeană pentru Formare Profesională 2021). Deși lipsesc estimări fiabile privind numărul și câștigurile lucrătorilor de pe platforme, datele prezentate în figura 16 sugerează că munca pe platforme în Moldova a crescut substanțial în ultimii ani. Pe baza datelor Observatorului

muncii online începând cu 2020 de la cele mai mari cinci platforme de muncă online de limbă engleză (care reprezintă cel puțin 70% din piață în funcție de trafic) plus șase platforme de altă limbă decât engleza, figura 16 arată că forța de muncă independentă online din Moldova a crescut de la 0,13% din forța de muncă independentă globală în 2019 la 0,20% în 2022 (sau o creștere de 37% față de 2019).

► **Figura 16. Forța de muncă liber profesionistă online în Moldova ca procent din forța de muncă liber profesionistă globală (2019–2022)**



Notă: Indicele forței de muncă online se bazează pe date de la cele mai mari cinci platforme de muncă online de limbă engleză (reprezentând cel puțin 70% din piață în funcție de trafic); începând cu 2020, au fost adăugate șase platforme de altă limbă decât engleza.

sursa: Pe baza datelor de la Observatorul online al muncii (Proiectul iLabour, Oxford Internet Institute și OIM), disponibil la www.onlinelabourobservatory.org



În concluzie, piața forței de muncă din Moldova se confruntă cu un declin demografic rapid, cu îmbătrânirea populației și cu disparități de gen care creează provocări pe piața muncii. Din 2019 până în 2022, s-au înregistrat mici schimbări în ceea ce privește participarea forței de muncă (41,8% în 2022, în scădere de la 42,3% în 2019) și rata de ocupare a forței de muncă (40,5% în 2022, în creștere de la 40,1% în 2019). Diferențele de gen persistă în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă, cu o diferență semnificativă între bărbați (46,3%) și femei (37,8%) în 2022. În pofida unei scăderi generale a ratei șomajului de la 5,1% în 2019 la 3,1% în 2022, anumite grupuri specifice, inclusiv bărbații, persoanele mai tinere și cele cu un nivel de studii mai scăzut, se confruntă în continuare cu rate mai ridicate ale șomajului. Cu toate acestea, rata scăzută a șomajului ar putea fi înșelătoare, deoarece este umbrită de o populație mare inactivă din punct de vedere economic.

Supracalificarea și subcalificarea sunt motive de îngrijorare, reprezentând 13,5% și, respectiv, 21,4% din populația ocupată în 2022. În timp ce salariul minim garantat a crescut constant în ultimii 10 ani pentru a ajunge la 4 000 de lei în ianuarie 2023, iar pensia minimă lunară

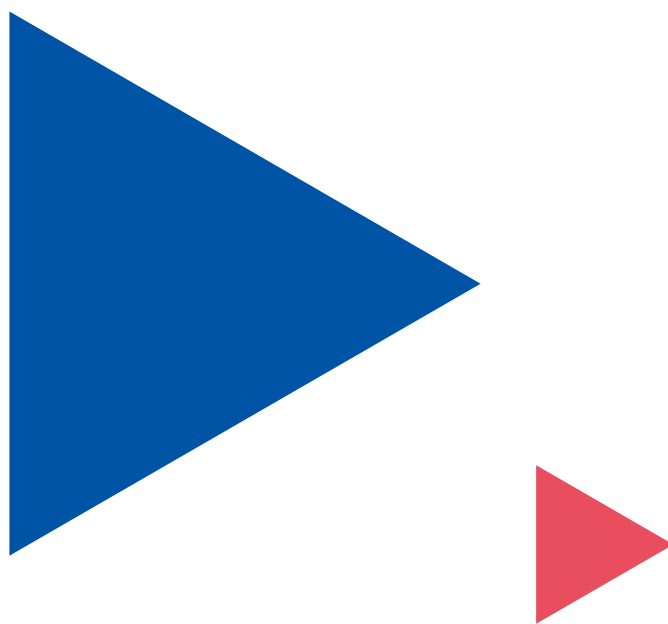
pentru limită de vârstă s-a dublat în cei trei ani până în 2022, ajungând la 2 279 de lei, aceste îmbunătățiri trebuie să fie luate în considerare în contextul mai larg al pieței muncii. Convergența cu nivelurile de venit din Uniunea Europeană rămâne în urmă, iar veniturile sunt foarte mici pentru a asigura standarde de viață decente.

Ocuparea forței de muncă cu program parțial și ocuparea temporară rămâne modestă, cu 5,1% angajați cu program parțial în 2022, în scădere de la 6,3% în 2019. Munca pe platformă, în special freelancing-ul online, devine mai frecventă în Moldova, crescând de la 0,13% din forța de muncă liber profesionistă globală în 2019 la 0,20% în 2022, o creștere de 37%. Ca atare, aceasta reprezintă o pondere tot mai mare pe o piață a forței de muncă în creștere și este necesar să se ia măsuri adaptate pentru a se asigura că aceste locuri de muncă sunt formalizate, după cum se va discuta în capitolul 6. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că statisticile de mai sus se bazează pe date din sondaje, iar prevalența scăzută a locurilor de muncă cu program parțial și a ocupării temporare ar putea fi explicată prin faptul că este posibil ca angajații să nu-și cunoască statutul oficial real.



 2

PREVALENȚA ȘI TIPURILE DE OCUPARE ÎNFORMALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ / MUNCĂ NEDECLARATĂ





2. Prevalența și tipurile de ocupare informală a forței de muncă / muncă nedeclarată

► 2.1. Natura informalității

Pentru a oferi o analiză cuprinzătoare a diverselor forme de muncă nedeclarată în Moldova, prezentul raport oferă o evaluare a principalelor variabile disponibile, pe baza celor mai recente

date disponibile. Definițiile variabilelor rezultate din datele secundare analizate, precum și sursele de date sunt descrise în tabelul 4 de mai jos.

► Tabelul 4. Variabilele privind munca nedeclarată utilizate în analiză și sursele de date

Munca nedeclarată	Definiția variabilei măsurate	Sursa datelor
Ocupare informală	Include: ► lucrători pe cont propriu care lucrează în întreprinderi din sectorul informal; ► angajatori care lucrează în întreprinderi din sectorul informal; ► membri ai cooperativelor informale de producători; ► lucrători familiali neremunerați, care lucrează în întreprinderi din sectorul formal sau informal ► angajați în întreprinderi din sectorul formal sau informal, sau în gospodării private, și care îndeplinesc cel puțin unul dintre criteriile de mai jos: a. angajatorul nu plătește contribuții sociale pentru aceștia; b. nu beneficiază de concediu anual plătit; c. în caz de boală, nu beneficiază de concediu medical plătit. (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova 2023b). Detalii în Anexa D – Note tehnice.	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, date din Ancheta Forței de Muncă

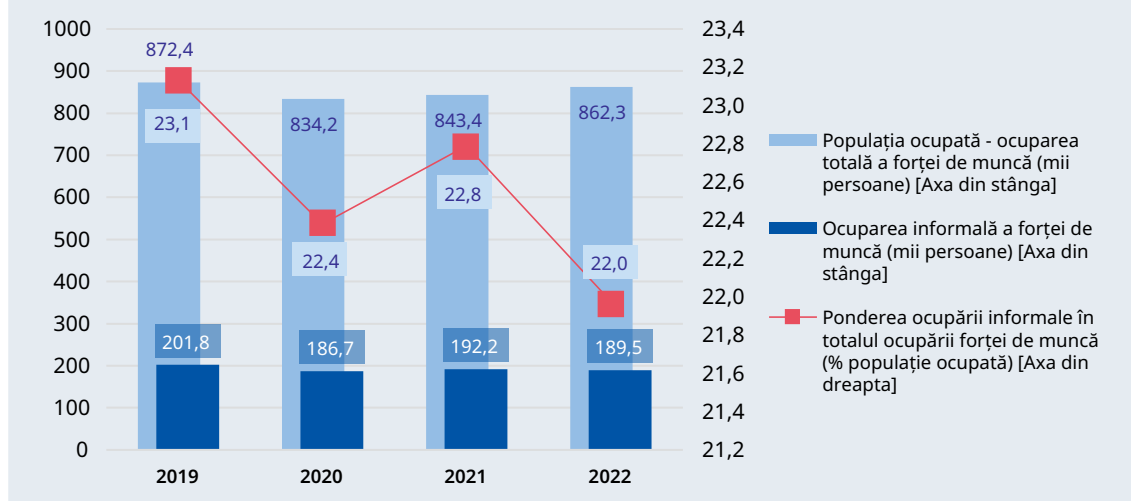
Muncă neînregistrată	Angajații care lucrează fără a încheia un contract de muncă în scris, ci în baza unui acord verbal cu angajatorul (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova 2023b).	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, date din Ancheta Forței de Muncă
Salarii în plic	Angajatorii formali le plătesc angajaților lor oficiali un salariu oficial declarat (declarat în scopuri fiscale și cele ce țin de legislația muncii) și un salariu în plic suplimentar (nedeclarat în scopuri fiscale și cele ce țin de legislația muncii) (Horodnic și Williams 2021). Cu toate acestea, datele privind salariile în plic furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova cuprind angajații care își primesc salariile fie parțial, fie integral în "plic".	Date extrase din Putnins et al. (2019) sau furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova
Ponderea și impactul întreprinderilor informale	Procentul de întreprinderi înregistrate oficial când și-au început activitatea în țară; Numărul de ani în care întreprinderea a funcționat fără înregistrare oficială; Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale; Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurenților din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	Banca Mondială, pe baza Sondajelor Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES)

► 2.2. Ocuparea informală

Pentru a evalua ocuparea informală a forței de muncă în Moldova, figurile 17-20 prezintă tendințele în timp, ocuparea informală a forței de muncă pe tipuri de locuri de muncă și informații despre angajații și lucrătorii pe cont propriu încadrați în ocupare informală. Datele din figura 17 arată că, în 2021, 189 500 din cei 862 300 de

angajați din Moldova erau angajați în activități de ocupare informală (22%). Evaluând tendințele în timp, se poate observa o ușoară scădere a ponderii ocupării informale în totalul ocupării forței de muncă. Comparând anii 2019 și 2022, ponderea ocupării informale a scăzut de la 23,1% în 2019 la 22% în 2022.

► Figura 17. Ocuparea informală a forței de muncă în Moldova (2019–22)

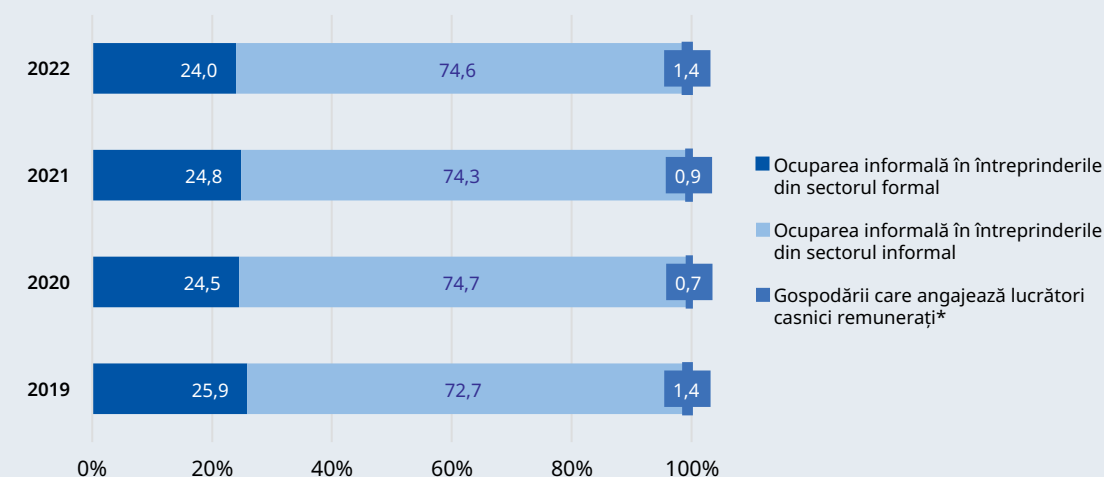


sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova – Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Ocuparea informală a forței de muncă poate fi observată atât în întreprinderile informale, cât și în cele formale din Moldova. După cum arată figura 18, în 2022, întreprinderile informale au fost responsabile pentru cea mai mare parte din totalul ocupării informale a forței de muncă, cu 74,6%, în timp ce întreprinderile formale au fost responsabile pentru 24%. Gospodăriile care angajau lucrători casnici remunerați dețineau restul de 1,4 %. Se pot observa schimbări minore

între 2019 și 2022, și anume o ușoară scădere a ocupării informale în întreprinderile din sectorul formal (de la 25,9% în 2019 la 24% în 2022) și o ușoară creștere a ocupării informale în întreprinderile din sectorul informal (de la 72,7% în 2019 la 74,6% în 2022). Cu toate acestea, din cauza fiabilității reduse, se recomandă prudență atunci când se evaluează ponderea gospodăriilor, care angajează lucrători casnici remunerați.

► Figura 18. Ocuparea informală în Moldova, pe tipuri (procente, 2019–22)



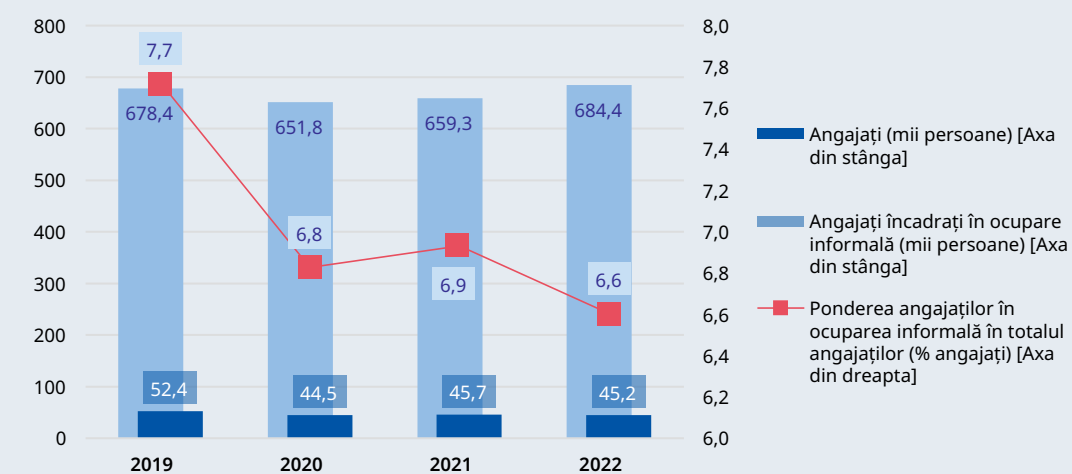
Notă: * Eroare mare de eșantionare - interpretarea acestor rezultate necesită prudență.

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Figurile 19 și 20 indică faptul că există, de asemenea, unele diferențe importante între angajați și lucrătorii pe cont propriu încadrați în ocupare informală. În 2022, 83% dintre lucrătorii pe cont propriu se regăseau în ocupare informală (144 300 din 173 800), în timp ce doar 6,6% dintre angajați erau încadrați în ocupare informală (45 200 din 684 400). Între 2019 și 2022, ponderea

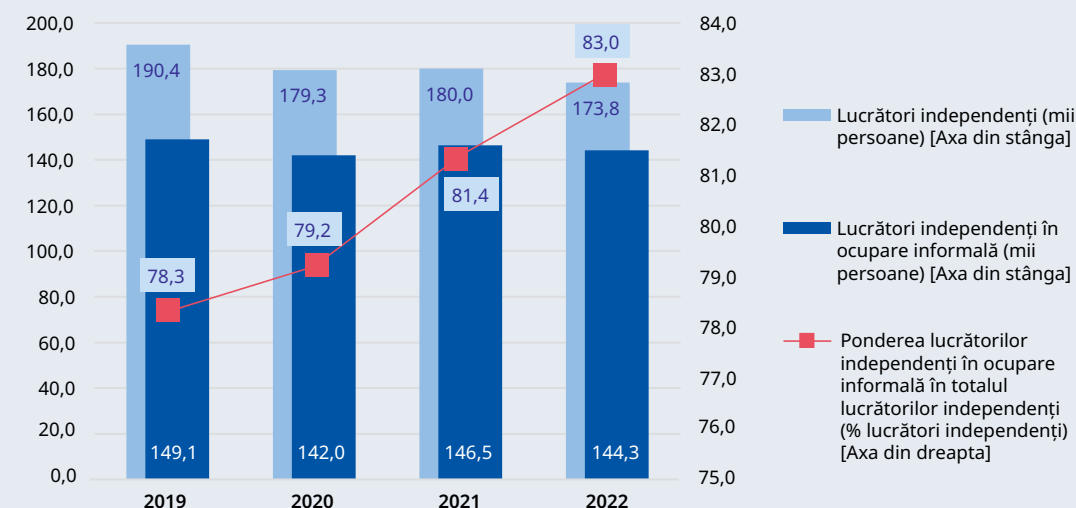
angajaților în ocuparea informală (ca procent din totalul ocupării forței de muncă) a scăzut de la 7,7% în 2019 la 6,6% în 2022 (figura 19). În schimb, ponderea lucrătorilor pe cont propriu în ocupare informală (ca procent din totalul lucrătorilor pe cont propriu) a crescut de la 78,3% în 2019 la 83% în 2022 (figura 20).

► Figura 19. Angajații încadrați în ocupare informală în Moldova (2019–22)



Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► Figura 20. Lucrători pe cont propriu încadrați în ocupare informală în Moldova (2019–22)



sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova – Banca de date statistice, disponibile la https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► Tabelul 5. Lucrătorii pe cont propriu în ocupare informală în Moldova: lucrători pe cont propriu și lucrători familiari neremunerați (2019–22)

			2019	2020	2021	2022
Lucrători pe cont propriu	Lucrători pe cont propriu (total)	(mii persoane)	153.5	143.4	142.2	139.1
	Ponderea lucrătorilor pe cont propriu în totalul lucrătorilor independenți	(% lucrători independenți)	80.6	80.0	79.0	80.0
	Lucrători pe cont propriu informali	(mii persoane)	112.2	106.1	108.7	109.6
	Ponderea lucrătorilor pe cont propriu informali în totalul lucrătorilor pe cont propriu	(% lucrători pe cont propriu)	73.1	74.0	76.4	78.8
Lucrători familiari neremunerați	Lucrători familiari neremunerați (total)	(mii persoane)	36.9	35.9	37.8	34.7
	Ponderea lucrătorilor familiari neremunerați în totalul lucrătorilor independenți	(% lucrători independenți)	19.4	20.0	21.0	20.0
	Lucrători familiari informali neremunerați	(mii persoane)	36.9	35.9	37.8	34.7
	Ponderea lucrătorilor familiari informali neremunerați în totalul lucrătorilor familiari neremunerați	(% lucrători familiari nerem.)	100	100	100	100

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice, disponibile la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Deoarece datele privind lucrătorii pe cont propriu includ lucrătorii familiari care contribuie și care nu primesc o remunerație sub formă de salariu sau de plată în natură (și sunt clasificați ca fiind în ocupație informală), tabelul 5 oferă informații suplimentare privind lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiari neremunerați pentru a diferenția cele două categorii. Lucrătorii pe cont propriu constituie aproximativ 80% din totalul

lucrătorilor pe cont propriu din Moldova (cu unele modificări minore în perioada 2019-22). După cum arată tabelul 5, în 2022, 109 600 din 139 100 de lucrători pe cont propriu din Moldova erau lucrători informali pe cont propriu (78,8%). Într-adevăr, ponderea lucrătorilor informali pe cont propriu a crescut de la 73,1% în 2019 la 78,8% în 2022.

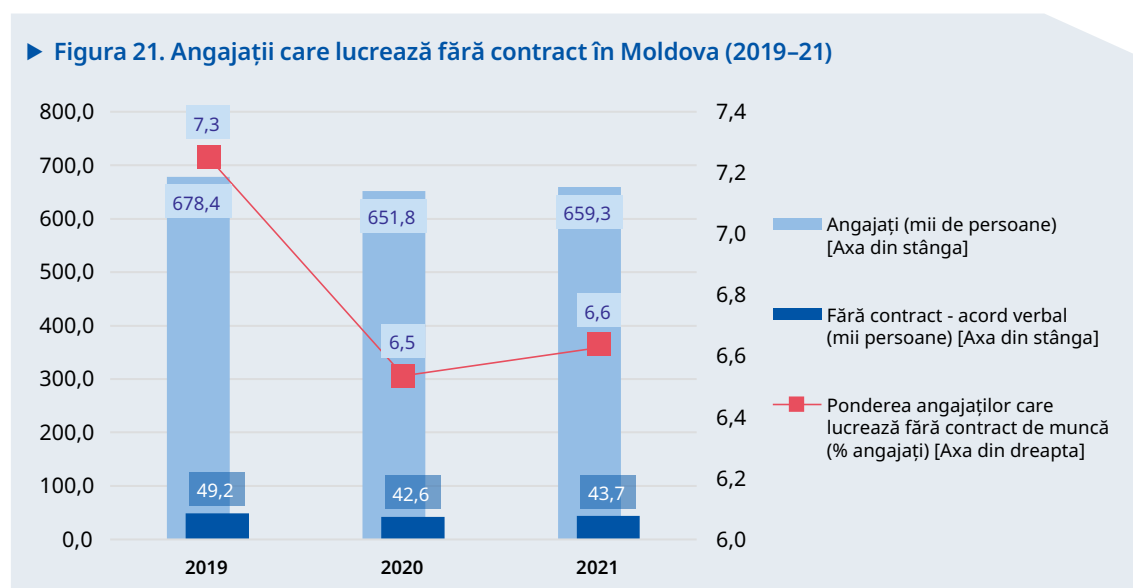


► 2.3. Muncă neînregistrată

Unii angajați lucrează pe baza unui acord verbal cu angajatorul lor, fără a încheia un contract de muncă în scris (muncă neînregistrată). Figura 21 arată că 43 700 de persoane, sau 6,6% din totalul

angajaților din Moldova, lucrau fără contract în 2021. Comparând 2019 și 2021, ponderea angajaților fără contract a scăzut de la 7,3% în 2019 la 6,6% în 2021.¹⁰

► Figura 21. Angajații care lucrează fără contract în Moldova (2019–21)



sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, Forța de muncă în Moldova, ocuparea forței de muncă și șomajul (raport) (edițiile 2020, 2021, 2022; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html)

10 - Numărul ușor mai mic de angajați neînregistrați (figura 21), în comparație cu angajații care au un loc de muncă informal (figura 19) (aproximativ 2 000 de angajați în 2021), poate fi explicat prin excluderea situațiilor în care angajații au un contract de muncă în scris, dar angajatorul lor nu plătește contribuțiile sociale pentru ei.

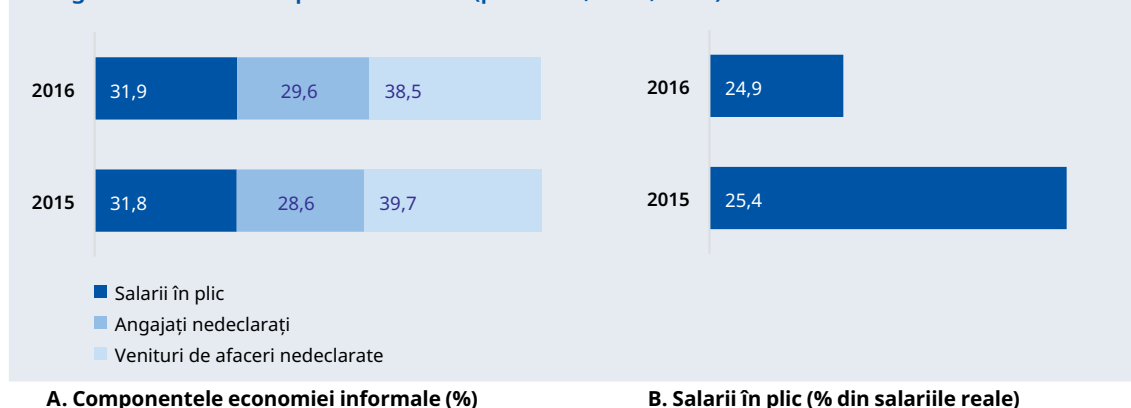
► 2.4. Salarii în plic

Analizând economia informală din Moldova, Putnis et al. (2019) au constatat că, în 2016, cele mai mari componente ale economiei informale din Moldova au fost veniturile din afaceri nedeclareate (38,5%) și salariile în plic (31,9%), urmate de angajații neînregistrați (29,6%) (figura 22A).¹¹ Cifre similare au fost raportate pentru 2015. Mai mult, în 2015 și 2016, aproximativ 25% din salariile efective au fost salariile în plic (figura 22B).

Analizând datele anchetei privind forța de muncă furnizate de Biroul Național de Statistică

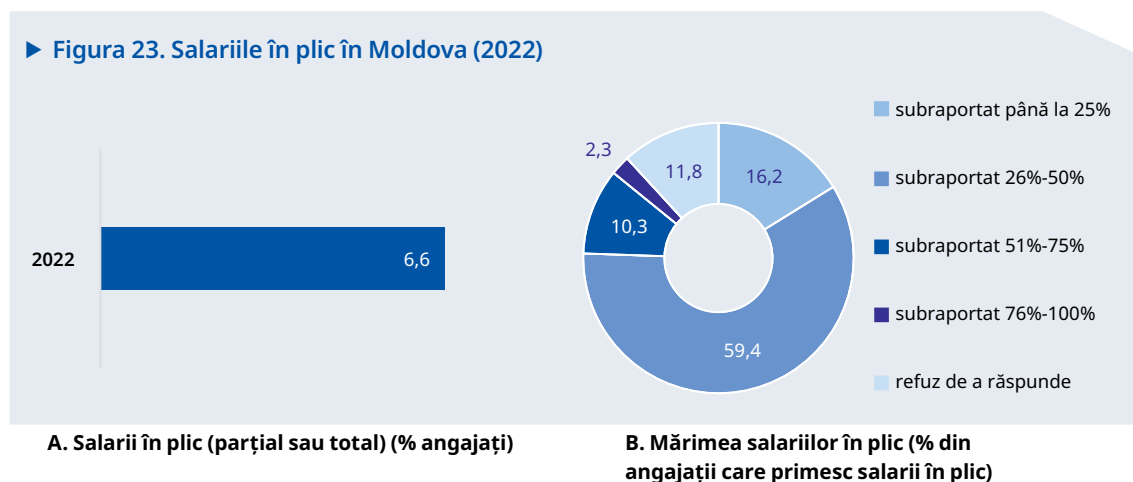
al Republicii Moldova cu privire la salariile nedeclareate, 6,6 % dintre angajați au primit salarii în plic în 2022, fie parțial, fie în totalitate (figura 23A). Examinând amploarea subraportării, figura 23B arată că 59,4% dintre angajații care au primit salarii în plic au indicat o subraportare între 26 și 50% din salariul lor real, dar numai 2,3% au indicat o subraportare între 76 și 100% din salariul lor real.

► Figura 22. Salariile în plic în Moldova (procente, 2015, 2016)



sursa: Putnins et al. (2019), disponibil la: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-11542-5_7

11 - Pe baza unui sondaj realizat în perioada februarie-martie 2017 și a evaluării informalității în 2016 și 2015. Au fost utilizate proceduri de eșantionare stratificată aleatorie pentru a elabora eșantioane reprezentative pentru toate întreprinderile din Moldova. Utilizând interviuri telefonice asistate de calculator (CATI), au fost realizate în total 503 interviuri telefonice în cadrul procesului de colectare a datelor.

► **Figura 23. Salariile în plic în Moldova (2022)**

sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

În concluzie, 22% (189 500) din ocuparea forței de muncă din Moldova era informală în 2022, 6,6% (43 700 mii) dintre angajați erau încadrați în muncă neînregistrată în 2021 și 6,6% dintre angajați primeau salarii în plic în 2022. Pe

parcursul anului 2022, controalele fiscale ale Serviciului Fiscal de Stat au identificat 2 972 de cazuri de muncă nedeclarată, incluzând atât lucrători neînregistrați, cât și lucrători care primeau salarii în plic.

► 2.5. Ponderea și impactul întreprinderilor informale

Aproximativ trei din patru locuri de muncă informale din Moldova se regăsesc în întreprinderi informale, ceea ce indică faptul că informalitatea este puternic concentrată în întreprinderile private neînregistrate, fără statut de persoană juridică (a se vedea figura 18). Această secțiune investighează în continuare ponderea și impactul întreprinderilor informale din perspectiva mediului de afaceri. Pe baza unui sondaj al Băncii Mondiale privind întreprinderile realizat în 2019 în rândul a 360 de întreprinderi formale cu cinci sau mai mulți angajați, tabelul 6 arată că 96,1 % dintre întreprinderi erau înregistrate oficial atunci când și-au început activitatea în Moldova. Acest lucru este similar cu ponderea medie a întreprinderilor înregistrate formal în țările din Europa și Asia Centrală. Această cifră este mai mare decât cifra globală de 88,5%. Având în vedere că 41% dintre întreprinderile formale intervievate afirmă că sunt în concurență cu întreprinderile neînregistrate sau informale și 34,6% (1 din 3) consideră practicile concurențelor din economia informală ca fiind o constrângere majoră, este rezonabil să presupunem că multe întreprinderi

care nu sunt înregistrate atunci când își încep activitatea rămân neînregistrate. Conform tabelului 6, ponderea întreprinderilor formale care concurează împotriva întreprinderilor neînregistrate sau informale în Moldova (41%) este mai mare decât media din Europa și Asia Centrală (31,6%) și mai mică decât media din toate țările la nivel global (47,5%). Ponderea întreprinderilor formale din Moldova care identifică practicile concurențelor din economia informală ca fiind o constrângere majoră (34,6%) este mult mai mare decât în regiunea Europei și Asiei Centrale (20%) sau decât în toate țările la nivel global (27,1%). Aceste rezultate confirmă și mai mult constatarea că ocuparea informală a forței de muncă în întreprinderi informale reprezintă o preocupare majoră pe piața muncii din Moldova. Variațiile în ceea ce privește ponderea și impactul întreprinderilor informale în funcție de sector, genul reprezentanților conducerii superioare, dimensiunea întreprinderii, regiune, propensiunea la export și tipul de proprietate pot fi consultate în tabelele E1-E6 din Anexa E.

► Tabelul 6. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova (2019)

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Numărul de ani în care întreprinderea a funcționat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurențelor din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1

Sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

În concluzie, Moldova se confruntă cu provocări stringente legate de munca nedeclarată. Aproximativ 22% din populația ocupată era angajată în activități informale în 2022. Aceasta este răspândit atât în întreprinderile formale (24%), cât și în cele informale (74,6%), deși ponderea angajaților încadrați în ocupare informală a scăzut de la 7,7% în 2019 la 6,6% în 2022. Activitățile independente contribuie în mod semnificativ la ocuparea informală (83% din totalul lucrătorilor pe cont propriu). În 2022, 6,6 % dintre angajați au primit salarii în plic, iar aproape 60 % dintre aceștia primind o parte substanțială din salariu în acest mod.

Prevalența ocupării informale este concentrată în mod deosebit în întreprinderile din sectorul informal, aproximativ trei din patru locuri de muncă din cadrul ocupării informale

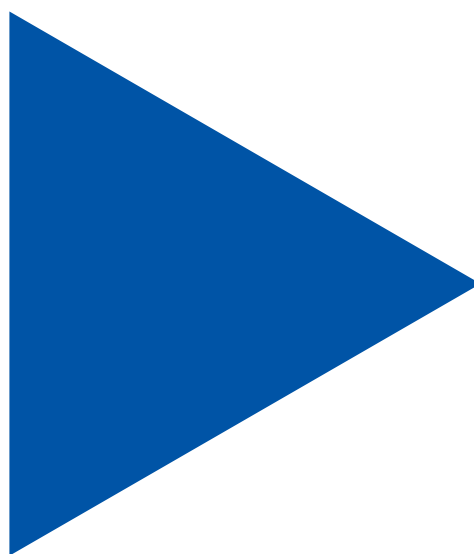
regăsindu-se în întreprinderi informale (inclusiv în cazul lucrătorilor pe cont propriu informal). Această concentrare ridică îngrijorări cu privire la impactul economic general și la stabilitatea pieței muncii.

În plus, este afectat și peisajul concurențial, întrucât 41% dintre întreprinderile formale afirmă că sunt în concurență cu întreprinderile informale. Mai mult, 34,6% dintre acestea percep strategiile utilizate de concurenții din sectorul informal ca fiind o constrângere semnificativă pentru operațiunile lor comerciale, un procent considerabil mai mare în comparație cu regiunea Europei și Asiei Centrale și cu media globală la nivelul tuturor națiunilor. Acest lucru evidențiază provocările cu care se confruntă întreprinderile legale, împiedicând concurența loială și creșterea economică.



 3

CARTOGRAFIEREA FORMELOR FRECVENTE DE MUNCĂ NEDECLARATĂ ȘI A PROFILULUI LUCRĂTORILOR NEDECLARAȚI





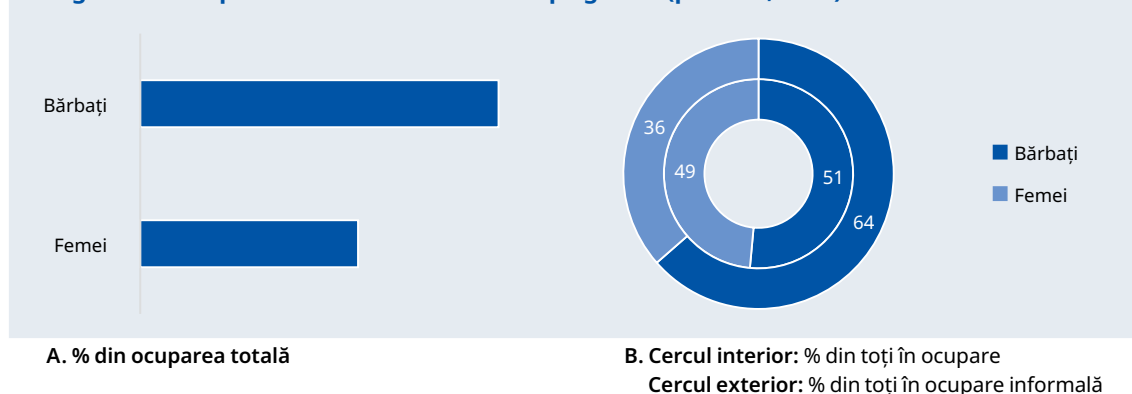
3. Cartografierea formelor frecvente de muncă nedeclarată și a profilului lucrătorilor nedeclarați

► 3.1. Ocuparea informală

Bărbații sunt mai predispuși să se angajeze în activități de muncă informală decât femeile, după cum se arată în figura 24 (27,1 % dintre bărbați față de 16,5% dintre femei). Deși bărbații constituie 51% din totalul locurilor de muncă din Moldova, ei reprezintă 64% din ocuparea informală a forței de muncă. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul

că rata de inactivitate este mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților, cu 61,7% dintre femei și 52,8 % dintre bărbații în vârstă de 15 ani și peste în afara forței de muncă în trimestrul patru al anului 2022 (Biroul Național de Statistică al Moldovei 2023a).

► Figura 24. Ocuparea informală în Moldova pe genuri (procent, 2022)

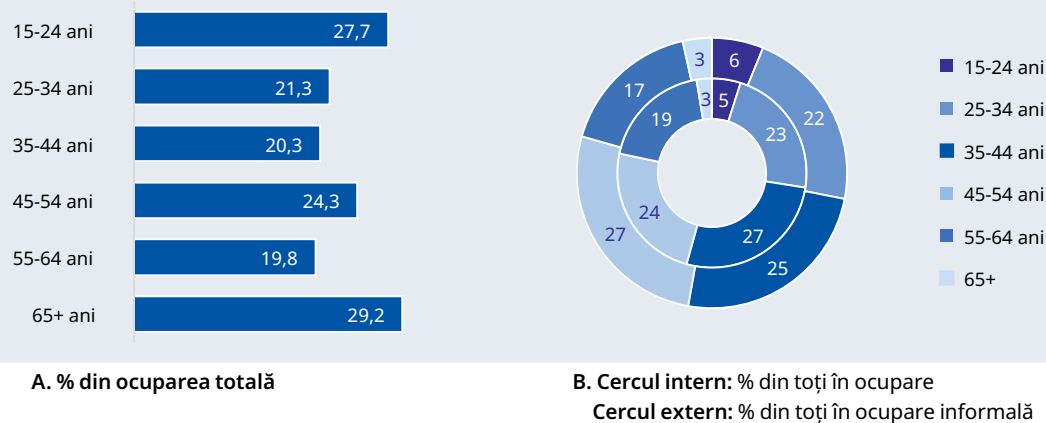


Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Ocuparea informală a forței de muncă există în toate grupele de vârstă (figura 25). Cu toate acestea, ocuparea informală variază în funcție de grupele de vârstă: 27,7% dintre cei cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani; 24,3% dintre cei cu vârste cuprinse între 45 și 54 de ani; și 29,2% dintre cei cu vârste de 65 de ani și peste (figura 25A). Ca atare, ratele de participare la munca nedeclarată nu urmează un tipar linear în funcție de vârstă (și anume, scad sau cresc constant odată cu vârsta). Mai mult, figura 25B relevă faptul că, deși persoanele cu

vârste cuprinse între 15 și 24 de ani reprezintă 5% din totalul ocupării forței de muncă din Moldova, 6% dintre cei care au un loc de muncă informal fac parte din această grupă de vârstă. Deși cei cu vârste cuprinse între 45 și 54 de ani reprezintă 24% din totalul ocupării forței de muncă, 27% dintre cei care au un loc de muncă informal fac parte din această grupă de vârstă. Mai mult, deși cei cu vârsta de 65 de ani și peste reprezintă 2,6% din totalul ocupării forței de muncă, 3,5% dintre cei care au un loc de muncă informal se află în acest grup de vârstă.

► **Figura 25. Ocuparea informală în Moldova pe grupe de vârstă (procente, 2022)**

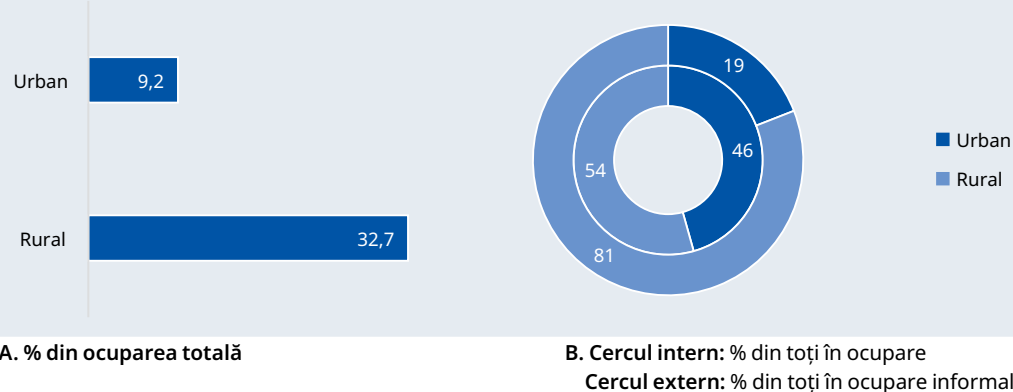


sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Există o asociere puternică între ocuparea informală a forței de muncă și zona de reședință. După cum arată figura 26, lucrătorii din zonele rurale au o probabilitate de aproape patru ori mai mare de a avea un loc de muncă informal decât cei din zonele

urbane (32,7 % dintre cei din zonele rurale față de 9,2 % dintre cei din zonele urbane) (figura 26A). Într-adevăr, conform figurii 26B, cei din zonele rurale constituie 54% din totalul ocupării forței de muncă, dar 81% din cei care au un loc de muncă informal.

► **Figura 26. Ocuparea informală în Moldova pe medii urbane/rurale (procente, 2022)**

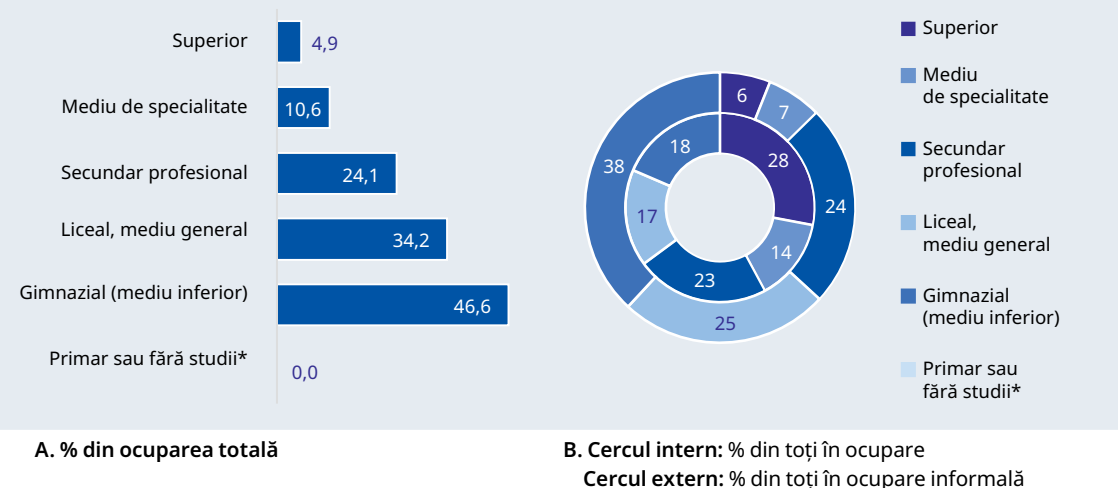


sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

Figura 27 evaluează prevalența ocupării informale în funcție de nivelul de studii. Ocuparea informală a forței de muncă este mai răspândită în rândul celor cu un nivel de studii mai scăzut. În 2021, aproximativ 46,6% dintre lucrătorii care au absolvit gimnaziul (învățământ mediu inferior), 34,2% dintre cei care au absolvit liceul (învățământ mediu general) și 24,1% dintre cei care au absolvit învățământul secundar profesional erau angajați în activități de ocupare informală (figura 27A). Ratele de participare la ocuparea informală a forței de muncă scad în mod constant odată cu creșterea nivelului de educație, 10,6% dintre cei care au absolvit învățământul mediu de

specialitate și doar 4,9% dintre cei cu studii superioare fiind angajați în activități de ocupare informală (figura 27A). Într-adevăr, deși cei care au absolvit liceul reprezintă 17% din totalul ocupării în Moldova, 25% dintre cei angajați în activități de ocupare informală au acest nivel de educație (figura 27B). În mod similar, cei care au absolvit gimnaziul (învățământul mediu inferior) reprezintă 18% din totalul ocupării forței de muncă, dar 38% din ocuparea informală a forței de muncă în Moldova (figura 27B). Din cauza fiabilității scăzute, nu sunt incluse datele pentru populația ocupată cu studii primare sau fără studii.

► **Figura 27. Ocuparea informală în Moldova după nivelul de studii (procente, 2021)**



Notă: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

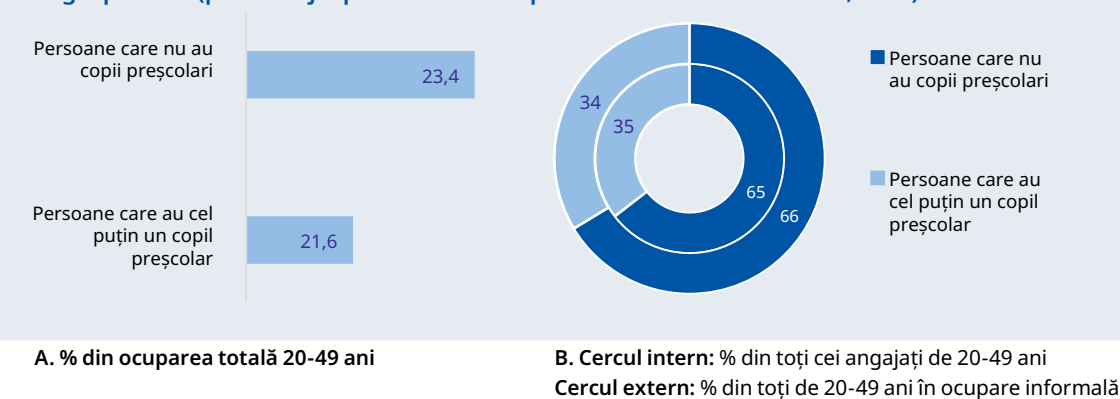
Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibile la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

În ceea ce privește componența gospodăriei, figura 28 arată că persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani care nu au copii de vârstă preșcolă au o probabilitate ușor mai mare de a se angaja în ocupare informală decât cele care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară (23,4% față de 21,6%).

Există, de asemenea, variații în ceea ce privește probabilitatea de a se angaja în activități de ocupare informală în funcție de sectorul economic. Figura 29A arată că ocuparea informală a forței de muncă este frecventă în sectorul construcțiilor (66,3% din totalul ocupării

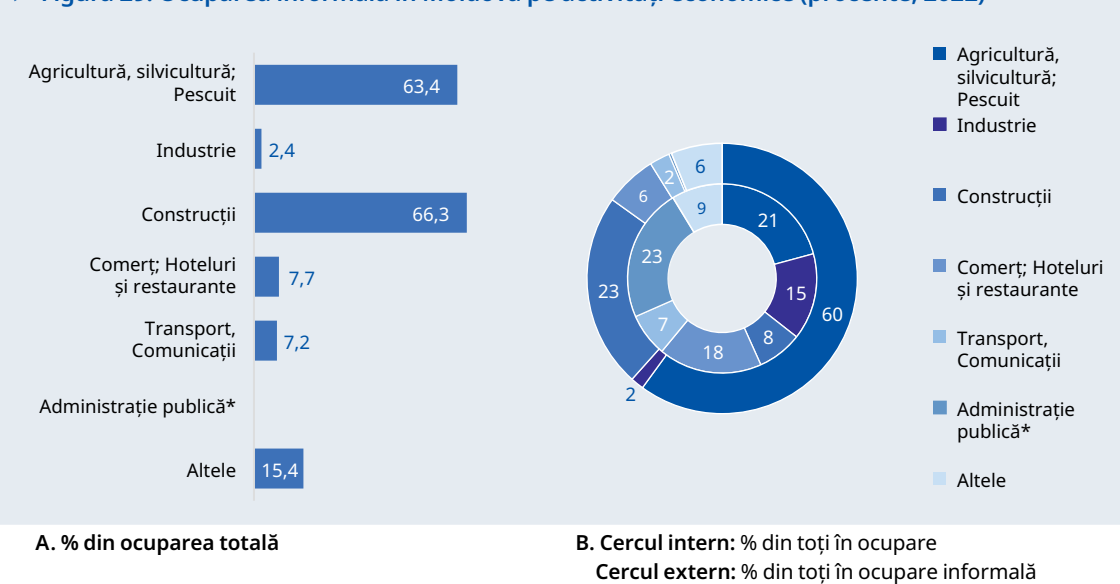
forței de muncă în sectorul construcțiilor) și în agricultură, silvicultură și pescuit (63,4%). Figura 29B arată că, deși reprezintă doar 8% din totalul ocupării, cei din sectorul construcțiilor reprezintă 23% din ocuparea informală a forței de muncă din Moldova. În mod similar, deși reprezintă doar 21% din totalul ocupării, cei din sectorul agriculturii, silviculturii și pescuitului reprezintă 60% din ocuparea informală a forței de muncă din Moldova. Prin urmare, agricultura, silvicultura și pescuitul și construcțiile reprezintă 83% din totalul ocupării informale a forței de muncă din Moldova.

► **Figura 28. Ocuparea informală în Moldova în funcție de prezența copiilor preșcolari în gospodărie (procentajul persoanelor ocupate cu vârsta 20 - 49 de ani, 2021)**



Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibile la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

► **Figura 29. Ocuparea informală în Moldova pe activități economice (procente, 2022)**



Notă: * Administrație publică; Educație; Sănătate și asistență socială; nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

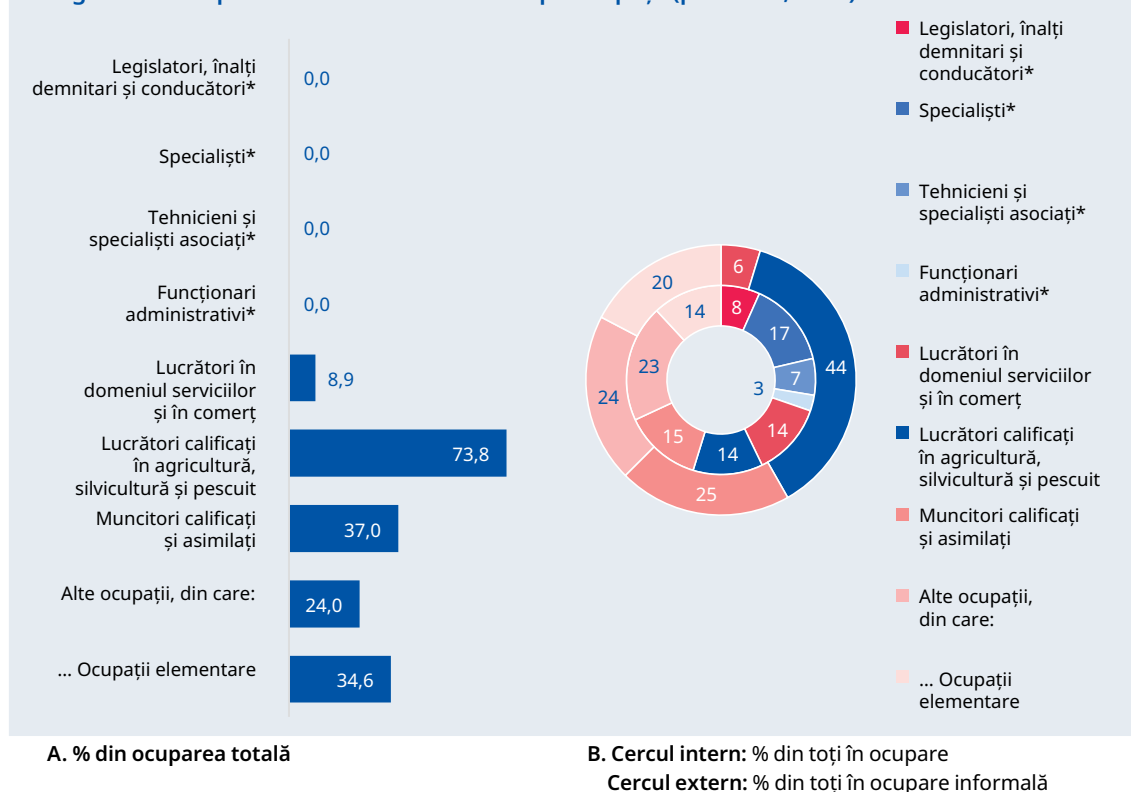
Aceste constatări sunt confirmate și de analiza care evaluează ocuparea informală a forței de muncă în funcție de ocupație în figura 30. Conform figurii 30A, ocuparea informală a forței de muncă există în toate ocupațiile. Cu toate acestea, ocuparea informală a forței de muncă este mai frecventă în cazul lucrătorilor calificați

din agricultură, silvicultură și pescuit (73,8%), al muncitorilor calificați și asimilați (37%) și al ocupațiilor elementare (34,6%). Într-adevăr, figura 30B arată că, deși reprezintă doar 14% din totalul ocupării forței de muncă, lucrătorii calificați din agricultură, silvicultură și pescuit reprezintă 44% din ocuparea informală a forței de

muncă în Moldova. În mod similar, deși reprezintă doar 15% din totalul ocupării forței de muncă, muncitorii calificați și asimilați reprezintă 25% din ocuparea informală a forței de muncă. În plus, 20% din ocuparea informală a forței de muncă este asociată cu ocupațiile elementare. Astfel,

lucrătorii calificați din agricultură, silvicultură și pescuit, muncitorii calificați și asimilați și lucrătorii cu ocupații elementare reprezintă nu mai puțin de 89% din ocuparea informală a forței de muncă din Moldova.

► **Figura 30. Ocuparea informală în Moldova pe ocupații (procente, 2021)**



Notes: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibile la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

Salariați aflați în ocupare informală

Concentrându-se doar pe salariații din Moldova (adică excluzând lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii pe cont propriu), tabelul 7 evaluează ocuparea informală a forței de muncă în funcție de diverse caracteristici socio-economice și prezintă rezultate similare celor obținute mai sus pentru toate tipurile de ocupare a forței de muncă.

Conform tabelului 7, este mai probabil ca bărbații salariați să se angajeze în activități de ocupare informală decât femeile (9% dintre bărbați față de 5% dintre femei).

► Tabelul 7. Angajații în ocupare informală în Moldova pe caracteristici socio-economice (procente, 2021)

		Ocupare informală (% angajați)	Ocupare informală	
			Angajați (% din toți angajații)	Angajați informali (% din toți angajații informali)
TOTAL		6.9	100	100
Gen	Bărbați	9.0	49	64
	Femei	5.0	51	36
Grup de vârstă	15-24 ani	13.7	5	10
	25-34 ani	7.5	24	26
	35-44 ani	6.6	27	25
	45-54 ani	7.5	23	25
	55-64 ani	4.9	19	13
	65 ani și peste	.	2	.
Mediul de reședință	Urban	2.4	52	18
	Rural	11.8	48	82
Nivel de studii	Superior	.	33	.
	Mediu de specialitate	.	16	.
	Secundar profesional	6.4	22	20
	Liceal, mediu general	10.4	14	21
	Gimnazial (mediu inferior)	22.2	15	48
	Primar sau fără studii	.	.	.
Copii în gospodărie*	Persoane care nu au copii preșcolari	8.3	65	73
	Persoane care au cel puțin un copil preșcolar	5.6	35	27
Activitate economică	Agricultură, silvicultură; pescuit	38.6	10	57
	Industrie	2.9	18	8
	Construcții	20.6	4	13
	Comerț; hoteluri și restaurante	4.3	20	12
	Transport, comunicații	.	8	.
	Administrația publică**	-	29	-
	Altele	6.4	10	9
Ocupație	Legislatori, înalți demnitari și conducători	.	9	.
	Specialiști	.	21	.
	Tehnicienii și profesioniști asociați	.	9	.

Ocupație	Funcționari administrativi	.	4	.
	Lucrători în domeniul serviciilor și comerț	4.0	16	9
	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	42.6	3	16
	Muncitori calificați și asimilați	7.6	13	14
	Alte ocupații, din care:	15.2	26	57
	... Ocupații elementare	24.5	15	53

Notă: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii); * calculat pentru angajații cu vârsta cuprinsă între 20-49 ani; **Administrație publică; Educație; Sănătate, asistență socială (angajați informal -).

sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibile la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

În plus, ocuparea informală este mai răspândită în rândul angajaților mai tineri, 13,7% dintre cei cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani fiind angajați în activități informale, precum și în rândul celor care locuiesc în zonele rurale (11,8% față de 2,4% în zonele urbane). De asemenea, angajații cu un nivel de educație mai scăzut sunt, de asemenea, mai predispuși la angajare informală, 22,2% dintre cei care au absolvit gimnaziul (învățământ mediu inferior) și 10,4% dintre cei care au absolvit liceul (învățământ mediu general) fiind angajați în activități de muncă informală. Tabelul 7 relevă, de asemenea, că angajații cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani care nu au copii preșcolari sunt mai predispuși să se angajeze informal, decât cei care au cel puțin un copil preșcolar (8,3% față de 5,6%).

În ceea ce privește sectoarele economice și ocupațiile, angajații informali sunt mai răspândiți în sectorul agriculturii, silviculturii și pescuitului (38,6% din angajații din acest sector) și în sectorul construcțiilor (20,6%), precum și în unele ocupații, și anume muncitori calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (42,6%) și în ocupațiile elementare (24,5%).

Cu privire la venituri, un studiu recent al OIM (2023) a relevat faptul că angajații informali din Moldova au cele mai mici venituri salariale, în contrast cu o distribuție mai echilibrată în cazul ocupării formale. Angajații salariați din sectorul formal au avut un salariu mediu pe oră de 32,2 lei în 2019,

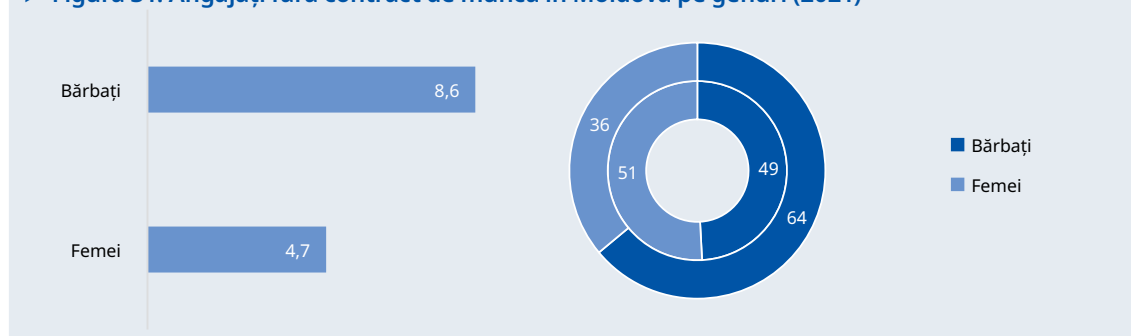
comparativ cu doar 18,2 lei pentru cei din sectorul informal. Salariul mediu pe oră al bărbaților care au un loc de muncă informal este cu 10% mai mic decât cel al bărbaților care au un loc de muncă formal. Femeile suferă de o dublă "penalizare salarială" și sunt plătite în medie cu 17% mai puțin decât salariul mediu pe oră al bărbaților, care au un loc de muncă formal. Această diferență de salarizare este însă mai mare atunci când se iau în considerare salariile lunare (de exemplu, femeile care au un loc de muncă informal sunt plătite cu 21% mai puțin decât salariul mediu lunar al bărbaților care au un loc de muncă formal) (OIM 2023). Același studiu a identificat o prevalență ridicată a salariaților cu salariul minim cu un loc de muncă informal în agricultură, silvicultură și pescuit, comerț și servicii private neclasificate. Această nerespectare a prevederilor, ce țin de plata salariului minim în cazul ocupării informale, în cadrul acestor sectoare sugerează necesitatea unei inspecții a muncii consolidate și a unor politici de formalizare pentru a reduce incidența ridicată a fenomenului. În plus, jumătate dintre angajații din sectorul informal au venituri salariale comparabile cu salariul minim sau sub nivelul acestuia, în comparație cu 16% dintre cei care au un loc de muncă formal. Prin urmare, ar trebui să se ia în considerare atât promovarea politicilor de formalizare, cât și respectarea prevederile legale naționale ce țin salariul minim (OIM 2023).

► 3.2. Munca neînregistrată

Munca neînregistrată este mai răspândită în rândul bărbaților decât în rândul femeilor, 8,6% dintre angajații bărbați, comparativ cu 4,7% dintre angajatele femei care lucrează pe baza

unui acord verbal (figura 31A). Într-adevăr, deși bărbații reprezintă 49% din totalul angajaților, ei reprezintă 64% din cei care lucrează fără contract (figura 31B).

► Figura 31. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe genuri (2021)



A. % din ocuparea totală

B. Cercul intern: % din toți în ocupare

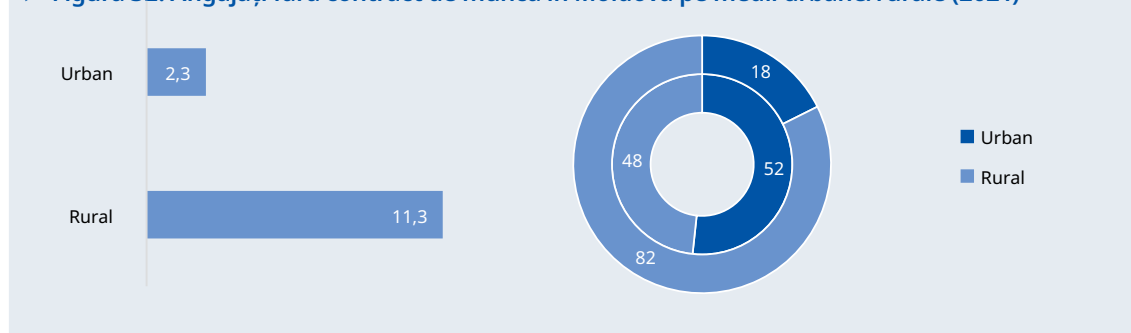
Cercul extern: % din toți în ocupare informală

sursa: Pe baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibil la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

Figura 32 arată că cei care locuiesc în zonele rurale au o probabilitate mai mare de a lucra fără contract (11,3%) în comparație cu cei care locuiesc în zonele urbane (2,3 %) (figura 32A). Deși angajații

care locuiesc în zonele rurale reprezintă 48% din totalul angajaților din Moldova, 82% dintre angajații care lucrează fără contract locuiesc în zonele rurale (figura 32B).

► Figura 32. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe medii urbane/rurale (2021)



A. % din ocuparea totală

B. Cercul intern: % din toți în ocupare

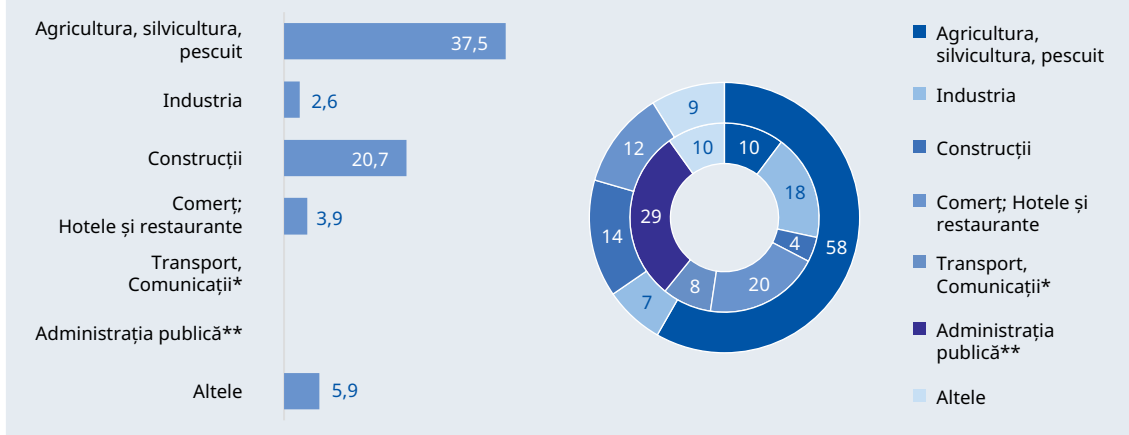
Cercul extern: % din toți în ocupare informală

sursa: Pe baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibil la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html

Figura 33 prezintă variațiile în ceea ce privește probabilitatea de a lucra fără un contract în scris în funcție de sectorul economic. Ocuparea unui loc de muncă fără o practică formală de contract scris este mai frecventă în agricultură, silvicultură și pescuit (37,5% dintre angajații din acest sector) și în construcții (20,7%) (figura 33A). Deși numai

10% din totalul angajaților lucrează în agricultură, silvicultură și pescuit, sectorul reprezintă 58% din totalul angajaților care lucrează fără un contract scris formal (figura 33B). În mod similar, deși reprezintă doar 4% din totalul angajaților, cei care lucrează în construcții reprezintă 14% din lucrătorii fără contract de muncă scris.

► **Figura 33. Angajați fără contract de muncă în Moldova pe activități economice (2021)**



A. % angajați fără contract

B. Cercul intern: % din toți angajații

Cercul extern: % din toți angajații fără contract

Notă: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii); ** Administrație publică; Educație; Sănătate și asistență socială (fără contract).

sursa: Pe baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (2022), disponibil la: https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-9670_59510.html



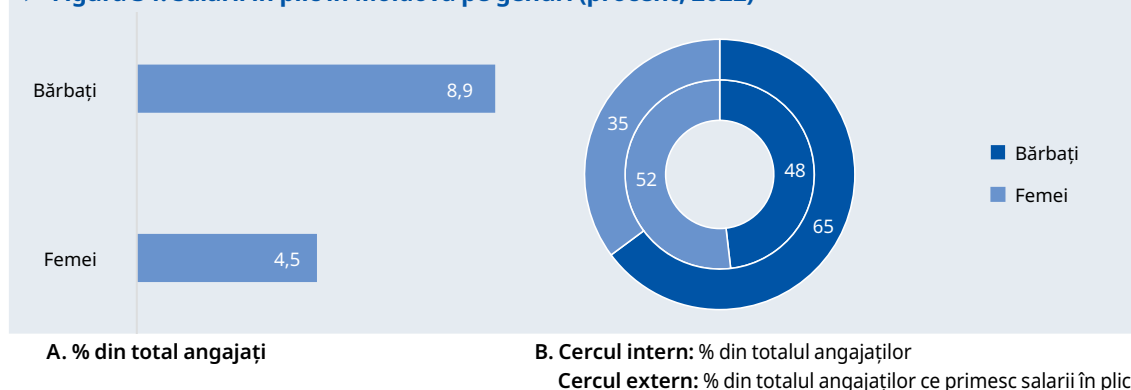
► 3.3. Salarii în plic

Bărbații sunt reprezentați în mod disproporționat în rândul beneficiarilor de salarii în plic, 8,9 % dintre bărbați primind astfel de plăți (salariu parțial sau integral), comparativ cu 4,5% dintre femei (figura 34A). În pofida faptului că reprezintă doar 48% din totalul angajaților din Moldova, bărbații constituie o majoritate semnificativă (65%) a celor care primesc salarii în plic, după cum se ilustrează în figura 34B. Această disparitate sugerează că salariile în plic sunt mai răspândite în construcții și agricultură, ambele sectoare fiind dominate de bărbați.

Figura 35 prezintă salariile în plic pe grupe de vârstă. Deși salariile în plic există în toate

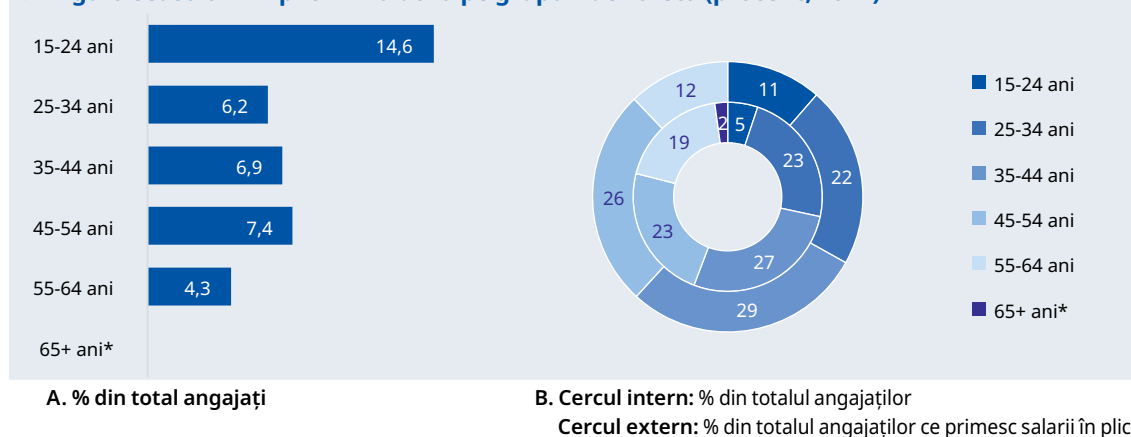
categoriile de vârstă, acestea sunt cel mai des întâlnite în rândul angajaților cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani (14,6%), urmate de grupa de vârstă cuprinsă între 45 și 54 de ani (7,4%) și de grupa de vârstă cuprinsă între 35 și 44 de ani (6,9%) (figura 35A). Figura 35B demonstrează și mai mult această disparitate bazată pe vârstă, dezvăluind că, deși reprezintă doar 5% din totalul angajaților din Moldova, grupul de vârstă 15-24 de ani reprezintă 11% din beneficiarii de salarii în plic. În mod similar, grupa de vârstă 45-54 ani, care constituie 23 la sută din toți angajații, cuprinde 26% din beneficiarii salariilor în plic.

► Figura 34. Salarii în plic în Moldova pe genuri (procent, 2022)



sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

► Figura 35. Salarii în plic în Moldova pe grupuri de vârstă (procent, 2022)



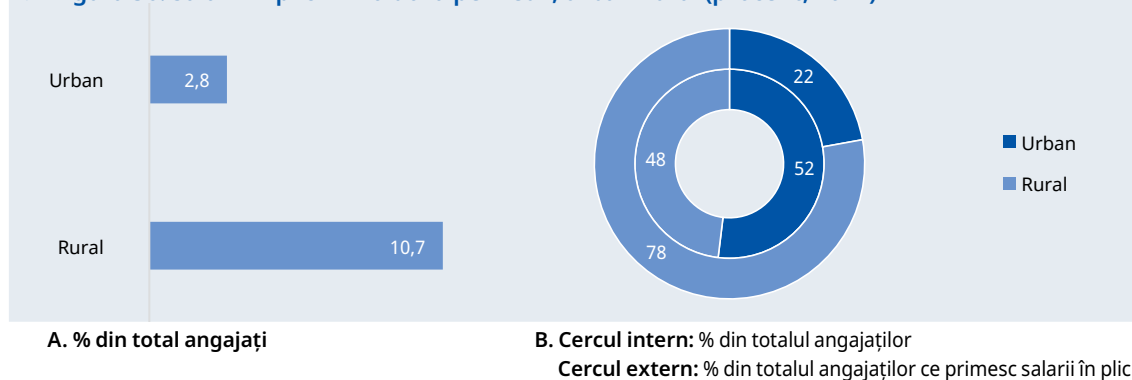
Notă: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

Există o asocierie puternică între prevalența salariilor în plic și mediul de rezidență. După cum se arată în figura 36A, este mai probabil ca persoanele care locuiesc în zonele rurale să primească salarii în plic în comparație cu cele care locuiesc în zonele urbane. Mai exact, 10,7% dintre angajații

din mediul rural primesc salarii în plic, în contrast puternic cu doar 2,8% dintre angajații din mediul urban. Într-adevăr, conform figurii 36B, cei din zonele rurale reprezintă 48% din totalul angajaților, dar 78% dintre cei care primesc salarii în plic.

► **Figura 36. Salarii în plic în Moldova pe medii, urban/rural (procent, 2022)**

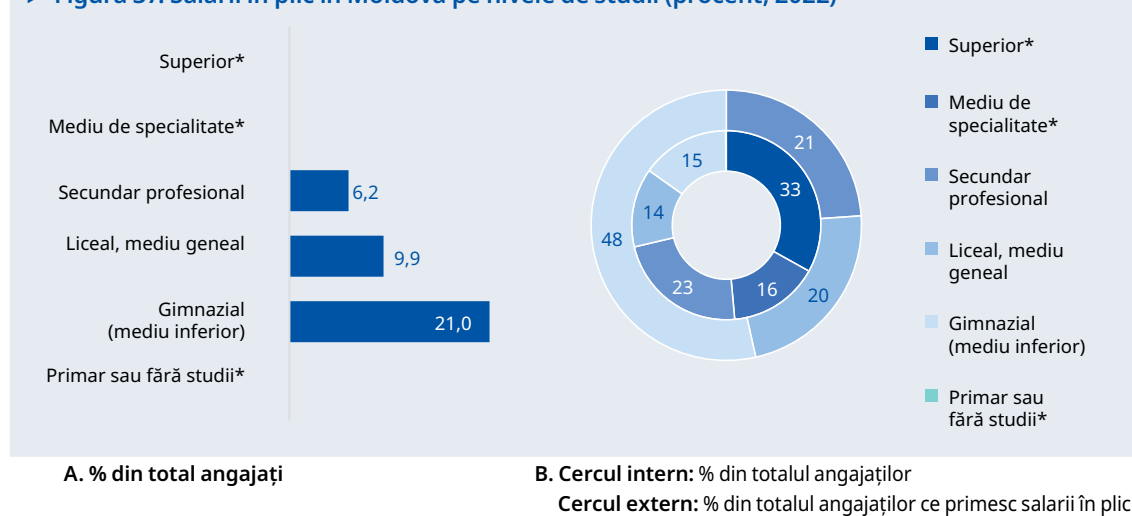


sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

Figura 37 analizează prevalența salariilor în plic în funcție de nivelul de studii. Salariile în plic sunt mai frecvente în rândul persoanelor cu un nivel de educație mai scăzut. Mai exact, 21% dintre angajații care au absolvit gimnaziul (medii inferioare), 9,9% dintre absolvenții de liceu (medii

generale) și 6,2% dintre cei cu studii secundare profesionale au primit salarii în plic în 2022 (figura 37A). Cu alte cuvinte, incidența salariilor în plic scade progresiv odată cu creșterea nivelului de studii.

► **Figura 37. Salarii în plic în Moldova pe nivele de studii (procent, 2022)**

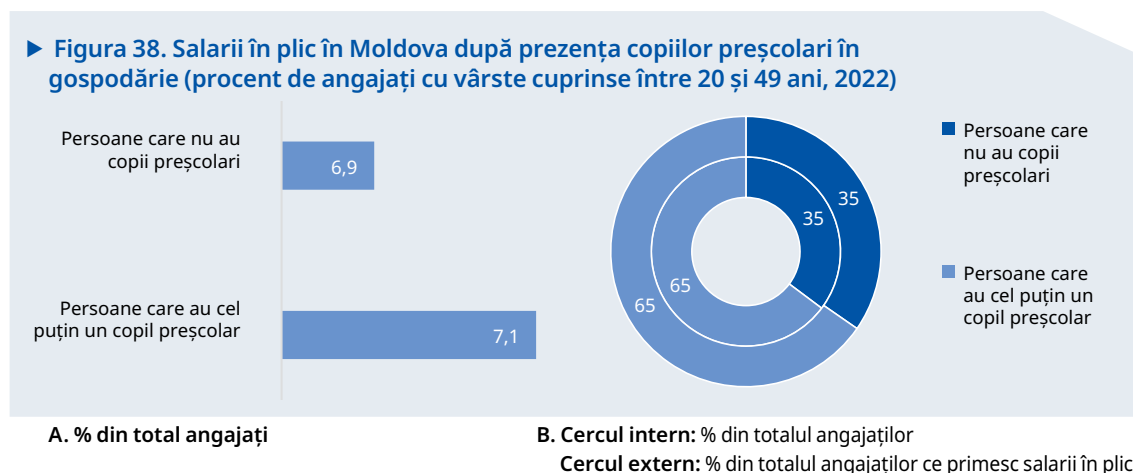


Notes: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

În ceea ce privește componența gospodăriei, figura 38 arată că salariații cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani care au cel puțin un copil preșcolar

au o probabilitate ușor mai mare de a primi un salariu în plic decât cei fără copii preșcolari (7,1% față de 6,9%).

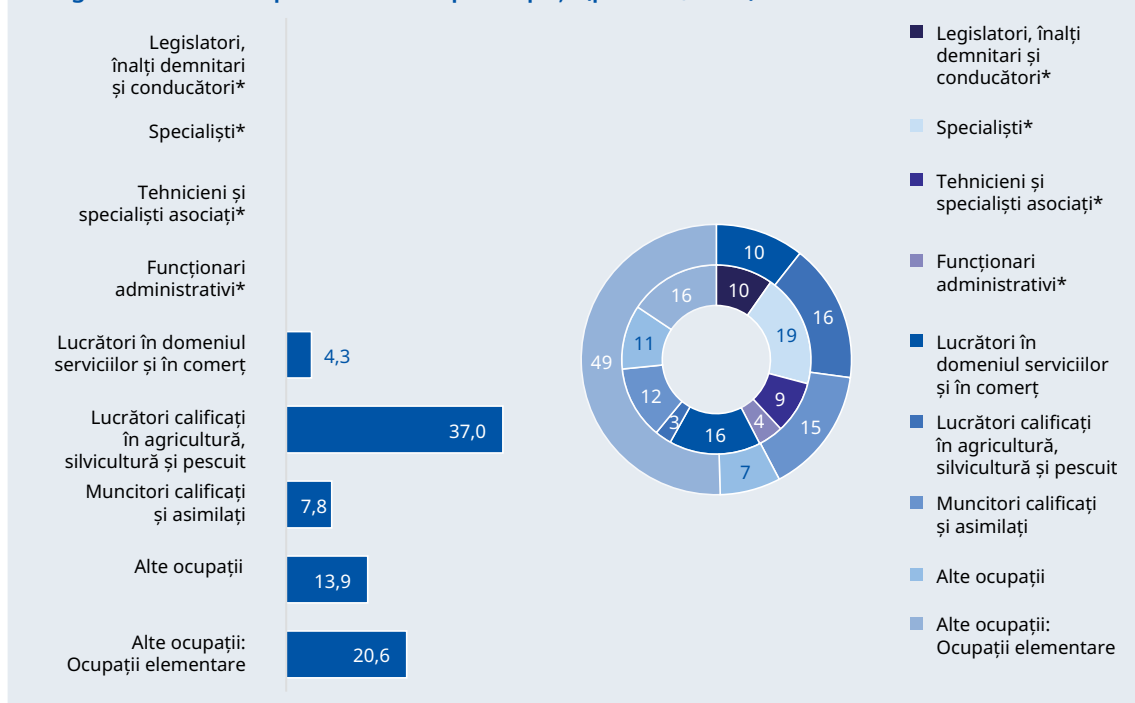


sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

Există variații în ceea ce privește prevalența recepționării salariilor în plic în funcție de ocupații. Deși salariile în plic sunt prezente în toate ocupațiile (figura 39A), acestea sunt mai răspândite în anumite ocupații, în special în cazul lucrătorilor calificați din agricultură, silvicultură și pescuit (37%) și în cazul ocupațiilor elementare (20,6%). Acest lucru este evident în figura 39B, care arată că lucrătorii calificați din agricultură, silvicultură și pescuit (3% din totalul angajaților) reprezintă 16% din salariații care primesc salarii în plic, în timp ce ocupațiile elementare (16% din totalul angajaților) reprezintă 49% din cei care primesc salarii în plic. Prin urmare, lucrătorii calificați din agricultură, silvicultură și pescuit și lucrătorii din ocupațiile elementare reprezintă 65% din angajații care primesc salarii în plic din Moldova.

Revenind la variațiile salariilor în plic în funcție de nivelurile salariale, figura 40 analizează relația dintre acest aranjament salarial și salariul minim. Așa cum era de așteptat, angajații care sunt plătiți sub salariul minim sunt mai predispuși să primească salarii în plic (18,8%) decât cei care câștigă între o dată și de două ori salariul minim (9,5%) sau peste de două ori salariul minim (4,4% (figura 40A). Această tendință este consolidată și mai mult de datele din figura 40B. În timp ce doar 5% din toți angajații din Moldova primeau salarii sub salariul minim, un procent semnificativ de 15 % din angajații care primeau salarii în plic se încadrează în această categorie. Aceste constatări evidențiază modul în care acordurile de salarizare în plic sunt mai răspândite în rândul angajaților cu salarii mici, subliniind asocierea acestora cu niveluri mai scăzute ale veniturilor.

► Figura 39. Salarii în plic în Moldova pe ocupații (procent, 2022)



A. % din total angajați

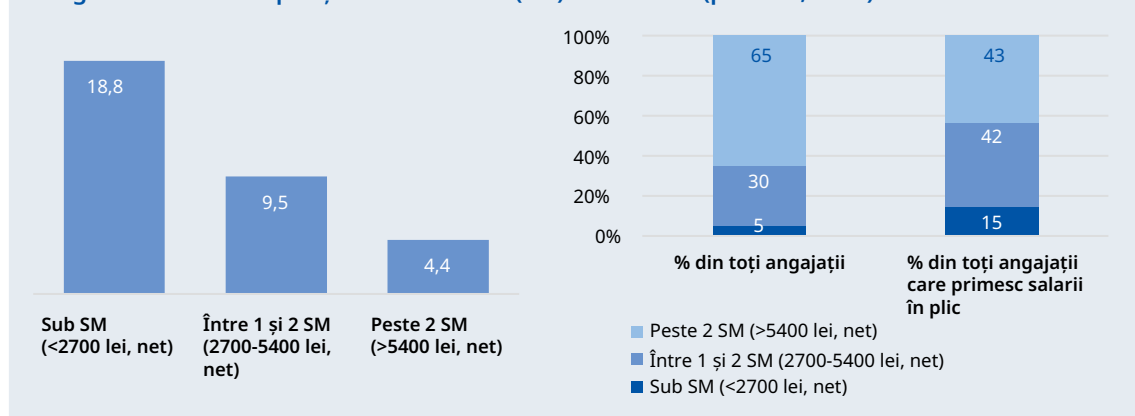
B. Cercul intern: % din totalul angajaților

Cercul extern: % din totalul angajaților ce primesc salarii în plic

Notes: * Nu se afișează din cauza eșantionului mic - eroare mare de eșantionare (valori <3,0 mii).

sursa: În baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

► Figura 40. Salarii în plic și salariul minim (SM) în Moldova (procent, 2022)



A. Salarii în plic pe grile de salarizare în raport cu SM (% angajați)

B. Distribuția grilelor de salarizare în raport cu SM

sursa: în baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.

► 3.4. Punctele de vedere ale părților interesate cu privire la formele frecvente de muncă nedeclarată și la profilul lucrătorilor nedeclarați

În cadrul consultărilor cu părțile interesate pentru acest raport au fost evidențiate, de asemenea, caracteristicile socio-demografice similare și sectoarele și ocupațiile mai predispuse să se regăsească în economia nedeclarată. Datele furnizate de Serviciul Fiscal de Stat confirmă faptul că, între 2021 și 2022, cei mai mulți dintre lucrătorii nedeclarați identificați se regăsesc în agricultură (reprezentând 61,2% din totalul lucrătorilor nedeclarați), construcții (cu 22,1% din totalul lucrătorilor nedeclarați) și comerț și ospitalitate (ambele reprezentând împreună 6% din lucrătorii nedeclarați). Inspecția de Stat a Muncii a constatat că fenomenul muncii nedeclarete este mai frecvent în următoarele sectoare: agricultură, industrie, construcții, servicii (tendință de creștere în serviciile de menaj), comerț cu ridicata și cu amănuntul și hoteluri și restaurante. În mod similar, partenerii sociali și cetățenii au considerat că munca nedeclarată este mai răspândită în sectoarele construcțiilor, agriculturii și comerțului.

Potrivit Inspectoratului de Stat al Muncii, persoanele care sunt mai predispuse să accepte un loc de muncă fără forme legale sau salarii în plic sunt cele cu un nivel scăzut de studii și/sau de pregătire profesională, șomerii, tinerii absolvenți sau cei care se apropie de pensionare. Fiecare dintre aceste categorii sociale are tendința de a accepta mai multe compromisuri legate de condițiile de angajare, salarii sau ore de muncă. De asemenea, lucrătorii pe cont propriu sunt mai predispuși să lucreze la negru. Majoritatea lucrătorilor nedeclarați provin din zonele rurale, iar bărbații sunt mai predispuși la munca nedeclarată decât femeile, în special în sectoare precum construcțiile și agricultura. Cu toate

acestea, femeile reprezintă, de asemenea, o categorie vulnerabilă în ceea ce privește ocuparea informală a forței de muncă. Potrivit inspectorilor de muncă, acest lucru se întâmplă deoarece există un tratament inechitabil al femeilor pe piața muncii, iar munca lor este adesea subevaluată. Femeile tinere sau însărcinate, precum și femeile cu copii de vârstă mică sunt mai susceptibile de a se confrunta cu dificultăți atunci când încearcă să obțină un loc de muncă. De asemenea, femeile de etnie romă întâmpină și mai multe dificultăți în găsirea unui loc de muncă din cauza nivelului scăzut de educație sau de calificare.

În mod similar, potrivit Serviciului Fiscal de Stat, cei mai predispuși la munca nedeclarată sunt pensionarii, persoanele fără calificare sau cu un nivel scăzut de calificare care au fost șomeri pentru perioade lungi de timp și tinerii absolvenți (care nu sunt conștienți de implicațiile negative ale muncii nedeclarete asupra protecției lor sociale). Cea mai mare parte a ocupării informale se regăsește în mediul rural, unde munca informală reprezintă mai degrabă o strategie de supraviețuire decât o evitare a impozitării veniturilor.

Potrivit Inspectoratului de Stat al Muncii, cele mai frecvente forme de muncă nedeclarată identificate în timpul controalelor sunt lucrătorii neînregistrați (care lucrează fără un contract de muncă scris); plata salariilor sau a altor plăți fără ca acestea să fie reflectate în evidențele contabile (muncă subdeclarată); și munca nedeclarată a lucrătorilor pe cont propriu. Acest lucru consolidează dificultățile în stabilirea unei delimitări clare între diferitele forme de muncă nedeclarată în practică.

În concluzie, munca nedeclarată în Moldova este influențată de diverși factori socio-economici și demografici. Genul, vârsta, educația și reședința rurală sunt corelate cu prevalența ocupării informale a forței de muncă. Bărbații, anumite grupe de vârstă, persoanele cu un nivel de educație mai scăzut și rezidenții din mediul rural prezintă rate mai mari de angajare în activități de muncă informală. Sectoarele construcțiilor și agriculturii reprezintă împreună 83% din totalul ocupării informale din țară. În plus, absența contractelor de muncă formale (locuri de muncă neînregistrate) rămâne o preocupare semnificativă. La fel ca în cazul ocupării informale, munca neînregistrată este mai frecventă în rândul angajaților de sex masculin, în zonele rurale și în rândul celor care lucrează în sectoare precum agricultura, silvicultura și pescuitul sau construcțiile. Practica plăților în forma salariilor în plic adaugă un alt nivel la provocările asociate cu munca nedeclarată. Aceasta este deosebit de răspândită în rândul bărbaților, a anumitor grupe de vârstă, a rezidenților din mediul rural,

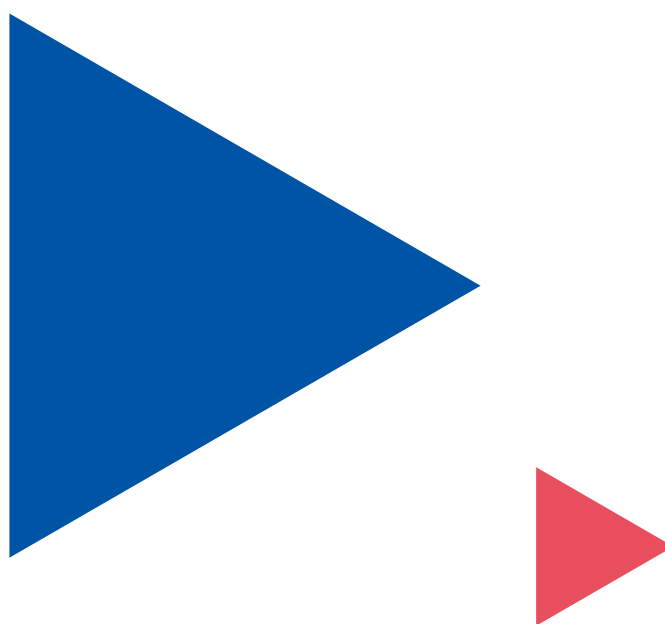
a persoanelor cu un nivel de educație mai scăzut și a persoanelor din anumite ocupații, cum ar fi lucrătorii agricoli calificați și ocupațiile elementare. În plus, salariile în plic sunt mult mai frecvente în rândul angajaților care câștigă sub salariul minim, ceea ce evidențiază potențialele vulnerabilități și exploatarea pe piața muncii.

Persistența muncii nedeclarate în Moldova este evidentă în diferite grupuri de lucrători, cu implicații pentru stabilitatea economică, concurența loială și condițiile de muncă. Aceste constatări clarifică natura cu multiple fațete ale muncii nedeclarate în Moldova, impunând intervenții specifice pentru a aborda provocările nuanțate în diferite grupuri socio-economice și demografice, precum și în diferite sectoare economice. Contracurarea acestor probleme necesită o abordare holistică, inclusiv o gamă largă de măsuri de politici, pentru a promova formalizarea și a asigura protecția atât a lucrătorilor, cât și a întreprinderilor. Asupra acestor măsuri se va reveni în capitolul 6.



4

FACTORI DETERMINANȚI AI MUNCII NEDECLARATE ȘI MĂSURI DE POLITICI





4. Factori determinanți ai muncii nedeclarate și măsuri de politici

► 4.1. Abordarea holistică a muncii nedeclarate și măsuri de politici

O abordare holistică pentru a aborda munca nedeclarată a fost adoptată de diverse instituții multilaterale, cum ar fi: Platforma europeană care abordează munca nedeclarată în cadrul Autorității Europene a Muncii din cadrul Comisiei Europene;¹² OIM în Recomandarea nr. 204 și în raportul OIM al Comisiei globale privind viitorul muncii (OIM 2019), în care se propune o abordare integrată; și raportul OCDE Luminarea economiei tenebre/Shining Light on the Shadow Economy (OECD 2017).

O abordare holistică a muncii nedeclarate se bazează pe aplicarea teoriei instituționale. Această teorie susține că eșecurile și imperfecțiunile instituționale formale creează o asimetrie între instituțiile formale și cele informale (normele și reglementările legale ale statului și cele ce țin moralitate civică), care, la rândul lor, determină amploarea și prevalența muncii nedeclarate. Conform teoriei instituționale, atât eșecurile **instituționale formale**, (de ex. alocarea necorespunzătoare a resurselor și ineficiențele, lacunele și deficiențele, lipsa de putere, precum și instabilitatea și incertitudinea¹³) cât și **eșecurile instituțiilor informale** (de ex. moralitatea fiscală scăzută, încrederea scăzută pe verticală și orizontală sau încrederea pe care întreprinderile/persoanele fizice o au față de instituțiile publice și față de alți cetățeni) sunt factori determinanți pentru munca nedeclarată (Horodnic 2018; Horodnic și Williams 2022, Williams 2023). Prin urmare, sunt necesare schimbări instituționale

atât formale, cât și informale. Astfel, trebuie luată în considerare o gamă completă de instrumente de politici pentru a realiza tranziția către formalizare, inclusiv măsuri directe și indirecte (Williams 2023, Williams și Horodnic 2022).

Pornind de la ideea că cetățenii sunt actori raționali care se implică în comportamente neconforme în cazul în care costurile sunt mai mici decât beneficiile, **măsurile directe** vizează modificarea raportului cost-beneficiu al participării la munca nedeclarată (OCDE 2008). Acest lucru poate fi realizat prin intermediul a două seturi diferite de măsuri (OIM 2016; Williams 2023):

- **Măsuri de descurajare ("pedeapsă")** care vizează detectarea și sancționarea participării la munca nedeclarată (de ex., creșterea sancțiunilor/penalităților percepute sau reale și a riscului de detectare);
- **Măsuri de stimulare ("recompensă")** menite să faciliteze și să facă mai avantajoasă implicarea în economia formală. Acestea includ măsuri preventive care încurajează angajatorii și lucrătorii să rămână de la început în economia formală sau măsuri curative care stimulează angajatorii și lucrătorii să facă tranziția către economia formală. Aceste măsuri includ, de exemplu, simplificarea conformității, sprijin pentru formalizare sau stimulente ce țin de oferta de forță de muncă, dedicate

12 - Decizia (UE) 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016 privind instituirea unei Platforme europene pentru consolidarea cooperării în combaterea muncii nedeclarate.

13 - Astfel cum este definit de Webb și Irlanda (2015).

angajatorilor și lucrătorilor sau stimulente ce țin de cerere pentru încurajarea clienților să achiziționeze bunuri și servicii formale.

Cu toate acestea, cei care se angajează în munca nedeclarată nu sunt întotdeauna actori raționali care analizează raportul cost-beneficiu al comportamentului lor. Aceștia pot fi, de asemenea, actori sociali și se pot angaja în munca nedeclarată din alte motive, cum ar fi o asimetrie între ceea ce ei consideră acceptabil (propria moralitate) și legea și reglementările formale, generată de un nivel scăzut de încredere în stat și în politicile acestuia. Astfel, **măsurile indirecte** au ca scop reducerea asimetriei instituționale și îmbunătățirea contractului social dintre cetățeni și stat pentru a alimenta o cultură a angajamentului și respectarea voluntară a acestuia (Alm et al. 1995; Kirchler 2007; Torgler 2011). Potrivit OIM (2016) și Williams (2023), acest lucru necesită:

- **Schimbări instituționale formale**, cum ar fi acțiuni de abordare a factorilor determinanți economici și sociali structurali mai largi ai muncii nedeclarate, cum ar fi îmbunătățirea PIB-ului pe cap de locuitor;

acțiuni de modernizare a guvernului; acțiuni de reducere a corupției; acțiuni de reducere a reglementărilor; acțiuni de creștere a intervenției în domeniul muncii și al bunăstării și de reducere a inegalităților și a sărăciei; acțiuni de creștere a statului de drept; și acțiuni de reducere a instabilității și a incertitudinii.

- **Schimbări instituționale informale**, cum ar fi campaniile de educație și conștientizare pentru a crește încrederea cetățenilor în stat și în colegii lor pentru a fi reclamați.

Tabelul 8 rezumă teoria instituțională privind modul în care se explică munca nedeclarată și prezintă modul în care diferitele măsuri de politici directe și indirecte discutate pe scurt în această secțiune abordează diferiți factori determinanți ai muncii nedeclarate. Acesta face legătura între diferiții factori determinanți ai muncii nedeclarate și diferitele instrumente de politici disponibile pentru a realiza tranziția către formalitate. Măsura în care aceste măsuri sunt utilizate de către agențiile de aplicare a legii din Moldova va fi evaluată în capitolul 5.

► **Tabelul 8. Abordare holistică: Explicația teoriei instituționale a participării la munca nedeclarată și măsurile de politici**

Teoria/ perspectiva	Promotor pentru munca nedeclarată	Sub- promotori	Explicația/legătura cu participarea la muncă nedeclarată	Exemple de politici
A. SCHIMBĂRI INSTITUȚIONALE FORMALE				
Alocări eronate și ineficiențe ale resurselor instituționale formale				
Perspectiva modernizării	Subdezvoltare economică		Există un surplus al ofertei de forță de muncă, iar unele grupuri de lucrători (de ex. lucrători vulnerabili, lucrători necalificați, migranți) sunt excluși din economia formală până când are loc progresul economic și modernizarea	Acțiuni de abordare a factorilor determinanți economici și sociali structurali mai largi ai muncii nedeclarate: de ex. , îmbunătățirea PIB-ului pe cap de locuitor; îmbunătățirea indicelui de progres social (IPS)
	Lipsa de modernizare a guvernului	Lipsa de justiție redistributivă	Cetățenii nu cred că primesc bunurile și serviciile publice pe care le merită pentru impozitele pe care le plătesc	Inițiative prietenoase clienților (agențiile de aplicare a legii tratează cetățenii într-un mod respectuos, imparțial și responsabil): de ex. îmbunătățirea justiției redistributive; informarea cetățenilor cu privire la modul în care sunt utilizate impozitele lor
		Lipsa justiției procedurale	Cetățenii consideră că autoritățile publice adoptă o abordare contradictorie	
		Lipsa de echitate procedurală	Cetățenii au impresia că impozitele pe care le plătesc nu sunt echitabile în comparație cu cele plătite de alți cetățeni	

	Corupție și mită	Folosirea abuzivă a funcției publice în interes personal	Cetățenii au impresia că sunt șantajați de funcționari publici care cer sau primesc cadouri și mită	Combaterea mitei și a corupției
		Captarea statului	Cetățenii percep că resursele disponibile pentru bunuri și servicii publice sunt reduse din cauza unor grupuri puternice care influențează formularea legilor și politicilor în avantajul lor și le permit să obțină tratament preferențial și resurse	
		Conexiuni personale	Cetățenii percep că alți cetățeni nu respectă legea și se folosesc de legăturile personale pentru a obține acces preferențial la serviciile publice (de ex. educație, servicii de sănătate)	
Lacune și deficiențe instituționale formale				
Perspectiva neoliberală		Mediu de reglementare împovărat	Cetățenii decid în mod voluntar să părăsească economia formală su-prareglementată din cauza impozitelor ridicate și a numărului mare de constrângeri care generează costuri, timp și efort mai mari pentru a opera în economia formală	Reducerea reglementărilor: de ex. reducerea birocrăției; reducerea sarcinii de reglementare (de obicei, dereglementare și nu o reglementare mai bună)
Perspectiva economiei politice		Lipsa de protecție a lucrătorilor	Cetățenii sunt excluși din economia declarată din cauza nivelului scăzut de intervenție a statului în domeniul muncii și al protecției sociale, care nu oferă o protecție adecvată lucrătorilor și nu le oferă acestora altă opțiune decât să participe la munca nedeclarată ca o strategie de supraviețuire	Creșterea intervenției în domeniul muncii și al asistenței sociale și reducerea inegalităților și a sărăciei: de ex., creșterea cheltuielilor pentru sănătate; îmbunătățirea protecției sociale; reducerea inegalităților de venit
Lipsa de putere instituțională formală				
	Lipsa capacității de a aplica normele formale	Măsuri slabe de descurajare	Participarea cetățenilor la munca nedeclarată se explică prin costurile/ consecințele scăzute (de ex. nivelul scăzut al descurajărilor reale și/sau percepute)	Consolidarea măsurilor de descurajare în cadrul autorităților de aplicare a legii și creșterea puterii autorităților: de ex. sancțiuni care transformă munca nedeclarată în muncă declarată; inspecții la locul de muncă, extragerea și compararea datelor

	Lipsa unor stimulente adecvate pentru a încuraja respectarea normelor formale	Beneficii reduse de operare declarate	Cetățenii participă la munca nedeclarată pentru că percep beneficii reduse în cazul în care se conformează. Stimulentele și recompensele sunt necesare pentru a crește beneficiile activității în sectorul declarat și pentru a încuraja un comportament conform	Facitați și faceți mai avantajoasă implicarea în munca declarată: Stimulente din partea ofertei (de ex. simplificarea conformității prin proceduri de înregistrare mai simple); stimulente din partea cererii (de ex., tichete de servicii)
Instabilitatea și incertitudinea instituțională formală				
	Instabilitatea și incertitudinea normelor formale	Modificări continue ale legilor și reglementărilor	Cetățenii s-au confruntat cu schimbări continue ale normelor formale și, prin urmare, nu se așteaptă ca reglementările actuale să rămână în vigoare pe termen mediu și lung. Cetățenii percep beneficii reduse în ceea ce privește plata contribuțiilor sociale din cauza imprevizibilității reglementărilor și a încrederii scăzute în faptul că reglementările viitoare le vor permite să beneficieze de ajutoare de șomaj, pensii, etc.	Asigurarea unei predictibilități mai bune a reglementărilor
B. SCHIMBĂRI INSTITUȚIONALE INFORMALE				
	Acceptabilitate ridicată a muncii nedeclarate (asimetrie ridicată între instituțiile formale și cele informale sau moral fiscal scăzut)	Încredere redusă pe verticală	Cetățenii participă la munca nedeclarată din cauza încrederii reduse în instituțiile publice, cum ar fi guvernul, sistemul juridic și autoritățile fiscale.	Campanii de educație și de sensibilizare pentru a spori încrederea și pentru a îmbunătăți respectarea voluntară: de ex., unități de informare în cadrul autorităților de aplicare a legii; campanii de sensibilizare pentru a crește gradul de conformare voluntară (de ex., beneficiile muncii declarate)
		Încredere redusă pe orizontală	Cetățenii participă la munca nedeclarată pentru că nu se așteaptă ca semenii lor să se conformeze. Aceștia percep că o mare parte a populației practică munca nedeclarată și/sau cunosc personal persoane care practică munca nedeclarată și, prin urmare, este mai probabil să adopte același comportament (normă socială)	

Sursa: Extras și adaptat din Quaresma et al. (2023)

► 4.2. Factori determinanți structurali ai muncii nedeclarate

Utilizând un cadru de teorie instituțională, în tabelul 9 este inclus un tablou de bord cu tendințele în condițiile structurale cheie care sunt asociate cu amploarea muncii nedeclarate (limitat la indicatorii disponibili pentru Moldova). Această abordare a fost utilizată anterior în analiza factorilor determinanți structurali ai muncii nedeclarate și se bazează pe o analiză bibliografică extinsă a factorilor determinanți ai muncii nedeclarate (a se vedea Williams și Horodnic 2020). Tendințele fiecărui factor determinant din tabelul 9 arată dacă acesta s-a îmbunătățit (verde), a rămas neschimbat (galben), s-a înrăutățit (roșu) sau este incert (gri) în Moldova în ultimii cinci ani relevanți. Rețineți că ultimul an relevant luat în considerare este 2019, deoarece pandemia Covid-19 a avut un impact puternic asupra indicatorilor structurali analizați, ceea ce îi face irelevanți în această abordare. Toate sursele de date pentru tabelul 9 sunt detaliate în tabelul F1 din anexa F.

Prin urmare, tabelul 9 analizează modificările fiecărui macro-indicator în 2019 comparativ cu 2015 și pentru ultimii trei ani, din 2017 până în 2019. Începând cu alocările eronate și ineficiența resurselor instituționale formale, constatarea este că toți indicatorii de dezvoltare s-au îmbunătățit între 2015 și 2019. Unii indicatori au înregistrat îmbunătățiri (eficacitatea guvernului și controlul corupției), în timp ce alții s-au înrăutățit (indicele de percepție a corupției), atunci când se compară 2019 cu 2015. În ceea ce privește acesta din urmă, indicele de percepție a corupției al Transparency International evaluează modul în care sectorul public este perceput ca fiind corupt de către cetățenii moldoveni.

În ceea ce privește lacunele și deficiențele instituționale formale, tabelul 9 arată că toți indicatori ce țin de povara de reglementare s-au îmbunătățit între 2015 și 2019. Referitor la aspectele legate de cheltuielile publice, Moldova a înregistrat în 2019 același nivel al cheltuielilor publice ca procent din PIB ca în 2015 și a scăzut cheltuielile pentru cercetare și dezvoltare de la 0,31% din PIB în 2015 la 0,24% din PIB în 2019. Această scădere a cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare este confirmată și mai mult atunci

când se analizează tendința pentru 2017-19. Între timp, veniturile fiscale și nivelul cheltuielilor pentru contribuții sociale au urmat o tendință ascendentă între 2015 și 2019. În mod similar, inegalitatea a fost redusă, iar piața forței de muncă s-a îmbunătățit, înregistrându-se o reducere a inegalității veniturilor, o productivitate a muncii mai mare și rate mai mici ale șomajului între 2015 și 2019.

Tabelul 9 relevă, de asemenea, că, în ceea ce privește lipsa de putere instituțională formală, statul de drept (de ex. calitatea executării contractelor, performanța în implementarea politicilor) și vocea și responsabilitatea (de ex. libertatea de exprimare, mass-media liberă) s-au înrăutățit în Moldova între 2015 și 2019. Pentru statul de drept, rezultatele negative sunt confirmate și atunci când se analizează tendința pentru perioada 2017-19. Instabilitatea și incertitudinea instituțională formală sunt problematice în Moldova, iar măsurarea atât a democrației, cât și a stabilității politice s-a înrăutățit între 2015 și 2019. Tendința negativă pentru măsurarea democrației este confirmată și mai mult atunci când se analizează datele din 2017-19.

Revenind la măsurile instituțiilor informale, tabelul 9 arată că, deși calitatea capitalului social s-a îmbunătățit în general, nivelul de conformitate fiscală s-a înrăutățit între 2015 și 2019. Cu toate acestea, conformitatea fiscală în Moldova s-a îmbunătățit între 2017 și 2019.

În rezumat, cheltuielile publice ca pondere în PIB au fost statice între 2015 și 2019, iar cheltuielile pentru cercetare și dezvoltare au scăzut, ceea ce reprezintă un risc pentru prevalența muncii nedeclarate. În plus, sunt necesare mai multe eforturi în ceea ce privește reducerea nivelului de corupție și îmbunătățirea respectării statului de drept (de ex. calitatea aplicării contractelor, performanța în punerea în aplicare a politicilor), precum și a vocii și a responsabilității (de ex. libertatea de exprimare, libertatea presei). În mod similar, Moldova trebuie să pună mai mult accent pe îmbunătățirea percepției democrației, pe îmbunătățirea respectării obligațiilor fiscale și pe reducerea instabilității politice.

► Tabelul 9. Tablou de bord al factorilor determinanți structurali ai muncii nedeclarate - sistem de avertizare timpurie

INDICATOR	ANUL:					TEN-DINȚA 2015 vs. 2019	TEN-DINȚA 2017-2019
	2015	2016	2017	2018	2019		
A. INSTITUȚII FORMALE							
I. ALOCĂRI ERONATE ȘI INEFICIENȚE ALE RESURSELOR INSTITUȚIONALE FORMALE							
1. Explicarea modernizării – Nivelul de ‘dezvoltare’							
PIB (prețuri curente, euro pe cap de locuitor)	2,750	2,848	3,455	4,157	4,405		
Indicele de dezvoltare umană (IDU) (0-1 (cea mai mare dezvoltare))	0.749	0.756	0.765	0.768	0.774		
Indicele progresului social (IPS) (0-100 (dezvoltare înaltă))	70.30	70.27	70.36	70.02	71.29		
2. Nivelul de modernizare a guvernului							
Eficacitatea guvernului (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	-0.65	-0.63	-0.53	-0.47	-0.41		
3. Instituțiile formale acționează în mod corupt							
Indicele de percepție a corupției (IPC) (0-100 (foarte curat))	33	30	31	33	32		
Controlul corupției (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	-0.92	-0.96	-0.80	-0.73	-0.62		
II. LACUNE ȘI DEFICIENȚE INSTITUȚIONALE FORMALE							
Intervenția statului							
Povara reglementărilor guvernamentale (1-7 (cel mai bun))	3.0	2.8	2.8	3.1	3.4		
Reglementări restrictive în domeniul muncii (% din respondenți)	2.2	2.4	3.2				
Indicele de flexibilitate a întreprinderilor (0-10 (înalt))	6.60	6.47	6.27	6.89	7.00		
Cheltuieli publice (% din PIB)	28.3	26.7	27.2	27.8	28.3		
Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare (% din PIB)	0.31	0.28	0.25	0.25	0.24		
Venituri fiscale (% din PIB)	16.3	16.4	17.7	18.0	17.7		
Contribuții sociale (% din venituri)	30.2	31.5	31.3	31.9	31.4		
Rata șomajului (% din populația activă)	5.5	4.8	4.6	4.1	5.1		
Coeficientul Gini (0-100 (inegalitate perfectă))	27.0	26.3	25.9	25.7	26.0		
Productivitatea muncii (rata anuală de creștere a producției per lucrător)	-4.9	-7.5	-6.7	-8.9	4.4		

III. LIPSA DE PUTERE INSTITUȚIONALĂ FORMALĂ							
Fiabilitatea serviciilor de poliție (1-7 (cel mai bun))	3.1	3.2	3.4	3.6	3.7		
Independența judiciară (1-7 (cel mai bun))	2.1	2.0	2.1	2.3	2.3		
Statul de drept (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	-0.36	-0.50	-0.42	-0.42	-0.43		
Calitatea reglementării (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	-0.06	-0.12	-0.03	-0.02	-0.04		
Voce și responsabilitate (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	0.03	-0.01	-0.02	-0.12	-0.10		
IV. INSTABILITATEA ȘI INCERTITUDINEA INSTITUȚIONALĂ FORMALĂ							
Indicele de democrație (0-10 (democrație deplină))	6.35	6.01	5.94	5.85	5.75		
Stabilitate politică (de la -2,5 la 2,5 (performanță puternică))	-0.33	-0.30	-0.32	-0.40	-0.39		
B. INSTITUȚII INFORMALE							
Capital social (0-100 (înalt))	43.9	45.3	45.1	46.4	52.5		
Conformitatea fiscală (0-10 (înalt))	7.97	7.97	5.56	7.95	7.95		

TENDINȚA: = pozitiv = neschimbat = negativ = incert

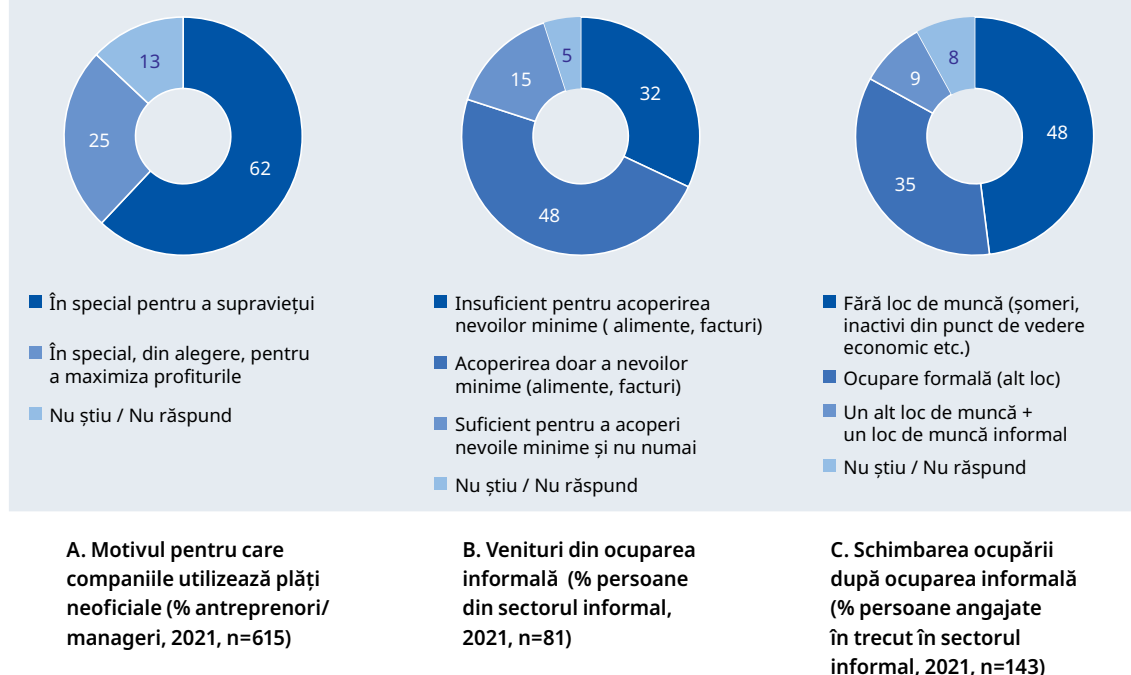
Sursa: Pe baza datelor de la Banca Mondială, ILOSTAT, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Forumul Economic Mondial, Transparency International, Social Progress Imperative, Institutul Fraser, Unitatea de Informații Economist, Institutul Legatum | detalii în tabelul F1 din anexa F.

► 4.3. Punctele de vedere ale mediului de afaceri și ale cetățenilor cu privire la munca nedeclarată în ceea ce privește sancțiunile, riscul de detectare, moralitatea fiscală și normele sociale

Figura 41 explorează opiniile mediului de afaceri și ale cetățenilor cu privire la munca nedeclarată și motivele pentru care aceștia se angajează în activități de muncă informale.¹⁴ Cel mai frecvent motiv invocat de antreprenori/manageri (62%) este că plățile neoficiale către angajați reprezintă

o chestiune de supraviețuire pentru companie și sunt efectuate din necesitate. Doar 25 la sută dintre antreprenori/manageri au considerat că plățile neoficiale către angajați sunt folosite în principal pentru a maximiza profiturile (figura 41A).

► **Figura 41. Motive de utilizare a ocupării informale de către companii și impactul ocupării informale a forței de muncă asupra cetățenilor din Moldova (procente, 2021)**



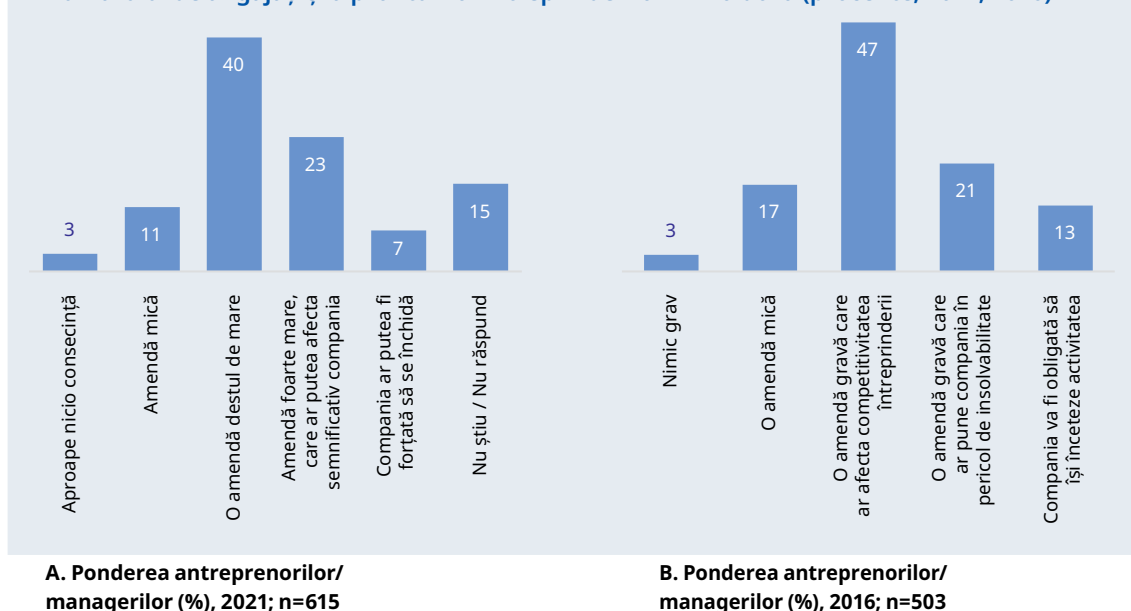
sursa: Pe baza datelor furnizate de PNUD (2021), disponibile la: <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-non-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic>

14 - Pe baza a două sondaje efectuate cu reprezentanți ai persoanelor juridice (întreprinderi) și fizice din Republica Moldova. Sondajul în rândul persoanelor juridice a fost realizat în perioada 15 martie - 23 aprilie 2021 cu reprezentanți care dețin responsabilități semnificative în procesul decizional organizațional (de ex., antreprenori, manageri). Angajând un eșantion probabilistic proporțional cu numărul de companii, datele au fost colectate prin intermediul unui interviu telefonic (CATI - Computer-Assisted Telephone Interview) în limba română sau rusă cu 615 antreprenori/manageri. Sondajul în rândul persoanelor fizice, realizat în perioada 15 martie - 23 aprilie 2021, a utilizat un eșantion probabilistic stratificat în mai multe etape. Datele au fost colectate urmând o abordare similară cu cea a sondajului în rândul persoanelor juridice, utilizând interviuri telefonice (CATI - Computer-Assisted Telephone Interview) în limba română sau rusă cu 1230 de persoane fizice. Respondenții au fost contactați prin intermediul unor numere de telefon fix și mobil generate aleatoriu.

Figura 41B, extrasă din sondajul realizat în rândul persoanelor fizice, evidențiază veniturile mici primite de persoanele din sectorul informal. Într-adevăr, 32% dintre persoanele intervievate au declarat că venitul lor din activități de muncă informale nu este suficient pentru a acoperi nevoile minime (alimente, facturi), iar 48% au declarat că venitul lor acoperă doar nevoile minime (alimente, facturi). Doar 15 % au declarat că venitul obținut din munca informală era suficient pentru a acoperi nevoile minime și nu numai. În ceea ce privește schimbările legate de ocuparea forței de muncă după ocuparea informală, figura 41C arată că aproape jumătate (48%) nu au un loc de muncă (de ex. șomeri, inactivi din punct de vedere economic) după ocuparea informală. Doar 35 % dintre persoanele care au ocupat anterior un loc de muncă informal intră în câmpul muncii formal, dar într-o altă companie/un alt loc de muncă. Prin urmare, nu este vorba de o tranziție către un loc de muncă formal la același angajator.

În ceea ce privește sancțiunile pentru subdeclarare, figura 42 evaluează percepția antreprenorilor/managerilor cu privire la sancțiunile așteptate pentru practicile informale - subdeclararea salariilor (salarii în plic), a numărului de angajați (muncă neînregistrată) sau a profiturilor întreprinderii. Majoritatea întreprinderilor nu consideră că sancțiunile sunt insuficiente. În 2021, de exemplu, 40% dintre antreprenori/manageri au perceput că, dacă sunt depistați că au subdeclarat, se va aplica o amendă destul de mare, iar 23% au considerat că se va aplica o amendă foarte mare, care ar putea afecta în mod semnificativ conformitatea. Doar 14% dintre întreprinderi au considerat că va rezulta o amendă mică (11%) sau nu se așteaptă la aproape nicio consecință dacă sunt prinși că nu raportează suficient (3%) (Figura 42A). Aceste constatări sunt în concordanță cu răspunsurile obținute în 2016 (figura 42B).

► **Figura 42. Sancțiunile preconizate pentru subdeclararea salariilor (salarii în plic), a numărului de angajați și a profiturilor întreprinderilor în Moldova (procente, 2021, 2016)**

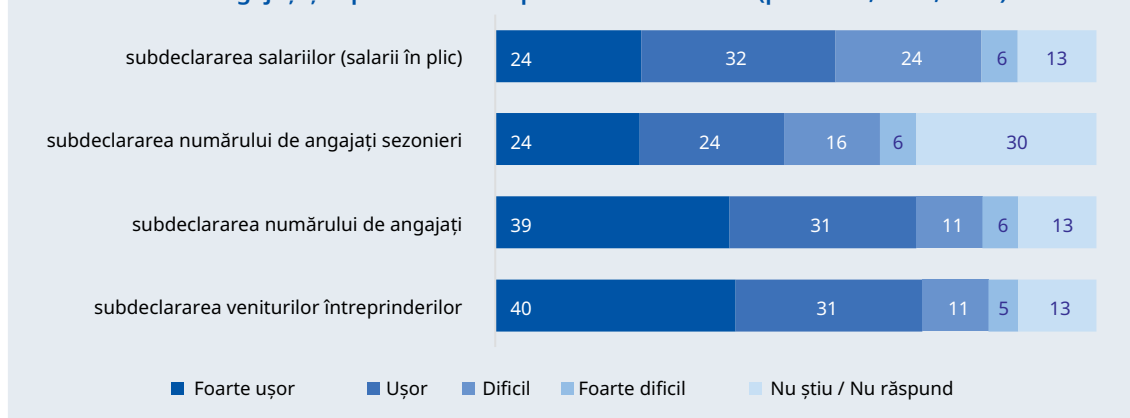


Sursa: Pe baza datelor furnizate de PNUD (2021) și Putnins et al. (2019), disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic> și https://link.springer.com/cha/pter/10.1007/978-3-030-11542-5_7

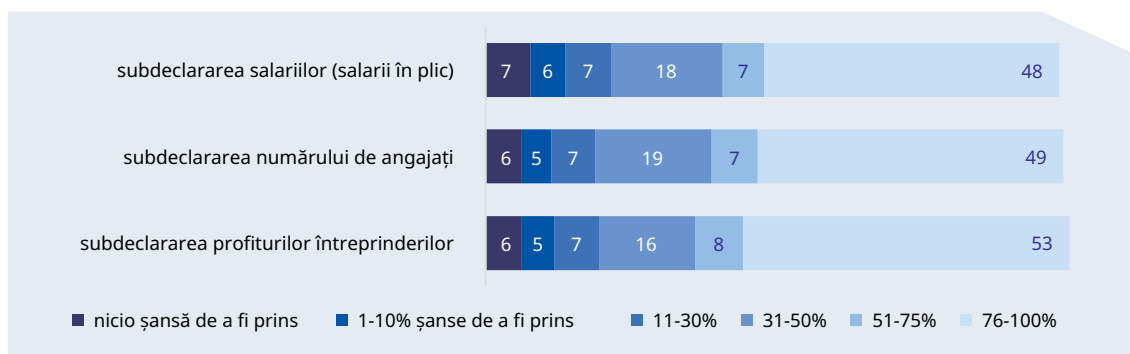
Cu toate acestea, riscul perceput de a fi depistat în efectuarea plăților în formă depistat de salarii în plic, numărul de angajați (locuri de muncă neînregistrate) sau profiturile întreprinderii, s-au schimbat în perioada 2016-2021, după cum se arată în figurile 43A și 43B. Dacă în 2016 riscul perceput de detectare a fost similar pentru toate practicile informale analizate, acesta s-a schimbat în 2021. Riscul de a fi detectat este perceput ca fiind mai mare în cazul ocupării neînregistrate a

forței de muncă sau al veniturilor din afaceri decât în cazul utilizării salariilor în plic sau al angajaților sezonieri nedeclarați. Într-adevăr, 70% dintre antreprenori/manageri percep detectarea ca fiind "ușoară" sau "foarte ușoară" în cazul subdeclarării numărului de angajați (prin utilizarea de locuri de muncă neînregistrate), și doar 48 și 56 % dintre aceștia percep detectarea ca fiind "ușoară" sau "foarte ușoară" în cazul utilizării de angajați sezonieri nedeclarați și de salarii în plic.

► **Figura 43. Riscul de a fi depistat pentru subdeclararea salariilor (salarii în plic), a numărului de angajați și a profitului întreprinderii în Moldova (procente, 2021, 2016)**



A. Ponderea antreprenorilor/managerilor (%), 2021; n=615



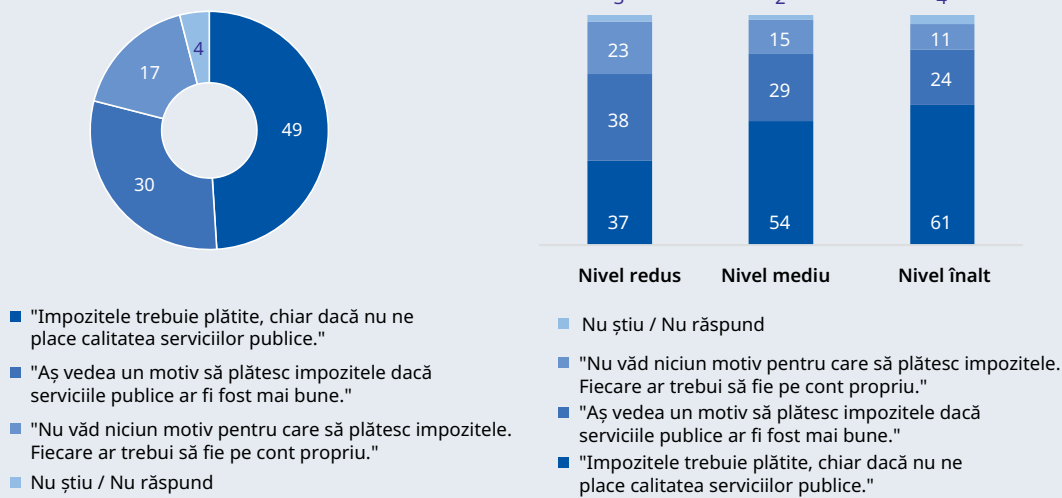
B. Ponderea antreprenorilor/managerilor (%), 2016; n=503

sursa: Pe baza datelor furnizate de PNUD (2021) și Putnins et al. (2019), disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic> și https://link.springer.com/chafter/10.1007/978-3-030-11542-5_7

Odată cu creșterea gradului de neacceptare a muncii nedeclarate (de ex., moralitate fiscală ridicată, după cum se explică în capitolul 1), cu atât este mai puțin probabil ca cetățenii și întreprinderile să se angajeze sau să o practice.

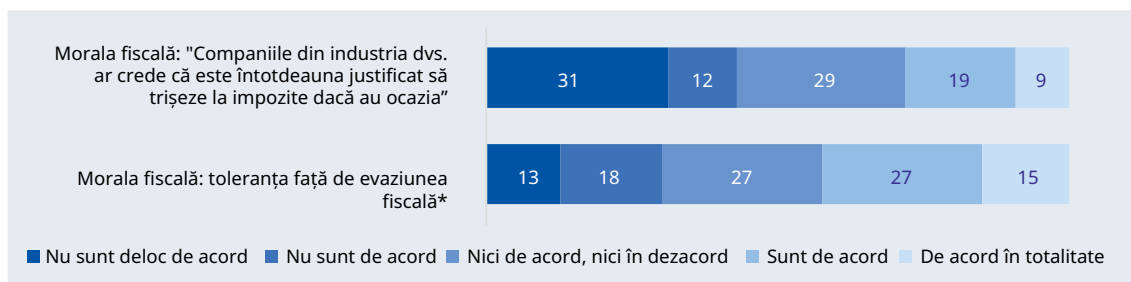
O moralitate fiscală scăzută este asociată cu o prevalență ridicată a muncii nedeclarate. Figura 44 evaluează moralitatea fiscală din perspectiva întreprinderilor și a populației.

► Figura 44. Moralitatea fiscală în Moldova (procente)



A. Perspectiva populației (%), 2021; n=1230

B. Perspectiva populației, în funcție de gradul de satisfacție față de instituțiile publice în ceea ce privește gestionarea resurselor (%), 2021; n=1230



C. Perspectiva întreprinderilor: ponderea antreprenorilor/managerilor (%), 2016; n=503

Notă: * **Nu sunt deloc de acord** = antreprenorii nu tolerează implicarea în evaziunea fiscală;
De acord în totalitate = antreprenorii tolerează foarte mult implicarea în evaziunea fiscală.

Sursa: Pe baza datelor furnizate de PNUD (2021) și Putnins et al. (2019), disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic> și https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-11542-5_7

Pornind din perspectiva populației, aproape jumătate din populație are o moralitate fiscală mai redusă. Într-adevăr, în 2021, doar 49% din populația Moldovei a declarat că "impozitele trebuie plătite, chiar dacă nu ne place calitatea serviciilor publice". În schimb, 17% au declarat că "nu văd niciun motiv pentru a plăti impozite și fiecare ar trebui să se descurce pe cont propriu", iar alte 30% au declarat că "ar vedea un motiv pentru a plăti impozite în cazul în care serviciile publice ar fi fost mai bune". Evaluând moralitatea

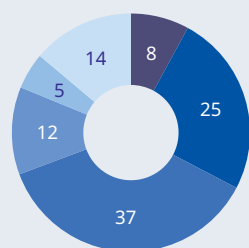
fiscală în funcție de nivelul de satisfacție față de instituțiile publice (în gestionarea resurselor) în figura 44B, constatarea este că moralitatea fiscală scade odată cu nivelul de satisfacție ce ține de prestația instituțiilor publice. Într-adevăr, 61% dintre cei cu un nivel ridicat de satisfacție față de activitatea instituțiilor publice au declarat că "impozitele trebuie plătite, chiar dacă nu ne place calitatea serviciilor publice" și doar 37% dintre cei cu un nivel scăzut de satisfacție față de instituțiile publice sunt de acord cu această afirmație.

Revenind la percepția întreprinderilor și utilizând datele colectate în 2016, figura 44C arată că 28% dintre antreprenori/manageri sunt de acord sau total de acord cu afirmația conform căreia "întreprinderile din sectoarele lor de activitate ar crede că este întotdeauna justificat să nu achiți impozite dacă ai ocazia", iar alți 29% nu sunt nici de acord, nici în dezacord. Cifrele sunt mai mari atunci când se evaluează toleranța față de evaziunea fiscală, 42% dintre antreprenori/manageri tolerând sau tolerând foarte mult implicarea în evaziunea fiscală. Prin urmare, aceste constatări subliniază și mai mult nivelul scăzut al moralității fiscale în Moldova și necesitatea unor măsuri de politici menite să

îmbunătățească moralitatea fiscală, nu în ultimul rând prin îmbunătățirea calității (percepute) a serviciilor publice.

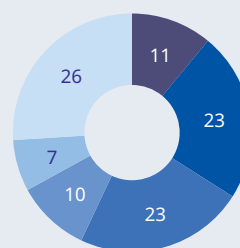
Pe lângă moralitatea fiscală, datele privind norma socială oferă perspective suplimentare. Începând cu opiniile mediului de afaceri, figura 45A relevă că 8% dintre antreprenori/manageri consideră că plățile salariale neoficiale există aproape în fiecare companie, 25% consideră că aceste plăți există în mare măsură și 37% consideră că aceste plăți există într-o măsură medie. Astfel, 70% dintre întreprinderi estimează că plățile salariale neoficiale există cel puțin într-o măsură medie.

► Figura 45. Norma socială în Moldova (procente)



■ Aproape în fiecare întreprindere
■ Într-o mare măsură
■ Într-o măsură medie
■ Într-o măsură mică
■ Aproape absent
■ Nu știu / Nu răspund

A. Percepția întreprinderilor - amploarea plăților salariale neoficiale în Moldova (% antreprenori/manageri), 2021; n=615



■ Aproape în fiecare întreprindere
■ Într-o mare măsură
■ Într-o măsură medie
■ Într-o măsură mică
■ Aproape absent
■ Nu știu / Nu răspund

B. Percepția populației - amploarea plăților salariale neoficiale în Moldova (% persoane fizice), 2021; n=1230

Sursa: Pe baza datelor furnizate de PNUD (2021), disponibil la <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic>

În mod similar, figura 45B relevă că 11% din populația din Moldova consideră că plățile salariale neoficiale există aproape în fiecare întreprindere, 23% consideră că aceste plăți există în mare măsură, iar 23% consideră că aceste plăți există într-o măsură medie. Prin

urmare, percepția atât a întreprinderilor, cât și a cetățenilor din Moldova este că plățile salariale neoficiale sunt larg răspândite. Acest lucru este important de schimbat având în vedere că cei care cred că alții primesc plăți nedeclarate sunt mai predispuși să facă ei înșiși acest lucru.

► 4.4. Punctele de vedere ale părților interesate cu privire la factorii determinanți ai muncii nedeclarate în Moldova

Consultările cu părțile interesate au validat, în general, constatările anterioare referitoare la factorii determinanți ai muncii nedeclarate, evidențiind în același timp unele aspecte suplimentare. De exemplu, conform Inspectoratului de Stat al Muncii, cei mai frecvenți factori de influență și motive pentru angajarea în muncă nedeclarată sunt următorii:

- veniturile mici ale unei părți importante a populației active și veniturile foarte mici ale pensionarilor, precum și necesitatea urgentă de a aduce aceste venituri la un nivel acceptabil;
- vulnerabilitatea multiplelor categorii socio-profesionale, rezultată din dificultățile de a găsi locuri de muncă în domeniile pentru care au fost pregătiți, generată de faptul că multe școli și universități nu se adaptează la cerințele pieței muncii și, astfel, mulți absolvenți nu-și pot găsi un loc de muncă corespunzător pregătirii lor;
- dezechilibrul dintre cererea și oferta de locuri de muncă de pe piața muncii;
- lipsa de cultură fiscală și de cunoștințe în rândul cetățenilor, precum și normele sociale în ceea ce privește acceptabilitatea practicilor de muncă nedeclarată;
- apariția unor relații de muncă mai puțin ierarhizate și a unor plăți salariale mai flexibile;
- avântul activităților independente (munca pe cont propriu), lanțurile de subcontractare, contractele de muncă flexibile și contractele de muncă pe perioadă determinată;
- riscul perceput ca fiind scăzut de a fi detectat și pedepsit dacă se practică munca nedeclarată;
- faptul că majoritatea angajatorilor preferă profiturile pe termen scurt în detrimentul

strategiilor de dezvoltare a afacerii pe termen mediu și lung;

- instabilitatea economică și financiară din unele întreprinderi private;
- cererea tot mai mare de servicii de menaj și de îngrijire la domiciliu;
- grupul transfrontalier de lucrători.

De asemenea, pentru sectorul agricol (unde munca nedeclarată este cea mai răspândită), Inspectoratul de Stat al Muncii a identificat motive și factori suplimentari care influențează prevalența muncii nedeclarate, după cum urmează:

- caracterul ocazional al muncii;
- mulți lucrători agricoli nu sunt interesați de colaborări pe termen lung, iar atunci când decid să părăsească un loc de muncă, o fac fără a respecta toate cerințele legale înainte de a renunța;
- unii lucrători agricoli nu doresc să își declare locul de muncă pentru a putea beneficia în continuare de prestații, cum ar fi ajutorul social în perioada de iarnă, pe care nu le-ar primi dacă ar fi angajați în mod oficial. Cu toate acestea, atunci când sunt aproape de pensionare, este mai probabil ca aceștia să insiste să aibă o formă legală de ocupare.

Factori similari au fost menționați de Serviciul Fiscal de Stat, care a subliniat că aproape 1 din 4 persoane sunt angajate în muncă nedeclarată în Moldova și că percepția generală în societate este că aproximativ 30% din venituri sunt nedeclare. Motivele care stau la baza acestui fenomen privesc atât angajatorii, cât și angajații. Pentru cei din urmă, unele dintre aceste motive sunt dorința de a obține un venit mai mare, neîncrederea în ceilalți cetățeni, percepția negativă a calității serviciilor publice și moralitatea fiscală scăzută.

Discuțiile cu partenerii sociali și cu cetățenii au scos la iveală și mai multe motive, cum ar fi: o acceptabilitate ridicată a muncii nedeclarate (de ex, moralitate fiscală scăzută); o pondere ridicată percepută a persoanelor care desfășoară muncă nedeclarată și lipsa de educație; cantitatea de numerar disponibilă pe piață (în același timp, comisioanele/taxe bancare ridicate care descurajează utilizarea plăților cu cardul); un nivel ridicat de corupție perceput și încrederea scăzută a cetățenilor în guvern și în instituțiile publice; lipsa de încredere că cetățenii vor primi bunurile

și serviciile pe care le merită pentru impozitele și contribuțiile plătite (de ex, lipsa de satisfacție față de sistemul de sănătate, infrastructura rutieră și de utilități) și, în special, lipsa de încredere față de sistemul de pensii; faptul că legea este aplicată în mod discreționar (din cauza prevederilor legale ambigue); riscul perceput ca fiind scăzut de a fi detectat și sancționat (în special datorită faptului că doar angajatorul este amendat și, dacă are relații bune, angajatorul știe când va fi efectuat un control).



În concluzie, Moldova se confruntă cu un peisaj nuanțat al muncii nedeclarate, determinat de diverși factori determinanți structurali și individuali. În timp ce anumiți factori, cum ar fi cheltuielile publice, au înregistrat îmbunătățiri, există o creștere îngrijorătoare a corupției percepute și provocări în ceea ce privește respectarea statului de drept și a valorilor democratice. Antreprenorii/managerii au adus mai multe informații în ceea ce privește utilizarea prevalentă a plăților salariale nedeclarate, iar 62% dintre aceștia au subliniat necesitatea acestora pentru supraviețuire. Dificultățile financiare ale 32% dintre angajații din sectorul informal, care nu reușesc să își satisfacă nevoile minime, precum și șomajul sau inactivitatea economică ulterioară pentru 48% dintre aceștia după angajarea în sectorul informal, subliniază vulnerabilitatea acestei forțe de muncă. Percepția unor sancțiuni ridicate persistă în rândul întreprinderilor, 40% dintre acestea anticipând amenzi semnificative pentru subdeclarare. Cu toate acestea, percepția privind mecanismele de detectare variază, întrucât 70% consideră că este ușor de detectat numărul de angajați subdeclarat, în timp ce mai puțini sunt cei care cred că același lucru este valabil pentru angajații sezonieri nedeclarați și pentru salariile în plic. Moralitatea fiscală reprezintă o provocare, doar 49% din populație afirmând necesitatea plății impozitelor, chiar și în fața

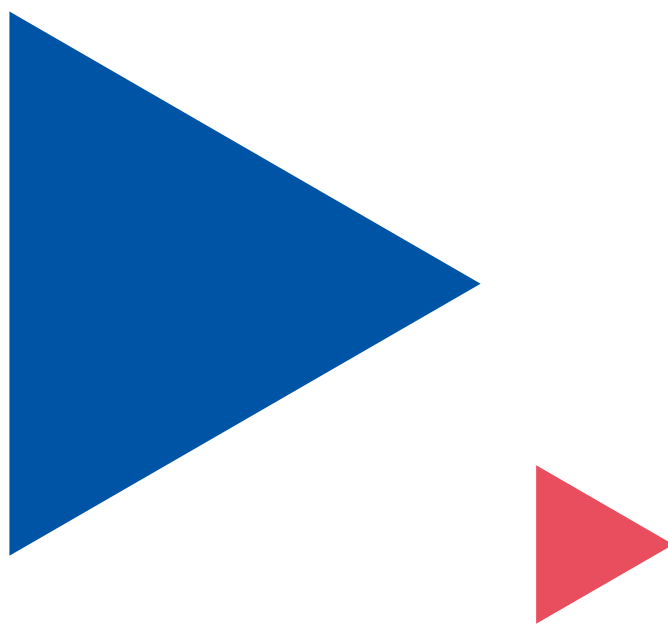
nemulțumirii față de serviciile publice. Atât întreprinderile, cât și cetățenii percep munca nedeclarată ca fiind omniprezentă, 70% dintre întreprinderi și 57% dintre cetățeni estimând prevalența plăților salariale neoficiale într-o măsură cel puțin medie.

Atât Inspectoratul de Stat al Muncii, cât și Serviciul Fiscal de Stat oferă informații valoroase cu privire la factorii suplimentari de muncă nedeclarată în Moldova. Inspectoratul de Stat al Muncii evidențiază factorii economici, cum ar fi veniturile mici, dezechilibrele de pe piața muncii și vulnerabilitatea unor categorii socio-profesionale. Provocările din sectorul agricol, cum ar fi munca ocazională, au fost subliniate în mod special de această instituție. Serviciul Fiscal de Stat evidențiază mai multe motive sociale, inclusiv aspirațiile pentru venituri mai mari, neîncrederea și percepțiile privind serviciile publice. Partenerii sociali și cetățenii contribuie în continuare cu motive suplimentare, relevând acceptabilitatea societății față de munca nedeclarată, percepția corupției și neîncrederea în instituțiile publice. Aceste constatări subliniază multitudinea de factori care influențează și perpetuează munca nedeclarată în Moldova, necesitând strategii cuprinzătoare pentru a aborda natura sa cu multiple fațete. Capacitatea instituțională și cadrul legislativ sunt analizate în detaliu în următorul capitol.



 5

**CADRUL JURIDIC,
DE POLITICI ȘI
INSTITUȚIONAL PENTRU
ABORDAREA MUNCII
NEDECLARATE**





5. Cadrul juridic, de politici și instituțional pentru abordarea muncii nedeclarate

► 5.1. Prevederi legale privind definirea, depistarea și sancționarea muncii nedeclarate

Definiția legală actuală a muncii nedeclarate în Moldova este mai restrânsă din punct de vedere conceptual, în comparație atât cu definiția adoptată de Comisia Europeană în 2007, cât și cu definiția economiei informale din Recomandarea nr. 204 a OIM, în care orice activitate remunerată care este legală, dar ascunsă de autorități în scopuri fiscale și de contribuții sociale (sau care nu este acoperită sau este insuficient acoperită de aranjamente formale) este inclusă în cadrul noțiunii de muncă nedeclarată. În schimb, definiția din Codul muncii al Republicii Moldova¹⁵ nu acoperă forme importante și frecvente de muncă nedeclarată recunoscute în practica internațională, cum ar fi munca subdeclarată (salarii în plic) sau munca nedeclarată pe cont propriu/activitate independentă. În plus, există o confuzie între răspunderea contravențională pentru munca nedeclarată (art. 55 din Codul Contravențional)¹⁶ și reglementările referitoare la prestarea muncii de către o persoană în lipsa unui contract de individual de muncă în formă scrisă (art. 55, alin. (3) lit. a) din Codul Contravențional). Definiția juridică a muncii nedeclarate nu permite o delimitare clară între aceste două contravenții. În același timp, procedura de depistare și

sancționare, mărimea sancțiunii și aspectele procedurale legate de controlul pe care Inspekția de Stat a Muncii este mandată să îl efectueze pentru depistare și constatare sunt interpretate diferit de către prevederile legale ale celor două contravenții, așa cum este descris în tabelul 10 de mai jos (ACI Partners 2023).

În mod similar, legislația actuală conduce la o confuzie între munca nedeclarată, munca subdeclarată (adică salariile în plic) și încălcările privind obligațiile de raportare prevăzute de Codul Fiscal. Definiția muncii nedeclarate, prevăzută în art. 71 alin. (2) din Codul Muncii, nu include plata salariului sau a altor plăți fără ca acestea să fie reflectate în evidențele contabile. Cu toate acestea, legislația în vigoare face distincție între munca nedeclarată, care este definită în Codul Muncii, și fenomenul plății salariilor sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidențele contabile (angajare subdeclarată sau salarii în plic), care sunt reglementate separat în Codul Fiscal și în Legea privind contabilitatea și raportarea financiară și fac obiectul unor sancțiuni distincte (ACI Partners 2023). Astfel, legislația actuală trebuie revizuită pentru a reflecta mai bine practica internațională

15 - Codul Muncii Nr. 154/2003. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro

16 - Codul Contravențional Nr. 218/2008. Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125094&lang=ro

în ceea ce privește definirea muncii nedeclarate și pentru a evita potențialele confuzii între diferitele contravenții legate de diferite forme de muncă

nedeclarată, care sunt disponibile în Codul Muncii, Codul Contravențional și Legea privind contabilitatea și raportarea financiară.

► **Tabelul 10. Prezentarea comparativă a diferențelor și asemănărilor dintre contravențiile prevăzute de art. 55 alin. (3) lit. a) și art. 551 din Codul Contravențional**

Contravenție	art. 55 alin. (3) lit. a)	art. 55 ¹
Explicație	Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă	Utilizarea muncii nedeclarate [definită ca fiind orice muncă prestată de o persoană fizică sub autoritatea unui angajator, fără respectarea prevederilor legale ale Codului muncii privind încheierea unui contract individual de muncă].
Sanctiune	se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.	se sancționează, pentru fiecare persoană identificată, cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
Autoritatea ce evaluează contravenția	Inspectoratul de Stat al Muncii	Inspectoratul de Stat al Muncii
Autoritatea cu putere de sancționare	Instanța de judecată	Inspectoratul de Stat al Muncii

Sursa: ACI Partners (Mai 2024).

► 5.2. Cadrul legal

Pe lângă factorii detaliați în capitolele anterioare, prevalența muncii nedeclarate este influențată de cadrul legislativ în vigoare. Diferite inițiative legislative de îmbunătățire a cadrului în vigoare pot permite o descurajare mai bună a muncii nedeclarate. Printre acestea se numără, de exemplu: prevederi clare cu privire la ceea ce acoperă munca nedeclarată; o clasificare mai precisă a noilor forme non-standard de angajare, cum ar fi munca pe platformă; și proceduri mai bune pentru evaluarea și controlul riscurilor. Alte inițiative favorizează respectarea voluntară, cum ar fi simplificarea conformității, stimulente și

sisteme de formalizare, îmbunătățirea protecției sociale și transformarea sistemului de protecție socială în unul mai atractiv și disponibil pentru o gamă mai largă de forme de muncă. Astfel, pentru a transforma în mod eficient munca nedeclarată în muncă declarată, este necesară o abordare multidisciplinară. Tabelul 11 oferă o imagine de ansamblu a diferitelor legi legate de dreptul muncii, de legislația fiscală, precum și de legile privind protecția socială care sunt direct legate de munca nedeclarată și de economia informală, într-un sens mai larg.

► Tabelul 11. Cadrul legal și al documentelor de politici ce țin de munca nedeclarată în vigoare la 1 octombrie 2023

Articol/Prevedere legală	Conținut
Codul Fiscal, Nr. 1163/1997	
Art. 12, Art. 15, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 24, Art. 33-35, Art. 88¹ Art. 129, Art. 261, Capitolele 10¹⁻³	- Definiția venitului impozabil, a deducerilor și a scutirilor de impozit pe venit. - Obligație fiscală la obținerea unui venit (salariu), inclusiv pentru cei care prestează o muncă ocazională (zilieri). - Surse de venit impozabile și neimpozabile. - Prestații impozabile acordate de angajator angajaților. - Deducerea cheltuielilor legate de activitatea antreprenorială. - Scutiri de impozit pe venit. - Niveluri diferite de impozitare a anumitor tipuri de activități independente sau de angajați (de ex. justiție/sectorul juridic și asistență medicală, comerț cu amănuntul, achiziția de produse vegetale și/sau produse horticoale și/sau obiecte de origine vegetală, transport rutier de persoane în regim de taxi). - Definiția conceptului de diminuare a impozitelor - Sanțiuni pentru încălcarea normelor de achitare a impozitelor și contribuțiilor sociale. - Impactul asupra salariului oficial declarat, asupra declarației de venituri din activități independente și asupra corectitudinii percepute a sistemului redistributiv.
Legea cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, Nr. 1585/1998	
Art. 6, Art. 10	- Prevederi privind modalitățile de obținere a calității de asigurat în cadrul sistemului de asigurări obligatorii de asistență medicală. - Obligația angajatorilor privind raportarea persoanelor angajate în scopuri de asigurări sociale și de asistență medicală.

Legea privind sistemul public de asigurări sociale, Nr. 489/1999	
Art. 1, Art. 4, Art. 5, Art. 6, Art. 17, Art. 22, Art. 35	• Definește conceptele legate de domeniul asigurărilor sociale. • Definește persoanele asigurate obligatoriu în cadrul sistemului de asigurări sociale de stat. • Prevederi privind obligația de a ține evidența și de a raporta privind calculul și plata contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii. • Prevederi privind contractul social individual.¹⁷ • Prevederi privind cotele de contribuție de asigurări sociale pentru diferite categorii de persoane asigurate. • Sancțiuni pentru încălcări privind plata contribuțiilor de asigurări sociale.
Legea privind Inspekția Muncii, Nr. 140/2001	
Art. 1, Art. 4, Art. 8, Art. 9¹, Art. 11¹, Art. 11⁵	• Definește atribuțiile Inspekției de Stat a Muncii și ale inspectorilor de muncă (și incompatibilitățile inspectorilor de muncă). • Prevederi privind procedura de efectuare a controlului privind respectarea actelor juridice în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă. • Prevederi privind stabilirea prin metode și surse indirecte dacă salariul sau alte plăți au fost efectuate fără a fi înregistrate în evidențele contabile.
Legea salarizării, Nr. 847/2002	
Art. 2, Art. 3⁴, Art. 27, Art. 37	• Definește conceptul de salariu și nivelul salariului minim. • Stabilirea sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru determinarea nivelului de salarizare. • Dreptul angajaților la remunerarea muncii.
Legea cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, Nr. 1593/2002	
Art. 3, Art. 20, Art. 23, Art. 29, Art. 30	• Definește categoriile de plători (inclusiv cele cu rate diferite) și baza de calcul a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală. • Prevederi privind impactul încălcărilor asupra calculării primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală. • Sancțiuni pentru neplata la timp a primelor de asigurare de asistență medicală.
Codul Muncii, Nr. 154/2003	
Art. 1, Art. 7¹, Art. 9, Art. 10, Art. 45, Art. 49	• Definiția noțiunilor referitoare la părțile contractului individual de muncă, la forma contractului individual de muncă și la formele de angajare. • Definiția muncii nedeclarate (detaliată în secțiunea anterioară). • Definiția și conținutul contractului individual de muncă. • Drepturile și obligațiile angajatului și ale angajatorului în cadrul unui contract individual de muncă.
Codul Contravențional al Republicii Moldova, Nr. 218/2008	
Art. 55¹, Art. 55²	• Sancțiuni administrative pentru utilizarea muncii nedeclarate sau pentru plata salariilor sau a altor plăți fără ca acestea să fie reflectate în evidențele contabile (aceste prevederi diferite conduc la confuzii și sunt detaliate în secțiunea anterioară).
Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, Nr. 131/2012	
Art. 2, Art. 19	• Definește conceptele generale legate de controlul autorităților de aplicare a legii asupra întreprinzătorilor. • Prevederi privind situațiile în care pot fi efectuate controale inopinate.
Legea cu privire la tichetele de masă, Nr. 166/2017	
Art. 2, Art. 3, Art. 7	• Definește tichetele de masă. • Definește regimul fiscal și plățile obligatorii aferente către bugetul public național în cadrul relațiilor dintre operatori, angajatori și unități comerciale/de alimentație publică.

17 - Persoanele care nu sunt angajate pe piața muncii au posibilitatea de a-și asigura un stagiu de cotizare prin încheierea unui contract individual cu Casa Națională de Asigurări Sociale. Valoarea contribuției de asigurări sociale de stat pentru contractul social individual este stabilită anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat. Perioada de plată a contribuțiilor în cadrul contractului individual reprezintă perioada asigurată inclusă în carnetul de contribuții pentru determinarea pensiei și a ajutorului de înmormântare. Există, de asemenea, posibilitatea de asigurare retroactivă pentru persoanele fizice începând cu anul 1999, iar pentru proprietarii individuali de terenuri sau chiriașii de terenuri agricole care lucrează terenul în mod individual - începând cu anul 2009. Plata contribuției la asigurările sociale de stat pentru fiecare an se face în funcție de suma specificată pentru anul în care se încheie contractul.

Sursa: <https://cnas.gov.md/libview.php?l=ro&idc=360&id=5713&t=/Mass-media/Noutati/Asigurarea-stagiului-de-cotizare-in-baza-contractului-individual>

Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, Nr. 105/2018	
Art. 6, Art 14	- Responsabilitățile statului în ceea ce privește politicile de stat legate de promovarea ocupării forței de muncă. - Implicarea angajatorilor în implementarea politicilor legate de promovarea ocupării forței de muncă.
Legea privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, Nr. 22/2018	
Art. 4, Art. 8, Art. 9,	- Prevederi privind cerințele pentru angajarea zilierilor. - Prevederi privind numărul maxim de zile permise pentru același lucrător. - Prevederi privind (lipsa) primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală. - Prevederi privind plata minimă pentru o zi de muncă de 8 ore.

Sursa: În baza informațiilor de la Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, (2023)

Tabelul 12 oferă o scurtă descriere a principalelor modificări legislative care au avut loc în ultimii cinci ani și care sunt legate de munca nedeclarată în Moldova. Deși au fost depuse eforturi pentru a spori atractivitatea formalizării sau în definirea unor noi forme de muncă pentru a permite formalizarea diferitelor tipuri de angajați (forme atipice de angajare), sunt necesare măsuri suplimentare. Într-adevăr, în timp ce tranziția de la lucrător informal pe cont propriu la titular de patentă (de ex., pentru îngrijirea copiilor) reprezintă un pas înainte, încadrarea acestora în sistemul de asigurări sociale rămâne semnificativ limitată pentru anumite categorii de lucrători (a se vedea OIM 2024), excluzând aspecte cruciale, cum ar fi protecția maternității/paternității. Cu toate

acestea, realizarea tranziției spre formalizare rămâne o provocare. Reacția pieței la unele dintre noile prevederi legislative ar trebui să fie monitorizată pentru a se asigura că nu există efecte neprevăzute ale acestor măsuri. Acestea ar putea include, de exemplu, creșteri ale salariului minim care să ducă la creșterea numărului de locuri de muncă neînregistrate în loc de o reducere a salariilor în plic; stabilirea numărului maxim de luni pentru contractele pe durată determinată și a numărului maxim de luni pentru perioada de probă care să ducă la angajări neînregistrate după atingerea pragului în locul contractelor permanente; clauze de neconcurență care să ducă la angajări neînregistrate la companii concurente.

► **Tabelul 12. Principalele modificări ale legislației cu impact asupra prevalenței muncii nedeclarate care au avut loc în ultimii cinci ani**

Legea și scurtă descriere	Legătura cu munca nedeclarată
Măsuri de descurajare (legate de riscul de detectare și de sancțiuni legate de diferite forme de muncă nedeclarată)	
Legea Nr. 123 din 7 iulie, 2017 Eliminarea registrului de evidență a muncii.	Dacă nu este înlocuit cu un alt instrument de evidență a angajaților (cum ar fi Registrul electronic al angajaților), reduce capacitatea inspectorilor de muncă de a detecta munca nedeclarată.
Legea Nr. 191 din 19 noiembrie, 2020 - Clarifică cazurile în care inspectorii muncii pot efectua inspecții inopinate - Reîntoarcerea atribuțiilor de control ale Inspecției de Stat a Muncii în domeniul securității și sănătății în muncă.	Îmbunătățește capacitatea de detectare a muncii nedeclarate de către inspectorii muncii.
Legea Nr. 257 din 16 decembrie, 2020 Obligația întreprinderilor cu venituri mai mari de 500.000 lei de a instala terminale de plată fără numerar ale băncilor comerciale și/sau ale companiilor de plată licențiate de Banca Națională a Moldovei.	Reduce utilizarea numerarului și permite un control mai bun asupra tranzacțiilor fiscale.

Legea 355 din 7 iulie, 2022 • Introduce noi competențe pentru Inspectoratul de Stat al Muncii, inclusiv dreptul de a efectua vizite inopinate în domeniul muncii nedecarate, al muncii subdecarate, al traficului de persoane și al exploatării prin muncă. Modificările au intrat în vigoare în martie 2023. • Returnează Inspectoratului dreptul de a aplica sancțiuni direct (fără a fi nevoie de transferarea cazului în instanță) pentru cazurile de muncă nedecarată și subdecarată. Această modificare a intrat în vigoare în iulie 2023.	• Îmbunătățește capacitatea de detectare a muncii nedecarate de către inspectorii muncii.
Stimulente menite să facă mai ușoară și mai avantajoasă activitatea în economia formală	
Măsuri de prevenire	
Legea Nr. 288 din 15 decembrie, 2017 • Prevederi privind deductibilitatea cheltuielilor aferente tichetelor de masă pentru salariați.	• Face ca formalizarea să fie mai atractivă.
Legea Nr. 122 din 16 august, 2019 • Definește pragul de la care plata contribuției de asigurări sociale și a impozitului pe venit devine obligatorie pentru tichetele de masă.	• Oficializează veniturile.
Legea Nr. 60 din aprilie, 2020 • Se stipulează obligativitatea asigurării de asistență medicală pentru persoanele fizice cu venituri.	• Încurajarea formalizării.
Legea Nr. 224 din 4 decembrie, 2020 • Prevederi privind deductibilitatea cheltuielilor aferente testelor COVID pentru angajați.	• Face ca formalizarea să fie mai atractivă.
Legea Nr. 140 din 14 octombrie, 2021 • Aduagă și/sau îmbunătățește drepturile garantate prin contractul de muncă, cum ar fi: indemnizație de 50% din salariu pentru părinții copiilor sub 12 ani în situația suspendării activității fizice a școlilor, indemnizație pentru concediu de odihnă, indemnizație pentru timp parțial impus de angajator.	• Sporește beneficiile formalizării.
Legea Nr. 175 din 11 noiembrie, 2021 • Introducerea semnăturii electronice pentru contractele de muncă.	• Simplifică respectarea prevederilor legale.
Legea Nr. 352 din 22 decembrie, 2022 • Prevederi privind obligația angajatorului de a informa subdiviziunea teritorială despre toate locurile de muncă vacante, inclusiv cele create și/sau rezervate pentru persoanele cu dizabilități, precum și despre angajarea șomerilor înregistrați.	• Reglementează participarea angajatorilor la punerea în aplicare a politicilor guvernamentale în domeniul ocupării forței de muncă • Promovează ocuparea formală a forței de muncă
Legea Nr. 160 din 7 iulie, 2022 • Stabilește plata minimă zilnică pentru un zilier. • Un zilier este limitat să desfășoare activități pentru același beneficiar pentru o perioadă de maximum 120 de zile în total pe parcursul unui an calendaristic • Persoanele înregistrate ca șomeri se pot angaja în activități ocazionale necalificate fără a fi scoase din registru pentru această activitate • Impozitul pe venit (12%) și contribuțiile de asigurări sociale (6%) plătite pentru zilieri, precum și scutirea zilierilor de la plata primelor de asigurare de asistență medicală.	• Crește protecția socială a zilierilor și promovează formalizarea în agricultură. • Facilitează tranziția de la șomaj la ocuparea formală a forței de muncă, prevenind necesitatea ocupării informale a forței de muncă.

Legea Nr. 4 din 21 ianuarie, 2022 • Subvenții pentru angajarea șomerilor înregistrați: "subvenții lunare egale cu 80% din valoarea salariului angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie din anul precedent, pe o perioadă de 6 luni, pentru fiecare angajat din categoria șomerilor înregistrați".	• Promovează angajarea formală a șomerilor înregistrați.
Legea Nr. 107 din 21 aprilie, 2022 • Introduce criterii pentru stabilirea nivelului de salarizare pentru munca similară a diferiților angajați și descurajează discriminarea de gen (este acceptată o diferență maximă de 5% între genuri).	• Crește atractivitatea formalizării pentru femei.
Legea Nr. 243 din 28 iulie, 2022 • Prevederi privind posibilitatea de a conveni o clauză de neconcurență în contractul de muncă și plata unei compensații către angajat (de către angajator) pentru perioada de aplicare a clauzei de neconcurență. • Stabilește limitele pentru contractele pe durată determinată: "Între aceleași părți nu se pot încheia succesiv mai mult de trei contracte individuale de muncă, pe o durată determinată [...] care, cumulată, nu va depăși 60 de luni. • Stabilește limita maximă de verificare a competențelor profesionale ale unui angajat; perioada de probă nu poate depăși 6 luni. • Prevederi privind plata obligatorie a compensației pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă a angajatului în caz de transfer sau concediere nelegitimă (nu depășește 12 salarii medii lunare). • Prevederi privind numărul maxim de ore de lucru peste program: nu mai mult de 240 de ore pe parcursul unui an.	• Clauza de neconcurență promovează formalizarea și investiția în resursa umană (de ex., specializare și formare profesională). • Limita maximă pentru contractele pe durată determinată și pentru perioada de probă promovează formalizarea și contractele permanente. • Despăgubirile pentru transfer și concediere cresc beneficiile de formalizare pentru angajați. • Posibilitatea de a efectua un număr generos de ore suplimentare de lucru ar putea contribui la reducerea plăților salariale în plic.
Legea Nr. 352 din 22 decembrie, 2022 • Prevederi privind indemnizațiile acordate persoanelor fizice de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru promovarea ocupării șomerilor înregistrați.	• Încurajează ocuparea formală a forței de muncă.
Legea Nr. 74 din 31 martie, 2023 • Atribuție modificată a Inspectoratului de Stat al Muncii: "acordă, la cerere, asistență metodologică în procesul de instruire, pregătire și informare a angajatorilor și angajaților, precum și a altor părți interesate, privind aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, inclusiv prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă." • Prevederi privind drepturile inspectorului muncii.	• Defines the attributions of State Labour Inspectorate. • Enables the provision of formalization advice and support.
Legea Nr. 212 din 20 iulie, 2023 • Prevederi privind nivelul și tipul de cheltuieli deductibile asumate pentru angajați (de ex.: indemnizație pentru servicii alternative de îngrijire a copiilor sub 3 ani, tichete, cadouri, transport, tichete de masă, abonamente pentru facilități sportive, cheltuieli de sănătate, formare profesională). • Prevederi referitoare la deductibilitatea cheltuielilor persoanelor fizice aferente asigurărilor de asistență medicală și asigurări sociale.	• Crește atractivitatea formalizării atât pentru angajator, cât și pentru angajat. • Face mai atractivă pentru persoanele fizice opțiunea voluntară de aderare la asigurarea de asistență medicală și de asigurări sociale. Contribuie, de asemenea, la controlul indirect al veniturilor neoficiale.

Legea Nr. 257 din 16 Decembrie, 2020 Obligația pentru întreprinderile cu venituri care depășesc 500.000 lei de a instala terminale de plată fără numerar ale băncilor comerciale și/sau companiilor de plată licențiate de Banca Națională a Moldovei.	Reduce utilizarea numerarului și permite un control mai bun asupra tranzacțiilor fiscale.
Măsurile curative	
Legea Nr. 171 din 19 decembrie, 2019 Deductibilitatea cheltuielilor de transport și masă pentru zilieri.	Încurajează formalizarea zilierilor.
Legea Nr. 69 din 21 mai, 2020 Prevederi privind munca la distanță.	Oferă un cadru legislativ pentru munca la distanță care să permită formalizarea celor care lucrează în acest tip de aranjament.
Legea Nr. 195 din 14 iulie, 2022 Prevederi referitoare la diverse forme non-standard de angajare: "aranjamente de muncă care permit angajaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii de la domiciliu, a muncii flexibile, a muncii cu program parțial sau a săptămânilor de lucru comprimate".	Oferă un cadru legislativ pentru unele forme non-standard de ocupare a forței de muncă, permițând formalizarea celor care lucrează în acest tip de aranjamente.
Legea Nr. 219 din 21 iulie, 2022 Majorarea salariului minim.	Reduce salariile din plic.
Legea Nr. 353 din 22 decembrie, 2022 Conform modificărilor, persoanele angajate în activități agricole ca zilieri sunt obligate să participe la sistemul național de asigurări sociale. Aceștia sunt obligați să contribuie cu 6% din veniturile lor zilnice, asigurând astfel eligibilitatea pentru prestații precum pensia pentru limită de vârstă și ajutorul pentru înmormântare.	Încurajează formalizarea zilierilor din agricultură.
Legea Nr. 367 din 29 decembrie, 2022 Această lege adoptată permite trei forme formale și private de îngrijire a copiilor: (i) îngrijirea copiilor la locul de muncă, (ii) creșe la domiciliu și (iii) servicii individuale de bonă.	Încurajează formalizarea bonei informale pe cont propriu, care poate lucra în prezent în baza prevederilor deținătorului de patentă.
Legea 259 din 26 august, 2022 Stabilește obligația mai mică de plată a contribuțiilor sociale și fiscale asociate muncii cu program parțial: "Baza lunară de calcul pentru fiecare angajat nu poate fi mai mică decât salariul minim lunar pe țară stabilit prin legislație, proporțional cu timpul lucrat. Contribuția de asigurări sociale, calculată pe baza lunară de calcul pentru fiecare salariat cu timp parțial de muncă sau cu regim de activitate redusă, nu poate fi mai mică de 25% din contribuția de asigurări sociale calculată pe baza salariului minim lunar pe țară.	- Introdusă pentru a reduce numărul mare de cazuri în care lucrătorii erau înregistrați cu un număr foarte mic de ore de lucru. - Reduce munca subdeclarată (salarii în plic).
Încurajarea angajamentului de a activa declarat	
Legea Nr. 112 din 5 mai, 2023 Stabilește incompatibilitățile inspectorilor muncii.	- Îmbunătățește gradul în care clienții agențiilor de aplicare a legii consideră că au fost tratați într-un mod respectuos, imparțial și responsabil. - Reduce gradul de corupție percepută.

Sursa: În baza informațiilor de la Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, 2023

► 5.3. Instituții implicate în combaterea muncii nedeclarate în Moldova

În Moldova, două autorități de aplicare a legii, și anume Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat (în cadrul Ministerului Finanțelor), au rolul de a monitoriza, preveni și combate munca nedeclarată (Guvernul Moldovei 2022). Inspectoratul de Stat al Muncii, o autoritate administrativă din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, are în prezent 68 de angajați (60 de inspectori ai muncii) distribuiți în cadrul biroului central și a zece subdiviziuni descentralizate. În conformitate cu Legea nr. 140/2001, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură implementarea prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, sănătății și securității în muncă. Își exercită atribuțiile de control în aceste domenii, inclusiv supravegherea activităților agenților private și a intermediarilor fără licență implicați în plasarea cetățenilor Republicii Moldova în locuri de muncă transfrontaliere, așa cum prevede Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea prestațiilor de șomaj, precum și alte acte juridice relevante. În prezent, activitățile de inspecție se concentrează în principal pe identificarea, prin metode și surse indirecte, a plăților salariale sau a altor plăți care nu sunt reflectate în registrele contabile. În consecință, se aplică sancțiuni administrative ca o nouă măsură de prevenire a muncii nedeclarate și subdeclarată (Inspectoratul de Stat al Muncii 2022).

Serviciul Fiscal de Stat are 1156 de angajați, dintre care aproximativ 900 de angajați au un grad variabil de atribuții profesionale ce țin de munca nedeclarată. O parte din principalele funcții ale Serviciului Fiscal de Stat sunt legate de reducerea muncii nedeclarate și a informalității, și anume: administrarea impozitelor, taxelor și a altor venituri la bugetul public național în limitele competenței sale; prevenirea și combaterea încălcărilor fiscale, inclusiv a evaziunii fiscale;

controlul fiscal; și descoperirea contravențiilor. Una dintre prioritățile Serviciului Fiscal de Stat stabilite pentru anul 2023 a fost reducerea muncii subdeclarată și nedeclarată și promovarea ocupării formale a forței de muncă (Serviciul Fiscal de Stat 2022).

În conformitate cu modificările operate în legislația sistemului public de asigurări sociale, începând cu 1 ianuarie 2018, declararea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii se efectuează la Serviciul Fiscal de Stat în cadrul raportării unificate. În prezent, Casa Națională de Asigurări Sociale nu este inclusă printre autoritățile de aplicare a legii responsabile de realizarea obiectivelor legate de combaterea muncii nedeclarate din cele mai recente planuri guvernamentale.¹⁸ Cu toate acestea, Casa Națională de Asigurări Sociale furnizează informații autorităților competente care se ocupă de munca nedeclarată.

A fost elaborat un instrument care să le permită angajaților să verifice dacă angajatorul a plătit contribuțiile sociale pentru întreaga perioadă de angajare sau pentru întregul salariu. Angajaților li se acordă parole de acces la un cont personal prin intermediul "ACCES CPAS" și pot detecta orice date lipsă sau incorecte. Stabilirea legăturii dintre munca nedeclarată și sistemul de protecție socială și beneficiile acestuia este un element-cheie în reducerea muncii nedeclarate.

Pentru a înțelege mai bine abordările și instrumentele politice actuale adoptate de autoritățile de aplicare a legii cu responsabilități în combaterea muncii nedeclarate în Moldova, Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat au completat un chestionar de autoevaluare, urmat de întâlniri individuale cu cele două autorități de aplicare a legii, precum și cu partenerii sociali și două grupuri de discuții cu cetățenii. Constatările și provocările identificate sunt descrise pe scurt mai jos.

18 - Mai exact, Planul de acțiune al Guvernului pentru anul 2023 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 90/2023 și Programul național de ocupare a forței de muncă pentru anii 2022-2026 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 785/2022.

5.3.1. Transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată ca obiectiv strategic

Obiectivul general actual al Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și al Serviciului Fiscal de Stat, pe lângă reducerea muncii nedeclarate, este de a transforma munca nedeclarată în muncă declarată. Cu toate acestea, în prezent, indicatorii-cheie de performanță specifici nu reflectă pe deplin acest obiectiv, deoarece se concentrează mai mult pe numărul de controale și sancțiuni impuse și pe rezultatele campaniilor de informare și educare. Prin urmare, ar fi recomandabil ca autoritățile de punere în aplicare a legii să includă indicatori-cheie de performanță mai specifici pentru a reflecta mai bine acest obiectiv.

5.3.2. Coordonarea guvernanței

5.3.2.1. Coordonarea strategiei și a operațiunilor

În prezent, combaterea muncii nedeclarate este inclusă în două inițiative naționale, respectiv Planul de acțiune al Guvernului pentru anul 2023 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 90/28.02.2023 și Programul național de ocupare a forței de muncă pentru anii 2022-2026 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 785/2022.

Cu toate acestea, diferite autorități sunt responsabile pentru diferite aspecte ale combaterii muncii nedeclarate, iar obiectivele și țintele specifice ale Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Serviciului Fiscal de Stat sunt stabilite anual de către conducerea fiecărei instituții în colaborare cu ministerele respective. De exemplu, pentru a atinge obiectivele în legătură cu munca nedeclarată, Serviciul Fiscal de Stat aprobă anual un plan de acțiune pentru prevenirea și combaterea muncii nedeclarate (atât a muncii neînregistrate, cât și a salariilor în plic) intitulat "Declară. Achită legal salariul". Acest plan include acțiuni de consiliere și sprijin pentru contribuabilii care își îndeplinesc la timp și integral obligațiile fiscale, precum și politici de identificare și descurajare a contribuabililor care evită în mod deliberat plata impozitelor și a altor plăți sociale obligatorii. De asemenea, planul stabilește procedura de monitorizare

a contribuabililor și de aplicare a măsurilor de conformare. Scopul planului de acțiune este de a crește gradul de conformare a contribuabililor din acele activități economice cu risc sporit de utilizare a muncii nedeclarate prin îmbunătățirea activităților de monitorizare, supraveghere și control, precum și prin sensibilizarea reprezentanților legali ai întreprinderilor și a partenerilor sociali. Cu toate acestea, nu există în prezent o abordare coordonată coerentă care să reunească strategiile tuturor agențiilor de stat de aplicare a legii.

Pentru a consolida interacțiunea dintre autoritățile de aplicare a legii, Serviciul Fiscal de Stat colaborează cu Inspectoratul de Stat al Muncii și cu Casa Națională de Asigurări Sociale, în conformitate cu următoarele acorduri de colaborare:

- Acordul de colaborare nr. 27-02/22 din 09.02.2022 privind schimbul de informații între Serviciul Fiscal de Stat și Casa Națională de Asigurări Sociale;
- Acordul de colaborare nr. 4 din 22.03.2019 între Serviciul Fiscal de Stat și Inspectoratul de Stat al Muncii.

În plus, Inspectoratul de Stat al Muncii are memorandumuri de înțelegere cu alte agenții relevante, cum ar fi Inspectoratul General al Poliției.

S-au depus eforturi pentru a consolida cooperarea între autoritățile de aplicare a legii, și, ca urmare a colaborării dintre Serviciul Fiscal de Stat și Inspectoratul de Stat al Muncii, în cursul anului 2022, au fost efectuate 103 controale la întreprinderi considerate cu risc ridicat de a utiliza munca nedeclarată. Lista întreprinderilor a rezultat în urma corelării datelor între Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat. În prezent, se pune un accent sporit pe inițiativele de consiliere, cum ar fi, de exemplu, inspecțiile consultative efectuate de Serviciul Fiscal de Stat, Inspectoratul de Stat al Muncii și partenerii sociali din sectorul transporturilor. În ceea ce privește inspecțiile consultative comune efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii împreună cu Serviciul Fiscal de Stat și partenerii sociali, trebuie de remarcat faptul că, în acest moment, nu există un mecanism clar definit pentru a efectua aceste activități. Cu toate acestea, Inspectoratul de Stat al Muncii consideră că adoptarea unei astfel de practici ar putea fi benefică nu numai pentru sectorul transporturilor,

ci și pentru altele, cum ar fi hotelurile și restaurantele (HoReCa) sau construcțiile. Prin urmare, se încurajează continuarea acestui tip de inițiative și extinderea sectoarelor în care se efectuează astfel de vizite de consiliere.

5.3.2.2. Reunirea activităților de colectare, partajare și analiză a datelor

În prezent, Inspectoratul de Stat al Muncii nu deține o bază de date care i-ar putea îmbunătăți eficiența în combaterea muncii nedeclarate. Prin urmare, nu este surprinzător faptul că anual este identificat un număr relativ modest de cazuri de muncă nedeclarată. Într-adevăr, în 2021 au fost identificate doar 80 de cazuri, iar în 2022, doar 82 (Inspectoratul de Stat al Muncii 2021, 2022).

Cu toate acestea, în baza Acordului nr. 09 din 18 mai 2022, Inspectoratul de Stat al Muncii beneficiază de acces on-line la Sistemul de Informații al Serviciului Fiscal de Stat. Totuși, accesul este limitat la funcția de raportare. În plus, Serviciul Fiscal de Stat nu are acces la nicio altă bază de date de la alte agenții de stat, din cauza lipsei bazelor de date electronice la alte agenții relevante în general. Într-adevăr, în acest moment, în Moldova nu există un Registru electronic al angajaților din sectorul privat. Serviciul Fiscal de Stat deține unele informații ce țin de persoanele angajate, dar nu dispune de o gamă completă de informații privind ocupația, educația, întreruperile în carieră (de exemplu, din cauza concediului de maternitate) și alte informații relevante. În mod similar, Casa Națională de Asigurări Sociale posedă un set de date care acoperă informații despre angajatori, lucrători și venituri asigurate.

Cu toate acestea, în timpul interviurilor cu Inspekția de Stat a Muncii și cu partenerii sociali, a fost accentuată necesitatea unui sistem de monitorizare a ocupării forței de muncă, cum ar fi un registru electronic de ocupare a forței de muncă. Un astfel de registru ar trebui să fie obligatoriu pentru angajatori și să furnizeze inspectoratului teritorial de muncă o listă a persoanelor angajate. O altă opțiune ar fi emiterea de carduri de identificare similare cu cardurile de angajare utilizate în trecut.

5.3.2.3. Cooperarea cu partenerii sociali

Mecanismul de dialog social servește drept platformă de colaborare pentru angajatori,

angajați și organe de stat pentru a identifica și înțelege în mod colectiv factorii care determină munca nedeclarată. Prin discuții deschise, acesta facilitează formularea unor politici eficiente pentru a preveni și aborda această problemă, promovând respectarea reglementărilor din legislația muncii. Mecanismul încurajează crearea de consens și evaluarea continuă, asigurând că politicile sunt adaptabile și reacționează la natura dinamică a piețelor forței de muncă. În pofida rolului important al partenerilor sociali, cooperarea dintre autoritățile de aplicare a legii și partenerii sociali cu privire la problema muncii nedeclarate este limitată și ad-hoc în Moldova. Aceasta ia în principal forma unor acțiuni comune pentru inițiative, cum ar fi campaniile de informare și sensibilizare. Cu toate acestea, Inspectoratul de Stat al Muncii recunoaște necesitatea de a intensifica parteneriatele cu partenerii sociali și de a identifica un plan comun. Un astfel de plan ar trebui să depășească campaniile de sensibilizare ad-hoc și să includă, de exemplu, activități precum inspecții comune cu organele de control, așa cum s-a făcut în sectorul transporturilor. În timpul reuniunilor, partenerii sociali și autoritățile de aplicare a legii au împărtășit experiența pozitivă și rezultatele bune ale participării în trecut la echipe multidisciplinare pentru inspecții. O altă inițiativă care ar putea fi explorată este ca organele de aplicare a legii care se ocupă de munca nedeclarată, cum ar fi Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat, să organizeze sesiuni periodice de formare a formatorilor pentru partenerii sociali. Aceste sesiuni acoperă modificările aduse legislației, precum și principalele obiective și scopuri. Partenerii sociali, după ce au primit informații de la autoritățile de aplicare a legii, acționează apoi ca formatori, diseminând cunoștințele către membrii lor. Prin urmare, această inițiativă încurajează întâlnirile regulate între autoritățile de aplicare a legii și partenerii sociali, promovând încrederea.

5.3.3. Abordări politice și măsuri utilizate de Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat

Tabelele 13-17 rezumă măsurile actuale de politici utilizate de Inspectoratul de Stat al Muncii și de Serviciul Fiscal de Stat din Moldova și le compară

cu gama de măsuri de politici aplicate de membrii Platformei europene de combatere a muncii nedeclarate, susținute de Autoritatea Europeană a Muncii din cadrul Comisiei Europene. Aceste tabele arată că, în ciuda eforturilor de a pune în aplicare diverse stimulente pentru a activa în mod formal (după cum s-a discutat în secțiunile anterioare), autoritățile de aplicare a legii din Moldova se concentrează în mare măsură pe măsurile de descurajare pentru a reduce munca nedeclarată, în ciuda capacității instituționale scăzute și a eficacității reduse în asigurarea conformității. Doar o gamă limitată de măsuri de stimulare sunt utilizate în Moldova, spre deosebire de statele membre ale UE-27 sau chiar în comparație cu Europa Centrală și de Est, unde s-au depus mai multe eforturi pentru a spori beneficiile muncii declarate prin adoptarea unor măsuri care fac mai ușoară și mai avantajoasă desfășurarea activității în domeniul formal.

Pentru a depista munca nedeclarată, Inspectoratul de Stat al Muncii se bazează în principal pe inspecții intersectoriale, pe o linie telefonică fierbinte, care permite raportarea încălcărilor legislației muncii și furnizarea de informații anonime, pe petiții și plângeri din partea persoanelor fizice și a angajatorilor/întreprinderilor, pe petiții din partea altor autorități publice, pe cooperarea cu partenerii sociali, precum și pe o analiză a riscurilor bazată în mare parte pe petiții recepționate. Între timp, Serviciul Fiscal de Stat utilizează analiza de risc a activității întreprinderilor (de exemplu, prin compararea salariului mediu dintr-o întreprindere cu salariul minim național, cifra de afaceri ridicată cu un număr foarte mic de angajați), informațiile comunicate de terți și petițiile, precum și informațiile identificate în timpul vizitelor fiscale sau în timpul controalelor fiscale.

5.3.3.1. Măsuri de depistare

Gama de măsuri de depistare utilizate de autoritățile de aplicare a legii din Moldova, în special de Inspectoratul de Stat al Muncii, este limitată în comparație cu statele membre ale UE-27 și cu Europa Centrală și de Est (tabelul 13). Măsurile relevă o coordonare redusă între diferitele departamente guvernamentale în ceea ce privește operațiunile de strategie și extragerea

și schimbul de date. Îmbunătățirile în acest domeniu ar putea reprezenta un pas important în abordarea muncii nedeclarate în Moldova într-un mod mai eficient.

În plus, discuțiile cu autoritățile de aplicare a legii au scos la iveală mai multe bariere cu care acestea se confruntă și care împiedică o mai bună detectare. De exemplu, faptul că un angajator are la dispoziție cel puțin 10 zile pentru a înregistra un angajat lasă loc pentru acorduri verbale între angajatori și angajați. Într-adevăr, această întârziere a înregistrării oficiale împiedică capacitatea lor de a monitoriza și de a aborda în mod eficient încălcările. Această practică deschide, de asemenea, căi de exploatare a lucrătorilor de către angajatori fără scrupule, ceea ce duce la muncă nedeclarată și la erodarea drepturilor lucrătorilor.

O altă barieră se referă la constrângerile impuse de Legea nr. 131/2012 privind inspecțiile. În timp ce Serviciul Fiscal de Stat poate efectua vizite fiscale inopinate, Inspectoratul de Stat al Muncii a putut efectua doar inspecții anunțate relativ recent. Într-adevăr, reprezentanții Inspectoratului de Stat al Muncii și partenerii sociali consideră în continuare că inspectorii muncii nu li se permite să efectueze inspecții neanunțate pentru detectarea muncii nedeclarate. Cu toate acestea, în conformitate cu cele mai recente modificări legislative efectuate în 2022, inspectorii de muncă au voie să efectueze inspecții neanunțate, numai cu condiția să se fi efectuat o analiză a riscurilor înainte de inspecție și să existe dovezi privind utilizarea muncii nedeclarate, plata salariilor sau a altor plăți fără ca acestea să se reflecte în evidențele contabile, privind traficul de persoane sau exploatarea prin muncă la angajator (ACI Partners 2024). Inspecțiile inopinate sunt esențiale pentru a combate munca nedeclarată, acționând ca un factor puternic de descurajare a practicilor ilegale de angajare. Această abordare îmbunătățește eficacitatea aplicării legii, diminuează probabilitatea unor manevre înșelătoare din partea angajatorilor în timpul inspecțiilor și favorizează o piață a muncii echitabilă și transparentă, protejând astfel drepturile lucrătorilor și asigurând respectarea generală a reglementărilor. Astfel, inspecțiile inopinate joacă un rol crucial în consolidarea capacității instituționale.

► **Tabelul 13. Gama de măsuri de detecție utilizate: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)**

	Moldova		EU-27	Europa Centrală și de Est
	Inspectoratul de Stat al Muncii	Serviciul Fiscal de Stat		
	(√)	(√)	(%)*	(%)*
Inspecții la locul de muncă	√	√	96	100
Inspecții comune cu alte inspectorate naționale	√	√	92	89
Utilizarea instrumentelor de raportare a plângerilor (de ex. linii telefonice fierbinți)	√	√	83	89
Inspecții anunțate	√	√	79	100
Inspecții transfrontaliere			75	78
Înregistrarea lucrătorilor înainte de prima zi de muncă			75	78
Potrivirea și schimbul de date pentru a identifica întreprinderile riscante		√	75	56
Utilizarea extragerii de date pentru a determina întreprinderile riscante pentru inspecție		√	71	78
Coordonarea strategiei privind munca nedeclarată în cadrul departamentelor de stat			71	44
Scrisori de notificare		√	63	56
Identitate obligatorie la locul de muncă			63	56
Coordonarea activităților de extragere și partajare a datelor între departamentele de stat			54	33
Responsabilitatea lanțului de aprovizionare (de ex., răspunderea solidară, diligența necesară)			50	33
Certificarea afacerii, care atestă plata contribuțiilor sociale și a impozitelor		√	42	44

Notă: √ - utilizate în Moldova | măsuri de politici disponibile în prezent în Moldova și în UE pentru combaterea muncii ned-eclarate | * procente din autoritățile respondente (24 respondenți, UE-27) - Chestionar de autoevaluare.

Sursa: Pe baza datelor din Chestionarul de autoevaluare pentru Inspectoratul de Stat al Muncii (Chișinău) și Serviciul Fiscal de Stat și Williams și Horodnic (2022) disponibil la: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Study%20report%20on%20progress%20towards%20holistic%20approach%20v3%20FINAL.pdf>

5.3.3.2. Penalități

Trecând la sancțiunile utilizate pentru munca nedeclarată, tabelul 14 arată din nou că gama

de sancțiuni utilizate în Moldova este destul de limitată în comparație cu alte state membre ale UE.

► **Tabelul 14. Gama de sancțiuni utilizate: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)**

	Moldova		EU-27	Europa Centrală și de Est
	Inspectoratul de Stat al Muncii	Serviciul Fiscal de Stat		
	(√)	(√)	(%)*	(%)*
Utilizarea sancțiunilor și amenzilor pentru a preveni participarea la munca nedeclarată	√	√	92	100
Utilizarea sancțiunilor pentru a transforma munca nedeclarată în muncă declarată	√	√	88	100
Sanțiuni pentru persoanele sau întreprinderile care utilizează lucrători nedeclarați	√	√	79	78
Neconformitățile anterioare exclud întreprinderile de la participarea la licitații pentru contracte de achiziții publice			71	67
Utilizarea listelor de neconformitate ("liste negre")	√		33	44
Listele de 'numire și blamare'			17	11

Notă: √ - utilizate în Moldova | măsuri de politici disponibile în prezent în Moldova și în UE pentru combaterea muncii nedeclarate | * procente din autoritățile respondente (24 respondenți, UE-27) - Chestionar de autoevaluare.

Sursă: Pe baza datelor din Chestionarul de autoevaluare pentru Inspectoratul de Stat al Muncii (Chișinău) și Serviciul Fiscal de Stat și Williams și Horodnic (2022) disponibil la: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Study%20report%20on%20progress%20towards%20holistic%20approach%20v3%20FINAL.pdf>

Este important de menționat că Serviciul Fiscal de Stat a menționat că a schimbat abordarea în aplicarea sancțiunilor, și anume, primul pas este de a face o propunere angajatorilor de a corecta neregulile și de a transforma munca nedeclarată în muncă declarată (i.e., ședința de conformare), și abia în al doilea pas se efectuează un control fiscal și se aplică sancțiuni (i.e., controale fiscale).

5.3.3.3. Stimulente

Tabelele 15 și 16 prezintă gama de stimulente utilizate de către autoritățile de aplicare a legii

din Moldova pentru a preveni participarea la munca nedeclarată și alte forme de nerespectare a reglementărilor, care cuprind atât măsuri pe partea ofertei (de ex. pentru a încuraja furnizorii să se înregistreze pe ei înșiși și pe lucrătorii lor și să respecte reglementările), cât și măsuri pe partea cererii (de ex. pentru a încuraja cumpărătorii să achiziționeze bunuri și servicii de la entități înregistrate care respectă reglementările). Aceste măsuri au ca scop modificarea raportului cost-beneficiu al muncii nedeclarate, făcând mai ușoară și mai avantajoasă declararea lucrătorilor.

► **Tabelul 15. Stimulente din partea ofertei pentru a preveni participarea la munca nedeclarată: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)**

	Moldova		EU-27	Europa Centrală și de Est
	Inspectoratul de Stat al Muncii	Serviciul Fiscal de Stat		
	(✓)	(✓)	(%)*	(%)*
Simplificarea procedurilor de respectare a reglementărilor existente (de ex. proceduri de înregistrare mai ușoare; simplificarea formularelor; reducerea duplicării)	✓	✓	83	56
Inițiative pentru a facilita tranziția de la șomaj la activități independente	✓		67	56
Servicii de suport pentru formalizarea afacerilor existente	✓		63	44
Consultanță de formalizare pentru start-up-uri	✓			44
Furnizarea de fișe informative privind cerințele de păstrare a înregistrărilor			50	44
Inițiative pentru a facilita tranziția de la un loc de muncă la o activitate independentă			42	11
Furnizarea de consultanță/formare gratuită privind ținerea evidenței contabile	✓		38	33
Reduceri specifice de TVA		✓	29	33
Acces la marketing gratuit			29	11
Scheme de formalizare treptată			17	22
Furnizarea de software gratuit de evidență a datelor pentru întreprinderi			8	0
Amnistii la nivel individual pentru dezvăluirea voluntară a activității nedeclarate			8	11
Amnistii la nivelul întregii societăți			4	0

Notă: ✓ - utilizate în Moldova | măsuri de politici disponibile în prezent în Moldova și în UE pentru combaterea muncii nedeclarate | * procente din autoritățile respondente (24 respondenți, UE-27) - Chestionar de autoevaluare.

Sursă: Pe baza datelor din Chestionarul de autoevaluare pentru Inspectoratul de Stat al Muncii (Chișinău) și Serviciul Fiscal de Stat și Williams și Horodnic (2022) disponibil la: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Study%20report%20on%20progress%20towards%20holistic%20approach%20v3%20FINAL.pdf>

În timp ce atât Inspectoratul de Stat al Muncii, cât și Serviciul Fiscal de Stat au depus eforturi pentru a simplifica procedurile de respectare a reglementărilor existente, este recomandabil să se ofere stimulente suplimentare pentru furnizorii și clienții de bunuri și servicii nedeclarate.

Trecând la stimulentele utilizate pentru a încuraja clienții să facă achiziții din economia formală, tabelul 16 prezintă inițiative precum stimulente fiscale directe specifice și o loterie pentru a încuraja clienții să solicite bonuri fiscale.

► **Tabelul 16. Stimulente pe partea cererii pentru a preveni participarea la munca nedeclarată: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)**

	Moldova		EU-27	Europa Centrală și de Est
	Inspectoratul de Stat al Muncii	Serviciul Fiscal de Stat		
	(✓)	(✓)	(%)*	(%)*
Stimulente fiscale directe direcționate (de ex. reducerea/subvenție a impozitului pe venit)	✓	✓	38	33
Impozite indirecte direcționate (de ex. reduceri de TVA)	✓	✓	33	22
Inițiative pentru ca clienții să solicite bonuri fiscale (de ex., loterie pentru bonuri fiscale)	✓	✓	33	56
Tichete de servicii	✓	✓	25	22

Notă: ✓ - utilizate în Moldova | măsuri de politici disponibile în prezent în Moldova și în UE pentru combaterea muncii nedeclarate | * procente din autoritățile respondente (24 respondenți, UE-27) - Chestionar de autoevaluare.

Sursă: Pe baza datelor din Chestionarul de autoevaluare pentru Inspectoratul de Stat al Muncii (Chișinău) și Serviciul Fiscal de Stat și Williams și Horodnic (2022) disponibil la: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Study%20report%20on%20progress%20towards%20holistic%20approach%20v3%20FINAL.pdf>

5.3.3.4. Încurajarea angajamentului de a activa în mod declarat

În plus, așa cum este descris pe scurt în capitolul 4, sunt necesare măsuri indirecte care vizează schimbări instituționale formale și informale pentru a promova o cultură a angajamentului și a respectării voluntare în rândul lucrătorilor și al angajatorilor.

După cum arată tabelul 17, Inspectoratul de Stat al Muncii utilizează o gamă mai largă de politici pentru stimularea angajamentului de a lucra în mod declarat, inclusiv: campanii destinate furnizorilor cu privire la riscurile și costurile muncii nedeclarate; campanii de informare a furnizorilor

nedeclarați cu privire la beneficiile formalizării; informarea publicului cu privire la activitatea și realizările autorităților de aplicare a legii; măsuri de îmbunătățire a cunoștințelor privind cunoașterea legislației muncii, a legislației fiscale și/sau a legislației privind securitatea socială; și apeluri normative către întreprinderi pentru a opera în mod declarat. Cu toate acestea, chiar dacă nu au fost specificate în chestionarul de autoevaluare, discuțiile cu Serviciul Fiscal de Stat au evidențiat utilizarea materialelor informative și educaționale și a videoclipurilor pentru a sensibiliza publicul cu privire la scopul pentru care sunt utilizate impozitele și la riscurile asociate cu munca nedeclarată.

► **Tabelul 17. Promovarea angajamentului față de economia formală: Moldova (2023) vs. Uniunea Europeană (2022)**

	Moldova		EU-27	Europa Centrală și de Est
	Inspectoratul de Stat al Muncii	Serviciul Fiscal de Stat		
	(√)	(√)	(%)*	(%)*
Campanii de informare a furnizorilor de muncă nedeclarată cu privire la riscurile și costurile pe care le implică munca nedeclarată	√	√	88	89
Informarea publicului cu privire la activitatea și realizările autorităților de aplicare a legii	√	√	88	89
Măsuri pentru îmbunătățirea cunoștințelor privind legislația muncii, fiscală și/sau de securitate socială	√	√	83	78
Apeluri normative către întreprinderi pentru a funcționa pe bază declarată	√		67	56
Campanii de informare a furnizorilor de muncă nedeclarată cu privire la beneficiile formalizării muncii lor (de ex., informându-i unde sunt cheltuite impozitele lor)	√		63	67
Campanii de informare a utilizatorilor de muncă nedeclarată cu privire la beneficiile muncii declarate (de ex., informarea cetățenilor cu privire la bunurile și serviciile publice pe care le primesc cu ajutorul impozitelor colectate)			58	67
Măsuri de îmbunătățire a gradului în care clienții agențiilor de aplicare a legii consideră că au fost tratați într-un mod respectuos, imparțial și responsabil			54	44
Campanii de informare a utilizatorilor de muncă nedeclarată cu privire la problemele legate de achiziționarea de bunuri și servicii din economia nedeclarată			50	22

Notă: √ - utilizate în Moldova | măsuri de politici disponibile în prezent în Moldova și în UE pentru combaterea muncii nedeclarate | * procente din autoritățile respondente (24 respondenți, UE-27) - Chestionar de autoevaluare.

sursă: Pe baza datelor din Chestionarul de autoevaluare pentru Inspectoratul de Stat al Muncii (Chișinău) și Serviciul Fiscal de Stat și Williams și Horodnic (2022) disponibil la: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Study%20report%20on%20progress%20towards%20holistic%20approach%20v3%20FINAL.pdf>

În concluzie, definiția muncii nedeclarate în Moldova este mai restrictivă atât decât definiția Comisiei Europene din 2007, cât și decât Recomandarea nr. 204 a OIM privind tranziția de la economia informală la cea formală. În plus, legislația actuală creează confuzie între munca nedeclarată și încălcările legate de obligațiile de raportare în temeiul Codului fiscal, fiecare dintre acestea având contravențiile corespunzătoare.

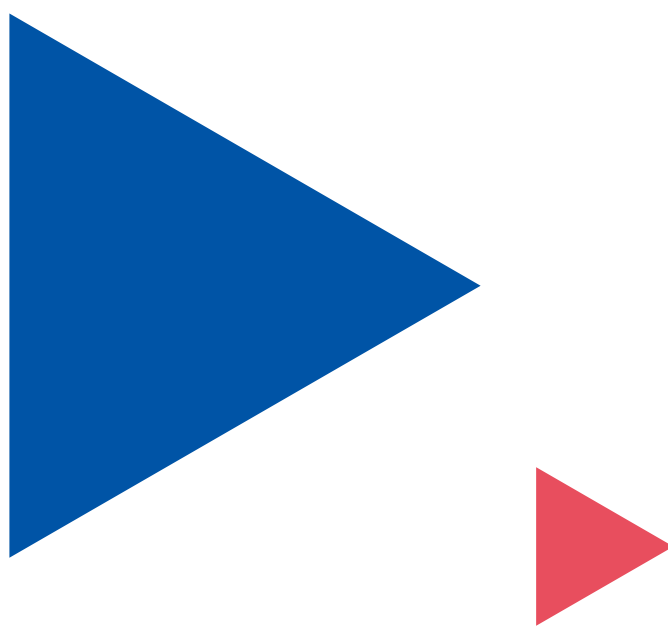
În pofida unui consens emergent în rândul cercetătorilor și practicienilor care pledează pentru o abordare strategică holistică și integrată a tranziției către formalitate, autoritățile de aplicare a legii din Moldova se bazează în principal pe măsuri de descurajare pentru a aborda munca nedeclarată. Această abordare se confruntă cu provocări din cauza capacității instituționale limitate și a eficacității scăzute a acestor măsuri în asigurarea respectării legislației. Într-adevăr, doar două instituții (și anume, Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat) abordează direct munca nedeclarată, iar cooperarea și coordonarea acestora cu alte instituții publice și cu partenerii sociali este destul de limitată. În plus, Moldova utilizează o gamă mai restrânsă de măsuri de detectare și sancțiuni în comparație cu statele membre ale UE-27 și

cu statele din Europa Centrală și de Est. Autoritățile de aplicare a legii identifică diverse bariere care împiedică o mai bună detectare, inclusiv o fereastră de 10 zile pentru angajatori pentru a înregistra angajații, permițând acorduri verbale și restricții legate de inspecțiile inopinate.

Se recomandă cu tărie schimbarea accentului strategic de la simpla reducere a muncii nedeclarate la transformarea activă a acesteia în muncă declarată. În consecință, se recomandă adoptarea de măsuri suplimentare care să stimuleze angajamentul față de economia formală și să stimuleze moralitatea fiscală a cetățenilor și încrederea în autoritățile publice. Deși s-au înregistrat progrese în ceea ce privește sporirea atractivității formalizării și crearea de noi structuri de muncă pentru diferite tipuri de angajați (de exemplu, forme de angajare non-standard), se recomandă intensificarea acestor eforturi. Este necesar să se pună mai mult accentul pe modificarea raportului cost-beneficiu asociat cu participarea la munca nedeclarată, făcându-l mai accesibil și sporind beneficiile pe care le aduce funcționarea în cadrul domeniului declarat. Măsurile specifice recomandate sunt prezentate în capitolul 6.

 6

OPȚIUNI DE POLITICI





6. Opțiuni de politici

► 6.1. Măsuri de consolidare a capacităților instituționale

6.1.1. Măsuri de îmbunătățire a progresului către o strategie integrată holistică

Consolidarea cooperării

Pentru ca lupta împotriva muncii nedeclarate să fie eficientă, este esențial să se urmărească o abordare coordonată și coerentă, prin unirea strategiilor tuturor agențiilor de aplicare a legii ale statului și prin includerea partenerilor sociali, acolo unde este posibil. Acest lucru poate fi realizat prin înființarea unui organ de coordonare sau a unui grup de lucru responsabil pentru strategiile și operațiunile de colaborare, precum și pentru colectarea, schimbul și analiza datelor între toate agențiile publice și partenerii sociali implicați în combaterea muncii nedeclarate. Acest organ ar putea lua în considerare fezabilitatea introducerii unor obiective strategice comune și a unor indicatori cheie de performanță comuni care să se extindă la nivelul tuturor autorităților de aplicare a legii și să permită o abordare integrată holistică. În acest sens, se recomandă să se analizeze dacă Grupul de lucru 4 relevant al Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru și-ar putea asuma un astfel de rol sau dacă ar trebui creat un nou organism de coordonare sau un nou grup de lucru. Într-adevăr, Grupul de lucru 4, prezidat de Directorul executiv al Confederației Naționale a Patronatelor din Republica Moldova, se concentrează pe reducerea ocupării informale a forței de muncă și pe contracararea fenomenului "salariilor în plic".

În plus, pentru a reflecta, a documenta și a susține cooperarea actuală dintre autoritățile de aplicare a legii, ar putea fi adoptat un nou indicator cheie

de performanță pentru autoritățile de aplicare a legii, care să se refere la numărul de inspecții comune efectuate cu alte autorități de aplicare a legii. În timpul consultărilor pentru acest raport, atât autoritățile de aplicare a legii, cât și partenerii sociali au recunoscut rezultatele pozitive ale echipelor multidisciplinare utilizate în trecut. Pentru întreprinderi, inspecțiile comune efectuate de organele guvernamentale de aplicare a legii reprezintă un pas înainte în promovarea unei abordări prietenoase cu clienții și sunt preferate în locul vizitelor multiple efectuate de fiecare agenție de aplicare a legii. Până în prezent, agențiile de aplicare a legii și partenerii sociali au avut o colaborare inconsecventă în combaterea muncii nedeclarate.

Colectarea, partajarea și analiza datelor

Un alt aspect critic necesar pentru reducerea muncii nedeclarate se referă la calitatea datelor colectate de autoritățile de aplicare a legii (și anume, datele pe care acestea le dețin despre angajatori și lucrători), interoperabilitatea bazelor de date și o înțelegere clară a părților interesate cu privire la ceea ce li se permite să împărtășească și la ceea ce se pot aștepta să recepționeze de la alte agenții de aplicare a legii.

În acest sens, se recomandă cu insistență crearea unui registru al angajaților prin extinderea registrului deja existent pentru funcționarii publici și asigurarea interoperabilității acestuia cu bazele de date ale Serviciului Fiscal de Stat și ale Registrului asigurărilor sociale (Casa Națională de Asigurări Sociale a Republicii Moldova). Acest registru al angajaților ar putea fi plasat în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii.

Interoperabilitatea bazelor de date al Serviciului Fiscal de Stat, a bazelor de date al Casei Naționale de Asigurări Sociale și a bazei de date furnizate de un registru al angajaților ar permite o mai bună analiză a datelor cu privire la entitățile cu risc (utilizând "semnale de avertizare") pentru a direcționa inspecțiile. Într-adevăr, schimbul de informații este esențial pentru o colaborare eficientă între autoritățile de aplicare a legii, în special având în vedere complexitatea crescândă a muncii nedeclarate. În acest sens, se recomandă elaborarea unui ghid național care vizează formalizarea schimbului de date între agențiile de aplicare a legii. Acest ghid poate fi conceput ca o resursă practică care să servească asistenților sociali individuali care se ocupă de solicitările zilnice privind confidențialitatea și schimbul de informații. Acesta ar putea include, de exemplu, tipurile de informații la care diferite agenții de aplicare a legii pot avea acces sau pe care le dețin în mod obișnuit; reglementările privind confidențialitatea specifică fiecărei agenții de aplicare a legii; situațiile în care schimbul de informații ar putea fi pertinent. Urmând exemplul bunelor practici din alte țări (se recomandă ca ghidul să nu se limiteze la Serviciul Fiscal de Stat și Inspectoratul de Stat al Muncii, ci să includă și alte instituții relevante din Moldova, cum ar fi Casa Națională de Asigurări Sociale a Republicii Moldova, Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenorialului, poliția și instituțiile financiare. Pe baza argumentelor de mai sus, se propun următoarele măsuri:

- **Măsura 1.1.** Implementarea unei strategii integrate holistice de combatere a muncii nedeclarate prin crearea unui organ de coordonare la nivelul Cancelariei de Stat (de ex., un grup de lucru) care să își asume responsabilitatea de a unifica strategiile, operațiunile, precum și colectarea, schimbul și analiza datelor de către toate agențiile publice și partenerii sociali implicați în combaterea muncii nedeclarate.
- **Măsura 1.2.** Creșterea numărului de operațiuni/inspecții comune. Pentru a reflecta cooperarea actuală și pentru a o dezvolta, ar putea fi adoptat un nou indicator cheie de performanță pentru autoritățile de aplicare a legii, cum ar fi: "să efectueze x % din totalul inspecțiilor ca inspecții comune cu alte autorități de aplicare a legii". Acest lucru poate

implica, de asemenea, un ghid privind modul în care instituțiile pot coopera pe teren și etapele care trebuie parcurse.

- **Măsura 1.3.** Consolidarea rolului partenerilor sociali și a cooperării cu aceștia, inclusiv prin fi consolidarea sistemului de acorduri de negociere colectivă, efectuarea mai multor campanii de sensibilizare, precum și inspecțiilor comune cu autoritățile de aplicare a legii.
- **Măsura 1.4.** Îmbunătățirea utilizării colectării, schimbului și analizei de date între autoritățile de aplicare a legii. Se recomandă ca principalele inițiative să se concentreze asupra: 1) dezvoltării unui registru de ocupare a forței de muncă prin extinderea actualului registru utilizat pentru funcționarii publici; și 2) creării unor orientări naționale pentru schimbul de informații între agențiile de aplicare a legii.

6.1.2. Reformarea Inspectoratului de Stat al Muncii și Serviciului Fiscal de Stat

Consolidarea capacității Inspectoratului de Stat al Muncii de a detecta munca nedeclarată

Se recomandă cu tărie schimbarea obiectivului actual al autorităților de aplicare a legii de a reduce munca nedeclarată cu un anumit procent pe an. Obiectivul de a transforma munca nedeclarată în muncă declarată are efecte mai pozitive asupra lucrătorilor și a societății în ansamblu. În acest sens, indicatorii-cheie de performanță ai autorităților de aplicare a legii ar putea încorpora măsuri legate de numărul de lucrători nou sau complet înregistrați sau de entități nou înregistrate în urma inspecțiilor.

Totodată, se recomandă cu insistență creșterea capacităților autorităților de aplicare a legii de a detecta munca nedeclarată. De exemplu, în pofida celor mai recente modificări legislative efectuate la sfârșitul anului 2022, persistă incertitudinea cu privire la autoritatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a efectua vizite inopinate la

întreprinderi. După cum se indică în secțiunea 5.3.3.1., reprezentanții Inspectoratului de Stat al Muncii și partenerii sociali consideră în continuare că inspectorilor muncii le este interzis să efectueze inspecții inopinate pentru a detecta munca nedeclarată. Pentru a încuraja inspectorii muncii să efectueze vizite inopinate și pentru a asigura o abordare unitară, având în vedere dispozițiile legislative confuze, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a elaborat un Ghid al inspectorilor pentru inspecțiile inopinate destinate prevenirii și combaterii muncii nedeclarate, care include clarificări cu privire la dispozițiile legale și recomandări cu privire la tipul de sancțiuni care ar trebui aplicate, precum și la etapele necesare pentru efectuarea inspecțiilor inopinate. Etapele ulterioare ar putea include furnizarea de cursuri de formare pe baza ghidului, precum și realizarea unei serii de inspecții inopinate cu inspectorii din toate inspectoratele teritoriale pentru a le permite acestora să transfere cunoștințele în toate raioanele. De asemenea, ar fi util ca inspectorii muncii să beneficieze de instruire și de sprijin pentru efectuarea de analize de date în vederea detectării întreprinderilor cu risc, utilizând baza de date a Serviciului Fiscal de Stat la care au obținut recent acces.

Utilizarea scrisorilor de notificare adresate întreprinderilor

Pe această bază, se încurajează, de asemenea, utilizarea scrisorilor de notificare adresate întreprinderilor identificate ca fiind expuse riscului de muncă nedeclarată, pentru a corecta potențiala neconformitate și a evita costurile ridicate asociate cu efectuarea de inspecții.

Scrisorile de notificare pot lua forma unor comunicări prin poștă sau prin e-mail din partea autorităților de aplicare a legii către întreprinderi sau lucrători, cu scopul de a furniza informații cu privire la obligațiile legale aplicabile și la sistemele de control în vigoare. Acestea încurajează corectarea cazurilor de neconformitate. Mesajul și tonul acestor scrisori sunt foarte importante pentru obținerea unor rezultate pozitive. Destinatarul nu ar trebui să se simtă hărțuit și amenințat, slăbind astfel contractul social dintre stat și cetățeni mai departe.

Îmbunătățirea imaginii agențiilor de aplicare a legii

Grupurile de discuție cu micii întreprinzători și cu cetățenii au evidențiat necesitatea de a pune în aplicare măsuri pentru a îmbunătăți gradul în care cei vizați de agențiile de aplicare a legii consideră că au fost tratați într-un mod respectuos, imparțial și responsabil. Percepția larg răspândită despre autoritățile de aplicare a legii este că acestea urmăresc să sancționeze mai degrabă decât să ofere sprijin lucrătorilor și angajatorilor. Prin urmare, se propun următoarele măsuri:

- **Măsura 1.5.** Modernizarea indicatorilor cheie de performanță legați de obiectivele strategice ale Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Serviciului Fiscal de Stat cu privire la munca nedeclarată pentru a reflecta tranziția către formalizare (de ex. numărul de lucrători nou înregistrați sau de lucrători complet înregistrați sau de entități nou înregistrate în urma inspecțiilor).
- **Măsura 1.6.** Îmbunătățirea utilizării extragerii și analizei datelor pentru a spori capacitatea de detectare a întreprinderilor cu risc de muncă nedeclarată (în special în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, care a obținut recent acces la unele informații din baza de date a Serviciului Fiscal de Stat).
- **Măsura 1.7.** Instruirea inspectorilor muncii cu privire la efectuarea de inspecții inopinate și la extragerea de date pentru a îmbunătăți riscul real și perceput de detectare.
- **Măsura 1.8.** Utilizarea scrisorilor de notificare adresate întreprinderilor cu risc pentru a corecta potențialele neconformități.
- **Măsura 1.9.** Instruire pentru funcționarii publici în vederea îmbunătățirii abilităților de comunicare pentru a asigura interacțiuni corecte și respectuoase cu cetățenii. Aceasta include utilizarea unui limbaj simplu și accesibil în toate materialele de comunicare și interacțiunile, asigurându-se că cetățenii înțeleg pe deplin informațiile care le sunt furnizate.

6.1.3. Modificări ale cadrului legislativ

După cum s-a discutat în secțiunea anterioară, definiția legală a muncii nedeclarate în Moldova nu oferă o distincție clară fără interpretări neunivoce între două contravenții diferite, în pofida diferențelor în ceea ce privește procesul de depistare, sancțiunile impuse și aspectele procedurale, legate de controlul mandatat de Inspectoratul de Stat al Muncii pentru identificarea și confirmarea acestor contravenții. Se recomandă insistent ca aceste neclarități să fie abordate.

De asemenea, este esențial să se ia în considerare revizuirea legislației pentru a impune înregistrarea angajaților înainte de prima zi de începere a activității. După cum s-a discutat în secțiunea 5.3.3.1, angajatorii au în prezent un termen de 10 zile pentru a-și înregistra lucrătorii la autoritățile competente în scopuri fiscale și de contribuții sociale.¹⁹ Acest termen permite încheierea unor acorduri verbale între angajatori și lucrători și contribuie la reducerea capacității de aplicare a legii atât a Inspectoratului de Stat

al Muncii, cât și a Serviciului Fiscal de Stat. Într-adevăr, angajatorii și lucrătorii pot pretinde că au început lucrul în ziua respectivă sau cu câteva zile înainte. Este necesar să se introducă înregistrarea lucrătorilor și semnarea contractelor de muncă înainte de prima zi de muncă (nu în termen de 10 zile). În paralel cu aceasta, este extrem de important să se ofere un sistem de înregistrare a lucrătorilor, cum ar fi extinderea Registrului electronic al angajaților în sectorul privat, așa cum s-a recomandat mai sus. Cu un astfel de sistem electronic/online în vigoare, angajatorii vor trebui să prezinte un dosar complet de angajare pentru fiecare nou angajat cel târziu în ultima zi lucrătoare înainte ca acesta să înceapă să lucreze. Pe baza acestor argumente, se recomandă să se ia în considerare punerea în aplicare a măsurilor de mai jos.

- **Măsura 1.10.** Extinderea și clarificarea definiției muncii nedeclarate în Codul Muncii, precum și a sancțiunilor care trebuie aplicate în Codul Contravențional.
- **Măsura 1.11.** Revizuirea legislației pentru a impune înregistrarea angajaților înainte de prima zi de începere a activității.



¹⁹ - Formularul IRM19 în 10 zile și formularul IPS21 până la data de 25 a lunii următoare

► 6.2. Protecția socială și alte măsuri menite să încurajeze angajamentul de a activa în economia formală

Sporirea atractivității sistemului de protecție socială

Promovarea angajamentului de a activa în economia formală promovează stabilitatea economică, încurajează creșterea afacerilor, generează venituri publice, sporește transparența și contribuie la dezvoltarea socială. Pentru a atinge acest obiectiv general, trei tipuri majore de măsuri sunt relevante în contextul moldovenesc, și anume: sporirea atractivității și transparenței sistemului de securitate socială; reducerea lipsei percepute de echitate procedurală, și creșterea moralității fiscale în rândul cetățenilor și al angajatorilor. În acest sens, pot fi considerate măsuri care vizează creșterea atractivității sistemului de protecție socială și îmbunătățirea conformității fiscale și a colectării contribuțiilor sociale. Punerea în aplicare a acestor tipuri de măsuri ar contribui la creșterea justiției redistributive, adică cetățenii vor avea un sentiment de securitate socială, beneficiind de bunurile publice pe care le merită, pe baza contribuțiilor și impozitelor pe care le-au plătit.

Sporirea echității procedurale

Întâlnirile cu părțile interesate au relevat diverse situații percepute ca fiind nedrepte de către cetățenii din Moldova. De exemplu, o problemă ridicată în timpul acestor consultări a fost aceea că contractele sociale individuale cu Casa Națională de Asigurări Sociale (cu condiția respectării stagiului minim de cotizare) garantează doar o pensie de limită de vârstă și un ajutor de deces și, prin urmare, nu reprezintă un stimulent suficient pentru formalizare. În același timp, în cadrul aceleiași categorii de contracte sociale individuale, pentru o sumă aproximativ dublă de contribuții, profesii precum avocații, notarii, executorii judecătorești și alte persoane independente care activează în sistemul judiciar, beneficiază de protecție socială completă (de ex. asigurare de șomaj și de accidente de muncă).

Pentru a face formalizarea mai atractivă și pentru a reduce discriminarea percepută, ar trebui să

se ia în considerare posibilitatea de a permite tuturor categoriilor de lucrători cu contracte sociale individuale să aleagă între o contribuție mai mică, care să garanteze doar pensia de limită de vârstă și ajutorul de deces, și o contribuție dublă, care să garanteze acoperirea integrală a prestațiilor sociale. Astfel, se recomandă evaluarea fezabilității și sustenabilității unei astfel de inițiative pentru a face formalizarea mai avantajoasă pentru lucrătorii care optează pentru contractele de asigurare individuale anuale.

În plus, cuantumul contribuțiilor plătite prin intermediul unui contract social individual în comparație cu cuantumul plătit pentru un contract de muncă pentru un salariu minim este considerat inechitabil (adică există lipsă de echitate), deoarece, deși sunt destul de asemănătoare, cele două statute diferite au ca rezultat diferențe mari în ceea ce privește protecția socială (contractul social individual garantează doar pensia de limită de vârstă și ajutor de deces, în timp ce un contract de muncă garantează o asigurare socială completă). În mod similar, lipsa de echitate este percepută de cei care au plătit contribuții sociale pentru jumătate din perioada de contribuție necesară pentru pensie și care primesc o pensie mai degrabă similară cu cei care nu au lucrat niciodată în mod oficial și primesc pensii sociale.

Șoferii de taxi reprezintă un alt grup de lucrători care percep existenței unei lipse de echitate. Începând din 2018, chiar dacă sunt angajați, aceștia plătesc un impozit pe venit cu o rată fixă. În pofida faptului de achitare integrală a impozitului pe venit, ei primesc doar o pensie minimă și ajutor de deces. Chiar dacă reprezintă categoria angajaților, aceștia nu beneficiază de asigurare socială deplină în temeiul Codului muncii, iar pensiile lor nu sunt recalculat în funcție de perioada de angajare. Acestea sunt doar câteva dintre cazuri în care se atestă lipsă percepută de echitate procedurală, care reduce angajamentul voluntar al cetățenilor de a-și declara munca și erodează încrederea că vor recepționa bunurile și serviciile publice, pe care le merită în schimbul

impozitelor și contribuțiilor plătite (de exemplu, lipsa justiției redistributive). Se recomandă identificarea cazurilor în care există o lipsă de echitate procedurală și corectarea acestora pentru a spori angajamentul cetățenilor față de economia formală.

Îmbunătățirea moralității fiscale în rândul cetățenilor

În cele din urmă, se recomandă considerarea unor măsuri de creștere a nivelului de moralitate fiscală a cetățenilor, deoarece atât datele empirice, cât și întâlnirile cu părțile interesate au evidențiat acest aspect. Într-adevăr, în cadrul consultărilor cu părțile interesate fost evidențiat un consens între autoritățile de aplicare a legii, partenerii sociali, precum și între cetățeni cu privire la gradul ridicat de acceptabilitate a muncii nedeclarate (adică la un nivel scăzut al moralității fiscale), precum și lipsa de informare a publicului cu privire la modul în care sunt cheltuite impozitele sau la beneficiile muncii declarate. Prin urmare, se recomandă intensificarea campaniilor de sensibilizare și informare pentru a aduce schimbarea instituțiilor informale (normelor, valorilor și convingerilor cetățenilor). Este recomandabil ca aceste campanii să se axeze mai degrabă pe beneficiile decât pe costurile muncii nedeclarate, deoarece mesajele pozitive conduc, în general, la rezultate mai bune. De asemenea, ar putea fi implementate campanii de informare pentru o mai bună conștientizare cu privire la instrumentele actuale aflate la dispoziția cetățenilor. Un exemplu în această direcție este reprezentat de creșterea gradului de conștientizare cu privire la aplicația "ACCES CPAS", care permite angajaților să verifice dacă angajatorul lor a plătit contribuțiile sociale pentru întreaga perioadă de angajare sau pentru salariul integral. În mod similar, materialele educaționale și videoclipurile, care sunt deja disponibile ar putea fi distribuite prin diverse canale media pentru a se

asigura că ajung la grupurile de populație vizate. În acest sens, ar putea fi luate în considerare următoarele măsuri:

- **Măsura 2.1.** Creșterea atractivității sistemului de protecție socială prin măsuri proactive și asigurarea transparenței, cum ar fi creșterea atractivității contractelor de asigurare socială individuală, existența unei protecții sociale similare, celei bazate pe existența contractelor de muncă, precum și a unui calculator online a pensiei preconizate.
- **Măsura 2.2.** Îmbunătățirea conformității și a colectării contribuțiilor sociale în cadrul sistemelor de securitate socială
- **Măsura 2.3.** Educarea cetățenilor cu privire la beneficiile muncii declarate, creșterea moralității fiscale și a celei ce tine de sistemul de protecție socială.
- **Măsura 2.4.** Educarea elevilor din cadrul învățământului secundar general cu privire la sistemul fiscal, cel de protecție socială, precum și beneficiile muncii declarate (alternativ, în calitate de opțiune mai eficientă, poate servi includerea acestor subiecte în programele școlare).
- **Măsura 2.5.** Educarea lucrătorilor cu privire la modul în care își pot verifica dreptul la diferite prestații de securitate socială (de exemplu, cum să utilizeze "ACCES CPAS" pentru a verifica dacă angajatorul a plătit contribuțiile sociale pentru întreaga perioadă de angajare sau pentru salariul integral; cum să verifice datele referitoare la prestațiile de asigurare medicală).
- **Măsura 2.6.** Informarea cetățenilor cu privire la modul în care au fost utilizate impozitele lor (de exemplu, scrisori la sfârșitul fiecărui an, rapoarte publice ușor de înțeles).

► 6.3. Măsuri de încurajare a formalizării și de creștere a productivității întreprinderilor informale și a lucrătorilor pe cont propriu informal

Aproximativ 75% din locurile de muncă informale (trei din patru) din economia Moldovei sunt în cadrul întreprinderilor private neînregistrate sau care nu au statut de persoană juridică. De asemenea, dintr-un total de 173 800 de persoane care desfășoară activități independente, 144 300, sau 83%, sunt angajate în locuri de muncă informale. În schimb, dintre cei 684 400 de angajați, doar 45 200, sau 6,6%, fac parte din sectorul informal. Mai mult decât atât, informalitatea în rândul persoanelor care desfășoară activități independente a crescut, în timp ce informalitatea în rândul angajaților a scăzut de-a lungul anilor. Există o presiune ridicată asupra întreprinderilor legitime din Moldova. Aproximativ 49,3% dintre întreprinderile din sectorul de producție și 37,9% din sectorul serviciilor au declarat că concurența cu întreprinderile neînregistrate sau informale din sectorul lor reprezintă o constrângere majoră pentru activitatea lor (în comparație cu doar 18,5% dintre întreprinderile din sectorul de producție și 20,7% din sectorul serviciilor din Europa și Asia Centrală care percep constrângeri similare din cauza concurențelor informali). În pofida acestor caracteristici ale economiei informale din Moldova, nu s-a acordat o atenție suficientă măsurilor de încurajare a formalizării întreprinderilor informale, inclusiv a lucrătorilor pe cont propriu informal.

Deși au fost introduse noi prevederi legislative, autoritățile de aplicare a legii utilizează doar un număr limitat de măsuri și instrumente menite să modifice raportul cost-beneficiu al participării la munca nedeclarată. În acest sens, este esențial să se introducă scheme de formalizare treptată, precum și să se ofere consiliere și sprijin întreprinderilor existente, întreprinderilor nou înființate și altor grupuri antreprenoriale, cum ar fi lucrătorii pe cont propriu și gospodăriile țărănești (fermieri). În timpul grupurilor de discuții cu întreprinderile și cetățenii, participanții au subliniat necesitatea unui sprijin mai mare în ceea ce privește ținerea evidenței și beneficiile formării/cursurilor gratuite în domeniul antreprenorialului

de bază, precedând înregistrarea în calitate de muncitor pe cont propriu sau gospodărie țărănească (fermier). În timp ce unii dintre participanți cunoșteau despre existența cursurilor de formare gratuite desfășurate lunar de către Serviciul Fiscal de Stat, majoritatea nu erau familiarizați cu această ofertă. Prin urmare, se încurajează o promovare mai bună a acestei inițiative de sprijin. În mod similar, ar fi benefic dacă mai multe dintre instruirii și cursuri oferite de Serviciul Fiscal de Stat și Inspectoratul de Stat al Muncii ar fi gratuite. Taxele pot reprezenta o barieră pentru mai mulți antreprenori mici. De exemplu, unii consideră cursurile obligatorii privind sănătatea și securitatea la locul de muncă sau subcontractarea ca fiind deja scumpe. Dacă și cursurile de îmbunătățire a cunoștințelor în materie de dreptul muncii, educația fiscală și/sau cea ce ține de securitate socială vor fi contra plată, vor deveni inaccesibile pentru aceștia. Lucrătorii de pe platforme, al căror număr este în creștere în Moldova, reprezintă un alt grup care ar trebui să fie luat în considerație (și educat) prin intermediul schemelor de formalizare treptată. Având în vedere ponderea ridicată a informalității în sectorul agricol, măsurile suplimentare relevante pentru sectorul agricol sunt incluse în următoarea secțiune, privind măsurile recomandate pe sectoare.

În cele din urmă, atunci când sunt concepute schemele de formalizare, este foarte important să se ia în considerare competențele și capacitățile (inclusiv în domeniul financiar) ale grupurilor țintă. De exemplu, articolul 18 din Legea 221 (modificată prin LP112 în 11.05.2023, în vigoare din 02.07.2023), care prevede schimbarea statutului de exploatare neprofesională în orice formă de afacere înregistrată la atingerea anumitor praguri, a fost considerat o provocare de către participanții la grupul de discuții cu micii întreprinzători și gospodăriile țărănești (fermieri).

În aceeași ordine de idei, se poate lua în considerare o inițiativă de dezvoltare voluntară

pentru a încuraja tranziția către formalizare. Aceasta presupune ca grupurilor țintă (de exemplu, lucrătorilor pe cont propriu, inclusiv lucrătorilor de pe platforme, lucrătorilor din sectoarele de risc, cum ar fi construcțiile) să li se ofere oportunități limitate în timp pentru a se prezenta și a-și oficializa într-un mod voluntar toate elementele informale din activitate. Dacă o fac, se va renunța la sancțiuni, atâta timp cât continuă să se conformeze timp de cel puțin 12 luni. Această măsură poate fi, de asemenea, combinată cu sancțiuni mai severe pentru cei care sunt depistați după perioada de timp limitată și care nu și-au regularizat benevol situația.

Întâlnirile cu partenerii sociali au evidențiat necesitatea de a extinde inițiativele, cum ar fi cea pentru îngrijirea copiilor, ce ține de alte categorii de lucrători, având în vedere cererea tot mai mare de servicii casnice, cum ar fi îngrijirea persoanelor în vârstă, grădinaritul și alte servicii similare.

O altă măsură sugerată de partenerii sociali, care ar putea contribui la reducerea muncii nedeclarate și a evaziunii fiscale, este o deducere fiscală sau subvenții pentru un coș minim de cheltuieli care ar încuraja clienții să ceară bonuri fiscale. În plus, utilizarea intensivă a numerarului, în special în zonele rurale, permite utilizarea muncii nedeclarate. Reducerea plăților în numerar și stimularea utilizării plăților electronice de către consumatorii de anumite bunuri și servicii ar putea contribui la reducerea muncii nedeclarate, precum și a evaziunii fiscale. În acest sens, se recomandă considerarea următoarelor măsuri:

- **Măsura 3.1.** Furnizarea de servicii gratuite de sprijin pentru formalizare pentru întreprinderile existente și pentru cele

nou-înființate (de ex. materiale scrise și video online, centre de apel, sesiuni de formare gratuite, cursuri/lecții gratuite, etc.).

- **Măsura 3.2.** Realizarea de inspecții consultative fără aplicarea de măsuri represive, inclusiv inspecții comune cu participarea atât a organelor de aplicare a legii, cât și a partenerilor sociali, după caz.
- **Măsura 3.3.** Facilitarea tranziției de la statutul de lucrător pe cont propriu sau independent informal neînregistrat la cel de lucrător pe cont propriu formal pentru acele servicii pentru care există o cerere crescută (de exemplu, îngrijirea bătrânilor, grădinaritul etc., care ar putea beneficia de un proces de înregistrare similar celui introdus recent pentru bone) sau, alternativ, de tichete de servicii.
- **Măsura 3.4.** Introducerea unor scheme de formalizare treptată, inclusiv o atenție specială pentru lucrătorii de pe platforme.
- **Măsura 3.5.** Implementarea unei inițiative de dezvoltare voluntară pentru a încuraja regularizarea.
- **Măsura 3.6.** Oferirea de stimulente fiscale pentru ca clienții să obțină bonuri fiscale pentru achizițiile de bunuri și servicii.
- **Măsura 3.7.** Descurajarea utilizării numerarului (adică reducerea stimulentei pentru plățile în numerar) și creșterea stimulentei pentru utilizarea plăților electronice.

► 6.4. Măsuri adaptate pentru anumite sectoare economice

Rezultatele cercetării documentare descrise în secțiunea 4.4 și consultările cu partenerii sociali și cu autoritățile de aplicare a legii au scos la iveală sectoarele cele mai afectate de munca nedeclarată și au indicat necesitatea unor măsuri adaptate pentru acele sectoare cu cea mai mare prevalență a acestui fenomen.

Agricultura

Se încurajează continuarea și extinderea măsurilor de simplificare a reglementărilor pentru locurile de muncă mai mici și sezoniere, care sunt foarte frecvente în agricultură. Conform cercetărilor anterioare (Prohnițchi și Lupușor, 2021) și opiniilor partenerilor sociali, registrul zilierilor (Legea nr. 22 din 23/02/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri), menit să reducă munca nedeclarată în agricultură, nu și-a atins obiectivul. S-a constatat că ținerea unui registru al zilierilor este dificilă pentru întreprinderile agricole mici, iar veniturile limitate și caracterul sezonier al activității nu au justificat angajarea unui contabil cu jumătate de normă pentru a completa registrul și documentele aferente. Prin urmare, a fost aprobată o nouă inițiativă care vizează lucrătorii zilieri din agricultură (Legea nr. 353/2022 din 22 decembrie 2022). Tichetele de servicii pentru sectorul agricol par a fi mai adecvate și mai ușor de utilizat și de administrat, fiind, de asemenea, susținute de partenerii sociali din domeniu. Dacă este fezabil, o modalitate și mai ușoară de înregistrare a zilierilor ar fi un sistem electronic, cum ar fi, de exemplu, Legea simplificată privind ocuparea forței de muncă din 2010 (Egyszerűsített foglalkoztatási törvény) din Ungaria. Aceasta presupune utilizarea unui contract de muncă simplificat care este raportat autorității competente fie printr-un mesaj text (SMS), fie prin intermediul sistemului online Client Gate System (<https://ugyfelkapu.magyarorszag.hu/>).²⁰ De asemenea, partenerii sociali au considerat că condiționarea subvențiilor agricole de neîncălcarea

legislației muncii este o măsură utilă. Acest tip de măsură este utilizat în mod obișnuit în alte țări.

Construcții

În sectorul construcțiilor, munca nedeclarată este frecventă, iar inspecțiile sunt dificile din cauza numărului și naturii dinamice a șantiierelor și a utilizării pe scară largă a subcontractanților. Solicitarea buletinelor de identitate pentru lucrătorii din construcții ar îmbunătăți detectarea. Această măsură este pusă în aplicare în multe țări din UE și din afara acesteia și este susținută de autoritățile de aplicare a legii din Moldova și de partenerii sociali din domeniul construcțiilor.²¹

HoReCa

În sectorul HoReCa, care se bazează în mare măsură pe lucrători tineri, partenerii sociali subliniază importanța măsurilor care încurajează atât angajatorii, cât și lucrătorii să stabilească angajamente pe termen lung, dincolo de angajarea ad-hoc pentru evenimente specifice. Pentru a aborda acest aspect, ar putea fi avute în vedere stimulente fiscale pentru angajarea de lucrători tineri, cum ar fi reduceri ale impozitului pe venit sau ale primelor de asigurare socială. Deși această inițiativă implică anumite costuri financiare, ea ar putea fi pilotată inițial în HoReCa. Dacă se dovedește a fi eficientă, ar putea fi apoi extinsă la alte sectoare. Astfel, se recomandă următoarele măsuri:

- **Măsura 4.1.** Introducerea tichetelor de servicii pentru agricultură.
- **Măsura 4.2.** Condiționarea subvențiilor agricole de neîncălcarea legislației muncii.
- **Măsura 4.3.** Introducerea buletinelor de identitate în sectorul construcțiilor.
- **Măsura 4.4.** Introducerea de facilități fiscale pentru angajarea tinerilor lucrători (între 15 și 24 de ani) (pilot în sectorul HoReCa).

²⁰ - Informații suplimentare sunt disponibile într-o fișă de bune practici:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21457&langId=en>

²¹ - Un studiu comparativ între utilizarea unor astfel de cărți de identitate pentru reducerea participării la munca nedeclarată a fost realizat pentru Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA (o organizație sindicală activă în sectoarele construcțiilor și producției de materiale de construcții din România) și este disponibil publicului. A se vedea Williams, C.C. (2021). Studiu comparativ privind utilizarea cărților de identitate socială în sectorul construcțiilor în diferite țări europene. Disponibil la (în română și engleză): <https://forumulconstructorilor.ro/rezultatele/>

► 6.5. Măsurile de reducere a corupției și de creștere a nivelului de trai

În cele din urmă, sunt necesare, de asemenea, măsuri care vizează o schimbare instituțională formală, care necesită un efort comun al diferitelor ministere și o strategie guvernamentală coordonată. Pe lângă măsurile descrise mai sus, care vizează modernizarea guvernului, creșterea capacităților instituționale, sporirea atractivității protecției sociale, încurajarea angajamentului de a activa în economia formală, formalizarea întreprinderilor informale (inclusiv a celor care desfășoară activități independente) și reducerea muncii nedeclarate în agricultură și în construcții, ar trebui avute în vedere o serie de măsuri mai ample pentru a combate mai eficient munca nedeclarată.

Sunt recomandate cu insistență măsuri de reducere a corupției, deoarece corupția reprezintă unul dintre principalii factori determinanți ai muncii nedeclarate în Moldova, generând, printre altele, o încredere scăzută a populației în faptul că bunurile și serviciile publice pe care le primesc sunt proporționale cu contribuțiile fiscale achitate. Trebuie de remarcat faptul că, în cadrul principalei autorități de aplicare a legii pentru combaterea muncii nedeclarate din Moldova, s-au depus eforturi pentru a reduce corupția, după cum exemplifică Legea nr. 140/2001 privind Inspectia de Stat a Muncii, modificată prin introducerea de noi articole (91 "Incompatibilități pentru inspectorii muncii"). Se recomandă, de asemenea, un accent mai mare pe îmbunătățirea percepției democrației și pe reducerea instabilității politice.

O măsură care poate reduce atât munca nedeclarată în lanțurile de aprovizionare pentru achiziții publice, cât și corupția percepută este introducerea unei inițiative de responsabilitate în lanțul de aprovizionare. Acest lucru ar reduce nu numai utilizarea muncii nedeclarate de către întreprinderile subcontractate de instituțiile publice, ci ar îmbunătăți și imaginea instituțiilor publice, care în prezent nu se bucură de o încredere mare din partea publicului. Responsabilitatea lanțului de aprovizionare pentru instituțiile publice le-ar obliga pe acestea

să verifice statutul lucrătorilor din întreprinderile pe care le subcontractează pentru diverse servicii.

În plus, se încurajează utilizarea unei abordări de tip "listă albă" pentru a reduce utilizarea muncii nedeclarate. Această măsură ar impune ca toate întreprinderile care doresc să participe la licitații pentru contracte publice să obțină un "certificat de autorizare" din partea Inspectoratului de Stat al Muncii și a Serviciului Fiscal de Stat. Se recomandă ca acest certificat să fie simplu. Aceasta ar trebui să certifice absența datoriilor salariale, fiscale și de asigurări sociale și a sancțiunilor impuse pentru muncă nedeclarată în ultimii ani. Partenerii sociali sugerează, de asemenea, că ar fi util să se solicite companiilor care licitează pentru contracte de achiziții publice să includă în oferta lor o declarație pe proprie răspundere/asigurare prin care se angajează să nu utilizeze munca nedeclarată în nicio activitate legată de contract.

Sunt necesare, de asemenea, acțiuni care să abordeze factorii determinanți economici și sociali structurali mai largi ai muncii nedeclarate, cum ar fi: îmbunătățirea nivelului de trai, creșterea salariului minim și a PIB-ului pe cap de locuitor; acțiuni de creștere a participării forței de muncă și a bunăstării și de reducere a inegalităților și a sărăciei, precum și acțiuni de îmbunătățire a statutului de drept și a capacității instituționale de a asigura respectarea legii și de a spori vocea și responsabilitatea cetățenilor. De exemplu, partenerii sociali din sectorul construcțiilor urmăresc să reducă munca nedeclarată propunând o creștere a salariului minim în acest sector prin intermediul unui acord bilateral între angajați și angajatori. Cu toate acestea, lipsa de succes în asigurarea unui acord tripartit, inclusiv cu guvernul, au afectat angajamentul și încrederea acestora în guvern. Salariile minime mici au un efect de propagare, contribuind, de asemenea, la migrația forței de muncă. Alinierea salariilor la rata de productivitate a muncii și abordarea costurilor de trai ar putea reține lucrătorii și ar putea reduce practicile salariale în plic. Cu toate acestea, o evaluare atentă a capacității întreprinderilor mici

și a sectorului public de a mări salariul minim, împreună cu o analiză riguroasă a datelor, este crucială pentru obținerea unor rezultate echitabile pe piața forței de muncă și pentru determinarea unor niveluri salariale adecvate în Moldova.

Pe baza argumentelor de mai sus, se propun următoarele măsuri:

- **Măsura 5.1.** Introducerea unei inițiative privind responsabilitatea lanțului de aprovizionare pentru instituțiile publice.
- **Măsura 5.2.** Certificarea întreprinderilor (certificat de autorizare) pentru licitațiile de achiziții publice (certificarea plății contribuțiilor sociale și a impozitelor de la Inspectoratul de Stat al Muncii și Serviciul Fiscal de Stat).
- **Măsura 5.3.** Elaborarea unor noi mecanisme de stabilire a salariului minim
 - Consolidarea procedurii de stabilire a salariului minim și a rolului Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective.
 - Implementarea salariului minim în grilele salariale sectoriale din sectorul privat și promovarea negocierii colective.
- Stabilirea unor cadre de sprijinire a elaborării grilelor salariale sectoriale.
- Examinarea posibilității unui sistem dual temporar de salariu minim în țară, care să stimuleze creșterea salariilor în sectorul privat fără ca aceasta să fie în detrimentul constrângerii bugetare cu care se confruntă sectorul public.
- **Măsura 5.4.** Îmbunătățirea analizei datelor privind piața muncii. Definirea: (1) productivității muncii pe sectoare și mărimi de întreprindere, astfel încât să se compare creșterea salariilor cu creșterea productivității muncii; (2) impactul indexării actuale a salariilor din sectorul public asupra determinării salariilor în acest sector.

► Referințe

1. ACI Partners. 2023. "Legal Foundation Note - regarding the risks of initiating unannounced controls by the State Labour Inspectorate to combat undeclared work in Moldova". August 2023.
2. Alm, J. I. Sanchez, I. and S. De Juan. 1995. "Economic and non-economic factors in tax compliance". *Kyklos*: 48, 3-18.
3. European Commission. 2007. Stepping Up the Fight Against Undeclared Work, COM (2007) 628.
4. European Training Foundation. 2021. New forms of employment in the Eastern Partnership Countries: platform work – Moldova. Available at: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/platform_work_moldova_0.pdf
5. Government of Moldova. 2022. Information provided by the Government of Moldova to the Questionnaire of the European Commission. Part II, Chapter 19: Social Policy and Employment. Available at: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/chapter_19_social_policy_and_employment.pdf
6. Horodnic, I. A. 2018. Tax morale and institutional theory: A systematic review. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38 (9/10):868-886.
7. Horodnic, I. A. and C.C. Williams. 2019. "Institutional Asymmetry and the Acceptability of Undeclared Work, Synthesis Report", SHADOWS Working Paper no. 01-2019, University of Sheffield, UK.
8. ——. 2021. "Cash wage payments in transition economies: Consequences of envelope wages". *IZA World of Labour*, 280, 10.15185/izawol.280.v2.
9. ——. 2022. "Tackling undeclared work in the European Union: beyond the rational economic actor approach". *Policy Studies*, 43(1): 21-55.
10. ILO. 2016. Diagnostic report on undeclared work in Greece / International Labour Office, Employment Department, Informal Economy Unit. Geneva: ILO.
11. ——. 2019. Work for a brighter future. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
12. ——. 2021. Diagnosis of informality. Methodological note. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_832476.pdf
13. ——. 2023. An empirical assessment of the minimum wage for evidence-based social dialogue in Moldova. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest).
14. ——. 2024. Non-Standard Forms of Employment under Moldovan Legislation.
15. Kirchler, E. 2007. *The Economic Psychology of Tax Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
16. National Bureau of Statistics of Moldova. 2023a. Population outside the labor force in the Republic of Moldova in the fourth quarter of 2022. Available at: https://statistica.gov.md/ro/populatia-in-afara-forței-de-munca-in-republica-moldova-9430_60339.html

17. ——. 2023b. Employment and Unemployment (Labour force survey). Available at: http://statbank.statistica.md/PxWeb/Resources/PX/Databases/30%20Statistica%20sociala/03%20FM/03%20MUN/MUN040/AFM_en.pdf
18. OECD. 2008. OECD Employment Outlook.
19. ——. 2017. Shining light on the shadow economy: Opportunities and threats. Available at: <https://www.oecd.org/tax/crime/shining-light-on-the-shadow-economy-opportunities-and-threats.htm>
20. Prohnițchi, V. and A. Lupușor. 2021. Legea Zilierilor: Impactul ex-post al Legii nr. 22 din 23/02/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (Daily workers law. The ex-post evaluation of Law no. 22 of 23/02/2018 on the exercise of unskilled activities of occasional nature carried out by daily workers (in Romanian)). Friedrich Ebert Stiftung. Available at: https://moldova.fes.de/fileadmin/user_upload/2021/Publications/Legea_zilierilor.pdf
21. Putnins, T.J., A. Sauka and A. Davidescu. 2019. Shadow Economy Index for Moldova and Romania. In: Subsistence Entrepreneurship. Contributions to Management Science. Springer.
22. Quaresma, H., C. Euler, I. Koronthalyova,, R. Thornton-Lee, I. A. Horodnic, , J. Franic, C. Thoung, and L. Barbieri. 2023. Study on the effectiveness of policies to tackle undeclared work. Luxembourg: Publications Office of the European Union
23. State Labour Inspectorate of Moldova. 2021. Raportul privind activitatea inspectoratului de stat al muncii pentru anul 2021 (Report on the activity of the State Labour Inspectorate for the year 2021). Available at: <https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raportul%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru%20anul%202021.pdf>
24. ——. 2022. Raportul privind activitatea inspectoratului de stat al muncii pentru anul 2022 (Report on the activity of the State Labour Inspectorate for the year 2022). Available at: https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raport%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru_anul%202022.pdf
25. State Tax Service. 2022. Raport de activitate a Serviciului Fiscal de Stat pentru anul 2022. (Report on the activity of the State Tax Service for the year 2022). Available at: <https://sfs.md/uploads/files/Rapoarte%20anuale/Raport%20de%20activitate%20SFS%2C%20anul%202022.pdf>
26. Torgler, B. 2011. "Tax morale and Compliance: review of evidence and case studies for Europe". World Bank Policy Research Working Paper 5922.
27. UNDP (United Nations Development Programme). 2021. The phenomenon of informal economy and employment in the context of Covid-19 pandemic (United Nations Development Programme). Available at: <https://www.undp.org/moldova/publications/phenomenon-informal-economy-and-employment-context-covid-19-pandemic>
28. UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). 2024. Ukraine Refugee Situation – Republic of Moldova. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10784>
29. Webb, J.W. and R. D. Ireland. 2015. "Laying the foundation for a theory of informal adjustments" in: Management, society, and the informal economy, edited by P.C. Godfrey. London: Routledge.
30. Williams, C.C. 2017. Entrepreneurship in the Informal Sector: An Institutional Perspective. Routledge.
31. ——. 2021. Comparative study of the use of social identity cards in the construction sector in various European countries.: <https://forumulconstructorilor.ro/rezultatele/>
32. ——. 2023. A Modern Guide to the Informal Economy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

33. Williams, C.C. and I. A. Horodnic. 2020. Horizon scanning: early warning signals of future trends in undeclared work. European Platform tackling undeclared work.
34. ——. 2022. Progress of national authorities towards a holistic approach. Study using a common assessment framework. European Labour Authority, European Platform tackling undeclared work.
35. Williams, C.C. and E. Puts. 2017. Platform survey report: organisational characteristics of enforcement bodies, measures adopted to tackle undeclared work, and the use of Databases and Digital Tools. European Commission.



Anexe

► Anexa A

► Principalele părți interesate consultate

Au avut loc întâlniri online cu următoarele părți interesate cheie:

Instituții publice

- Ministerul Muncii și Protecției Sociale
- Inspectoratul de Stat al Muncii (nouă răspunsuri la sondaj din partea oficiului central al Inspectoratului de Stat al Muncii și din partea reprezentanților diferitelor inspectorate teritoriale ale muncii (de ex, Bălți, Cahul, Drochia, Edineț, Orhei), precum și a celor nouă participanți la întâlnirea on-line (de exemplu, Bălți, Chișinău, Cahul, Căușeni, Drochia, Edineț, Găgăuzia, Orhei).
- Serviciul Fiscal de Stat (un răspuns la sondaj din partea Serviciului Fiscal de Stat central și trei participanți la întâlnirea on-line)

Parteneri sociali

Angajatori

- Confederația Națională a Patronatelor din Republica Moldova (CNPM)
- Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova
- Asociația Investitorilor Străini din Republica Moldova
- Clubul Republican al Oamenilor de Afaceri "Timpul"
- Asociația Producătorilor de Carne de Porc
- Asociația Națională a Companiilor din Domeniul Asociația Băncilor din Moldova (ABM)
- Regia Autosalubritate (compania de gestionare a deșeurilor municipale solide)
- Î.M. Parcul Urban de AutobuzeAsociația Națională a Restaurantelor și Localurilor de Agrement din Moldova (MĂR)
- Asociația Națională pentru Turismul Receptor și Intern din Moldova (ANTRIM)
- 6 angajatori - membri ai asociațiilor MĂR și ANTRIM

Lucrători

- Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)
- Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație (AGROINDSIND)

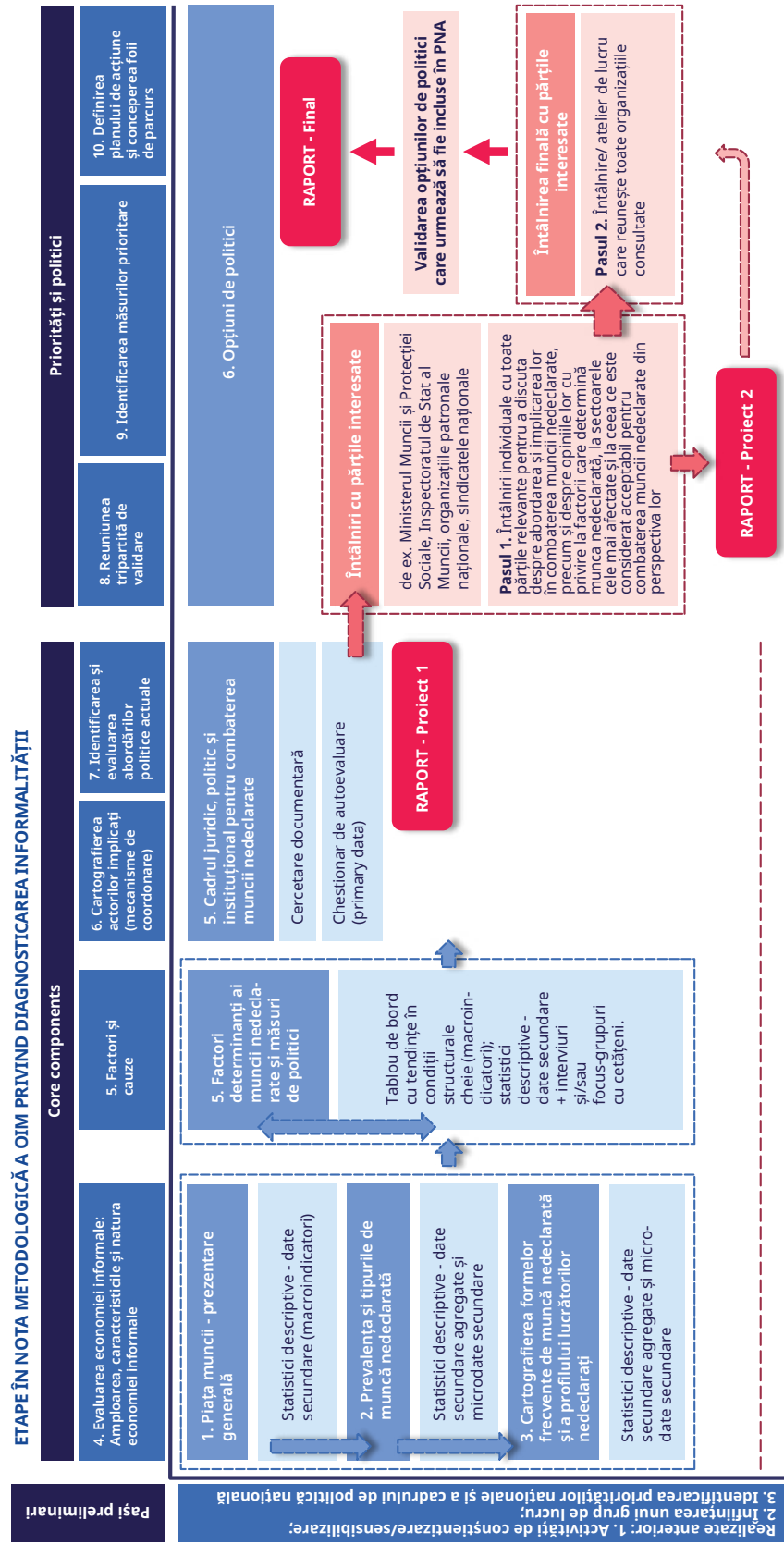
- Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții "SINDICONS"
- Federația Sindicatelor din Domeniile Cooperației de Consum, Comerțului și Antreprenorialului din Republica Moldova „Moldsindcoopcomerț”
- Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperația de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova (SindLUCAS)

Două runde de discuții cu cetățeni

- **12 cetățeni și reprezentanți ai micilor întreprinderi** (angajați pe cont propriu și gospodării țărănești/agricole) și **ONG-uri**, în special din agricultură și apicultură, dar și lucrători din sectorul public sau din sectorul comerțului și al reparațiilor electronice. Participanții, bărbați și femei, aveau vârste cuprinse între 25 și 53 de ani și sunt locuitori ai raioanelor Criuleni Rezina, Soroca și Strășeni.
- **8 cetățeni (muncitori și pensionari)** din agricultură, servicii (IT, resurse umane și contabilitate) și sectorul public (bibliotecă). Participanții, bărbați și femei, au avut vârste cuprinse între 30 și 70 de ani și sunt locuitori ai orașelor Bălți și Chișinău, precum și ai raioanelor Fălești, Drochia și Sângerei.

► Anexa B

► Organigrama de sinteză - prezentare metodologică

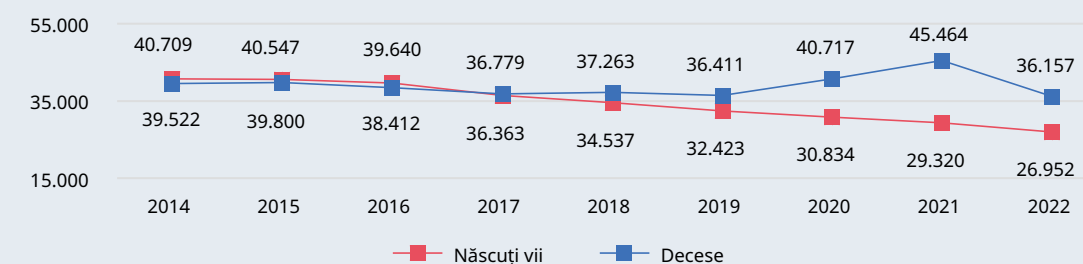


► Anexa C

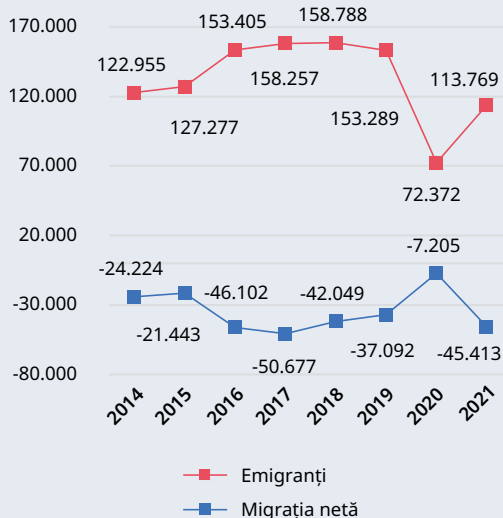
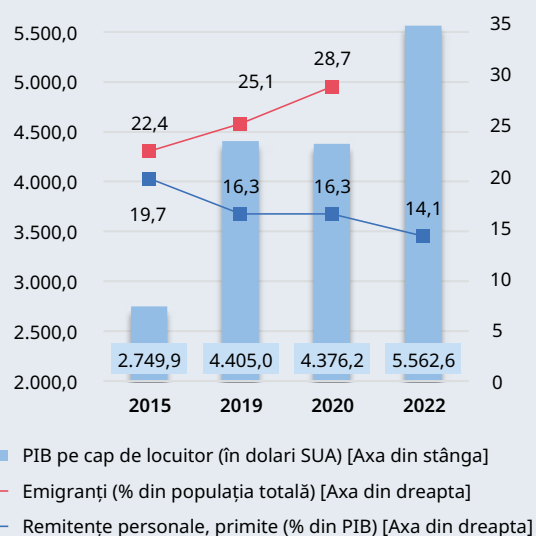
► Descreșterea naturală a populației
și migrația internațională

În figura C1a este ilustrat că, până în 2017, numărul născuților-vii a fost mai mare decât cel al deceselor. Începând cu 2017, se poate observa o descreștere naturală semnificativă a populației. Numărul deceselor a depășit numărul noilor născuți-vii, cu o diferență maximă în 2021 de 16 144 de persoane. În plus, figura C1b relevă faptul că în fiecare an un număr mare de persoane părăsesc Republica Moldova pentru a se stabili peste hotare (de ex. 113 769 în 2021). Figura A1b relevă, de asemenea, că migrația netă (numărul de imigranți minus numărul de emigranți) rămâne negativă. Pe parcursul perioadei analizate (2014-2021), mai multe persoane au plecat din țară decât au venit, contribuind la diminuarea numărului populației din Moldova. Ponderea emigranților în populația totală a crescut între 2015 și 2020, ajungând la 28,7% în 2020 (Figura C1c). Cu toate acestea, emigranții au o contribuție importantă la economia moldovenească. Figura C1c relevă progresul substanțial al PIB-ului pe cap de locuitor, remitențele reprezentând 14,1% din PIB în 2022.

► Figura C1. Tendințe demografice în Moldova



A. Tendințele naturale ale populației: Născuți-vii și decese (persoane, 2014 - 2022)

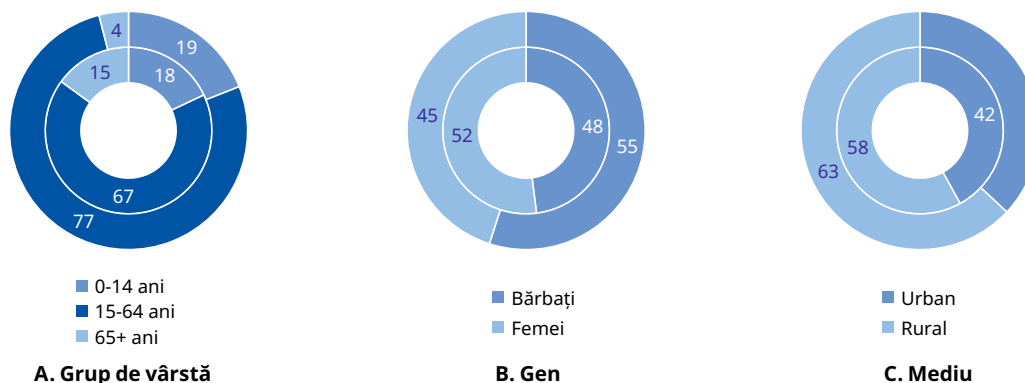
B. Emigranți și migrația netă
(persoane, 2014 - 2021)C. Emigranții și remitențele
personale (% din PIB, 2015 - 2022)

Notă: Pentru născuți-vii și decedați: 2022 - date provizorii; fără populația din raioanele din stînga Nistrului și municipiul Bender | Emigrant = "persoana care a plecat din țară, a locuit în străinătate cel puțin 9 luni cumulativ în următoarele 12 luni, a locuit în Republica Moldova cel puțin 9 luni în ultimele 12 luni" | Migrația netă = "totalul net al migranților pe parcursul perioadei, adică numărul de imigranți minus numărul de emigranți, incluzând atât cetățenii, cât și non-cetățenii". | PIB pe cap de locuitor este produsul intern brut împărțit la populația de la jumătatea anului | Remitențe personale = "cuprind transferurile personale și remunerarea angajaților; transferurile personale constau în toate transferurile curente în numerar sau în natură efectuate sau primite de către gospodăriile rezidente către sau de la gospodăriile nerezidente". Remunerarea angajaților se referă la veniturile lucrătorilor frontaliери, sezonieri și ale altor lucrători pe termen scurt care sunt angajați într-o economie în care nu sunt rezidenți și ale rezidenților angajați de entități nerezidente."

Sursa: Pe baza datelor din - Emigranți, Migrație netă (nr. de persoane): Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains | PIB pe cap de locuitor (dolari SUA actuali), Remitențe personale (% din PIB): Banca Mondială Open Data; disponibil la: <https://data.worldbank.org/> | Emigranți (% din populația totală): Fundația Europeană pentru Formare Profesională - Competențe și migrație. Fișa de țară Moldova - pe baza datelor din UN DESA, Stocul de migranți internaționali 2019, 2020; disponibil la: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/etf_skills_and_migration_country_fiche_moldova_2021_en_0.pdf

Figura C2 evaluează profilul emigranților din Moldova în funcție de vârstă, gen și mediul de reședință. După cum era de așteptat, figura C2a arată că emigranții au vârstă cuprinsă între 15 și 64 de ani (77%). Într-adevăr, deși cei cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani reprezintă 67% din populația totală, 77% dintre cei care părăsesc Moldova pentru a se stabili în altă țară fac parte din acest grup de vârstă. Figura C2b arată că este mai probabil ca bărbații să emigreze decât femeile. Deși bărbații constituie 48% din populația Moldovei, bărbații reprezintă 55% din cei care părăsesc țara. În mod similar, figura C2c relevă faptul că persoanele care locuiesc în zonele rurale sunt mai predispuse să emigreze decât cele care locuiesc în zonele urbane. Astfel, este mai probabil ca emigranții să fie bărbați de vârstă activă din zonele rurale.

► **Figura C2. Profilul emigranților din Moldova, după vârstă, gen și zonă (procente, 2021)**



Cercul intern: Populația rezidentă obișnuită, la 1 ianuarie, 2021

Cercul extern: Emigranți în 2021

Sursa: În baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova - Banca de date statistice; disponibil la: https://statistica.gov.md/en/statistic_domains

► Anexa D

► Note tehnice

Conform Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, Ancheta Forței de Muncă (AFM):²²

- **Lucrător pe cont propriu:** „este persoana care-și exercită activitatea în unitatea proprie sau într-o afacere individuală, fără a angaja vreun salariat permanent, fiind ajutat sau nu de membrii familiei neremunerați. Sunt încadrați la acest statut întreprinzătorii pe cont propriu (vânzători ambulanți, meditații, taximetriști particulari etc.), liber-profesioniștii (muzicanții ambulanți, artiștii plastici, avocații), lucrători ocazionali, agricultorii individuali. Lucrătorul pe cont propriu poate avea salariați temporari”.
- **Patron:** „este persoana care își exercită ocupația (meseria) în propria unitate (întreprindere individuală, magazin, birou, fermă etc.), pentru a cărei activitate angajează unul sau mai mulți salariați permanenți”.
- **Membru al unei cooperative de producție:** „este considerată persoana care a lucrat ca membru al unei cooperative, unde fiecare membru are drepturi egale la luarea deciziilor, soluționarea problemelor de producție/vânzare, etc.”.
- **Lucrător familial neremunerat:** „este persoana care-și exercită activitatea într-o unitate economică familială condusă de un membru al familiei sau o rudă, pentru care nu primește remunerație sub formă de salariu sau plată în natură. Gospodăria țărănească (de fermier) este considerată o astfel de unitate. Dacă mai multe persoane dintr-o gospodărie lucrează în gospodăria agricolă proprie, una dintre acestea – de regulă, capul gospodăriei – este considerat lucrător pe cont propriu, iar ceilalți – lucrători familiali neremunerați”.
- **Salariat:** „este considerată persoana care-și exercită activitatea în baza unui contract individual de muncă într-o unitate economică sau socială – indiferent de forma ei de proprietate – sau la persoane particulare (în baza unui contract sau a unei înțelegeri), în schimbul unei remunerații sub formă de salariu, în bani sau în natură, etc.”.
- **Ocuparea în sectorul informal:** „include toate persoanele care, indiferent de statutul lor profesional, în timpul perioadei de referință au fost ocupate în întreprinderi ce aparțin sectorului informal. Întreprinderile sectorului informal sunt definite ca întreprinderi private non-corporative (fără statut juridic), care nu sunt înregistrate”.
- **Ocuparea în sectorul formal:** „ocupare în întreprinderi corporative, organizații și instituții (unitățile economice cu drept de persoană juridică) sau întreprinderi non-corporative (cu drept de persoană fizică), care sunt înregistrate în modul stabilit de legislație”.
- **Ocuparea în gospodăriile casnice:** „include lucrătorii casnici plătiți angajați de gospodărie”.

22 - http://statbank.statistica.md/PxWeb/Resources/PX/Databases/30%20Statistica%20sociala/03%20FM/03%20MUN/MUN040/AFM_en.pdf

Note tehnice pentru figuri

Figura 12. Subutilizarea forței de muncă în Moldova, pe tipuri și genuri (procente, 2019 – 2022)

Subutilizarea forței de muncă = “include subocuparea forței de muncă în funcție de timp, șomajul și forța de muncă potențială”. | **Subutilizarea forței de muncă:** “pondera subutilizării forței de muncă în totalul forței de muncă extinse (%)”; **Forța de muncă extinsă** = “suma forței de muncă și a forței de muncă potențiale” | **Forța de muncă potențială** = “suma a două categorii de persoane: “persoanele inactive care au desfășurat activități de căutare a unui loc de muncă, dar care nu erau disponibile în prezent pentru a începe să lucreze” și “persoanele inactive care nu au desfășurat activități de căutare a unui loc de muncă, dar care doreau un loc de muncă și sunt disponibile în prezent” | **Subocuparea în raport cu timpul lucrat** = “persoane ocupate care îndeplinesc următoarele criterii: (-) doresc să lucreze ore suplimentare; (-) sunt disponibile să lucreze ore suplimentare; (-) au lucrat mai puțin decât un prag referitor la timpul de lucru în toate locurile de muncă în perioada de referință; pragul stabilit în conformitate cu legislația muncii în vigoare reprezintă 40 de ore pe săptămână”.

Figura 13. Subutilizarea forței de muncă în Moldova (procentul de subutilizare a forței de muncă în total forță de muncă extinsă, 2019 – 2022)

Rata de subutilizare a forței de muncă: “pondera subutilizării forței de muncă în totalul forței de muncă extinse (%)”; **Forța de muncă extinsă** = “suma forței de muncă și a forței de muncă potențiale” | **Forța de muncă potențială** = “suma a două categorii de persoane: “persoanele inactive care au desfășurat activități de căutare a unui loc de muncă, dar care nu erau disponibile în prezent pentru a începe să lucreze” și “persoanele inactive care nu au desfășurat activități de căutare a unui loc de muncă, dar care doreau un loc de muncă și sunt disponibile în prezent” | **Subocuparea în raport cu timpul lucrat** = “persoane ocupate care îndeplinesc următoarele criterii: (-) doresc să lucreze ore suplimentare; (-) sunt disponibile să lucreze ore suplimentare; (-) au lucrat mai puțin decât un prag referitor la timpul de lucru în toate locurile de muncă în perioada de referință; pragul stabilit în conformitate cu legislația muncii în vigoare reprezintă 40 de ore pe săptămână”.

Figura 14. Ocuparea forței de muncă cu program complet vs. cu program parțial în Moldova, pe genuri (procente, 2019 – 2022)

Program complet = “program cu normă întreagă, așa cum este prevăzut în contractul colectiv de muncă (durata normală)”; **Program parțial** = “este programul a cărui durată este semnificativ mai scurtă decât durata normală, așa cum se prevede în contractul individual de muncă.”

► Anexa E

► Ponderea și impactul întreprinderilor informale

► Tabelul E1. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, pe sectoare (2019)

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Producere (toate)	93.7	95.6	87.0
Servicii (toate)	97.0	96.3	89.1
Comerț cu amănuntul	99.7		
Alte servicii	95.8		
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Producere (toate)	0.1	0.7	0.9
Servicii (toate)	0	0.4	0.7
Comerț cu amănuntul	0		
Alte servicii	0.1		
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Producere (toate)	49.3	28.8	46.3
Servicii (toate)	37.9	32.6	47.7
Comerț cu amănuntul	36.2		
Alte servicii	38.5		
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurenților din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Producere (toate)	28.2	18.5	27.3
Servicii (toate)	36.9	20.7	27.1
Comerț cu amănuntul	33.1		
Alte servicii	38.6		

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► **Tabelul E2. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, după genul managerului de vârf (2019)**

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Managerul de vârf este femeie	99.9	96.0	89.5
Managerul de vârf este bărbat	95.2	96.0	88.5
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Managerul de vârf este femeie	0	0.5	0.6
Managerul de vârf este bărbat	0.1	0.5	0.7
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Managerul de vârf este femeie	22.0	29.5	46.4
Managerul de vârf este bărbat	45.5	32.2	47.8
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurențelor din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Managerul de vârf este femeie	24.0	20.1	28.6
Managerul de vârf este bărbat	37.0	19.8	27.0

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► **Tabelul E3. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, după mărime - număr de angajați (2019)**

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Mici (5-19)	94.4	96.0	87.5
Medii (20-99)	99.8	95.9	90.2
Mari (100+)	99.3	96.1	93.3
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Mici (5-19)	0.1	0.4	0.8
Medii (20-99)	0	0.4	0.6
Mari (100+)	0.3	1.0	0.8
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Mici (5-19)	46.0	33.0	49.5
Medii (20-99)	31.1	29.7	44.4
Mari (100+)	25.2	21.4	37.7
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurențelor din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Mici (5-19)	38.7	21.2	28.5
Medii (20-99)	26.4	18.3	25.3
Mari (100+)	22.5	13.2	20.7

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► **Tabelul E4. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, în funcție de locație (2019)**

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Centru	94.9		
Sud	99.4		
Nord	99.8		
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Centru	0		
Sud	0.1		
Nord	0.1		
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Centru	38.8		
Sud	56.6		
Nord	40.9		
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurențelor din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Centru	35.9		
Sud	41.2		
Nord	22.7		

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► **Tabelul E5. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, în funcție de înclinația spre export (2019)**

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Exporturi directe = 10% sau mai mult din vânzări	91.6	96.7	91.6
Neexportator	96.7	96.0	88.2
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Exporturi directe = 10% sau mai mult din vânzări	0	0.5	0.6
Neexportator	0.1	0.5	0.7
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Exporturi directe = 10% sau mai mult din vânzări	51.6	27.8	42.8
Neexportator	39.4	32.7	48.2
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurențelor din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Exporturi directe = 10% sau mai mult din vânzări	24.7	18.5	23.3
Neexportator	36.1	20.6	27.7

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► **Tabelul E6. Ponderea și impactul întreprinderilor informale în Moldova, pe tipuri de proprietate (2019)**

	Moldova	Europa și Asia Centrală	Toate țările Global
Procentul de întreprinderi înregistrate oficial în momentul în care și-au început activitatea în țară	96.1	96.1	88.5
Națională	95.9	95.9	87.8
10% sau mai mult de proprietate străină	99.1	97.4	94.3
Numărul de ani în care întreprinderea a activat fără înregistrare oficială	0.1	0.5	0.7
Națională	0.1	0.5	0.8
10% sau mai mult de proprietate străină	0	0.3	0.5
Procentul de întreprinderi care concurează cu întreprinderi neînregistrate sau informale	41.0	31.6	47.5
Națională	42.4	32.7	48.5
10% sau mai mult de proprietate străină	20.4	19.1	36.5
Procentul de întreprinderi care identifică practicile concurenților din sectorul informal ca fiind o constrângere majoră	34.6	20.0	27.1
Națională	32.9	20.5	27.8
10% sau mai mult de proprietate străină	61.8	14.6	20.4

sursa: Pe baza datelor din Sondajele Băncii Mondiale privind întreprinderile (WBES); 360 de întreprinderi intervievate în 2019 în Moldova | disponibil la: <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

► Anexa F

► Sursele de date

► Tabelul F1. Sursele de date

Indicator	Sursa de date
A. INSTITUȚII FORMALE	
I. ALOCĂRI ERONATE ȘI INEFICIENȚE ALE RESURSELOR INSTITUȚIONALE FORMALE	
1. Nivelul de modernizare a guvernului	
Eficacitatea guvernului	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI). https://info.worldbank.org/governance/wgi/
2. Instituțiile formale acționează în mod corupt	
Indicele de percepție a corupției (IPC)	Transparency International - Indicele de percepție a corupției (IPS). https://www.transparency.org/research/cpi
Controlul corupției (indice)	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI). https://info.worldbank.org/governance/wgi/
II. LACUNE ȘI DEFICIENȚE INSTITUȚIONALE FORMALE	
1. Explicația modernizării – Nivelul ‘dezvoltării’	
PIB pe cap de locuitor (în dolari SUA)	Banca Mondială - PIB pe cap de locuitor (în dolari SUA). https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD
Indicele de dezvoltare umană (IDU)	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Rapoarte privind dezvoltarea umană, 2009-2018. Disponibil la: http://hdr.undp.org/en/data
Indicele de progres social (IPS)	Imperativul progresului social - Indicele progresului social, 2014-2018. Disponibil la: https://www.socialprogress.org/
2. Intervenția statului	
Povara reglementărilor guvernamentale	Forumul Economic Mondial - Rapoarte privind competitivitatea globală (Sondajul de opinie al executivilor), 2009-2018. Disponibil la: https://www.weforum.org/reports
Reglementări restrictive în domeniul muncii (% din respondenți)	Forumul Economic Mondial - Rapoarte privind competitivitatea globală (Sondajul de opinie al executivilor), 2009-2018. Disponibil la: https://www.weforum.org/reports
Flexibilitatea afacerii	Fraser Institute - Indicele de libertate economică, 2009-2017. Disponibil la: https://www.fraserinstitute.org/economic-freedom/dataset?geo-zone=world&year=2017&page=dataset&min-year=2&max-year=0&filter=0
Cheltuieli publice (% din PIB))	Banca Mondială - Indicatori de dezvoltare mondială, 2009-2018. Disponibil la: https://data.worldbank.org/indicator/GC.XPN.TOTL.GD.ZS
Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare (% din PIB)	Banca Mondială - Cheltuieli pentru cercetare și dezvoltare (% din PIB) https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS
Venituri fiscale (% din PIB)	Banca Mondială - Indicatori de dezvoltare mondială, 2009-2018. Disponibil la: https://data.worldbank.org/indicator/GC.TAX.TOTL.GD.ZS
Contribuții sociale (% din venituri)	Banca Mondială - Indicatori de dezvoltare mondială, 2009-2018. Disponibil la: https://data.worldbank.org/indicator/GC.REV.SOCL.ZS

Rata șomajului	ILOSTAT. https://ilostat ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/
Indicele Gini	Banca Mondială - Indicele Gini. https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI
Productivitatea muncii (rata anuală de creștere a producției pe lucrător)	ILOSTAT. https://ilostat ilo.org/topics/labour-productivity/
III. LIPSA DE PUTERE INSTITUȚIONALĂ FORMALĂ	
Fiabilitatea serviciilor de poliție	Forumul Economic Mondial - Rapoarte privind competitivitatea globală (Sondajul de opinie al executivilor), 2009-2018. Disponibil la: https://www.weforum.org/reports
Independența judiciară	Forumul Economic Mondial - Rapoarte privind competitivitatea globală (Sondajul de opinie al executivilor), 2009-2018. Disponibil la: https://www.weforum.org/reports
Statul de drept	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI), 2009-2018. Disponibil la: https://info.worldbank.org/governance/wgi/
Calitatea reglementării	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI), 2009-2018. Disponibil la: https://info.worldbank.org/governance/wgi/
Vocea și responsabilitatea (indice)	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI), 2009-2018. Disponibil la: https://info.worldbank.org/governance/wgi/
IV. INSTABILITATEA ȘI INCERTITUDINEA INSTITUȚIONALĂ FORMALĂ	
Indicele democrației	The Economist Intelligence Unit - Indexul democrației, 2009-2018. Disponibil la: https://www.eiu.com/topic/democracy-index
Stabilitate politică	Banca Mondială - Indicatorii de guvernanță la nivel mondial (WGI), 2009-2018. Disponibil la: https://info.worldbank.org/governance/wgi/
B. INSTITUȚII INFORMALE	
Capital social	Legatum Institute - Indicele de prosperitate Legatum (pilonul "Capital social"), 2009-2018. Disponibil la: https://www.prosperity.com/about/resources
Conformitatea fiscală (indice)	Fraser Institute - Indicele de libertate economică, 2009-2017. Disponibil la: https://www.fraserinstitute.org/economic-freedom/dataset?geo-zone=world&year=2017&page=dataset&min-year=2&max-year=0&filter=0



ISBN: 9789220407431



9 789220 407448