



International
Labour
Organization

SALARIILE

STABILIREA SALARIULUI ȘI PRACTICILE DE REMUNERĂRE APPLICATE ÎN REPUBLICA MOLDOVA



STABILIREA SALARIULUI ȘI PRACTICILE DE REMUNERARE APLICATE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Copyright © Organizația Internațională a Muncii 2017
Publicat pentru prima dată în 2017

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția universală privind drepturile de autor. Reproducerea unor scurte fragmente din aceste publicații este însă permisă, cu condiția menționării sursei. Pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere, se va adresa o solicitare Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau la adresa electronică rights@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii salută solicitările de acest gen.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere, pot face copii după aceste materiale în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a afla organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de autor în țara Dvs.

ISBN 978-92-2-830884-6 (print),
ISSN 978-92-2-830885-3 (web pdf)

Deasemenea disponibil în Engleză (Wage Regulations and Practices in the Republic of Moldova) (ISBN 978-92-2-131406-6 (print), 978-92-2-131407-3 (web pdf), 2017

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din aceste publicații nu exprimă în nici un caz opiniile Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților care le guvernează, și nici la delimitarea granițelor acestora. Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor un echivalează cu o susținere a opiniilor exprimate în aceste materiale din partea Biroului Internațional al Muncii. Referirile care se fac la denumirile unor firme, produse și procese comerciale nu implică faptul că sunt susținute de Biroul Internațional al Muncii, iar faptul că anumite firme, produse sau procese comerciale nu sunt menționate nu constituie un semn de dezaprobare a acestora.

Publicațiile OIM și produsele electronice pot fi găsite: www.ilo.org/publns.

Tipărit în Moldova

Prefață

Agenda Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Durabilă, care include un set de 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD), a identificat că munca decentă pentru toți, femeii și bărbații, precum și reducerea inegalității reprezintă aspecte esențiale ale dezvoltării. După cum este stipulat în ODD 8, creșterea salariilor și inegalitatea salarială constituie subiecte importante pentru această agendă. Tendințele salariale recente din întreaga lume relevă că, creșterea reală a salariilor la nivel mondial a scăzut dramatic în perioada de după criza economică din 2008, s-a recuperat în 2010, însă a încetinit ulterior. Politicile privind salariile și instituțiile pieței muncii joacă un rol primordial în crearea unor societăți echitabile și a unor economii durabile, în care câștigurile progresului sunt distribuite între toți cetățenii. În special, politica de salarizare se află în centrul politicii de ocupare a forței de muncă, acordându-se o atenție sporită din partea guvernelor, sindicatelor și patronatelor care, în contextul lor național, urmăresc să asigure că salariile minime, negocierea colectivă și alte instituții relevante în domeniu contribuie la realizarea unei piețe a muncii echitabile, eficiente și incluzive.

În contextul celor expuse, începând cu anul 2016, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a oferit asistență tehnică Republicii Moldova privind (1) revizuirea/actualizarea sistemului salarial la nivel național și întocmirea unui raport tehnic; (2) acordarea sprijinului în elaborarea unui Concept privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; (3) promovarea echilibrului între viața personală/de familie și cea profesională. Raportul în cauză constituie rezultatul final al primei componente.

Acest raport constituie prima publicație a OIM care legiferează, în mod specific, reglementările și practicile salariale în Republica Moldova. Documentul se axează asupra nivelului salariilor minime, a sistemului de salarizare din sectorul bugetar, a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, precum și a negocierilor colective, oferind, în același timp, informații cuprinzătoare privind cadrul de reglementare a salariilor. Scopul studiului este de a revizui și a analiza sistemul de salarizare din Republica Moldova și de a identifica provocările care urmează a fi abordate pentru a sprijini îmbunătățirea sistemului actual de remunerare a muncii.

Suntem încrezători că acest raport va servi drept referință utilă, în special, pentru persoanele interesate de elaborarea politicilor salariale în Republica Moldova.

Budapesta, Septembrie 2017

Markus Pilgrim
Director
Echipa de Asistență Tehnică privind
Munca Decentă și Oficiul de Țară al
OIM pentru Europa Centrală și de
Est

Mariko Ouchi
Specialist privind condițiile de muncă și
ocuparea forței de muncă/dimensiunea
egalității de gen, Echipa de Asistență
Tehnică privind Munca Decentă și
Oficiul de Țară al OIM pentru Europa
Centrală și de Est

Mulțumiri

Prezentul raport a fost elaborat de Francois Eyraud, în cooperare cu Viorica Cerbușca, colaboratori externi ai OIM. Raportul a fost finalizat sub supravegherea lui Mariko Ouchi, specialist privind condițiile de muncă și ocuparea forței de muncă/ dimensiunea egalității de gen, Echipa de Asistență Tehnică privind Munca Decentă și Oficiul de Țară al OIM pentru Europa Centrală și de Est și evaluat de Patrick Belser, economist superior, specialist în domeniul salarizării, relațiilor de muncă și condițiilor de muncă” (INWORK) a OIM și Kristen Sobeck, ofițer în cadrul instituțiilor de ocupare incluzive ale pieței muncii, Oficiul OIM pentru Argentina. De asemenea, autorul raportului apreciază comentariile la proiectul Raportului, oferite de Christina Miheș, Dragan Radic și Mauricio Dierckxsens, specialiști în cadrul Echipei de Suport Tehnic pentru Munca Decentă/ Biroul pentru Țările din Europa Centrală și de Est.

CUPRINS

Prefață.....	3
Mulțumiri.....	4
Cuprins.....	5
Anexe.....	5
Lista tabelelor din Raport.....	6
PARTEA I	
Legislația în domeniul salarizării și negocierile colective în Republica Moldova.....	7
1. Introducere.....	7
2. Salariul minim și cuantumul minim garantat al salariului la nivel național.....	7
3. Rețelele tarifare de salarizare a muncitorilor din sectorul bugetar.....	8
4. Reglementarea modului de stabilire a salariului în sectorul privat (denumită ”economia reală”).....	9
5. Negocierile colective.....	11
6. Concluzie.....	18
PARTEA II	
Analiza statistică: salariul minim garantat și diferențele de remunerare în funcție de gen.....	19
Capitolul I: Impactul salariului minim.....	19
1. Impactul general.....	19
2. Impactul asupra sectorului privat.....	20
3. Compararea sectorului real cu sectorul bugetar.....	21
4. Explicarea diferenței indicelui Katz în funcție de sector.....	23
5. Distribuția salariaților în funcție de mărimea câștigului salarial.....	24
6. Concluzie.....	26
Capitolul II: Diferențele salariale dintre femei și bărbați.....	27
1. Sectorul privat.....	27
2. Sectorul bugetar.....	29
3. Diferența de remunerare între femei și bărbați și nivelul de studii.....	31
4. Concluzie.....	33
Concluzii și recomandări generale.....	33
Anexe	
Anexa 1.....	35
Tabelul 1. Rețeaua tarifară unică de salarizare a salariaților din unitățile bugetare.....	35

Tabelul 2. Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare).....	36
Tabelul 3. Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare a salariaților din unitățile bugetare.....	38
Tabelul 4. Indicele Katz per sectoare detaliate (2015).....	41
Tabelul 5. Câștigul salarial mediu în funcție de sector și sexe, sectorul privat (în ordine ascendentă).....	43
Tabelul 6. Diferența de remunerare între bărbați și femei în sectorul privat (în ordine ascendentă), 2015.....	48
Tabelul 7. Câștigul salarial mediu în funcție de sector și sexe, sectorul bugetar (în ordine ascendentă).....	50
Anexa 2 Contextul relațiilor industriale în Republica Moldova.....	52
Anexa 3 Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară.....	57

Lista tabelelor din raport

Tabelul 1. Rețeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară.....	9
Tabelul 2. Exemplu de calcul al salariului tarifar.....	10
Tabelul 3. Convențiile colective de muncă la nivel de ramură în Republica Moldova.....	12
Tabelul 4. Raportul dintre salariul minim garantat (1,900 lei) și salariul mediu în funcție de tipul de proprietate și sex, 2015.....	19
Tabelul 5. Sectoarele detaliate selectate cu impact contrastant al salariului minim garantat din economia reală (2015).....	21
Tabelul 6. Ramurile sectorului bugetar cu salarii medii mai mici decât salariul minim garantat din sectorul real.....	22
Tabelul 7. Compararea impactului salariului minim garantat asupra salariului mediu între cele două sectoare principale (indicele Katz = salariul minim garantat raportat la salariul mediu).....	22
Tabelul 8. Coeficienții de corelație (r) între indicele Katz, nivelul de ocupare și ponderea de ocupare a femeilor.....	23
Tabelul 9. Ponderea angajaților retribuiți cu salarii mai mici decât salariul minim garantat pe economie, 2015 (per sectoare).....	25
Tabelul 10. Sectoarele cu diferențe salariale mari între bărbați și femei în economia reală.....	28
Tabelul 11. Sectoarele cu diferențe de remunerare egale sau în favoarea femeilor din economia reală.....	29
Tabelul 12. Diferențele de remunerare între femei și bărbați în sectorul public (în ordine ascendentă).....	30
Tabelul 13. Diferențele de remunerare și nivelul de educație/studii.....	32

1. Introducere

Cea mai mare parte a legislației Republicii Moldova în domeniul salarizării se referă la sectorul bugetar, dar cu referințe frecvente la sectorul privat (denumit în legislație “sectorul real”). Deși există reglementări care se aplică, în mod specific, în sectorul privat, acestea, de fapt, sunt o replică a legislației aferente sectorului bugetar - o abordare moștenită, probabil, din organizarea socialistă a economiei Republicii Moldova în trecut.

Angajatorii din sectorul privat pot aplica “Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților în sectorul bugetar” pentru a stabili propria structură salarială. Adicional, prevederile convențiilor colective de muncă stabilite la nivel ramural reproduc, deseori, doar rețelele tarifare de salarizare a salariaților din unitățile bugetare.

Sectorul public (denumit și “sectorul bugetar”) se referă la entitățile sprijinite direct de la bugetul de stat, fără autonomie financiară. Sectorul privat include întreprinderile private, dar și entitățile cu autonomie financiară, susținute de bugetul de stat, care sunt, deseori, menționate în mai multe țări drept entități parastatale.

Partea I a raportului prezintă principalele caracteristici ale reglementării salariale în sectorul bugetar (la situația din luna mai 2017), facilitând, astfel, înțelegerea salarizării în sectorul privat. În continuare, este prezentat specificul reglementării salariale în întreaga economie, care include aspecte precum stabilirea salariului minim, rețelele tarifare de salarizare și negocierile colective. Raportul relevă că legislația salarială este destul de complexă, însă este utilizată ca referință principală în procesul de negocieri colective. Cu toate acestea, impactul acesteia asupra reglementării eficiente a salariilor angajaților din sectorul privat este destul de nesemnificativ, cu excepția salariului minim pe economie.

2. Salariul minim și quantumul minim garantat al salariului la nivel național

În Republica Moldova, subiectul salariilor minime garantate este reglementat de două legi: Legea nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind stabilirea și revizuirea salariului minim garantat¹ și Hotărârea Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010, aprobată în baza Legii nr. 847 din 14 februarie 2002.²

Prima dintre aceste legi stabilește salariul minim pe țară în cuantum de 1000 lei moldovenești lunar (Hotărârea Guvernului nr. 550, p.1) și, după cum este prevăzut în art. 1, este “obligatorie pentru întreprinderi, instituții, organizații și alte persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare” (Legea nr. 1432, art.1, p.2). Prin urmare, formularea sugerează că această lege este aplicabilă atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat - cel puțin în principiu.

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 21-24, art. 79

² Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50-52, art. 336

Cu toate acestea, un alt salariu minim este fixat doar pentru sectorul privat/real (definit drept “întreprinderi, organizații, și instituții autonome financiar, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare”). Acesta se stabilește anual de Guvern, fiind majorat, de exemplu, de la 2.100 lei în anul 2016 la 2.380 lei, începând cu 1 mai 2017 (Hotărârea Guvernului nr. 165).

Este de menționat că, în condițiile Legii nr. 847, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real includea, până în anul 2016, plăți “suplimentare”. Cu toate acestea, un amendament³ introdus la 17 noiembrie 2016 (Legea nr. 253) a schimbat baza de calcul al cuantumului minim garantat prin excluderea plăților compensatorii suplimentare efectuate în afara contractului, munca de noapte, munca efectuată în week-end sau în zile de odihnă, formele atipice de muncă. Astfel, în prezent, angajatorii din sectorul privat sunt obligați să plătească salariile muncitorilor necalificați în mărime, cel puțin, egală sau care depășește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real ca salariu de bază (adică fără a include plăți suplimentare cum ar fi bonusuri, ore suplimentare sau plăți compensatorii). De asemenea, acest salariu minim constituie cel mai scăzut nivel al salariilor stabilite în convențiile colective de muncă.

În această ordine de idei, trebuie subliniat faptul că noua lege a omogenizat baza de comparație între salariile minime garantate și salariile reale plătite. Cu toate acestea, confuzia rămâne, deoarece Hotărârea Guvernului nr. 550 stabilește salariul minim garantat pe țară în mărime de 1.000 lei, care, după cum a fost deja specificat, conform unei lecturi stricte a textului acestei Hotărâri se aplică și sectorului privat.

3. Rețelele tarifare de salarizare a muncitorilor din sectorul bugetar

Sectorul bugetar este definit ca “autoritățile administrației publice, instituțiile și organizațiile finanțate de la bugetul public național, denumite în continuare unități bugetare” (Legea nr. 355 din 23 decembrie 2005 “Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar”, art 1, (1)).

Există mai multe grile de salarizare (denumite, în continuare “rețeaua tarifară”) aplicabile sectorului bugetar:

- o listă a salariilor lunare stabilite de Guvern pentru persoanele care dețin funcții de demnitate publică, personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, personalul instanțelor judecătorești, procuraturii, cadrele didactice/profesorii și unii funcționari publici cu statut general, cum ar fi inspectorii din cadrul Procuraturii Generale și ai Autorității Naționale de Integritate; grilele de salarizare și gradele/treptele salariale pentru funcționarii publici cu statut general și funcționarii publici cu statut special;
- persoanele cu funcții specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice;
- o grilă de salarizare unică pentru angajații publici/salariații din învățământ (cu excepția cadrelor didactice), știință, unități sanitare și de asistență socială, cultură, artă și sport, precum și alți lucrători care activează în domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice.

Rețeaua tarifară unică de salarizare a salariaților din unitățile bugetare acoperă 25 de categorii cu salarii variind de la 1 000 lei pe lună pentru nivelul 1 la 2000 lei pentru nivelul 25 (majorate până la 1100 lei și, respectiv, 2200 lei în baza Legii

³ Amendamente la art. 12 și art. 14 din “Legea salarizării” nr. 847 din 14 februarie 2002 prin Legea nr. 253 din 17 noiembrie 2016.

Nr. 208 din 06.10.2017, în vigoare pentru pentru angajații din domeniul educației, inclusiv ai școlilor sportive – începând cu 1 septembrie 2017 și pentru angajații din alte domenii de activitate – începând cu 1 ianuarie 2018).

O atenție deosebită trebuie acordată Hotărârii Guvernului nr. 743 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară (sau “entități financiare autonome”). Acesta constituie un exemplu de ambiguitate privind distincția dintre sectorul public și cel privat. Neclaritatea rezultă din faptul că sectorul privat (sau “sectorul real”) reprezintă numărul total de unități cu autonome financiară, inclusiv a celor care beneficiază de subvenții de la bugetul de stat, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate și forma de organizare juridică. Prin urmare, HG nr. 743 reglementează retribuirea muncii salariaților din toate unitățile sectorului privat al economiei și o parte din instituțiile publice aflate la autogestiune.

4. Reglementarea modului de stabilire a salariului în sectorul privat (denumit “economia reală”)

Legea organică nr. 847 din 14.02.2002 privind “Salarizarea” reglementează modul de stabilire a salariilor în sectorul privat, care vizează, de fapt, întreaga economie, inclusiv sectorul public. Articolul 2 definește sectorul real într-un mod foarte larg: “totalitatea unităților cu autonomie financiară, inclusiv a celor care beneficiază de dotații bugetare, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate și forma de organizare juridică”. Cu alte cuvinte, acesta poartă denumirea de “sector real” mai degrabă decât sector privat, deoarece întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat și cele monopoliste fac parte din acest sector.

În ceea ce privește reglementarea salariilor în sectorul real, Articolul 3 prevede: “În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare”. Această opțiune de aplicare a sistemului tarifar de salarizare induce o confuzie suplimentară în modul de reglementare a salariilor⁴ (mai multe detalii sunt prezentate în Anexa 3, care reproduce Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002). Întreprinderile care optează pentru sistemul netarifar de salarizare sunt libere să stabilească salariile la discreția lor, atâta timp cât aplică cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real salariaților cu cea mai mică remunerație.

Pe de altă parte, salarizarea devine mai complexă pentru întreprinderile care aplică sistemul tarifar. Există o Rețea tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară, prevăzută în Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002, după cum este specificat în Tabelul 1:

Tabelul 1. Rețeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară

Categorii de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26	1.20-1.59	1.30-1.81	1.40-2.07	1.50-2.36	1.60-2.69	1.70-3.07

⁴ Vezi Anexa 3 - Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002.

Având în vedere cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real de 2.100 lei (în anul 2016), calculul salariului tarifar pentru diferite categorii de calificare se efectuează conform modelului reprezentat în Tabelul 2.

Tabelul 2. Exemplu de calcul al salariului tarifar

Categorii de calificare	I	II
Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26
Salariul tarifar	$1.0 * 2,100 = 2100$	$1.10 * 2,100 = 2,310$ $1.26 * 2,100 = 2,646$

Prin urmare, pentru un lucrător clasificat în categoria II de calificare, salariul minim trebuie să constituie între 2.310 lei și 2.646 lei. De asemenea, Guvernul a stabilit o listă de salarii minime recomandate pe ramuri ale economiei, bazate pe coeficienți de complexitate. Acești coeficienți de complexitate variază între o unitate (1,0) pentru sectoare precum agricultura, vânătoarea, silvicultura, pescuitul, comerțul cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante până la 1,50 pentru industria extractivă⁵. Este important, însă, să reiterăm că aceasta este o listă recomandată și nu obligatorie.

Alți coeficienți de complexitate ar putea fi stabiliți prin negocieri colective, cu condiția că cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este menținut. Cu toate acestea, prevederile convențiilor colective ramurale nu sunt atât de distincte, în ceea ce privește grilele de salarizare care urmează a fi aplicate sectorului pe care-l acoperă. Adicional, aplicarea sistemului tarifar devine confuză atunci când acesta se aplică cadrelor manageriale, profesionale și executive.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 743, pentru unitățile care aplică Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților, salariile tarifare și de funcție pentru salariați se stabilesc în funcție de categoria de salarizare, prevăzută în Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 “Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar”. Această grilă se bazează pe sistemul de salarizare în sectorul bugetar, majorate cu coeficientul obținut din raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare, stabilit în unitățile cu autonomie financiară și limita minimă a grilei de salarii corespunzătoare categoriei I de salarizare. Legea nr. 355-XV *cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*, stabilește circa 80 de categorii de ocupații diferite, corespunzătoare gradului/treptei de salarizare. Treapta minimă de salarizare (2-3) se aplică expeditorilor, personalului de asistență la cămine, personalului antrenat în eliberarea permiselor, personalului de asistență medicală în căminele de bătrâni și în căminele de pensionari, gardienilor și tutorelor publici, în timp ce cea mai înaltă treaptă (20-22) se aplică conducătorilor entităților economice mari care au cel puțin 1000 de angajați⁶. În ultimul caz, salariul de bază trebuie să se plaseze între: 1,520 lei * (2,100 / 1,000) = 3,192 lei și 1,700 lei * (2,100 / 1,000) = 3,570 lei.

Trebuie remarcat faptul că, potrivit interviurilor desfășurate în procesul de elaborare a acestui raport, foarte puține întreprinderi au optat pentru sistemul tarifar de salarizare. Prin urmare, cel mai important element este cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real care, la momentul elaborării raportului, constituia 2.100 lei. Această prevedere reprezintă principala obligație pentru angajatori.

⁵ Tabelul 2, Anexa 1

⁶ Tabelul 3, Anexa 1

5. Negocierile colective

La începutul anului 2003, după adoptarea noii legislații a muncii – Codul Muncii nr. 154 din 28.03.2003, partenerii sociali din Republica Moldova au decis să negocieze convenții colective la nivel național, care ar acoperi aspecte distincte ale relațiilor de muncă. Pe parcursul anilor 2003-2015, partenerii sociali au negociat 15 convenții colective de muncă la nivel național⁷.

După modificarea legislației, pentru a introduce conceptul de “cuantum minim garantat al salariului în sectorul real al economiei”, partenerii sociali au semnat, în ianuarie 2010, Convenția colectivă (nivel național) nr. 9 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”. Ulterior, salariile au început să fie negociate la nivel sectorial. În același timp, negocierea salariilor la nivel ramural a fost transferată la nivel sectorial (chiar dacă opțiunea pentru “Rețeaua tarifară” se menține).

Tabelul 4 de mai jos analizează nouă convenții colective (nivel de ramură) în vigoare (cel puțin în principiu) în țară. Aceste nouă acorduri se referă la următoarele sectoare:

- Telecomunicații
- Transporturi și comunicații
- Producția și furnizarea de energie electrică
- Fabricarea substanțelor și a produselor chimice
- Producția, transportul și distribuția energiei electrice
- Construcții
- Industria ușoară
- Industria agroalimentară
- Comerțul cu ridicata și cu amănuntul

⁷ Pentru Lista Convențiilor colective de muncă (nivel național), vedeți Anexa 2.

Tabelul 3 Convențiile colective de muncă la nivel de ramură în Republica Moldova

	Convențiile colective de muncă la nivel ramural	Sectoarele relevante	Prevederile și comentariile principale privind salariile
1	Federația Sindicatelor din Comunicații Convenția colectivă de muncă (la nivel ramural) pentru anii 2016-2018	62 Activități de servicii în tehnologia informației. 61 Telecomunicații 63 Activități de servicii informatice 58 Activități de editare 59 Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală	• Quantumul minim al salariului tarifar pentru categoria I de calificare: 2100 Lei • Alegerea între sistemul tarifar de salarizare și sistemul netarifar de salarizare • Clasificarea / grila de salarizare, folosind coeficientul de complexitate pentru ramura recomandată TIC (în domeniul comunicațiilor poștale și în domeniul telecomunicațiilor): vedeți Tabelul 2 “Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale)” • Prevederi vizând condițiile de muncă nefavorabile și timpul de muncă
2	Convenția colectivă de muncă (la nivel ramural) pentru anii 2016-2020. Asociația Patronală „Uniunea Transportatorilor și Drumarilor din Republica Moldova”	Transporturi 52 Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi 53 Activități de poștă și de curier 50 Transporturi pe apă	• Quantumul minim garantat al salariului constituie 2100 de lei • Angajatorii pot stabili plăți suplimentare de stimulare anuală a salariaților prin intermediul contractelor colective la nivel de întreprindere. • Prevederi vizând condițiile de muncă nefavorabile
3	Convenția colectivă la nivelul sectorului electroenergetic al economiei naționale din Republica Moldova pentru anii 2010-2015 Nr. 400 din 28.07.2006 (Sindicatul Federal al Lucrătorilor din Energetică „SIN-DENERGO)	35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	• Salariul tarifar pentru categoria I de calificare constituie 2835 lei (2,100 * 1,35 coeficientul de complexitate: Vedeți Tabelul 2 “Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale)” • Prevederi vizând condițiile de muncă nefavorabile și plata sporului de vechime în muncă

4	Convenția colectivă de muncă pentru anii 2014-2017 Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice	35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat 20 Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	- Salariul tarifar pentru categoria I de calificare constituie 2100 lei* 1,35 coeficientul de complexitate: (Vedeți Tabelul 2 “Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale”) - Prevederi vizând vechimea în muncă
5	Federația Sindicatelor Lucrătorilor din sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri “Sindindcomservice” Convenția colectivă de muncă pentru anii 2010-2016	37 Colectarea și epurarea apelor uzate 38 Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile 36 Captarea, tratarea și distribuția apei	- Prevederi vizând timpul de muncă - Clasificare/ grila de salarizare: - gospodăriei de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare-2050 lei pe lună sau 12,13 lei pe oră; - de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții în sistemul Gospodăriei locativ-comunale-2050 lei pe lună sau 12,13 lei pe oră; - transportul urban electric de pasageri-2050 lei pe lună sau 12,13 lei pe oră; - Unitățile din industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite, producerea mașinilor și utilajului gospodăriei locativ-comunale) SA „Uzina de utilaj termotehnic” or.Florești-1960 lei pe lună sau 11,60 lei pe oră; - transportul public și rutier-1960 lei pe lună sau 11,60 lei pe oră; - unitățile gospodăriei locativ-comunale (deservirea fondului locativ, asanarea și înlăturarea deșeurilor menajere, curățarea sanitară și alte servicii) -1960 lei pe lună sau 11,60 lei pe oră, Note: Aceste salarii au fost aprobate în luna noiembrie 2015, când salariul minim garantat de stat în sectorul real constituia 1900 lei pe lună sau 11,25 lei pe oră. Convenția nu a fost actualizată pentru anul 2016. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat- salariul minim garantat de stat în sectorul real (pentru anul 2015 a fost de 1900 lei / lună)

6	Convenția colectivă nr. 550 din. 24.07.2009 în ramura construcțiilor pentru anii 2009–2013	71 Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică 42 Lucrări de geniu civil 41 Construcții de clădiri 43 Lucrări speciale de construcții	- Alegerea între sistemul tarifar de salarizare și sistemul netarifar de salarizare se efectuează de către partenerii sociali, în urma negocierilor colective. 1) Sistemul tarifar de salarizare Salariul pentru categoria I de calificare este stabilit pentru salariații de la întreprinderile din domeniul: - construcțiilor, proiectărilor, drumurilor, cadastru, mecanizare și transport în construcții - în mărime de 13,61 lei pe oră sau cel puțin 2300 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună; - producerii materialelor de construcții și sticlărit- 12,72 lei pe oră, sau minim 2150 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună; - pentru muncitorii necalificați – în mărime de 12,43 lei pe oră sau 2100 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună. 2) Sistemul netarifar de salarizare - Pentru personalul întreprinderilor care aplică sistemul netarifar de salarizare, atât în construcții cât și în industria materialelor de construcții, quantumul minim garantat al salariului este de, cel puțin, 7,10 lei pe oră, sau minim 1200 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună. - Stabilirea unui quantum minim garantat al salariului pentru personalul necalificat în mărime de 6,51 lei pe oră sau 1100 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună. Note: Salariile stipulate în prezenta Convenție colectivă de muncă nu sunt actualizate pentru perioada 2009-2013. Anexa la Convenție stabilește salariul minim în mărime de 1800 lei pentru ambele sisteme de salarizare. În prezent, extinderea Convenției este în proces de negociere. Mărimea provizorie a salariilor: 2300 lei în construcții și 2150 lei în industria materialelor de construcții (ambele sisteme de salarizare) - Prevederi vizând condițiile de muncă nefavorabile
---	---	---	---

7	Convenția colectivă de muncă (la nivel ramural) pentru 2012 – 2017 în industria ușoară	13 Fabricarea produselor textile 15 Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănușilor	• Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real constituie 2100 lei pe lună • Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoriile de calificare se determină în mărimi/valori fixe, variind între ponderile minime și maxime ale coeficienților tarifari, prevăzuți în Anexa Convenției: <table><tr><td>Categorie de calificare</td><td>I</td><td>II</td><td>III</td><td>IV</td><td>V</td><td>VI</td><td>VII</td><td>VIII</td></tr><tr><td>Coeficienții tarifari</td><td>1.0</td><td>1.10-1.26</td><td>1.20-1.59</td><td>1.3.-1.81</td><td>1.40-2.07</td><td>1.50-2.36</td><td>1.60-2.69</td><td>1.70-3.07</td></tr></table> • Salariul tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare se stabilește prin negocieri colective la nivel de unitate/întreprindere, în funcție de posibilitățile financiare ale patronului și se fixează în contractele colective de muncă. • Muncitorilor de înaltă calificare li se pot stabili salarii tarifare majorate de la 50 până la 100 procente (în baza Anexei de mai sus) față de salariul tarifar convenit, conform categoriei de calificare deținute.	Categorie de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26	1.20-1.59	1.3.-1.81	1.40-2.07	1.50-2.36	1.60-2.69	1.70-3.07
Categorie de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII													
Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26	1.20-1.59	1.3.-1.81	1.40-2.07	1.50-2.36	1.60-2.69	1.70-3.07													

8	Federația “Agroindsind” Convenția colectivă pentru anii 2015-2017	08 Alte activități extractive 11 Fabricarea băuturilor 10 Industria alimentară 01 Agricultură, vânătoare și servicii anexe 03 Pescuitul și acvacultura	- Salariul tarifar pentru prima categorie de calificare în agricultură constituie 2450 lei (“Activități de servicii anexe extracției” și “Fabricarea băuturilor”) - Salariul tarifar pentru prima categorie de calificare în “Agricultură” constituie 2300 lei - Salariul tarifar pentru prima categorie de calificare în “Procesarea cerealelor” constituie 1950 lei - Salariul pentru prima categorie de calificare în “Pescuitul și acvacultura” este de 1900 lei - Salariile care se vor aplica fiecărui angajat se stabilesc prin intermediul contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel de unitate sau, în cazul în care nu există un astfel de contract, în contracte individuale de muncă. - Rețeaua tarifară pentru muncitori și specialiști se aplică în toate unitățile, după cum urmează: <table><tr><td>Categoria de calificare</td><td>I</td><td>II</td><td>III</td><td>IV</td><td>V</td><td>VI</td><td>VII</td><td>VIII</td></tr><tr><td>Coeficienții tarifari</td><td>1.0</td><td>1.10-1.26</td><td>1.20-1.59</td><td>1.30-1.81</td><td>1.40-2.07</td><td>1.50-2.36</td><td>1.60-2.69</td><td>1,70-3,07</td></tr><tr><td>Categoria de calificare</td><td>IX</td><td>X</td><td>XI</td><td>XII</td><td>XIII</td><td>XIV</td><td>XV</td><td>XVI</td></tr><tr><td>Coeficienții tarifari</td><td>1.76</td><td>1.82</td><td>1.9</td><td>1.97</td><td>2.12</td><td>2.24</td><td>2.44</td><td>2,66</td></tr></table> - Salariul tarifar pentru categoria I de calificare se stabilește în agricultură, industria prelucrătoare, inclusiv alimentară și ramurile conexe, după cum urmează: <table><tr><td>Procesarea cerealelor</td><td>2300</td><td>Vinificație și băuturi alcoolice</td><td>2450</td></tr><tr><td>Prelucrarea cărnii și laptelui</td><td>2300</td><td>Cofetărie, băuturi nealcoolice și panificație</td><td>2800</td></tr><tr><td>Producerea zahărului și extracția uleiurilor</td><td>2500</td><td>Altele</td><td>2300</td></tr><tr><td>Parfumerie și cosmetic</td><td>2300</td><td></td><td></td></tr></table>	Categoria de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26	1.20-1.59	1.30-1.81	1.40-2.07	1.50-2.36	1.60-2.69	1,70-3,07	Categoria de calificare	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	Coeficienții tarifari	1.76	1.82	1.9	1.97	2.12	2.24	2.44	2,66	Procesarea cerealelor	2300	Vinificație și băuturi alcoolice	2450	Prelucrarea cărnii și laptelui	2300	Cofetărie, băuturi nealcoolice și panificație	2800	Producerea zahărului și extracția uleiurilor	2500	Altele	2300	Parfumerie și cosmetic	2300		
Categoria de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII																																															
Coeficienții tarifari	1.0	1.10-1.26	1.20-1.59	1.30-1.81	1.40-2.07	1.50-2.36	1.60-2.69	1,70-3,07																																															
Categoria de calificare	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI																																															
Coeficienții tarifari	1.76	1.82	1.9	1.97	2.12	2.24	2.44	2,66																																															
Procesarea cerealelor	2300	Vinificație și băuturi alcoolice	2450																																																				
Prelucrarea cărnii și laptelui	2300	Cofetărie, băuturi nealcoolice și panificație	2800																																																				
Producerea zahărului și extracția uleiurilor	2500	Altele	2300																																																				
Parfumerie și cosmetic	2300																																																						

8			- Salariul tarifar pentru categoria I de calificare se stabilește în agricultură, industria prelucrătoare, inclusiv alimentară și ramurile conexe, după cum urmează:<table><tr><th>Domeniul de activitate</th><th>Salariul</th></tr><tr><td>Agricultură</td><td></td></tr><tr><td>- mecanizatori, salariați calificați și lucrători din sectorul zootehnic</td><td>1950 2000</td></tr><tr><td>- piscicultura</td><td>1950</td></tr><tr><td>- personalul auxiliary</td><td>1900</td></tr></table> - Prevederi vizând vechimea în muncă, concedierea și condițiile de muncă nefavorabile	Domeniul de activitate	Salariul	Agricultură		- mecanizatori, salariați calificați și lucrători din sectorul zootehnic	1950 2000	- piscicultura	1950	- personalul auxiliary	1900
Domeniul de activitate	Salariul												
Agricultură													
- mecanizatori, salariați calificați și lucrători din sectorul zootehnic	1950 2000												
- piscicultura	1950												
- personalul auxiliary	1900												
9	Convenția colectivă de muncă pentru anii 2013-2014, extinsă până în 2016 Federația Sindicatelor din Domeniile Cooperăției de Consum, Comerțului și Antreprenoriatului din Republica Moldova ”Mold-sindcoopcomerț”	46 Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete 45 Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor 47 Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	- Salariul minim pentru categoria I de calificare - 2100 lei - Alegerea între sistemul tarifar de salarizare și sistemul netarifar de salarizare se efectuează de către angajator, după consultarea reprezentanților salariaților - Prevederi ce vizează orele suplimentare și vechimea în muncă										

Pentru cea mai mare parte dintre cele 9 convenții ramurale identificate nu sunt stabilite grile de salarizare pe categorii, fiind indicat ca referință doar cunatumul minim garantat al salariului în sectorul real. Pentru numărul redus de convenții care prezintă unele detalii, categoriile de salarizare nu sunt definite, referindu-se doar la numere, cum ar fi I, II, III etc. În plus, aceste grile de salarizare constituie doar o copie a Rețelei tarifare generale propuse în Hotărârea Guvernului nr. 743 (vezi Tabelul 1 de mai sus) neajustată la caracteristicile sectorului. De asemenea, trebuie remarcat faptul că unele convenții colective de muncă sunt depășite și nu au fost renegociate, indicând asupra punctelor slabe ale negocierilor colective din Republica Moldova. Această lacună este subliniată și de faptul că cele mai multe dintre prevederi sunt replicate direct din legislația națională.

Într-adevăr, probabil, având la bază precedentul istoric, aparent majoritatea sindicatelor și patronatelor sunt predispose mai mult să accepte prevederile legislației în vigoare decât să negocieze salariile la nivel de ramură. Această lacună este, probabil, generată și de lipsa resurselor umane, cât și capacităților tehnice pentru a elabora convenții colective la nivel ramural. Negocierea convențiilor colective necesită cunoștințe avansate a competențelor și constrângerilor tehnice specifice fiecărui sector.

6. Concluzie

Din această primă analiză, rezultă că accentul trebuie să fie plasat pe trei aspecte:

1. Consolidarea legislației/HG privind salariile minime într-o singură lege care să clarifice utilizarea celor două mărimi salariale (1000/2100 lei (de ex. în 2016 și, 2,380 lei – 2017). Recomandarea este de a stabili un singur salariu minim care să vizeze atât sectorul bugetar, cât și sectorul privat/real.
2. Clarificarea grilei de salarizare a salariaților în sectorul privat și a utilității dreptului de a aplica sistemul netarifar de salarizare.
3. Măsuri de consolidare a dinamismului negocierilor colective și, în special, a negocierilor colective la nivel sectorial prin convenții colective mai structurate și prin sprijinirea partenerilor sociali în elaborarea grilei de salarizare care ar reflecta, mai bine, cerințele de calificare pentru fiecare sector. O asemenea abordare ar ajuta Guvernul să abordeze problema remunerării egale și, în special, să trateze comentariile Comitetului de experți al OIM pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor privind aplicarea Convenției nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine. Comitetul a solicitat repetat Guvernului să ofere informații cu privire la măsurile specifice întreprinse pentru a se asigura că convențiile colective de muncă care stabilesc condițiile de remunerare în diferite ramuri ale economiei naționale aplică principiul Convenției, cât și numărul de bărbați și femei care fac obiectul acestor convenții colective⁷⁸.

În acest scop, ne propunem să selectăm convențiile colective de muncă (CCM) nr. 6 și 7 ca o prioritate pentru activitatea ulterioară.

CCM nr. 6 care se referă la industria construcțiilor constituie un exemplu potrivit pentru a analiza opțiunea partenerilor sociali de a alege între sistemul tarifar de salarizare și sistemul netarifar. În plus, este un sector în care partenerii sociali sunt bine organizați.

CA 7 include fabricarea produselor textile și fabricarea articolelor de voiaj și produselor conexe sunt la nivelul salariului mediu pe economie. Totodată, această industrie înregistrează o pondere sporită de femei.

Pe parcursul derulării celei de-a doua faze a proiectului propunem de a coopera cu toate părțile interesate pentru a înțelege mai bine impactul convențiilor colective și elaborarea unor prevederi și proceduri de convenții colective standard, care ar îmbunătăți impactul acestora și ar putea fi folosite ca puncte de reper pentru celelalte sectoare.

⁷⁸ Biroul Internațional al Muncii: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3298799

Partea a II-a a raportului conține o analiză statistică, realizată în baza datelor statistice oficiale, elaborate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS) (www.statistica.md). Capitolul I identifică impactul salariului minim în funcție de sector, în timp ce Capitolul II al lucrării încearcă să identifice decalajul de salarizare între bărbați și femei în cadrul sectorului respectiv. În timp ce statisticile disponibile nu permit o analiză a economiei informale, aceasta se face, în general, prin analiza datelor prin prisma dimensiunii întreprinderii (întreprinderile mici fiind luate ca indicator de estimare a informalității) și în funcție de statutul de angajare (lucrătorii pe cont propriu reprezentând, de asemenea, un indicator privind nivelul de informalitate). Astfel de date dezagregate nu sunt disponibile în statisticile publicate în Republica Moldova.

Capitolul I: Impactul salariului minim

Prezentul Capitol analizează impactul pe care nivelul actual al cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real al economiei (pentru anul 2015 reprezentând 1.900 lei)⁹ îl poate avea asupra salariului mediu. După cum a fost reflectat în capitolul anterior, acest salariu minim nu se aplică în sectorul bugetar, în cazul căruia salariul minim este mai mic. Prin urmare, ne vom axa pe sectorul real. Cu toate acestea, la un moment dat, vom face unele comparații între cele două sectoare având în vedere că există o tendință în rândul partenerilor sociali de a ține cont de un singur salariu minim care se aplică ambelor sectoare, ceea ce ar facilita implementarea acestuia.

1. Impactul general

De regulă, impactul salariului minim este măsurat prin raportul dintre “salariul minim și salariul mediu”, care poartă denumirea de indicele lui Katz¹⁰. Tabelul de mai jos prezintă indicele Katz pentru sectorul privat și sectorul public.

Tabelul 4 Raportul dintre salariul minim garantat (1,900 lei) și salariul mediu în funcție de tipul de proprietate și sex, 2015

	Ambele sexe	Bărbați	Femei
Total economie	0.51	0.47	0.54
Sectorul bugetar	0.54	0.48	0.58
Sectorul real	0.49	0.47	0.52

⁹ Cele mai recente date statistice, utilizate în analiza respectivă, sunt disponibile pentru anul 2015, fapt care a impus necesitatea utilizării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real pentru această perioadă.

¹⁰ *Changes in Relative Wages 1963-1987: Supply and Demand Factors* Lawrence F. Katz and Kevin M. Murphy – The Quarterly Journal of Economics Vol 107, No 1 (Feb 1992) pp35-78/ "Modificări ale salariilor relative 1963-1987: factorii de aprovizionare și de cerere" Lawrence F. Katz și Kevin M. Murphy - Revista economică cu apariție trimestrială, vol. 107, nr. 1 (februarie 1992) pp35-78.

Cu referință la sectorul real, cuantumul minim garantat în mărime de 1.900 lei reprezintă 0,49 din câștigul salarial mediu lunar - un raport favorabil comparativ cu țările europene (unde, totuși, salariul mediu este semnificativ mai mare).

Valoarea indicelui Katz este mai mare în cazul lucrătorilor de sex feminin. Aceasta reflectă faptul că femeile câștigă, în medie, mai puțin decât bărbații.

Cuantumul minim garantat în sectorul real nu se aplică pentru sectorul bugetar. Cu toate acestea, este interesant de remarcat că, în sectorul bugetar, indicele Katz (pe baza unui salariu minim estimat de 1.900 lei) este mai mare, reflectând un salariu mediu mai mic decât în sectorul privat.

2. Impactul asupra sectorului privat

Pentru sectorul privat, indicele Katz a fost calculat separat pe fiecare ramură și vizează intervalul de 0,12 pentru cota privată din domeniul administrației publice, apărare și asigurări sociale obligatorii și 0,93 pentru pescuit și acvacultură. Este interesant de remarcat că, din cele 78 de sectoare supuse analizei, 49% se încadrează în intervalul de la 0,40 la 0,59. Tabelul 4 din Anexa 1 stabilește întreaga gamă de sectoare, care conțin indicele Katz, specificat pentru fiecare sector pentru anul 2015.

Există diferențe clare între sectoare, ceea ce reflectă deosebirile semnificative de remunerare. Domeniul de aplicare a acestor diferențe este mai bine perceput prin calculul devierii standard a indicilor Katz:

Medie	0.50	1/2 medie: 0.25
Standard abaterea	$\sigma = 0.57$	
	$\sigma = 0.57 > 0.25$	

Abaterea/devierea standard este considerabilă, ceea ce înseamnă că, în medie, diferențele salariale în cadrul sectorului acoperă o gamă de valori destul de largă.

Tabelul de mai jos indică acele sectoare, în care impactul salariului minim garantat este nesemnificativ (indicele Katz este mai mic de 0,30) și cele în care aceasta reprezintă o mare parte din câștigul salarial mediu (indicele Katz peste 0,79).

Tabelul 5 Sectoare selectate cu diferențe înalte ale impactului salariului minim garantat Economia reală (2015)

Sub 30%

Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0.12
Activități de servicii în tehnologia informației	0.18
Transporturi aeriene	0.20
Telecomunicații	0.24
Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	0.24
Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	0.29
Intermedieri financiare cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii	0.29
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.29
Cercetare-dezvoltare	0.29

Peste 79%

Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	0.79
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	0.79
Activități de jocuri de noroc și pariuri	0.89
Activități veterinare	0.91
Pescuitul și acvacultura	0.93

Apărent, sectoarele în care impactul salariului minim garantat este cel mai scăzut sunt cele, care necesită calificări înalte și salarii mari, deoarece impactul mai ridicat al salariului minim se regăsește în mai multe sectoare tradiționale, cele de artă și asistență socială (cu salarii mici).

3. Compararea sectorului privat cu sectorul bugetar

După cum a fost menționat anterior, quantumul minim garantat al salariului în sectorul real nu se aplică în cazul salarizării personalului din sectorul bugetar. Mai mult decât atât, este de remarcat faptul că patru subsectoare din sectorul bugetar oferă un salariu mediu sub quantumul minim garantat al salariului din sectorul real, ceea ce vine să susțină argumentele stabilirii unui singur salariu minim pentru întreaga economie. Sectoarele vizate sunt reflectate în tabelul de mai jos.

**Tabelul 6. Ramurile sectorului bugetar cu salarii medii mai mici decât
cuantumul minim garantat din sectorul real**

Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	1.10
Captarea, tratarea și distribuția apei	1.12
Alte activități de servicii informaționale	1.26
Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	1.37

De fapt, diferențele salariale dintre cele două sectoare sunt destul de semnificative, chiar și în subsectoare similare, după cum este indicat în Tabelul de mai jos:

**Tabelul 7. Compararea impactului salariului minim garantat asupra
salariului mediu între cele două sectoare principale (indicele Katz =
salariul minim garantat raportat la salariul mediu)**

Sectorul detaliat, care acoperă atât sectorul real, cât și cel bugetar	Privat	Public	Privat : Public
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	0.77	0.54	0.23
Silvicultură și exploatare forestieră	0.56	0.86	- 0.30
Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	0.46	1.37	- 0.92
Hoteluri și alte facilități de cazare	0.52	0.69	- 0.17
Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	0.79	0.86	-0.08
Activități de servicii informatice	0.33	1.26	-0.93
Tranzacții imobiliare	0.57	0.46	0.12
Activități juridice și de contabilitate	0.34	0.85	-0.51
Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	0.44	0.34	0.11
Cercetare-dezvoltare	0.29	0.48	-0.18
Alte activități profesionale, științifice și tehnice	0.61	0.45	0.16
Activități veterinare	0.91	0.64	0.27
Activități de investigații și protecție	0.73	0.42	0.31
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	0.79	0.42	0.37
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0.12	1.10	-0.98
Învățământ	0.41	0.41	0.01
Activități referitoare la sănătatea umană	0.50	0.63	0.13
Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	0.51	0.45	0.06
Activități de creație și interpretare artistică	0.56	0.81	-0.24
Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	0.34	0.98	-0.63
Activități sportive, recreative și distractive	0.56	0.81	-0.25
Alte activități de servicii	0.77	0.55	0.21

Astfel, corelația dintre indicele Katz în cele două sectoare are valoare negativă, care este destul de mare:

$$r = - 0.40$$

Acest fapt semnifică că ierarhiile salariale nu sunt doar diferite între sectorul bugetar și sectorul privat, dar au și tendințe opuse. De exemplu, în timp ce salariul minim garantat depășește considerabil salariul mediu în domeniile de activitate “Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor”, “Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public” sau “Activități de servicii informatice” în sectorul bugetar, acesta este mult mai mic pentru același sector detaliat din sectorul real.

Pe de altă parte, în domeniul “Activități veterinare”, salariații câștigă mult mai mult în sectorul bugetar decât în cel real, în cazul în care salariul minim garantat este foarte aproape de cel mediu. La această etapă, este dificil de explicat o astfel de particularitate, însă merită să fie luată în considerare pentru o mai bună gestionare a pieței muncii.

4. Explicarea diferenței indicelui Katz în funcție de sector

Deși diferența ratei dintre salariul minim și salariul mediu reflectă diferențele de remunerare dintre sectoare, folosind datele disponibile am testat o serie de factori posibili care ar putea explica aceste deosebiri. Unul dintre factori constituie nivelul de ocupare în fiecare sector, bazat pe ipoteza că sectoarele care angajează mai multe persoane pot recruta lucrători mai puțin calificați. O a doua ipoteză ține de ponderea lucrătorilor de sex feminin în fiecare sector. Am remarcat deja că, în general, indicele Katz este mai mare în cazul lucrătorilor de sex feminin, fapt confirmat în majoritatea economiilor din lume.

Am corelat indicele Katz pentru întregul sector cu gradul de ocupare și ponderea lucrătorilor de sex feminin în totalul persoanelor ocupate/forței de muncă. Rezultatul acestei corelații este ilustrat în Tabelul de mai jos.

Tabelul 8. Coeficienții de corelație (r) între indicele Katz, nivelul de ocupare și ponderea de ocupare a femeilor

R	Total economie	Sectorul real	Sectorul bugetar
FB/SM-Total forță de muncă	0.09	0.14	-0.08
BF/SM-ocup. F/B ocup	0.08	0.19	-0.25

unde: F – Femei, B – Bărbați, SM – salariu mediu

Conform datelor din sectorul bugetar, se evidențiază o corelație slabă în ambele cazuri, ceea ce înseamnă că nivelul total al ratei de ocupare în aceste sectoare sau ponderea lucrătorilor de sex feminin nu afectează semnificativ impactul salariului minim garantat asupra salariului mediu. Pe de altă parte, în sectorul real, cu cât este mare numărul persoanelor ocupate în sector, precum și ponderea femeilor angajate, cu atât este mai mare valoarea indicelui Katz și, prin urmare, salariul mediu este

mai mic. În aceeași ordine de idei, un număr mai mare de salariați și mai ales un număr mai mare de femei angajate, tinde să reducă salariile în sectorul privat.

Impactul pe care îl are ponderea lucrătorilor de sex feminin asupra diferenței de câștiguri va fi cercetat în capitolul următor. Cu toate acestea, vom analiza, mai întâi, impactul pe care îl are salariul minim garantat, considerând repartizarea salariaților în funcție de veniturile salariale.

5. Distribuția salariaților în funcție de mărimea câștigului salarial

Este de remarcat faptul că, în unele sectoare, veniturile medii sunt foarte apropiate de cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real. Prin urmare, este important de a lua în calcul datele statistice privind distribuția salarială, disponibile pentru anul 2015, în funcție de principalele sectoare care acoperă unitățile economice ale sectorului real cu un efectiv de patru sau mai mulți angajați, precum și toate instituțiile bugetare, indiferent de numărul de salariați.

Din păcate, în statisticile naționale nu există o segregare a salariaților în funcție de gen. Tabelul de mai jos relevă ponderea salariaților al căror câștig salarial este mai mic decât salariul minim pe economie (1.900 lei în anul 2015, perioadă pentru care sunt disponibile date pentru analiză), în ordine descendentă de la sectoarele cu cei mai mulți salariați plătiți sub pragul salariului minim către sectoarele cu mai puțini angajați retribuiți cu salarii mai mici decât salariul minim pe economie.

Este cazul să reamintim că cuantumul minim garantat al salariului se aplică doar în sectorul real. Prin urmare, incluzând datele din sectorul bugetar am putea denatura rezultatele. Pentru a lua în calcul inclusiv datele din sectorul bugetar, efectul pe care l-am indicat în coloana din dreapta constituie ponderea de ocupare în sectorul bugetar față de sectorul privat. Un raport apropiat de zero indică faptul că nivelul de ocupare în sectorul bugetar față de cel real este neglijabil în această ramură. Având în vedere rezultatele prezentate în Tabelul 9, subliniem că printre sectoarele cu cel mai mare număr de salariați plătiți sub salariul minim pe economie, două sunt, cu siguranță, afectate de efectul sectorului bugetar: “Activități de spectacole, culturale și recreative” și, în special, “Învățământ”, cu excepția sectorului administrației publice și al apărării, sectorul asigurărilor sociale obligatorii în care angajații din sectorul bugetar predomină.

Pe de altă parte, prin excluderea întreprinderilor private cu mai puțin de 4 salariați, ponderile sunt, probabil, subestimate. În întreprinderile foarte mici, probabilitatea ca salariile să fie mai mici decât salariile minime este cea mai înaltă și, prin urmare, două efecte contradictorii pot neutraliza situația. În orice caz, indicii prezintă un nivel scăzut al salariilor în întreaga economie.

Tabelul 9. Ponderea angajaților retribuiți cu salarii mai mici decât salariul minim garantat pe economie, 2015 (per sectoare)

Sector	% din salariați	Raportul dintre serviciile de angajare publice și cele private
Activități de spectacole, culturale și recreative	44.1	1.74
Învățământ	33.6	7.45
Alte activități de servicii	32.3	0.00
Activități de alimentație (catering) pentru evenimente și alte servicii de alimentație	31.7	0.02
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	27.4	0.03
Tranzacții imobiliare	23.9	0.02
Total economie	20.3	0.38
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	20.3	0.00
Activitățile privind sănătatea umană și asistența socială	17.5	0.25
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	17.1	0.02
Transport și depozitare	15.1	0.00
Construcții	14.8	0.00
Industria prelucrătoare	14.5	0.00
Industria	12.2	0.00
Activități profesionale, științifice și tehnice	11.9	0.46
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	11	0.02
Alte activități extractive	10.9	0.00
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	10.3	55.32
Informații și comunicații	5.4	0.00
Activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii	5.1	0.00
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.1	0.00

Într-adevăr, există o corelație puternică între indicele Katz și ponderea angajaților retribuiți cu salarii mai mici decât salariul minim pe economie. Coeficientul de corelație constituie $r = 0.78$. Acest lucru înseamnă că sectoarele cu cel mai mic câștig salarial mediu sunt și cele, în care ponderea salariaților remunerați sub nivelul salariului minim este cea mai mare.

Per ansamblu, circa 20% dintre salariații din întreaga economie obțin câștiguri salariale sub pragul salariului minim sau echivalentul acestuia¹¹.

Această valoare este destul de semnificativă. Prin urmare, în timp ce salariul minim

¹¹ Având în vedere discuția de mai sus, această pondere trebuie să fie analizată cu prudență, însă constituie, probabil, o valoare acceptabilă.

la nivel național este destul de mare în comparație cu alte țări europene, nivelul de implementare a acestuia rămâne a fi destul de scăzut. În unele sectoare principale ale economiei, ponderea salariilor retribuiți cu salarii mai mici decât salariul minim garantat pe economie este mai mare de 30%.

6. Concluzie

În economia reală, salariul minim garantat reprezintă 0,49 din venitul mediu. Acesta este un standard bun, în comparație cu țările europene (unde, totuși, salariile medii sunt semnificativ mai mari). Această pondere este mai mare în cazul lucrătorilor de sex feminin, reflectând faptul că femeile câștigă, în mediu, mai puțin decât bărbații. Deși salariul minim garantat nu se aplică în cazul sectorului bugetar, este interesant de remarcat că, în acest sector al economiei ponderea este mai mare (0,54), reflectând un câștig salarial mediu mai mic decât în economia reală.

Sectoarele în care impactul salariului minim garantat este cel mai scăzut sunt, în general, cele care solicită calificări înalte și în care angajații pot solicita salarii mari, în timp ce impactul mai mare al salariului minim se regăsește în sectoarele mai tradiționale “Artă” și “Asistență socială”.

Considerăm că există două metode complementare pentru a redresa situația acestor salariați. Prima metodă constă în revizuirea legislației privind stabilirea salariului minim prin comasarea legilor existente într-o singură lege privind fixarea unui singur salariu minim garantat. Această practică ar pune capăt, inclusiv, prevederilor prin care sectorul privat poate opta pentru sistemul tarifar. Trebuie remarcat, însă, că Confederația Sindicatelor insistă asupra menținerii acestei opțiuni.

Cea de-a doua propunere este de a nu elimina referința la o scară macro salarială, ci de a înlocui sistemul tarifar unic cu grile de salarizare la nivel de ramură, adaptate activității fiecărui sector. Grilele de salarizare pe care întreprinderile din sectorul real urmează să le aplice, trebuie să fie elaborate în baza unor convenții colective la nivel ramural solide. Ratele salariale negociate la nivel de ramură, adaptate tipului de competențe necesare activităților specifice fiecărui sector vor încuraja o aplicare mai bună. După cum a fost menționat anterior, astfel de grile de salarizare sunt foarte rare în convențiile colective actuale din Republica Moldova. Sectoarele în care salariul minim garantat este aplicat în cazul a mai puțin de 60% dintre salariați trebuie să fie luate în calcul ca prioritate.

CAPITOLUL II Diferențele salariale dintre femei și bărbați

După cum am reiterat mai sus, valoarea indicelui Katz este mai mare în cazul lucrătorilor de sex feminin decât lucrătorilor de sex masculin, ceea ce înseamnă că, în medie, femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații pentru aceeași muncă. Cu toate acestea, am observat, de asemenea, că rata de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați nu are un impact semnificativ asupra indicelui Katz, deși cu o tendință mai mare (dar nu semnificativă) în sectorul real față de sectorul bugetar. În acest Capitol vom analiza diferențele de remunerare între femei și bărbați. Factorii care explică discriminarea salarială între sexe sunt complexe: competențele femeilor nu pot fi evaluate la fel ca cele ale bărbaților, ascensiunea profesională poate fi mai lentă, segregarea pe piața muncii, dezechilibrul dintre muncă și responsabilitățile familiale - în esență, aceleași probleme cu care se confruntă femeile angajate la diferite nivele peste tot. Statisticile disponibile pentru Republica Moldova nu permit o analiză aprofundată a acestor cauze multiple, astfel acest Capitol se va axa, în mare parte, pe expunerea faptelor privind diferențele de remunerare între femei și bărbați.

1. Sectorul privat

În sectorul privat, salariul mediu lunar pe economie realizat de femei constituie 3,643 lei, în timp ce pentru bărbați acesta este de 4.047 lei, înregistrând un decalaj de remunerare între femei și bărbați de circa 10 la sută. Luând în considerare salariul mediu al lucrătorilor de sex feminin și lucrătorilor de sex masculin pe sectoare, se pare că cele mai mici salarii se regăsesc în sectorul agricol pentru ambele sexe, iar cele mai mari - în domeniul tehnologiilor avansate, cum ar fi 'Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice', "Transporturi aeriene", "Telecomunicații" și "Administrația publică" (deși este recunoscut faptul că sectorul privat nu este bine reprezentat în ultimele trei sectoare). Tabelul 5 din Anexa 1 conține lista completă a veniturilor medii în funcție de sector și sex, în sectorul privat.

Per ansamblu, există o corelație mare între câștigurile salariale în funcție de sector și sex.

$$r = 0.90$$

Corelația înaltă relevă că nu există un număr semnificativ de sectoare în care diferența de remunerare între bărbați și femei este suficient de mare/mică pentru a diferenția clasamentul sectorial între bărbați și femei. Prin urmare, sectorul în sine nu explică diferența salarială dintre femei și bărbați - aceasta este relativ uniformă pe tot perimetrul. O listă completă a diferențelor salariale între bărbați și femei pe sector este prezentată în Tabelul 6 din Anexa 1.

Pentru întregul sector privat, diferența medie a câștigurilor salariale este de 0,90, ceea ce înseamnă că, în medie, femeile câștigă cu 10% mai puțin decât bărbații, cu mult sub rata medie a țărilor-membre ale UE, care este de 16%.¹² De asemenea, trebuie remarcat faptul că, în medie, diferențele dintre sectoare nu sunt considerabile, după cum este indicat de devierea standard a diferenței de remunerare dintre acestea.

¹² Media UE se calculează utilizând câștigurile orare brute, în timp ce datele prezentate pentru Republica Moldova se referă la câștigurile lunare nete. Acestea fiind spuse, aplicarea salariului lunar brut generează același rezultat (0,90). Nu este specificat dacă datele includ lucrătorii cu fracțiune de normă. Problema este depășită în cazul datelor pentru UE prin utilizarea ratei orare. Totuși, dacă datele pentru Republica Moldova ar include lucrători cu fracțiune de normă, diferența de remunerare ar fi mai mare, comparativ cu raportul UE.

Media diferenței de remunerare	0.90	½ average: 0.45
Devierea standard	$\sigma = 0.0508$	
	$\sigma = 0.0587 < 0.45$	

Deși, în medie, diferența de remunerare nu variază foarte mult între ramuri (după cum este reflectat în Tabelul 6 din Anexa 1), unele sectoare relevă un decalaj de remunerare între femei și bărbați de peste 20%. Aceste sectoare sunt ilustrate în tabelul de mai jos:

Tabelul 10. Sectoarele cu diferențe salariale mari între bărbați și femei în economia reală

Sectorul cu diferențe de remunerare înalte	Sal. mediu femei	Sal. mediu bărbați	Diferența de remunerare
Activități de editare	3,812	6,988	0.55
Activități de servicii în tehnologia informației	7,112	12,690	0.56
Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări	5,395	9,400	0.57
Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	3,226	5,167	0.62
Transporturi aeriene	7,020	10,703	0.66
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	12,643	18,617	0.68
Cercetare-dezvoltare	5,221	7,427	0.70
Fabricarea altor mijloace de transport	4,724	6,632	0.71
Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	5,849	7,908	0.74
Activități de poștă și de curier	3,041	4,090	0.74
Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	6,968	9,039	0.77
Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	3,341	4,238	0.79
Activități de difuzare și transmitere de programe	4,080	5,107	0.80
Media acestor sectoare	6,041	8,989	0.68
Total economie reală	3,643	4,047	0.90

Este de remarcat faptul că majoritatea sectoarelor cu cele mai mari diferențe de remunerare acordă cele mai mari salarii din economie atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Sectoarele cu diferențe de remunerare egale sau în favoarea femeilor sunt caracterizate prin niveluri salariale puțin peste media economiei naționale

Tabelul 11. Sectoarele cu diferențe de remunerare egale sau în favoarea femeilor din economia reală

Sectorul cu diferențe de remunerare egale sau în favoarea femeilor	Femei	Bărbați	Diferența de remunerare
Transporturi terestre și transporturi prin conducte	3,051	3,062	1.00
Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	4,283	4,294	1.00
Transport și depozitare	3,568	3,555	1.00
Fabricarea mobilei	2,998	2,944	1.02
Colectarea și epurarea apelor uzate	5,125	5,031	1.02
Telecomunicații	8,262	7,853	1.05
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	3,076	2,911	1.06
Pescuitul și acvacultura	2,153	2,006	1.07
Alte activități de servicii	4,907	4,532	1.08
Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	5,773	5,244	1.10
Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor	3,390	3,066	1.11
Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	5,928	5,350	1.11
Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	5,963	5,223	1.14
Activități juridice și de contabilitate	5,908	5,098	1.16
Silvicultură și exploatare forestieră	3,937	3,330	1.18
Activități asociative diverse	6,335	5,296	1.20
Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	5,213	3,925	1.33
Media acestor sectoare	4,600	4,200	1.1
Total economie reală	3,643	4,047	0.90

2. Sectorul bugetar

În sectorul bugetar, salariul mediu lunar pe economie plătit angajaților de sex feminin constituie 3,250 lei, în timp ce pentru cei de sex masculin – această cifră reprezintă de 3.957 lei, înregistrându-se un decalaj de aproximativ 18% (adică aproape dublu față de sectorul privat). Salariile angajaților din sectorul bugetar sunt mai mici decât cele ale salariaților din sectorul privat.

Numărul domeniilor de activitate acoperite de sectorul bugetar este mai mic decât a celor din economia reală. În același timp, sectoarele care oferă cele mai mici salarii sunt mai eterogene comparativ cu economia reală; cel mai mare salariu se atestă în domeniul “tehnologiilor avansate”.

(Tabelul 7 din Anexa 1 stabilește lista completă a câștigului salarial mediu, în funcție de sector și sexe în sectorul bugetar.)

În consecință, ca și în cazul sectorului privat, corelația dintre clasamentul câștigului salarial per domenii este mare:

$$r = 0.86$$

Valoarea înaltă a variabilei “r” semnifică că există o serie de domenii de activitate în care diferența de remunerare nu este suficient de mare sau suficientă pentru a realiza o clasificare sectorială separată între bărbați și femei. Astfel, în economia reală, sectorul în sine nu favorizează bărbații față de femeile din sectorul bugetar. Având în vedere diferențele de remunerare, media pentru sectorul bugetar per ansamblu este de 0,82, ceea ce înseamnă că, în medie, femeile câștigă cu circa 18% mai puțin decât bărbații, pondere care este mai mare în comparație cu economia reală.

Acest aspect pune Republica Moldova în contradicție cu tendințele generale ale diferenței de remunerare între femei și bărbați. În majoritatea țărilor, aceasta este semnificativ mai pronunțată în sectorul privat.

Tabelul 12. Diferențele de remunerare între femei și bărbați în sectorul public (în ordine ascendentă)

Sector	Câștiguri Femei / Bărbați
Alte activități profesionale, științifice și tehnice	0.61
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0.64
Informații și comunicații	0.69
Activități de servicii informatice	0.69
Activități sportive, recreative și distractive	0.70
Activități referitoare la sănătatea umană	0.74
Activități de investigații și protecție	0.78
Cercetare-dezvoltare	0.82
ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	0.82
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0.85
Activități profesionale, științifice și tehnice	0.86
Sănătate și asistență socială	0.87
Tranzacții imobiliare	0.89
Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	0.90
Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	0.92
Activități de creație și interpretare artistică	0.98
Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	0.99
Hoteluri și alte facilități de cazare	1.00
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	1.00
Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	1.02
Activități juridice și de contabilitate	1.03
Activități veterinare	1.07
Învățământ	1.09
Captarea, tratarea și distribuția apei	1.13
Activități de asistență socială, fără cazare	1.15
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	1.28
Silvicultură și exploatare forestieră	1.49

Spre deosebire de sectorul privat, diferențele de remunerare între domenii de activitate sunt destul de semnificative, după cum este indicat prin devierea standard a diferențelor salariale între sectoare (principalele sectoare fiind excluse):

Media diferenței de remunerare 0.82 1/2 average: 0.
41

Devierea standard $\sigma = 0.41$
 $\sigma = 0.41 = 1/2$ medie 0.41

Această constatare permite explicarea faptului că gradul de discriminare este mai mare în sectorul bugetar, decât în cel real/privat, în pofida faptului că, relativ, mult mai multe domenii de activitate afișează un salariu mai mare pentru femei. În esență, există prea puține femei retribuite cu salarii mari în aceste sectoare pentru a compensa venitul numeroaselor femei care câștigă salarii mici în alte sectoare. Similar sectorului privat, sectoarele din domeniul tehnologiei informaționale, cum ar fi “Activități profesionale, științifice și tehnice” sau “Activități de servicii în tehnologia informației” conțin cele mai mari lacune. Această tendință sugerează că una dintre cauzele discriminării salariale ar putea depinde de diferența de educație a femeilor și bărbaților, specializările și profesiile obținute de femei fiind mai puțin plătite decât cele ale bărbaților. Astfel, aceasta devine mai degrabă o problemă a politicii educaționale, decât a politicii pieței muncii.

3. Diferența de remunerare între femei și bărbați și nivelul de studii

Datele privind gradul de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de studii sunt furnizate pentru sectoarele mari, cât și pentru întreaga economie. Prin urmare, datele disponibile nu permit efectuarea unei analize de regresie într-un mod rezonabil. Cu toate acestea, putem prezenta unele remarci care ar ajuta la aprecierea naturii acestei diferențieri. Tabelul de mai jos indică decalajul salarial între bărbați și femei per sectoare (pentru care sunt disponibile date) și nivelul de studii.

Tabelul 13. Diferențele de remunerare și nivelul de educație/studii

		Studii superioare			Studii secundare			Studii gimnaziale, primare, fără studii			Total
	Sal F/B (1)	Emp. F/B (2)	%F/ Tot F (3)	% B/ Tot B (4)	Emp. F/B (5)	% F/ Tot F (6)	% B/ Tot B (7)	Emp. F/B (8)	% F/ Tot F (9)	% B/ Tot B (10)	Emp. F/B (11)
Activități economice – total	0.87	1.30	0.27	0.21	0.94	0.54	0.58	0.90	0.18	0.20	1.00
Agricultură, silvicultură și pescuit	0.90	0.78	0.04	0.04	0.74	0.59	0.60	0.88	0.40	0.35	0.76
Industrie	0.80	0.76	0.19	0.21	0.78	0.64	0.67	1.33	0.18	0.11	0.81
Construcții	0.89	0.42	0.50	0.11	0.07	0.50	0.65	0.00	0.00	0.22	0.10
Comerț; Hoteluri și restaurante	0.89	1.20	0.22	0.28	1.70	0.66	0.57	1.20	0.11	0.14	1.48
Transport, Comunicații	0.93	0.92	0.48	0.28	0.39	0.48	0.66	0.33	0.04	0.06	0.54
Administrație publică; Învățământ; Sănătate și asistență socială	0.81	2.05	0.45	0.54	2.82	0.47	0.40	3.00	0.08	0.06	2.42
Altele	1.08	1.25	0.50	0.50	1.30	0.43	0.43	1.30	0.06	0.06	1.27

Având în vedere numărul limitat de informații, este inutilă generalizare; cu toate acestea, analizând sectoarele în care nivelul de discriminare este cel mai mic (cele mai mari diferențe de remunerare în sectoarele “Altele”, “Transport” și “Comunicații”), aparent ponderea lucrătorilor de sex feminin cu cel mai înalt nivel de educație este mai mare decât sau egală cu cea a bărbaților (coloana 3 și 4). Pe de altă parte, în domeniile de activitate cu cea mai mare diferență de remunerare (diferența salarială minimă în sectoarele “Industrie” și “Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public”), ponderea femeilor cu studii superioare este puțin mai mică decât cea a bărbaților. Corelația pozitivă dintre diferența de remunerare și ponderea femeilor cu studii superioare are aceeași tendință.

$$r = 0.37$$

Chiar dacă nu este foarte mare, aceasta indică faptul că, cu cât este mai înalt nivelul de studii al femeilor, cu atât salariul lor este mai aproape de cel al bărbaților.

Trebuie de reiterat faptul că rezultatele urmează să fie interpretate cu precauție, având în vedere numărul redus de sectoare pentru care sunt disponibile date. Pentru a aprecia mai bine amploarea discriminării sunt necesare mai multe date dezagregate, în special pentru sectorul “Tehnologii avansate”, în care diferența de remunerare este mai mare.

Prin urmare, din datele analizate reiese că nivelurile inferioare de studii ale femeilor exercită un impact negativ asupra câștigurilor lor și, prin urmare, asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați.

4. Concluzie

Rezultatele analizei relevă că decalajul salarial al femeilor din economia reală a Republicii Moldova este cu circa 10% mai mic decât media statelor membre ale UE. Cu toate acestea, în pofida faptului că salariul mediu al unui lucrător de sex feminin este mai mare decât cel mediu, decalajul salarial, în unele sectoare, este de peste 20%.

Prin urmare, ar fi interesant de a aprecia amploarea și cauzele decalajului salarial, de a investiga mai detaliat acest aspect al economiei prin obținerea unor informații mai detaliate, iar prin intermediul unei cercetări calitative - de a evalua dacă alți factori, decât nivelul de studii au un impact asupra salariilor lucrătorilor de sex feminin. Aceasta reflectă observația Comitetului de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor, care încurajează Guvernul să “furnizeze date statistice defalcate pe sexe cu privire la nivelurile de retribuție a lucrătorilor per sectoare și ocupații, inclusiv în poziții de nivel superior”.¹³

Concluzii și recomandări generale

În baza analizei anterioare putem face mai multe observații și recomandări.

Există o problemă în ceea ce privește modul de reglementare a salariilor, având ca bază două salarii minime la nivel național și suprapunere parțială a domeniilor de aplicare. Noua lege aprobată în anul 2016, care a armonizat definiția componentelor salariale reprezintă o evoluție pozitivă. Cu toate acestea, menținerea unui salariu minim la nivel național (în mărime de 1900 lei în anul 2015, 2100 lei – 2016, 2380 lei – 2017), care se aplică doar sectorului real și a unui salariu minim garantat la nivel național de 1000 lei, aplicabil întregii economii (în principiu, inclusiv sectorului real) este contradictorie și confuză. În plus, am văzut că această confuzie explică de ce gradul de aplicare a salariului minim garantat este destul de scăzut. Prin urmare, se recomandă de a comasa aceste două salarii minime într-un singur salariu minim.

O altă reglementare confuză se referă la opțiunea lăsată la latitudinea întreprinderilor de a aplica sistemul tarifar de salarizare. După cum este descris în Capitolul 1, o astfel de opțiune a fost integrată în mai multe convenții colective la nivel ramural. Cu toate acestea, se creează o confuzie ce ține de tipul salariului minim, utilizat ca referință. Optarea pentru sistemul tarifar de salarizare poate justifica pentru o întreprindere din sectorul real aplicarea salariului de 1000 lei ca salariu minim. Înțelegem că, sectorul bugetar și sectorul real sunt interconectate datorită moștenirii economiei planificate centralizat. Cu toate acestea, sistemul tarifar de salarizare nu este, neapărat, adaptat unei reglementări salariale solide pentru ramurile economice, care dispun de propriile cerințe de calificare și constrângeri economice specifice în sectorul real.

¹³ Biroul Internațional al Muncii: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_
COMMENT_ID:3298799

Astfel, se propune înlăturarea sistemului tarifar de salarizare ca opțiune pentru sectorul real și sprijinirea partenerilor sociali în elaborarea unor prevederi în cadrul convențiilor colective de muncă la nivel ramural, care ar fi mai potrivite pentru caracteristicile economice și de muncă ale fiecărei ramuri. În acest scop, sistemul de negocieri colective trebuie să fie mai bine structurat, definind rolul convențiilor colective de muncă la nivel național și ramural. În special, ar putea fi elaborate grile de salarizare specifice la nivel de ramură.

Obiectivul nostru constă în apropierea întreprinderilor și lucrătorilor de nivelul de reglementare a salariilor, unde interesele lor sunt luate în calcul într-o măsură mai mare și în mod special. O astfel de abordare ar putea fi mai favorabilă atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. În același timp, reglementarea eficientă a unui salariu la nivel ramural ar avea ca scop reducerea diferențelor de remunerare dintre bărbați și femei, în special în sectoarele tehnologiilor avansate, în care această diferență atinge cele mai mari cote.

Pentru a implementa această sugestie, a elabora grile și proceduri de salarizare adaptate, propunem să cooperăm în cea de-a doua fază a proiectului cu partenerii sociali, care constituie, de fapt, părțile interesate ale celor două convenții colective de muncă existente: "Convenția colectivă în ramura construcțiilor pentru anii 2009–2013" și "Convenția colectivă de muncă (la nivel ramural) pentru 2012 – 2017 în industria ușoară" (Fabricarea produselor textile, Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor). Ulterior, acestea ar putea fi utilizate ca referință pentru celelalte convenții colective la nivel de ramură.

Anexa 1

Tabelul 1. Rețeaua tarifară unică de salarizare a salariaților din unitățile bugetare

Salariul de bază (salariul tarifar sau salariul de funcție)

Categoria de salarizare	Salariul de bază, lei (la situația din iulie 2017)	Salariul de bază, lei (modificat în baza Legii nr. 208 din 06.10.17, MO371-382/27.10.17 art.634*)
1	1,000	1100
2	1,010	1110
3	1,020	1120
4	1,040	1140
5	1,060	1170
6	1,080	1190
7	1,100	1210
8	1,120	1230
9	1,140	1250
10	1,160	1280
11	1,180	1300
12	1,200	1320
13	1,220	1340
14	1,240	1360
15	1,270	1400
16	1,300	1430
17	1,350	1480
18	1,400	1540
19	1,460	1610
20	1,520	1670
21	1,600	1760
22	1,700	1870
23	1,800	1980
24	1,900	2090
25	2,000	2200

Notă: 1000 lei = 50 USD, iulie 2017

* Mărirea salariilor de bază (salariilor tarifare sau salariilor de funcție) se va aplica:

a) pentru angajații din domeniul educației, inclusiv ai școlilor sportive – începând cu 1 septembrie 2017;

b) pentru angajații din alte domenii de activitate – începând cu 1 ianuarie 2018.

**Tabelul 2 Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului
tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare)
(Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 743 din 11 iunie, 2002)**

Nr. d/o	Ramurile	Cuantumul maxim al coeficientului de complexitate
1	2	3
1	Agricultura, vânatul și silvicultura	1,00
2	Pescuitul, piscicultura	1,00
3	Industria extractivă și exploatarea carierelor	1,50
4	Industria	
	Industria prelucrătoare:	
	industria alimentară și a băuturilor, fabricarea produselor de tutun	1,15
	fabricarea produselor textile, încălțămintei, prepararea și vopsirea blănurilor, producția de piei, de articole din piele și fabricarea încălțămintei	1,15
	prelucrarea lemnului și fabricarea articolelor din lemn, producerea mobilei, fabricarea articolelor din plută, împletituri din nuiile și paie	1,10
	fabricarea hârtiei și cartonului; edituri, poligrafie și reproducerea materialelor informative	1,10
	industria chimică; producția articolelor din cauciuc și din material plastic	1,15
	fabricarea cimentului, varului, produslor din beton, ipsos, ciment; tăierea, fasonarea și finisarea pietrei; fabricarea produselor din ceramic	1,35
	fabricarea știlei și altor produse din minerale nemetalifere	1,15
	Industria metalurgică	1,40
	fabricarea produselor finite din metal, fabricarea de mașini și echipamente	1,20
	Fabricarea tehnicii de calcul și rechizitelor de birou, producerea mașinilor și aparatelor electrice, producerea echipamentelor și aparatelor de radio, televiziune și comunicații, producerea aparatului și instrumentelor medicale, de precizie, optice și a ceasurilor	1,25
	Producerea mijloacelor de transport rutier, altor mijloace de transport	1,20
	Fabricarea bijuteriilor și a instrumentelor musicale	1,25
	Alte activități industriale, recuperarea deșeurilor și resturilor de materiale reciclabile	1,05
5	Energia electrică și termică, gazele și apa:	
	producția și distribuția energiei electrice și termice, gazelor și apei calde	1,35
	captarea, epurarea și distribuția apei	1,30

6	Construcții	1,30
7	Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor, a articolelor casnice și de uz personal	1,00
8	Hoteluri și restaurant	1,00
9	Transporturi și comunicații:	
	transporturi pe calea ferată	1,50
	transporturi cu troleibuze	1,30
	alte transporturi urbane și rutiere	1,10
	transporturi prin conducte	1,20
	transporturi pe apă	1,20
	transporturi aeriene	1,50
	activități de transport auxiliare și suplimentare; activități ale agenților de turism	1,00
	Poștă	1,10
	Telecomunicații	1,30
10	Activități financiare; activități de asigurări; activități auxiliare ale instituțiilor financiare și de asigurări	1,00
11	Tranzacții imobiliare:	
	cercetare și dezvoltare	1,50
	tehnică de calcul și activități conexe	1,25
	servicii de cercetări geodezice	1,30
	activități în domeniul arhitecturii și construcțiilor civile	1,20
	tranzacții imobiliare, închiriere și alte servicii prestate întreprinderilor	1,00
12	Alte servicii colective, sociale și personale:	
	activități cinematografice și video, radio și televiziune; activități de spectacole, muzică și alte genuri de artă	1,20
	alte activități recreative, culturale și sportive	1,10
	asanarea și îndepărtarea gunoaielor; salubritate și activități similar	1,10
	activități asociative	1,00
13	Unități cu autonomie financiară a ramurilor sectorului public (educație, ocrotirea sănătății, asistență socială și administrație publică)	1,00

Notă: De exemplu, dacă luăm în calcul rândul 3, (industria extractivă), salariul minim recomandat este de $1,5 * 2100 \text{ lei} = 3150 \text{ lei}$.

Tabelul 3. Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare a salariaților din unitățile bugetare

Denumirea funcției	Gradul de salarizare
1	2
Conducători de unități economice mari:	
a) cu un efectiv de 1000 și mai mulți angajați	20-22
b) cu un efectiv de până la 1000 angajați	18-20
Conducători de unități economice mici (până la 50 angajați)	15-17
Locuitori ai conducătorului de unitate; Inginer șef, director de subdiviziune	14-20
Constructor șef, tehnolog șef, contabil șef, energetician șef, agronom șef, economist principal, alți specialiști șefi	14-19
Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni (direcții, secții, laboratoare) specializate în activități de producție	13-18
Conducători (manageri, șefi) de servicii funcționale de bază: economico-financiar; de vânzare și marketing; de publicitate și relații publice; de aprovizionare tehnico-materială; de informatică, de dezvoltare tehnico-științifică	12-17
Conducători (manageri, șefi) de servicii funcționale auxiliare: de administrație; de personal, pregătirea personalului și alte relații de muncă; juridice; cancelarie; pază; protecția muncii; gospodărie; alte servicii auxiliare	11-16
Șef de birou, laborator, sector în cadrul direcției, secției, laboratorului	10-14
Șef de secție, compartiment, atelier de producție	11-17
Șef de șantier (lucrări) superior	12-14
Șef de șantier (lucrări), mecanic, energetician secție	10-12
Șef de sector (schimb), brigadă, grupă:	10-13
Superiori: maistru, maistru controlor, mecanic în garaj	10-13
Maistru, maistru controlor, mecanic în garaj	9-12
Șef de secție de gospodărie	8-10
Colaborator științific principal	19-20
Colaborator științific coordonator	18-19
Colaborator științific superior	16-18
Colaborator științific	14-16
Colaborator științific inferior	12-14
Ingineri: constructor, tehnolog, proiectant, ecolog, electronist, programator; matematician, pictor-constructor (desingner), geodezist:	
coordonator	14-15
categoria I	13-14
categoria II	12-13
categoria III	11-12
fără categorie	9-10
Ingineri de alte specialități, economist, contabil-revizor, pictor, geolog, geofizician, topograf de mine:	
Coordonator	13-14
Categoria I	12-13

Categoria II	10-11
Fără categorie	8-9
Jurisconsult, psiholog, sociolog, fiziolog, traducător; redactor, metodist, alți specialiști cu studii superioare:	
Categoria I	12-13
Categoria II	10-11
fără categorie	8-9
Contabil:	
coordonator	13-14
categoria I	12-13
categoria II	10-11
cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
fără studii superioare de scurtă durată	7-8
Medic veterinar:	
coordonator	15-16
categoria I	14-15
categoria II	12-13
fără categorie	10-11
Agronom, zootehnician, entomolog, toxicolog, bacteriolog, microbiolog, micolog:	
coordonator	14-15
categoria I	12-13
categoria II	10-11
fără categorie	9-10
Felcer veterinar	
categoria I	10-11
categoria II	9-10
fără categorie	7-8
Superiori: dispecer, merceolog;	
cu studii superioare universitare	10-11
cu studii superioare de scurtă durată	9-10
Dispecer referent, merceolog; superiori: inspector, laborant:	
cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
Tehnicienii de toate specialitățile, pictor-decorator:	
categoria I	9-10
categoria II	7-8
fără categorie	6-7
Inspector, laborant	5-6
Șef subdiviziune de pază	7-9
Șefi: cancelarie, depozit central, arhivă:	
cu studii superioare universitare	8-9
cu studii superioare de scurtă durată	6-7

Șefi:	
birou de dactilografiere, casă de bilete, fonotecă	5-7
birou de multiplicare și reproducere, fotolaborator, punct de închiriere, spălătorie, gospodărie, stilografie;	
cu studii superioare de scurtă durată	5-6
cu studii medii	4-5
birou de permise, expediție, birou informații, cameră de păstrare	4-5
Broker valori, dealer	8-11
Agent de asigurare, agent imobiliar, agent de voiaj, agent comercial, evaluator asigurări, estimator licitații, agent tehnic reprezentant tehnic și comercial, operator ghișeu bancă, operator ghișeu casă de schimb	7-10
Stenografă:	
categoria I	6-7
categoria II	5-6
Superiori: administrator, arhivar, casier, incasator	5-7
Statistician, desenator - constructor, operator despecerat, intendent obiect, clădire	5-7
Casier, incasator, administrator, arhivar, agent de achiziție, tarificator	4-6
Secretar al conducătorului, secretară stenografă, secretară dactilografă	4-5
Expeditoarea mărfuri, operator deservire ascensor, pontator superior, intendant	3-5
Telefaxist, teletipist, telexist	4-5
Dactilografă:	
text în limbi străine	6-7
categoria I	5-6
categoria II	3-4
Agent aprovizionare, pontator, desenator, calculator, taxator, copist, grefire, distribuitor sarcini, comis - voiajor, cronometrat	3-4
Expeditoarea, personal de serviciu la cămin, personal de serviciu la biroul de permise, agent gardă de corp, agent pază în incinte, gardian public	2-3

Tabelul 4. Indicele Katz per sectoare detaliate (2015)

Indicele Katz = cuantumul minim garantat al salariului (1 900 MDL) în raport cu salariile medii

Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0.12
Activități de servicii în tehnologia informației	0.18
Transporturi aeriene	0.20
Telecomunicații	0.24
Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate	0.24
Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	0.29
Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii	0.29
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.29
Cercetare-dezvoltare	0.29
Fabricarea altor mijloace de transport	0.31
Activități asociative diverse	0.32
Activități de servicii informatice	0.33
Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	0.33
Publicitate și activități de studiere a pieței	0.34
Activități juridice și de contabilitate	0.34
Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	0.34
Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	0.35
Activități de editare	0.35
Colectarea și epurarea apelor uzate	0.38
Fabricarea echipamentelor electrice	0.38
Activități de servicii privind forța de muncă	0.40
Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	0.41
Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	0.41
Activități de difuzare și transmitere de programe	0.41
Învățământ	0.41
Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	0.42
Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	0.44
Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a	0.44
Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	0.45
Activități auxiliare pentru intermedieri financiare, activități de asigurare	0.46
Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	0.46
Lucrări de geniu civil	0.47
Tipărire și reproducerea pe suport a înregistrărilor	0.47
Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	0.48
Fabricarea produselor textile	0.49
Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală	0.49
Fabricarea produselor din tutun	0.49

Activități referitoare la sănătatea umană	0.50
Alte activități extractive	0.50
Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	0.50
Industria metalurgică	0.51
Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	0.51
Hoteluri și alte facilități de cazare	0.52
Fabricarea băuturilor	0.53
Captarea, tratarea și distribuția apei	0.53
Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	0.54
Industria alimentară	0.55
Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	0.55
Silvicultură și exploatare forestieră	0.56
Construcții de clădiri	0.56
Lucrări speciale de construcții	0.56
Activități sportive, recreative și distractive	0.56
Activități de creație și interpretare artistică	0.56
Tranzacții imobiliare	0.57
Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor	0.57
Activități ale agențiilor turistice și a tur-operatorilor; alte servicii de rezervare și asistență turistică	0.58
Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	0.58
Activități de poștă și de curier	0.59
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	0.60
Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	0.60
Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țiteiului	0.61
Alte activități profesionale, științifice și tehnice	0.61
Alte activități industriale n.c.a	0.62
Transporturi terestre și transporturi prin conducte	0.62
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	0.62
Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	0.63
Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	0.64
Fabricarea de mobilă	0.64
Activități de închiriere și leasing	0.65
Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	0.65
Activități de investigații și protecție	0.73
Alte activități de servicii	0.77
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	0.77
Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	0.79
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	0.79
Activități de jocuri de noroc și pariuri	0.89
Activități veterinare	0.91
Pescuitul și acvacultura	0.93

Tabelul 5. Câștigul salarial mediu în funcție de sector și sexe, sectorul privat (în ordine ascendentă)

Sector	Femei	Sector	Bărbați
75 Activități veterinare	1897	03 Pescuitul și acvacultura	2006
92 Activități de jocuri de noroc și pariuri	2004	75 Activități veterinare	2188
03 Pescuitul și acvacultura	2153	92 Activități de jocuri de noroc și pariuri	2365
80 Activități de investigații și protecție	2174	01 Agricultură, vânătoare și servicii anexe	2550
81 Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	2262	56 Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	2567
01 Agricultură, vânătoare și servicii anexe	2267	81 Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	2641
96 Alte activități de servicii	2319	80 Activități de investigații și protecție	2671
56 Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	2347	96 Alte activități de servicii	2838
95 Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	2646	31 Fabricarea de mobilă	2944
77 Activități de închiriere și leasing	2648	16 Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	2952
16 Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	2782	77 Activități de închiriere și leasing	3039
74 Alte activități profesionale, științifice și tehnice	2837	49 Transporturi terestre și transporturi prin conducte	3062
19 Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țigăiului	2907	15 Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor	3066
45 Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	2918	45 Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	3086
22 Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastic	2923	95 Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	3127
47 Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	2931	19 Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țigăiului	3187

31 Fabricarea de mobilă	2998	47 Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	3206
32 Alte activități industriale n.c.a	3006	74 Alte activități profesionale, științifice și tehnice	3217
43 Lucrări speciale de construcții	3030	32 Alte activități industriale n.c.a	3228
53 Activități de poștă și de curier	3041	22 Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastic	3248
49 Transporturi terestre și transporturi prin conducte	3051	17 Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	3311
25 Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	3052	02 Silvicultură și exploatare forestieră	3330
68 Tranzacții imobiliare	3109	41 Construcții de clădiri	3464
14 Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	3113	90 Activități de creație și interpretare artistică	3474
41 Construcții de clădiri	3128	68 Tranzacții imobiliare	3477
79 Activități ale agențiilor turistice și a tur-operatorilor; alte servicii de rezervare și asistență turistică	3136	43 Lucrări speciale de construcții	3482
17 Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	3191	93 Activități sportive, recreative și distractive	3564
11 Fabricarea băuturilor	3195	25 Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	3566
93 Activități sportive, recreative și distractive	3196	46 Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	3579
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	3226	79 Activități ale agențiilor turistice și a tur-operatorilor; alte servicii de rezervare și asistență turistică	3602
90 Activități de creație și interpretare artistic	3250	36 Captarea, tratarea și distribuția apei	3616
10 Industria alimentară	3266	14 Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	3682
20 Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	3341	10 Industria alimentară	3688
24 Industria metalurgică	3341	24 Industria metalurgică	3808
15 Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor	3390	08 Alte activități extractive	3865
55 Hoteluri și alte facilități de cazare	3396	11 Fabricarea băuturilor	3883
46 Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	3423	82 Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	3925

36 Captarea, tratarea și distribuția apei	3465	59 Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală	3936
12 Fabricarea produselor din tutun	3488	55 Hoteluri și alte facilități de cazare	3992
29 Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	3514	0 ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	4047
08 Alte activități extractive	3524	53 Activități de poștă și de curier	4090
0 ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	3643	42 Lucrări de geniu civil	4120
13 Fabricarea produselor textile	3710	12 Fabricarea produselor din tutun	4154
86 Activități referitoare la sănătatea umană	3732	86 Activități referitoare la sănătatea umană	4179
18 Tipărirea și reproducerea pe suporti a înregistrărilor	3771	29 Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	4202
42 Lucrări de geniu civil	3785	20 Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	4238
38 Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	3790	66 Activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii	4246
59 Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală	3811	33 Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	4249
58 Activități de editare	3812	38 Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	4252
28 Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	3846	71 Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	4294
02 Silvicultură și exploatare forestieră	3937	18 Tipărirea și reproducerea pe suporti a înregistrărilor	4372
33 Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	4076	28 Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	4464
60 Activități de difuzare și transmitere de programe	4080	13 Fabricarea produselor textile	4474
66 Activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii	4099	23 Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	4588
26 Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	4145	78 Activități de servicii privind forța de muncă	4902

78 Activități de servicii privind forța de muncă	4154	26 Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	4972
71 Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	4283	37 Colectarea și epurarea apelor uzate	5031
85 Învățământ	4297	85 Învățământ	5058
23 Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	4475	69 Activități juridice și de contabilitate	5098
27 Fabricarea echipamentelor electrice	4724	60 Activități de difuzare și transmitere de programe	5107
30 Fabricarea altor mijloace de transport	4724	87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	5167
37 Colectarea și epurarea apelor uzate	5125	91 Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	5223
82 Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	5213	52 Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	5244
72 Cercetare-dezvoltare	5221	94 Activități asociative diverse	5296
63 Activități de servicii informatice	5224	21 Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	5350
73 Publicitate și activități de studiere a pieței	5292	27 Fabricarea echipamentelor electrice	5653
64 Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări	5395	73 Publicitate și activități de studiere a pieței	5956
52 Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	5773	63 Activități de servicii informatice	6477
65 Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	5849	35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	6549
69 Activități juridice și de contabilitate	5908	30 Fabricarea altor mijloace de transport	6632
21 Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	5928	58 Activități de editare	6988
91 Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	5963	72 Cercetare-dezvoltare	7427
94 Activități asociative diverse	6335	61 Telecomunicații	7853
35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	6497	65 Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	7908

70 Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	6968	70 Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	9039
51 Transporturi aeriene	7020	64 Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări	9400
62 Activități de servicii în tehnologia informației	7112	51 Transporturi aeriene	10703
61 Telecomunicații	8262	62 Activități de servicii în tehnologia informației	12690
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	12643	84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	18617

**Tabelul 6. Diferența de remunerare între bărbați și femei în sectorul privat
(în ordine ascendentă), 2015**

Sector	Diferența	Sector	Diferența
Activități de editare	0.55	Publicitate și activități de studiere a pieței	0.89
Activități de servicii în tehnologia informației	0.56	Agricultură, vânătoare și servicii anexe	0.89
Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări	0.57	Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	0.89
Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	0.62	Activități referitoare la sănătatea umană	0.89
Transporturi aeriene	0.66	Tranzacții imobiliare	0.89
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0.68	Activități sportive, recreative și distractive	0.90
Cercetare-dezvoltare	0.70	Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastic	0.90
Fabricarea altor mijloace de transport	0.71	Construcții de clădiri	0.90
Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale	0.74	ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	0.90
Activități de poștă și de curier	0.74	Alte activități extractive	0.91
Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	0.77	Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului	0.91
Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	0.79	Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	0.91
Activități de difuzare și transmitere de programe	0.80	Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	0.91
Activități de servicii informatice	0.81	Lucrări de geniu civil	0.92
Activități de investigații și protecție	0.81	Alte activități industriale n.c.a	0.93
Alte activități de servicii	0.82	Activități de creație și interpretare artistică	0.94
Fabricarea băuturilor	0.82	Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	0.94
Fabricarea produselor textile	0.83	Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	0.95
Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	0.83	Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	0.96
Fabricarea echipamentelor electrice	0.84	Captarea, tratarea și distribuția apei	0.96
Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	0.84	Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	0.96

Fabricarea produselor din tutun	0.84	Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	0.96
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	0.85	Activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii	0.97
Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	0.85	Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală	0.97
Activități de jocuri de noroc și pariuri	0.85	Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	0.98
Activități de servicii privind forța de muncă	0.85	Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.99
Învățământ	0.85	Transporturi terestre și transporturi prin conducte	1.00
Hoteluri și alte facilități de cazare	0.85	Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	1.00
Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	0.86	Fabricarea de mobilă	1.02
Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	0.86	Fabricarea de mobilă	1.02
Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	0.86	Colectarea și epurarea apelor uzate	1.05
Tipărire și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor	0.86	Telecomunicații	1.07
Activități veterinare	0.87	Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	1.10
Lucrări speciale de construcții	0.87	Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor	1.11
Activități ale agențiilor turistice și a tur-operatorilor; alte servicii de rezervare și asistență turistică	0.87	Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	1.11
Activități de închiriere și leasing	0.87	Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale	1.14
Industria metalurgică	0.88	Activități juridice și de contabilitate	1.16
Alte activități profesionale, științifice și tehnice	0.88	Silvicultură și exploatare forestieră	1.18
10 Industria alimentară	0.89	Activități asociative diverse	1.20
		Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	1.33

Tabelul 7. Câștigul salarial mediu în funcție de sector și sexe, sectorul bugetar (în ordine ascendentă)

Sector	Femei	Sector	Bărbați
96 Alte activități de servicii	1,069	No data for men	
56 Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	1,069		
36 Captarea, tratarea și distribuția apei	1,510		
81 Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	1,517	36 Captarea, tratarea și distribuția apei	1,339
90 Activități de creație și interpretare artistic	1,737	02 Silvicultură și exploatare forestieră	1,556
R ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	1,926	81 Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri	1,729
L TRANZACȚII IMOBILIARE	2,157	90 Activități de creație și interpretare artistică	1,972
68 Tranzacții imobiliare	2,169	88 Activități de asistență socială, fără cazare	2,080
I HOTELURI ȘI RESTAURANTE	2,169	A AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	2,126
55 Hoteluri și alte facilități de cazare	2,190	01 Agricultură, vânătoare și servicii anexe	2,129
91 Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități cultural	2,196	I HOTELURI ȘI RESTAURANTE	2,206
02 Silvicultură și exploatare forestieră	2,301	55 Hoteluri și alte facilități de cazare	2,206
N ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPORT	2,322	R ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	2,372
88 Activități de asistență socială, fără cazare	2,370	L TRANZACȚII IMOBILIARE	2,438
E DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	2,389	68 Tranzacții imobiliare	2,438
74 Alte activități profesionale, științifice și tehnice	2,508	91 Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități cultural	2,553
96 Alte activități de servicii	2,565	E DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE	2,583
38 Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	2,617	P ÎNVĂȚĂMÂNT	2,823
93 Activități sportive, recreative și distractive	2,661	85 Învățământ	2,823

A AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	2,727	38 Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile	2,832
01 Agricultură, vânătoare și servicii anexe	2,731	87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	3,229
Q SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	2,824	Q SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	3,261
P ÎNVĂȚĂMÂNT	3,072	N ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPPORT	3,704
85 Învățământ	3,072	93 Activități sportive, recreative și distractive	3,813
0 ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	3,250	0 ACTIVITĂȚI ECONOMICE – TOTAL	3,957
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare	3,295	71 Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	4,000
80 Activități de investigații și protecție	3,649	74 Alte activități profesionale, științifice și tehnice	4,231
J INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	3,752	75 Activități veterinare	4,268
63 Activități de servicii informatice	3,752	M ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	4,463
72 Cercetare-dezvoltare	3,836	80 Activități de investigații și protecție	4,671
M ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	3,843	72 Cercetare-dezvoltare	4,679
86 Activități referitoare la sănătatea umană	3,905	O ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	4,962
71 Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	3,969	84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	4,962
O ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	4,236	86 Activități referitoare la sănătatea umană	5,251
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	4,236	J INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	5,399
75 Activități veterinare	4,575	63 Activități de servicii informatice	5,399
69 Activități juridice și de contabilitate	5,707	69 Activități juridice și de contabilitate	5,554

Anexa 2

Contextul relațiilor industriale în Republica Moldova¹⁴

Negocierile colective la nivel național

La începutul anului 2003, după adoptarea noii legislații în domeniul muncii, partenerii sociali au decis să negocieze contracte colective de muncă la nivel național, care ar acoperi aspecte distincte ale relațiilor sociale de muncă¹⁵. Pe parcursul anilor 2003-2010, partenerii sociali au negociat 15 convenții colective la nivel național. Au fost semnate șapte convenții colective, inclusiv opt amendamente la unele dintre aceste convenții.

Lista Convențiilor colective de muncă (nivel național)

1. Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 03.02.2004 privind “Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”.
2. Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004 privind „Timpul de muncă și timpul de odihnă”.
3. Convenția colectivă (nivel național) nr. 3 din 25.07.2005 “Despre completarea Convenției colective (nivel național) nr. 2 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”
4. Convenția colectivă (nivel național) nr.4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”
5. Convenția colectivă (nivel național) nr. 5 din 25.07.2005 „Despre modificarea Convenției colective (nivel național) nr.1 privind „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”
6. Convenția colectivă (nivel național) nr. 6 din 11.07.2006 “Pentru modificarea Convenției colective (nivel național) nr. 1 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”
7. Convenția colectivă (nivel național) nr. 7 din 18.05.2007 „Pentru modificarea Convenției colective (nivel național) nr.1 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”
8. Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12.07.2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”
9. Convenția colectivă (nivel național) nr. 9 din 28.01.2010 „ Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”
10. Convenția colectivă (nivel național) nr. 10 din 10.08.2010 „Pentru modificarea Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9.07.2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”

¹⁴ Sursa: “Annual Review 2010 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Republic of Moldova”, autor Cornel Ciurea *, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/07859.pdf>

¹⁵ Convențiile colective sunt elaborate în conformitate cu cerințele “Codului Muncii”, prevederile “Legii sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000”, Convenția OIM nr. 98 din 01.07. 1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă,”

11. Convenția colectivă (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”
12. Convenția colectivă (nivel național) nr. 12 din 09.07.2012 “Privind formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă”
13. Convenția colectivă (nivel național) nr. 13 din 09.07.2012 (nivel național) pentru aprobarea completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”
14. Convenția colectivă (nivel național) nr. 14 din 22.11.2013 (nivel național) pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”
15. Convenția colectivă (nivel național) nr.15 din 09.06.2015 pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”

Negocierile colective la nivel ramural

Convențiile colective la nivel ramural sunt elaborate cu scopul de a proteja drepturile și interesele profesionale și de muncă ale salariaților, asigurând garanții socio-economice minime, care reglementează condițiile de securitate și sănătate în muncă, regimul de muncă și de odihnă, salariile, drepturile ce decurg din raporturile de muncă, cât și alte condiții și garanții pentru salariații companiilor și organizațiilor, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare și cerințele față de angajații din domeniul afacerilor

În Raport sunt prezentate convențiile colective de muncă la nivel ramural. Principalele motive privind lipsa unei convenții colective, în cadrul mai multor ramuri, țin de lipsa unei organizații patronale viabile și organizarea și funcționarea slabă a organizațiilor sindicale.

Negocierile colective la nivel de întreprindere

Nici situația convențiilor colective la nivel de întreprindere nu este foarte dinamică. Cadrul legal este destul de adecvat, însă nu asigură o ajustare rapidă. În anul 2008 au fost semnate un număr impresionant de convenții colective (1015), în comparație cu anul 1997 (1020). Cu toate acestea, în perioada anilor 2009-2010 acest număr a început să scadă, până la 781 în 2009 și 677 în 2010. Este necesar de menționat că aceste date corespund unor convenții pe termen lung, care sunt ratificate pentru o perioadă de 2-3 ani.

Sindicatele

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) este un centru sindical național-interramural de tip confederativ, care întrunește pe principii benevole centre sindicale național-ramurale și este independentă față de autoritățile publice, de partide și alte organizații social-politice, de asociații ale patronatelor și față de organizațiile obștești, nu este supusă controlului lor și nu li se subordonează.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova este constituită din 25 de centre sindicale național-ramurale, care întrunesc circa 400 mii membri de sindicat:

1. Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova
2. Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „Agroindsind” din Republica Moldova”
3. Federația Sindicală „Sănătatea” din Republica Moldova”
4. Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova “SINDASP
5. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri “SINDINDCOMSERVICE””
6. Federația Sindicatelor din Comunicații
7. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură din Republica Moldova
8. Federația Sindicatelor din Moldova “SINDLEX “
9. Federația Sindicală a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova “SINDENERGO”
10. Federația Sindicatelor de Construcții și Industria Materialelor de Construcții “SINDICONS”
11. Federația Sindicală a Feroviarilor din Republica Moldova
12. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova
13. Federația Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări din Republica Moldova
14. Federația Sindicatelor din Domeniile Cooperației de Consum, Comerțului și Antreprenoriatului din Republica Moldova ”Moldsindcoopcomert” “
15. Federația Sindicatelor din Industria Ușoară
16. Federația Sindicatelor Transportului Aerian “SINDTRANSAERO” din Republica Moldova”
17. Federației Sindicatelor din Industria Constructoare de Mașini și Aparate și în Învățământul de Profil „SindRăutMaș “
18. Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor din Republica Moldova
19. Federația Sindicală din Republica Moldova „Moldova-business-sind”
20. Federația Sindicatelor din Silvicultură “SINDSILVA” din Republica Moldova“
21. Federația Sindicatelor din Energetică și Industrie
22. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Domeniul Cadastrului, Geologiei și Geodeziei „SINDGEOCAD “
23. Sindicatul Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperația de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri “SindLUCAS “
24. Sindicatul Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole
25. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Ramurile Silvice și Protecția Mediului Înconjurător.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova este membră cu drepturi depline a Confederației Generale a Sindicatelor din or. Moscova.

Din februarie 2010, CNSM a devenit membră a Confederației Internaționale a Sindicatelor (ITUC), care întrunește în rândurile sale 333 centre sindicale naționale din 162 de țări și regiuni, cu un total de 180 milioane de membri.

CNSM a fost constituită la 7 iunie 2007, prin fuziunea a 2 centre sindicale național – interramurale: Confederația Sindicatelor din Republica Moldova și Confederația Sindicatelor Libere din Republica Moldova „Solidaritate”.

Organizațiile patronale

În Republica Moldova este înregistrat un număr considerabil de asociații patronale și profesionale, însă doar câteva dintre ele sunt active. Partenerul social principal și cel mai activ în cadrul dialogului social este Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, care are 22 de membri – 15 dintre care sunt asociații, iar 7 – întreprinderi.

Cele mai active 39 asociații patronale și profesionale sunt implicate în diferite grupuri de lucru, organizate de Consiliul Economic al Prim-ministrului, Ministerul Economiei etc. Acestea sunt:

1. Asociația Întreprinzătorilor și Patronilor din Moldova
2. Asociația Antreprenorilor cu Dizabilități din Moldova
3. Asociația Agențiilor de Publicitate „AAPM”
4. Asociația Băncilor din Moldova
5. Asociația Businessului European
6. Asociația Națională a Companiilor din domeniul Tehnologiilor Informaționale și Comunicațiilor
7. Asociația Contabililor și Auditorilor Profesioniști din Republica Moldova
8. Asociația Investitorilor Străini
9. Asociația Micilor Producători de Vinuri din Moldova
10. Asociația Națională a Producătorilor de Lapte și Produse Lactate „LAPTE”
11. Asociația Națională a Apicultorilor din Republica Moldova
12. Asociația Națională a companiilor private în domeniul TIC
13. Clubul Republican al Oamenilor de Afaceri „Timpul”
14. Asociația Oamenilor de Afaceri din Moldova
15. Asociația Patronală „Uniunea Transportatorilor și Drumarilor din Republica Moldova”
16. Asociația Patronală a Importatorilor de Dispozitive Medicale și Echipamente de Laborator”DISMED”
17. Asociația Patronală din Industria Ușoară (APIUS)
18. Asociația Națională Patronală a Radiodifuzorilor din Republica Moldova
19. Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova
20. Asociația Patronală “Asociația Națională a Hotelurilor și Restaurantelor din Republica Moldova”
21. Asociația Patronală în domeniul Conformității Produselor din Republica Moldova
22. Asociația Patronală în Domeniul Energetic din Republica Moldova
23. Asociația Patronală Profesională în Domeniul Metrologiei și Calității Produselor din Republica Moldova
24. Asociația Producătorilor de Produse Farmaceutice și Parafarmaceutice

25. Asociația Producătorilor și Exportatorilor Strugurilor de Masă
26. Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova
27. Camera de Comerț Americană din Moldova
28. Camera de Comerț și Industrie Franța-Moldova
29. Asociația Femeilor Antreprenoriale din Moldova
30. Federația Națională a Agricultorilor din Moldova „AGROinform”
31. Federația Națională a Patronatului din Agricultură și Industria Alimentară
32. Federația Patronală a Drumarilor și a Producătorilor Materialelor de Construcție „CONDRUMAT”
33. Liga Bancherilor din Moldova
34. Patronatul Agențiilor de Plasare în Câmpul Muncii
35. Patronatul Întreprinderilor Industriei Prelucrătoare de Carne
36. Uniunea Instituțiilor Medico-Sanitare Private din Republica Moldova
37. Uniunea Producătorilor de Mobilă din Moldova
38. Uniunea Producătorilor de Zahăr din Moldova
39. Asociația de Vinificatori din Găgăuzia

Comisia națională pentru consultări și negocieri colective

Acesta este un organ tripartit autonom de interes public, constituit pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național. Comisia națională are un rol consultativ în elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, în aplanarea situațiilor conflictuale la nivel național, de ramură sau teritorial dintre partenerii sociali, la nivel național.

Obiectivele activității Comisiei naționale sunt:

- consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile;
- menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova;
- susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale.

Comisia națională este compusă din 18 membri și 12 membri supleanți, numiți de partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate), după cum urmează:

- 6 membri și 4 membri supleanți, numiți de Guvern;
- 6 membri și 4 membri supleanți, numiți în comun de confederațiile patronatelor la nivel național;
- 6 membri și 4 membri supleanți, numiți în comun de confederațiile sindicatelor la nivel național.

Asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei naționale se efectuează de la bugetul de stat.

Anexa 3

HOTĂRÎREA Nr. 743 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE Nr. 743

din 11.06.2002

cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară

Publicat: 20.06.2002 în Monitorul Oficial Nr. 79-81 art Nr : 841

MODIFICAT

HG5 din 18.01.16, MO13-19/22.01.16 art.17

HG711 din 12.10.15, MO291-295/23.10.15 art.806

HG191 din 22.04.15, M98-101/24.04.05 art.217

HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495

HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308

HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291

HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225

 HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938

 HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322

 HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468

În scopul perfecționării remunerării muncii angajaților din unitățile cu autonomie financiară, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

Rețeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară (conform anexei nr.1), categoriile de calificare și condițiile de salarizare pentru muncitorii din transportul auto, conform anexei nr.5.

[Pct.1 alineat modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare a angajaților (în continuare - RTUS), recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate și de execuție din unitățile cu autonomie financiară (conform anexei nr.2), care aplică sisteme de salarizare bazate pe Rețeaua tarifară unică de salarizare;

Coeficienții de complexitate care pot fi aplicați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipurile de lucrări și ramuri ale

economiei naționale, conform anexei nr. 3;

[Pct.1 alineat modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire, conform anexei nr. 7.

[Pct.1 alineat modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Lista autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară, conform anexei nr.8.

[Pct.1 alineat introdus prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

2. Se stabilește că în unitățile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare, de salarizare salariile de bază ale angajaților, precum și condițiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere și compensare, modul de stabilire a adaosurilor și sporurilor la salariu și alte condiții de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.

Totodată, la stabilirea salariilor de bază concrete, se recomandă a respecta corelațiile dintre nivelurile de salarizare dintre diferite categorii de angajați, conform coeficienților de multiplicitate specificați în anexa nr. 4 la prezenta hotărâre.

[Pct.2 alineat modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

3. În unitățile care aplică pentru muncitori rețele tarifare constituite cu aplicarea coeficienților tarifari, salariile tarifare orare se calculează reieșind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, care nu poate fi mai mic decât cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la nivel de ramură. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern, după consultarea cu partenerii sociali.

[Pct.3 alineat modificat prin HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308]

[Pct.3 alineat modificat prin HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291]

Pentru salariații încadrați în sisteme netarifare de salarizare mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferențiere a salariilor stabilit în unitate, cu respectarea limitei minime a salariului egale cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Salarizarea muncitorilor se va efectua, de asemenea, și în baza salariilor lunare sau în acord, negociate în contractele colective sau individuale de muncă, dar nu mai mici decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Pentru alte categorii de angajați salariile de funcție se stabilesc în funcție de calificarea, gradul de pregătire profesională și competență ale angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările (funcțiile) executate și complexitatea lor.

Evaluarea complexității lucrărilor executate și a performanțelor individuale

pentru stabilirea salariului de funcție în raport proporțional cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real sau a salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate se efectuează de către angajator.

[Pct.3 în redacția HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

3¹. Pentru unitățile care aplică Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților, salariile tarifare și de funcție pentru angajați se stabilesc în funcție de categoria de salarizare prevăzută în anexa nr.2 la prezenta hotărîre și grilele de salarii ale funcției stabilite pe categorii de salarizare, specificate în anexa nr.1 la Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, majorate cu coeficientul obținut din raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitățile cu autonomie financiară și limita minimă a grilei de salarii corespunzătoare categoriei I de salarizare specificată în anexa sus-numită pentru angajații din unitățile bugetare.

[Pct.3¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

4. Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară (cu excepția celor specificați la punctul 5 al prezentei hotărîri) se stabilește de către organele împuternicite să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Totodată, salariul de funcție al conducătorului nu poate servi drept temei pentru stabilirea salariilor altor angajați ai unității.

5. Salariile de bază și alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi.

Cuantumul lunar total al salariului administratorilor întreprinderilor de stat, conducătorilor întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste, cu excepția conducătorilor autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control indicate la punctul 5² din prezenta hotărîre, poate varia de la mărimea întreită pînă la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

Consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni, în baza rapoartelor economico-financiare pentru anul precedent, anual, în luna februarie va lua decizia privind plafonul concret al salariului conducătorului, pasibil limitării, pentru anul în curs.

Aprecierea rezultatelor economico-financiare ale unității se va efectua ținîndu-se cont de dinamica indicatorilor principali: profitul net și venitul din vânzări față de perioada respectivă a anului precedent, precum și a altor indicatori ce țin de condițiile de activitate concrete ale întreprinderii respective.

[Pct.5 în redacția HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

[Pct.5 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Pct.5 modificat prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]

5¹. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital

majoritar de stat și ai celor monopoliste, care în perioada lor de activitate au admis (admit) restanțe la plata salariilor angajaților, salariile de funcție nu pot fi majorate până la lichidarea totală a restanțelor.

Acești conducători de unități, până la lichidarea integrală a restanțelor, nu beneficiază, de asemenea, de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu sau alte plăți de stimulare.

În cazul în care, pe parcursul anului gestionar, restanțele la plata salariilor angajaților au fost lichidate, salariul conducătorului se va recalcula cu includerea tuturor plăților salariale.

[Pct.5¹ modificat prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

[Pct.5¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

5². Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară, inclusiv cu statut de întreprindere de stat, indicate în anexa nr.8 la prezenta hotărâre, nu va depăși mărimea întreită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului până la luna gestionară.

[Pct.5² introdus prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

5³. În cuantumul lunar total al salariului conducătorului, limitat în condițiile prevăzute în punctele 5 sau 5² ale prezentei hotărâri, nu se includ premiile unice acordate la datele jubiliare personale sau ale întreprinderii, la sărbătorile profesionale, premiul anual și alte plăți anuale acordate conform punctului 13³ al prezentei hotărâri, precum și ajutorul material acordat conducătorului pentru tratament și odihnă.

[Pct.5³ introdus prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

6. Premiera angajaților se efectuează în modul și pentru indicii de premieră stabiliți în temeiul Regulamentului privind premiera salariaților, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanții salariaților și aprobat de conducătorul unității. La întreprinderile de stat și cu capital majoritar de stat cuantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăși 100 % din salariile tarifare și de funcție ale personalului, ținând cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

Totodată, suma de premii plătită unui lucrător nu se limitează.

Conducătorii unităților au dreptul, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să primeze suplimentar angajații și din contul beneficiului rămas la dispoziția unității.

7. Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorilor unităților cu autonomie financiară se stabilesc de către patron sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea maximă a premiului pentru conducătorii întreprinderilor monopoliste, întreprinderilor de stat și celor cu capital majoritar de stat nu poate depăși douăsprezece salarii de funcție lunare pe an, ținându-se cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

Cuantumul maxim al premiului pentru rezultatele activității economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor care primesc dotații de la buget nu poate depăși 50 la sută din salariul de funcție lunar.

Conducătorilor întreprinderilor nerentabile li se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 4,8 salarii de funcție lunare.

[Pct.7 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

8. Salariile de funcție pentru adjuncții conducătorilor subdiviziunilor structurale ale unităților se stabilesc cu o reducere de 10-30 la sută față de salariile de funcție ale conducătorilor respectivi.

9. Se aprobă Lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaților din unitățile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, și mărimea lor minimă, conform anexei nr.6.

Unitățile în cauză sînt în drept să majoreze adaosurile și sporurile, specificate în anexa nr.6, precum și să stabilească alte adaosuri și sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă.

[Pct.9 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

10. Salariații care prestează munca la unitatea respectivă în condiții nefavorabile identice beneficiază de sporuri de compensare în mărimi unice, indiferent de categoria (clasa) de calificare sau mărimea salariului stabilit.

Mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de gradul de nocivitate și în limitele prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) "Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza Contractelor individuale de muncă.

[Pct.10 al.2) în redacția HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

La stabilirea sporurilor la salariul de bază pentru munca prestată în condiții nefavorabile, condițiile de muncă se vor estima conform modului stabilit de actele normative în vigoare.

Lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă și mărimile concrete ale sporurilor la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în baza atestării locurilor de muncă și se legalizează în contractul colectiv de muncă al unității. În cazul raționalizării ulterioare a locurilor de muncă sau îmbunătățirii condițiilor de muncă, sporurile vor fi reduse sau anulate în întregime.

11. Personalul de conducere și specialiștii cu titluri științifice de "doctor habilitat" sau "doctor în științe", care desfășoară în unitățile sus-menționate activități tehnico-științifice conform specialității, beneficiază de sporuri la salariile de bază în mărime de cel puțin 1,0 și, respectiv, 0,5 din salariul minim pe țară, stabilit în modul prevăzut de Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000.

12. Angajații unităților (cu excepția muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor.

Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calității muncii sau încălcării

disciplinei de muncă.

13. Sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.

[Pct.13 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Pct.13 în redacția HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

13¹. În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) organului abilitat, în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorului i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decît 3 și nu mai mare decît 6 salarii medii lunare.

[Pct.13¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

13². Mărimile altor plăți, care nu se raportează la salarizare, dar care pot fi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă (ajutor material, premii cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale etc.), se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile.

Totodată, cuantumul acestor plăți, care se plătesc din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii, acordate conducătorului întreprinderii de stat, întreprinderii cu capital majoritar de stat și celor monopoliste, pe parcursul unui an, nu va depăși 3 salarii de funcție.

[Pct.13² modificat prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

[Pct.13² introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

13³. Mărimea premiului anual (acordat în condițiile art. 138 din Codul muncii) și mărimea altor plăți anuale acordate conducătorilor unităților menționate în punctele 5 sau 5² la prezenta hotărîre, din profitul net anual al întreprinderii, nu pot depăși în sumă mărimea a șase salarii de funcție lunare pe an, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

[Pct.13³ introdus prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]

14. La data intrării în vigoare a prezentei hotărîri se abrogă:

Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.300 din 26 mai 1993 "Cu privire la perfecționarea retribuirii muncii personalului din unitățile cu autonomie financiară" (Monitor, 1993, nr. 6, art. 179);

punctul 4 al anexei la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 628 din 19 noiembrie 1996 "Despre aprobarea Modificărilor și completărilor ce se operează în unele hotărîri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.12, art. 36);

alineatul doi al punctului 3 și anexa la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.35 din 17 ianuarie 2001 "Cu privire la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 8-10, art. 74).

**PRIM-MINISTRU
AL REPUBLICII MOLDOVA**

Vasile TARLEV

Contrasemnată:

**Ministrul muncii
și protecției sociale
Ministrul finanțelor**

**Valerian Revenco
Zinaida Grecianîi**

**Chișinău, 11 iunie 2002.
Nr. 743.**

Anexa nr. 1
la Hotărîrea Guvernului
Republicii
nr. 743 din 11 iunie 2002

Moldova

**Rețeaua tarifară recomandată
pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară**

Categorii de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Coeficienții tarifari	1,0	1,10- 1,26	1,20- 1,59	1,30- 1,81	1,40- 2,07	1,50- 2,36	1,60- 2,69	1,70- 307

Note:

1. Prezenta Rețea tarifară se aplică la stabilirea salariilor tarifare de către unitățile, care aplică sistemul tarifar de salarizare, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

2. Rețeaua tarifară concretă se stabilește în unități prin negocieri și este parte integrantă a contractului colectiv de muncă.

Coeficienții tarifari pe categoriile de calificare se stabilesc în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă și maximă ale grilelor de coeficienți tarifari prevăzuți în prezenta anexă pe categoriile de calificare respective.

Totodată, la stabilirea rețelei tarifare concrete se va urmări ca pentru fiecare categorie următoare coeficientul tarifar să fie în mod obligator mai mare decât cel stabilit pentru categoria anterioară, cu asigurarea unei creșteri egale sau proporționale de la categorie la categorie.

3. Diferențierea salariilor tarifare se efectuează în funcție de formele de salarizare (în acord sau pe unitate de timp) și domeniul de activitate.

4. Mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare se stabilește prin negocieri colective între persoanele juridice sau fizice (patroni) și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale patronului, și se fixează în contractele colective. Mărimea concretă a salariului tarifar orar sau lunar nu poate fi mai mică decât mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare, stabilită prin negocieri între patronatele și sindicatele reprezentative la nivel ramural sau teritorial, după caz.

Salariile tarifare orare sau lunare pentru celelalte categorii de calificare se stabilesc prin înmulțirea salariului tarifar orar sau lunar (pentru categoria I de calificare) la coeficientul tarifar respectiv.

Totodată, în cazurile în care salariile tarifare (calculate în așa mod) pe unele categorii de calificare vor fi mai mici, decât cele stabilite anterior, salariile tarifare în vigoare se vor aplica în continuare pînă la modificarea ulterioară a salariului tarifar (pentru categoria I de calificare) în cuantumul care va asigura un nivel mai înalt al salariilor tarifare (pentru categoriile de calificare respective), calculate în modul specificat în prezenta notă.

[Pct.4 modificat prin HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308]

[Pct.4 modificat prin HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291]

5. Muncitorilor de înaltă calificare, angajați la lucrări deosebit de importante și de o extremă răspundere, li se pot stabili salarii tarifare majorate de la 50 pînă la 100 procente față de salariul tarifar cuvenit conform categoriei de calificare deținute.

6. Salariile tarifare lunare se determină prin înmulțirea salariilor tarifare orare la 169 ore.

[Anexa nr.1 modificată prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Anexa nr.1 modificată prin HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]

Anexa nr.2

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare (RTUS) a angajaților, recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate și de execuție din unitățile cu autonomie financiară

Denumirea funcției	Categoria de salarizare
1	2
Conducători de unități economice mari:	
a) cu un efectiv de 1000 și mai mulți angajați	20-22
b) cu un efectiv de pînă la 1000 angajați	18-20
Conducători de unități economice mici (pînă la 50 angajați)	15-17
Locuitori ai conducătorului de unitate; Inginer șef, director de subdiviziune	14-20
Constructor șef, tehnolog șef, contabil șef, energetician șef, agronom șef, economist principal, alți specialiști șefi	14-19
Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni (direcții, secții, laboratoare) specializate în activități de producție	13-18

Conducători (manageri,șefi) de servicii funcționale de bază: economico-financiar; de vânzare și marketing; de publicitate și relații publice; de aprovizionare tehnico-materială; de informatică, de dezvoltare tehnico-științifică	12-17
Conducători (manageri, șefi) de servicii funcționale auxiliare: de administrație; de personal, pregătirea personalului și alte relații de muncă; juridice; cancelarie; pază; protecția muncii; gospodărie; alte servicii auxiliare	11-16
Șef de birou, laborator, sector în cadrul direcției, secției, laboratorului	10-14
Șef de secție, compartiment, atelier de producție	11-17
Șef de șantier (lucrări) superior	12-14
Șef de șantier (lucrări), mecanic, energetician secție	10-12
Șef de sector (schimb), brigadă, grupă:	10-13
Superiori: maestru, maestru controlor, mecanic în garaj	10-13
Maistru, maestru controlor, mecanic în garaj	9-12
Șef de secție de gospodărie	8-10
Colaborator științific principal	19;20
Colaborator științific coordonator	18;19
Colaborator științific superior	16;18
Colaborator științific	14;16
Colaborator științific inferior	12;14
Ingineri: constructor, tehnolog, proiectant, ecolog, electronist, programator; matematician, pictor-constructor (desingner), geodezist: coordonator	14-15
categoria I	13-14
categoria II	12-13
categoria III	11-12
fără categorie	9-10
Ingineri de alte specialități, economist, contabil-revizor, pictor, geolog, geofizician, topograf de mine:	
Coordonator	13-14
Categoria I	12-13
Categoria II	10-11
Fără categorie	8-9
Jurisconsult, psiholog, sociolog, fiziolog, traducător; redactor, metodist,alți specialiști cu studii superioare:	
Categoria I	12-13
Categoria II	10-11
fără categorie	8-9
Contabil:	
coordonator	13-14
categoria I	12-13
categoria II	10-11

cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
fără studii superioare de scurtă durată	7-8
Medic veterinar:	
coordonator	15-16
categorii I	14-15
categorii II	12-13
fără categorii	10-11
Agronom, zootehnician, entomolog, toxicolog, bacteriolog, microbiolog, micolog:	
coordonator	14-15
categorii I	12-13
categorii II	10-11
fără categorii	9-10
Felcer veterinar	
categorii I	10-11
categorii II	9-10
fără categorii	7-8
Superiori: dispecer, merceolog;	
cu studii superioare universitare	10-11
cu studii superioare de scurtă durată	9-10
Dispecer referent, merceolog; superiori: inspector, laborant:	
cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
Tehnicienii de toate specialitățile, pictor -decorator:	
categorii I	9-10
categorii II	7-8
fără categorii	6-7
Inspector, laborant	5-6
Șef subdiviziune de pază	7-9
Șefi: cancelarie, depozit central, arhivă:	
cu studii superioare universitare	8-9
cu studii superioare de scurtă durată	6-7
Șefi:	
birou de dactilografie, casă de bilete, fonotecă	5-7
birou de multiplicare și reproducere, fotolaborator, punct de închiriere, spălătorie, gospodărie, stilografie;	
cu studii superioare de scurtă durată	5-6
cu studii medii	4-5
birou de permise, expediție, birou informații, cameră de păstrare	4-5
Broker valori, dealer	8-11
Agent de asigurare, agent imobiliar, agent de voiaj, agent comercial, evaluator asigurări, estimator licitații, ant tehnic reprezent tehnic și comercial, operator ghișeu bancă, operator ghișeu casă de schimb	7-10

Stenografă:	
categoria I	6-7
categoria II	5-6
Superiori: administrator, arhivar, casier, incasator	5-7
Statistician, desenator - constructur, operator despecerat,intendent obiect, clădire	5-7
Casier, incasator, administrator, arhivar, agent de achiziție,tarificator	4-6
Secretar al conducătorului, secretară stenografă, secretară dactilografă	4-5
Expeditor mărfuri, operator deservire ascensor, pontator superior, intendant	3-5
Telefaxist, teletipist, telexist	4-5
Dactilografă:	
text în limbi străine	6-7
categoria I	5-6
categora II	3-4
Agent aprovizionare, pontator, desenator, calculator, taxator, copist, grefire, distribuitor sarcini, comis - voiajor, cronometrat	3-4
Expeditor, personal de serviciu la cămin, personal de serviciu la biroul de permisie, agent gardă de corp, agent pază în incinte, gardian public	2-3

Note:

1. Categoriile de salarizare ale RTUS pentru muncitori se asimilează cu categoriile de calificare deținute, iar pentru personalul auxiliar și de deservire, care nu dispune de categorii de calificare și beneficiază de salarii tarifare lunare, categoriile de salarizare se stabilesc la nivelul celor fixate pentru ocupațiile respective din sectorul bugetar.

2. Salariul de funcție concret, conform categoriei de salarizare acordată, se stabilește între limitele grilei, prevăzute pentru categoria respectivă în Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților din sectorul bugetar.

3. În cazurile în care salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate este mai mare decât cel stabilit pentru categoria I de salarizare, conform RTUS, grilele de salarii corespunzătoare categoriilor de salarizare ale RTUS se recalculează aplicându-se coeficientul egal cu raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate și salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a RTUS, cu rotunjirea rezultatelor până la zeci.

4. Dacă în unitate există unele funcții, nespecificate în tabelul din prezenta anexă, categoriile de salarizare pentru funcțiile în cauză se vor stabili prin asimilare cu funcțiile din tabel, echivalente conform nivelului de pregătire și complexitate.

5. În cazul în care în unități există funcții similare celor din sectorul bugetar (medici, cadre didactice, colaboratori științifici, artiști etc.), față de aceste funcții se vor aplica categoriile de salarizare prevăzute pentru ele în actele normative utilizate

în sectorul bugetar.

6. În funcție de posibilitățile financiare, unitățile pot elabora și aplica pe categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare grile de salarii sau coeficienți de multiplicare în quantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, deosebite de cele stabilite în Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților din sectorul bugetar.

[Anexa nr.2 modificată prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]

Anexa nr.3

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale

Nr. d/o	Ramurile	Cuantumul maxim al coeficientului de complexitate
1	2	3
1	Agricultura, vînatul și silvicultura	1,00
2	Pescuitul, piscicultura	1,00
3	Industria extractivă și exploatarea carierelor	1,50
4	Industria	
	Industria prelucrătoare:	
	industria alimentară și a băuturilor, fabricarea produselor de tutun	1,15
	fabricarea produselor textile, încălțăminte, prepararea și vopsirea blănurilor, producția de piei, de articole din piele și fabricarea încălțăminte	1,15
	prelucrarea lemnului și fabricarea articolelor din lemn, producerea mobilei, fabricarea articolelor din plută, împletituri din nuiele și paie	1,10
	fabricarea hîrtiei și cartonului; edituri, poligrafie și reproducerea materialelor informative	1,10
	industria chimică; producția articolelor din cauciuc și din material plastic	1,15
	fabricarea cimentului, varului, produslor din beton, ipsos, ciment; tăierea, fasonarea și finisarea pietrei; fabricarea produselor din ceramică	1,35
	fabricarea sticlei și altor produse din minerale nemetalifere	1,15
	Industria metalurgică	1,40

	fabricarea produselor finite din metal, fabricarea de mașini și echipamente	1,20
	Fabricarea tehnicii de calcul și rechizitelor de birou, producerea mașinilor și aparatelor electrice, producerea echipamentelor și aparatelor de radio, televiziune și comunicații, producerea aparatului și instrumentelor medicale, de precizie, optice și a ceasurilor	1,25
	Producerea mijloacelor de transport rutier, altor mijloace de transport	1,20
	Fabricarea bijuteriilor și a instrumentelor muzicale	1,25
	Alte activități industriale, recuperarea deșeurilor și resturilor de materiale reciclabile	1,05
5	Energia electrică și termică, gazele și apa:	
	producția și distribuția energiei electrice și termice, gazelor și apei calde	1,35
	captarea, epurarea și distribuția apei	1,30
6	Construcții	1,30
7	Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor, a articolelor casnice și de uz personal	1,00
8	Hoteluri și restaurante	1,00
9	Transporturi și comunicații:	
	transporturi pe calea ferată	1,50
	transporturi cu troleibuze	1,30
	alte transporturi urbane și rutiere	1,10
	transporturi prin conducte	1,20
	transporturi pe apă	1,20
	transporturi aeriene	1,50
	activități de transport auxiliare și suplimentare; activități ale agenților de turism	1,00
	poștă	1,10
	telecomunicații	1,30
10	Activități financiare; activități de asigurări; activități auxiliare ale instituțiilor financiare și de asigurări	1,00
11	Tranzacții imobiliare:	
	cercetare și dezvoltare	1,50
	tehnică de calcul și activități conexe	1,25
	servicii de cercetări geodezice	1,30
	activități în domeniul arhitecturii și construcțiilor civile	1,20
	tranzacții imobiliare, închiriere și alte servicii prestate întreprinderilor	1,00
12	Alte servicii colective, sociale și personale:	

	activități cinematografice și video, radio și televiziune; activități de spectacole, muzică și alte genuri de artă	1,20
	alte activități recreative, culturale și sportive	1,10
	asănarea și îndepărtarea gunoaielor; salubritate și activități similare	1,10
	activități asociative	1,00
	prestări de servicii individuale	1,00
13	Unitățile cu autonomie financiară din ramurile sferei bugetare (învățământ, sănătate și asistență socială, administrație publică)	1,00

Note:

1. Raportarea unităților economice la subdiviziunile ramurilor respective se efectuează în conformitate cu Clasificatorul activităților din economia Moldovei, aprobat prin Hotărîrea Moldovastandard nr. 694-ST din 9 februarie 2000.

2. Coeficienții de complexitate nu sînt obligatorii, ei avînd caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

[Anexa nr.3 modificată prin HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]

Anexa nr.4

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Coeficienții de multiplicitate recomandați pentru stabilirea salariilor de funcție ale personalului încadrat în unități ce nu aplică sisteme de salarizare bazate pe Rețeaua tarifară unică de salarizare (RTUS)

Categorii de angajați	Diapazonul coeficienților de multiplicitate în cuantumul multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la întreprindere
Funcționari administrativi	1,15-2,00
Specialiști cu studii superioare de scurtă durată:	
categoria I	1,70-3,00
categoria II	1,60-2,70
fără categorii	1,50-2,40
Specialiști cu studii superioare universitare:	
coordonatori	2,50-4,50
categoria I	2,20-4,00
categoria II	2,00-3,50

categoria III	1,90-3,20
fără categorie	1,80-3,00
Colaboratori științifici	2,5-8,0
Conducătorii (manageri, șefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secții, ateliere, servicii etc.), specialiști șefi	2,00-6,00
Specialiști șefi (care au în subordine personal), directori de subdiviziune și filiale, adjuncți ai conducătorului de unitate	3,00-7,00
Conducător de unitate	4,00-8,00

Note:

1. Raportarea personalului la categoriile de personal se efectuează în conformitate cu Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova CRM 006-97.

2. Diferențierea salariilor de funcție ale specialiștilor, conform categoriilor de calificare stabilite, și ale conducătorilor, conform ierarhiei, se efectuează de către unități de sine stătător, în limitele diapazonului stabilit pentru categoria respectivă de personal. Totodată, salariile de funcție concrete nu pot fi stabilite în mărimi mai mici decât cele calculate pentru categoriile respective de angajați, reieșind din coeficienții de multiplicitate stabiliți pe limita inferioară a diapazonului și cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[Anexa nr.4 modificată prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Anexa nr.4 modificată prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]

[Anexa nr.4 modificată prin HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]

Anexa nr. 5

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova nr. 743

din 11 iunie 2002

**Categoriile de calificare și condițiile de salarizare
pentru muncitorii din transportul auto din unitățile
cu autonomie financiară**

	Categoria de calificare
1. Șoferi de camioane și automobile-furgon de destinație generală cu sarcina maximă, tone: pînă la 3	3
de la 3 pînă 10	4
de la 10 pînă la 40	5
peste 40	6
2. Șoferi de autoturisme, inclusiv speciale și pe automobile sanitare (cu excepția salvărilor)	4

3. Șoferi la salvări și pe automobile operative cu semnale sonore speciale (tip "Sirena"), precum și autobuze speciale și salvări	5
4. Șoferi de autobuze, inclusiv speciale și sanitare (cu excepția salvărilor) cu dimensiunea autobuzelor (în metri): pînă la 7	4
de la 7 pînă 12	5
de la 12 pînă la 15	6
peste 15	7
5. Șoferi de motociclete și motorolere	3

Note:

1. În funcție de tipul de transport condus, la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru șoferi, se aplică următorii coeficienți, reieșind din complexitatea lucrărilor executate:

camioane și automobile-furgon de destinație generală;	
autoturisme (inclusiv speciale)	1,15
automobile specializate și speciale: autobasculante, cisterne, furgoane, refrigeratoare, mașini de transportat containere, mașini de pompieri, asistență tehnică, de curățat zăpada, de spălat, stropit și măturat străzile, automacarale, autotractoare, autoîncărcătoare etc.;	
automobile sanitare (cu excepția - salvărilor)	1,20
autobuze, inclusiv speciale	1,25
salvări și automobile operative cu semnale sonore speciale tip "Sirena" (precum și autobuze speciale și salvări), cu capacitatea cilindrică a motorului:	
pînă la 3,5 litri	1,25
peste 3,5 litri	1,30
camioane pentru transportarea cimentului, substanțelor chimice toxice, cadavrelor, amoniacului anhidru, apei amoniacale, gunoiului putred, dejecțiilor	1,30

2. Salariile tarifare ale șoferilor pe automobile cu remorcă, salarizați pe unitate de timp, se majorează pînă la 20 la sută.

[Anexa nr.5 introdusă prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468; anexele nr.5-6 devin nr.6-7]

Anexa nr.6
la Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova
nr.743 din 11 iunie 2002

Lista

adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu acordate angajaților și mărimea lor minimă

Denumirea adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu	Mărimea minimă a adaosurilor și sporurilor la salariul de bază
1	2
Pentru munca intensivă la conveiere, linii în flux și linii automatizate	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca prestată, conform graficului de lucru, cu divizarea zilelor de muncă în părți și întreruperi între ele de cel puțin două ore	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca în mai multe schimburi:	
pentru munca în schimbul II	20 la sută din salariul tarifar
pentru munca în schimbul III	40 la sută din salariul tarifar
Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor)	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale lucrătorilor care lipsesc temporar	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Muncitorilor care execută lucrări prevăzute pentru lucrătorii cu categorie de calificare inferioară	Diferența dintre salariul tarifar al muncitorului, conform categoriei tarifare atribuite și salariul tarifar pentru munca executată
Pentru munca prestată la unele obiecte de construcție și în raioanele unde apar situații excepționale	30 la sută din salariul tarifar

Conducătorilor de brigadă (de echipă) din rândurile muncitorilor, care nu sînt scutiți de lucrul lor de bază, pentru conducerea brigăzii (echipei)	Pînă la 15 la sută din salariul de bază, în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de pînă la 10 salariați, și în mărime de pînă la 25 la sută - pentru conducerea unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariați. Pentru șefii de echipă - în mărime de 50 la sută din cuantumul procentual al sporului stabilit pentru brigadier
Șoferilor de autocamioane, autoturisme și autobuse - pentru clasele de calificare	10% din salariul tarifar șoferilor de clasa II și 25% - șoferilor de clasa I, pentru timpul lucrat în calitate de șofer
Șoferilor de autoturisme de serviciu - pentru intensitatea muncii	Pînă la 25 la sută din salariul tarifar
Lucrătorilor transferați din necesități de producție din inițiativa administrației la un loc mai puțin plătit	Diferența dintre cîștigul real pentru timpul lucrat și cîștigul mediu la locul precedent de muncă

Notă:

Nu se permite cumularea de funcții în orele de program conducătorilor unităților, loțiitorilor și ajutorilor lor, inginerului șef, contabilului șef, altor specialiști șefi, directorilor de compartimente și conducătorilor (managerilor, șefilor) de subdiviziunestructurale specializate în activități de producție, iar altor persoane cu funcții de conducere nu li se permite cumularea a două funcții de conducere.

[Anexa nr.6 modificată prin HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

Anexa nr.7

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Regulamentul**privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire**

1. În scopul instruirii profesionale unitățile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învățămîntul individual, în brigadă, la cursuri și alte forme de instruire profesională în producție din contul unităților respective.

2. Lecțiile teoretice și învățămîntul în producție al ucenicilor se desfășoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislația muncii pentru lucrătorii de vîrstă, profesii și producții respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

3. Munca ucenicilor în perioada de instruire profesională și a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însușire a unei profesii noi nemijlocit în producție

se salarizează în acord sau pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, câștigul garantat în toate cazurile se calculează reieșind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaților din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de muncă (nivel ramural) (în continuare - salariul tarifar pentru categoria I de calificare).

4. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariați în acord se efectuează:

pentru luna întâi de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a doua - în mărime de 60 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a treia - în mărime de 40 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a patra și următoarele luni de instruire - în mărime de 20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În afară de aceasta, pentru producția utilă fabricată de ucenici, acestora li se calculează salariul conform normelor și tarifelor în acord în vigoare la întreprindere.

5. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariați pe unitate de timp se efectuează:

pentru lunile întâi și a doua de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru lunile a treia și a patra - în mărime de 80 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru următoarele luni pînă la expirarea termenului de instruire prevăzut de programul de instruire - în mărime de 90 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În același mod sînt salariați și ucenicii ocupați la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producție se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinați cu instruirea.

6. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii lor în cadrul brigăzii se efectuează în modul și în mărimile specificate la punctul 4 al prezentului Regulament.

Pe lângă aceasta, începînd cu luna a doua de instruire, ucenicilor li se plătește suplimentar diferența pînă la 100 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare din salariul în acord al brigăzii. Dacă ucenicii sînt incluși în brigăzi, ai căror membri sînt salariați pe unitate de timp, munca lor se salarizează în modul și în mărimile specificate la punctul 5 al prezentului Regulament.

7. Muncitorilor calificați și specialiștilor, antrenați fără a fi scoși din producția de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite și ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producție, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcție, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calități înalte a instruirii în producție, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel

mult 2-3 persoane (ucenici).

În funcție de complexitatea profesiei, numărul persoanelor instruite concomitent, condițiile de muncă și gradul de calificare al personalului antrenat în instruirea de producție, întreprinderile pot majora de sine stătător mărimea cuantumului suplimentului de plată indicat, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii.

Anexa nr.8
la Hotărârea Guvernului
nr.743 din 11 iunie 2002

LISTA

autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară

1. Ministerul Economiei:

Centrul Național de Acreditare din Republica Moldova (MOLDAC);
Inspectoratul Energetic de Stat.

2. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare:

Inspectoratul de Stat pentru Supravegherea Tehnică „Intehagro”;
Î.S. „Centrul de Standardizare și Experimentare a Calității Producției de Conserve”;
Î.S. „Centrul de Stat pentru Atestarea și Omologarea Produselor de uz Fitosanitar și a Fertilizanților”;
Î.S. „Centrul Elaborări Economice și de Producție”;
Î.S. „Centrul Național de Verificare a Calității Producției Alcoolice”;
Î.S. „Centrul Național de Verificare și Certificare a Producției Vegetale și Solului”;

3. Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor:

Î.S. „Serviciul de Stat pentru Verificarea și Expertizarea Proiectelor și Construcțiilor”.

4. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor

Agenția Națională Transport Auto.

5. Ministerul Justiției:

Î.S. „Camera Înregistrării de Stat ”.

6. Autoritatea Aeronautică Civilă.

7. Agenția Relații Funciare și Cadastru:

Î.S. „Cadastru”.

8. Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional.

9. Ministerul Sănătății:

Comitetul Național de Expertiză Etică a Studiului Clinic.

[Anexa nr.8 modificată prin HG5 din 18.01.16, MO13-19/22.01.16 art.17]

[Anexa nr.8 modificată prin HG711 din 12.10.15, MO291-295/23.10.15 art.806]

[Anexa nr.8 modificată prin HG191 din 22.04.15, M98-101/24.04.05 art.217]

[Anexa nr.8 introdusă prin HG463 din 16.06.14, MO160-166/20.06.14 art.495]