



International
Labour
Organization

► Evaluare empirică cu privire la salariul minim pentru un dialog social bazat pe dovezi în Republica Moldova



- ▶ **Evaluare empirică cu privire la salariul minim pentru un dialog social bazat pe dovezi în Republica Moldova**
-

Drepturi de autor © Organizația Internațională a Muncii 2023

Publicat pentru prima dată în 2023

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii beneficiază de drepturi de autor în temeiul Protocolului 2 al Convenției universale privind drepturile de autor. Cu toate acestea, fragmente scurte din acestea pot fi reproduse fără autorizație, cu condiția indicării sursei. Pentru drepturile de reproducere sau traducere, cererea trebuie făcută la Publicațiile OIM (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția sau prin e-mail: rights@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii salută astfel de cereri.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la o organizație pentru drepturi de reproducere pot face copii în conformitate cu licențele eliberate acestora în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a găsi organizația pentru drepturile de reproducere din țara dumneavoastră.

ILO. 2023. *Evaluare empirică cu privire la salariul minim pentru un dialog social bazat pe dovezi în Republica Moldova*; Echipa de Asistență Tehnică pentru Munca Decentă și a Biroului de Țară pentru Europa Centrală și de Est al OIM din Budapesta (DWT/CO-Budapesta). – Budapesta: OIM, 2023

ISBN: 9789220388365 (web PDF)

An empirical assessment of the minimum wage for evidence-based social dialogue in the Republic of Moldova

Disponibil și în Engleză:

ISBN: 9789220388358 (web PDF)

OIM ETMD și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea a niciunei opinii din partea Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al niciunei țări, zone sau teritoriu sau al autorităților sale, sau privind delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole semnate, studii și alte contribuții revine exclusiv autorilor lor, iar publicarea nu constituie o aprobare de către Biroul Internațional al Muncii a opiniilor exprimate în acestea.

Referirea la denumiri de firme și produse și procese comerciale nu implică aprobarea lor de către Biroul Internațional al Muncii, iar nemenționarea unei anumite firme, produs sau proces comercial nu este un semn de dezaprobare.

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

Imagine pe copertă © Sergei Gapon, AFP | Daniel Mihailescu, AFP

► Cuprins

Casete și figuri	v
Abrevieri	vii
► Prefață	viii
► Aprecieri	ix
► Sumar executiv	x
► Partea I Contextul socio-economic, piața muncii și politicile privind salariul minim	
1. Scurt istoric	1
2. Structura pieței muncii	2
2.1 Indicatorii principali ai pieței muncii din Republica Moldova	3
2.2 Structura ocupării forței de muncă și tendințele ocupării salariale	7
2.3 Unde predomină angajații salariați și cine sunt aceștia?	11
3. Politicile privind salariul minim și caracteristicile instituționale ale sistemului de stabilire a salariului minim din Republica Moldova	14
3.1 Obiectivele politicilor privind salariul minim: salariul minim ca instrument forte de reducere a inegalităților	14
3.2 Caracteristicile instituționale ale salariului minim în Republica Moldova	16
3.3 Structura și caracteristicile distribuției salariale în Republica Moldova	18
3.4 Numărul angajaților ce primesc salariu minim din Republica Moldova	24
► Partea II Își atinge salariul minim obiectivele în Moldova?	30
4. Cuprinderea și conformarea cu privire la salariul minim	31
4.1 Acoperirea juridică și amploarea nerespectării legislației cu privire la salariul minim	31
4.2 Neconformitatea și economia informală	34
5. Nivelul adecvat al salariului minim	39
5.1 Nivelul adecvat al salariului minim în cazul utilizării pragurilor absolute	40
5.2 Nivelul adecvat al salariului minim în cazul folosirii pragurilor relative	44
5.3 Ajustări pentru menținerea salariului minim la un nivel adecvat	47

6. Profilul beneficiarilor	48
6.1 Lucrătorii cu salariul minim trăiesc în familii sărace?	48
6.2 Caracteristicile principale ale angajaților cu salariu minim	50
7. Simulări: Ce impact ar putea avea ajustările nivelului salariului minim asupra inegalității în Moldova?	52
► Partea III Observații finale și recomandări de politici	55
Recomandări de politici	58
► Anexe	60
Anexa I. Lista actelor juridice menționate în raport	61
Anexa II. Calculul valorii brute a salariilor lunare	62
Anexa III. În ce activități economice sunt suprareprezentate salariatele de sex feminin, 2019	64
► Referințe	65

► Casete și figuri

Casete

Casetă 1.	Angajarea informală în Republica Moldova	35
Casetă 2.	Salariul minim, impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile de asigurări sociale în Republica Moldova	42

Figuri

Figura 1:	Situația forței de muncă a populației cu vârsta aptă de muncă, 2000–2017 (în procente)	4
Figura 2:	Forța de muncă subutilizată totală , pe sexe, 2006–2019 (în procente)	6
Figura 3:	Situația pe piața muncii a populației cu vârstă aptă de muncă, în ceea ce privește ocuparea, structura și tendințele forței de muncă, 2000–2017	8
Figura 4:	Unde sunt locurile de muncă salariale? Ponderea angajaților salariați în diferite grupuri de întreprinderi, 2019 (în procente)	11
Figura 5:	Principale caracteristici ale angajării salariale, 2019 (în procente)	13
Figura 6:	Amploarea informalității, 2019 (în procente)	13
Figura 7:	Salarii pe oră și lunare după tipul de întreprindere, 2019	19
Figura 8:	Distribuția salariilor (pe oră), pe sexe, 2019 (în procente)	21
Figura 9:	Inegalitatea și distribuția salariilor, 2019	24
Figura 10:	Câți angajați câștigă salariul minim sau mai mic, 2019? (în procente)	26
Figura 11:	Compoziția salariaților cu salariu minim sau mai mic pe întreprinderi și categorii de salariați, sectorul real, 2019 (în procente)	28
Figura 12:	Care angajați sunt supra-reprezențați dintre cei care câștigă salariul minim sau mai mic, 2019? (în procente)	29
Figura 13:	Gradul de neconformitate : ponderea salariaților cu salariul mai mic decât cel minim, 2019	32
Figura 14:	Ratele de nerespectare a prevederilor privind salariul minim pe piața muncii, 2019 (în procente)	32
Figura 15:	Ponderea angajaților în decilele distribuției salariale pe oră, după angajare formală/informală, 2019 (în procente)	35

Figura 16: Ponderea salariaților cu salariu minim în funcție de ocupare și nonconformitate	35
Figura 17: Principalele caracteristici ale lucrătorilor din economia informală (comparativ cu lucrătorii din economia formală), 2019 (în procente)	37
Figura 18: Decalajul salarial dintre economia formală și informală: decalajul salarial ponderat după factori, 2019 (în procente)	39
Figura 19: Salariul minim nominal (PPP în dolari SUA, 2019) comparativ cu pragul internațional și național al sărăciei, MDL, 2019 (în procente)	41
Figura 20: Impozitul pe venitul persoanelor fizice (PIT) și contribuțiile de asigurări sociale (CAS) deduse din salariul minim, sectorul real, 2019 (în procente)	42
Figura 21: Raport salariu minim/mediu, sectorul real, pe sexe, 2019 (în procente)	45
Figura 22: Raportul salariu minim/mediu (indicele Kaitz), sectorul real, pe grupuri de întreprinderi, 2019 (în procente)	46
Figura 23: Evoluția salariilor minime reale și nominale , sectorul real, 2019 (indice, 2010 = 100)	47
Figura 24: Distribuția salariaților pe decile de distribuție a gospodăriilor casnice: sectorul real, pe sexe după statutul de formalitate , 2019 (în procente)	49
Figura 25: Caracteristicile angajaților salariali, ale căror câștiguri sunt egale cu salariul minim sau mai mici, 2019 (în procente)	51
Figura 26: Simulări de politici: estimări ale schimbării procentuale a unor măsuri selectate cu privire la inegalitatea salarială (Gini, D9/D1 și D5/D1) și decalajul lunar de salarizare ponderat pe factori), sectorul real, 2019 (în procente)	54

► Abrevieri

AFM	Ancheta Forței de Muncă
BNS	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova
FMI	Fondul Monetar Internațional
FWGPG	Decalaj de plată în funcție de gen
IDU	Indicele Dezvoltării Umane
ILC	Conferința Internațională a Muncii
ISCO	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor
MDL	Leu moldovenesc
OCED	Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare
ODD-uri	Obiectivele de Dezvoltare Durabilă
OIM	Organizația Internațională a Muncii
PIB	Produsul Intern Brut
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
PPP	Paritatea puterii de cumpărare
SM	Salariul minim
USD	Dolari SUA
WESO	Ocuparea forței de muncă și perspective sociale la nivel mondial
WDI	Indicatori de dezvoltare mondială

Prefață

Pe măsură ce umanitatea își revenea treptat după impactul socio-economic fără precedent al pandemiei de COVID-19, anul 2022 a venit ca un an al riscurilor cu multiple fațete, punând în pericol recuperarea mult dorită centrată pe om. Cele mai proeminente pericole țin de o recuperare lentă a pieței muncii și agresiunea Federației Ruse împotriva Ucrainei, care a condus la o penurie de alimente și energie și la inflație globală. Aceste riscuri sunt și mai critice pentru Republica Moldova, una dintre țările cele mai afectate de războiul din Ucraina. În continuare, cele mai dezavantajate și vulnerabile categorii ale populației sunt afectate de criza costului vieții, condiționată printre altele și de războiul din Ucraina. Fără o intervenție informată și plină de curaj a partenerilor internaționali și a factorilor de decizie naționali, pagubele socio-economice profunde ar putea reduce la zero progresele în domeniul dezvoltării durabile acumulate timp de decenii în Moldova, progrese parțial anihilate de criza de COVID-19; în consecință, acestea ar putea submina coeziunea socială a țării.

Astfel, pentru a ne asigura că recuperarea după pandemia de COVID-19 și după multiplele crize cu care se confruntă în prezent Moldova, este centrată pe om, este incluzivă, durabilă și rezilientă, vor fi necesare eforturi semnificative pentru a sprijini persoanele cele mai vulnerabile. Numai în acest mod o societate poate suferi mai puțin de pe urma inegalității și poate deveni mai incluzivă și doar astfel se poate construi reziliența unei societăți la crize pe termen scurt, mediu și lung. Printre intervențiile necesare, salariul minim este unul dintre cele mai eficiente instrumente de pe piața muncii pentru sprijinirea grupurilor celor mai vulnerabile. Așa cum sugerează literatura de specialitate, salariul minim este un instrument puternic de reducere a inegalităților pe piața muncii și în societate, inclusiv a inegalității salariale de gen. Dincolo de reducerea inegalității, un sistem eficient al salariului minim sporește nivelul de trai al celor mai dezavantajați lucrători și familiile acestora aflați în partea de jos a grilei veniturilor. Salariul minim reduce sărăcia și accelerează realizarea mai multor obiective de dezvoltare durabilă din Agenda 2030.

Așadar, pentru a îmbunătăți sistemul salariului minim astfel încât acesta să contribuie la sporirea nivelului de trai în țară, prezentul raport oferă o analiză empirică detaliată a distribuției salariilor și a politicilor salariale în Republica Moldova. Raportul face parte din asistența tehnică a OIM solicitată de către Guvernul Republicii Moldova și finanțată de Programul Comun al Națiunilor Unite de sporire a rezilienței Republicii Moldova în abordarea impactului războiului din Ucraina asupra securității alimentare și a veniturilor celor mai vulnerabile grupuri ale populației. Având în vedere plenitudinea informației din acest raport și diversitatea de recomandări de politici, care provin din aceasta, prezentul raport oferă un suport excelent pentru un dialog social de bună-credință între diferiți parteneri sociali și pentru definirea unui nou sistem al salariului minim mai eficient și mai durabil.

Februarie 2023

Markus Pilgrim

Director, Oficiul OIM pentru Europa Centrală și de Est
Budapesta

Aprecieri

Acest raport a fost elaborat de către consultantul internațional **Dr. Khalid Maman Wazir**. Raportul a fost finalizat cu suportul tehnic al **Rosaliei Vázquez-Alvare**, Economist Principal, Specialist în materie de Salarii în Departamentul Piață a Muncii Incluzivă, Relații de Muncă și Condiții de Muncă (INWORK) și **Maria José Chamorro**, Specialist Principal în materie de Gen și Formalizare, Oficiul OIM pentru Europa Centrală și de Est. Comentariile valoroase ale lui **Markus Pilgrim**, Director al Oficiului OIM pentru Europa Centrală și de Est și **Ala Lipciu**, Coordonator Național OIM în Moldova, au fost incluse în acest raport.

Sumar executiv

În prezentul raport, pentru a susține modernizarea sistemului de salariu minim din Republica Moldova, se oferă dovezi empirice pentru a informa partenerii sociali și factorii de decizie, îndeosebi cu privire la structura distribuției salariilor și a pieței muncii, precum și cu privire la structura instituțională existentă a salariului minim. În contextul unei reforme care are ca scop să aducă mai multă coerență în sistemul de salariu minim și a creșterii nivelului acestuia, raportul informează despre potențialul reformei de a sprijini persoanele cele mai vulnerabile și de a îmbunătăți nivelul de trai al populației din țară. Deși prezentul raport nu evaluează impactul potențial asupra rezultatelor în materie de ocupare a forței de muncă, dovezile conținute în raport informează cu privire la principalele domenii de îmbunătățire a funcționării sistemului de salariu minim și propune soluții concrete de politici, în special în ceea ce privește trei factori (sau condiții) cheie care au impact asupra eficacității salariului minim în atingerea obiectivelor sale de reducere a inegalităților și de creștere a nivelului de trai al lucrătorilor cei mai defavorizați și al celor mai sărace gospodării. Potrivit Ghidului privind politica salarială minimă (ILO 2016) și Raportului global privind salariile 2020/21 (ILO 2020), acești factori sunt: (i) gradul de acoperire și conformitate; (ii) suficiența nivelului salariului minim; (iii) și relevanța beneficiarilor care beneficiază de o astfel de protecție salarială. Dacă sunt utilizate în contextul unui dialog social puternic, incluziv și de bună-credință, aceste dovezi empirice extinse și măsuri recomandate pot ajuta la limitarea efectelor socio-economice devastatoare ale crizelor actuale prin protejarea celor mai sărace și vulnerabile gospodării, reducând, în același timp, inegalitățile în mod semnificativ.

În raport cu primul factor, gradul de acoperire și conformitate, analiza structurii distribuției salariale a arătat că unul din cinci salariați este retribuit la nivelul salariului minim sau sub acest nivel – dacă examinăm doar sectorul privat. – ceea ce sugerează că modernizarea sistemului de salariu minim al țării are un potențial considerabil de reducere a inegalității și a sărăciei. Cu toate acestea, revizuirea legislației privind salariul minim în Moldova a scos la iveală o oarecare ambiguitate, care ar putea afecta conformitatea cu legislația, întrucât două legi privind salariul minim par să se refere la sectorul privat (cunoscut și sub denumirea de sectorul real în Moldova), chiar dacă în practica doar una dintre cele două legi se aplica (Legea nr. 847/2002). Acest lucru ar putea explica, cel puțin parțial, rata de neconformitate de 16%, care este estimată în sectorul real și care este mai mare decât media pe Europa și pe întreaga lume. Angajații salariați care sunt cei mai expuși la neconformitate sunt femeile, muncitorii slab calificați sau cei cu un nivel de educație mai redus, pe de o parte, iar pe de altă parte, angajații din mediul rural, din cele mai mici întreprinderi, sau din agricultură, silvicultură și pescuit. Un alt factor determinant major al ratei de neconformitate în țară este foarte probabil legat de prevalența ridicată a informalității. În sectorul real, în timp ce lucrătorii cu un loc de muncă informal reprezintă 33,4% din salariații remunerați cu salariu minim aceștia reprezintă 14% din toți angajații salariați și doar 9% dintre angajații salariați plătiți cu salarii mai mari decât salariul minim. Prin urmare, implementarea măsurilor de reducere a informalității ar trebui să fie parte integrantă a acelor măsuri, care urmăresc să facă din salariul minim un instrument mai eficient pentru realizarea justiției sociale în țară.

În raport cu al doilea factor, suficiența nivelului salariului minim, au fost identificate două provocări: (i) salariul minim în sectorul real constituie 48% din salariul mediu brut în sectorul respectiv, ceea ce poate fi considerat scăzut în comparație cu țările din Europa; și (ii) nivelul salariului minim este doar cu puțin peste pragul național al sărăciei absolute, ceea ce demonstrează că veniturile lunare ale salariaților cu salariu minim le permit acestora doar să se afle cu puțin peste nivelul sărăciei absolute, însă este puțin probabil ca ei să își poată acoperi toate nevoile de bază, scăpând de sărăcie.

Pentru cel de-al treilea și ultimul factor, analizele noastre nu au scos în evidență nicio deficiență. Dimpotrivă, s-a observat că potențialii beneficiari ai salariului minim corespund perfect țintei unei astfel de politici salariale. În Republica Moldova, salariații cu salariu minim se găsesc în cea mai mare parte la capătul de jos al scalei de venituri și au cele mai mici salarii. Angajații salariați, care au cele mai multe șanse de a fi beneficiari ai salariului minim sunt: lucrătorii slab calificați, cei cu un nivel scăzut de educație, adulții cu vârsta de peste 25 de ani, angajații, care locuiesc în cuplu, capii familiilor și persoanele care sunt singurii salariați din gospodăriile lor. În plus, s-a observat că salariaților cu salariu minim le este greu să își acopere nevoile lor și pe cele ale familiilor lor dacă nu lucrează mai mult decât orele normale de lucru sau dacă nu își găsesc un al doilea loc de muncă. Aceste rezultate confirmă faptul că salariul minim reprezintă principalul mijloc de existență pentru beneficiari și familiile acestora, ceea ce conduce la presupunerea că politicile privind salariul minim au o putere mare de a îmbunătăți mai multe aspecte ale dezvoltării socio-economice din Republica Moldova.

► Recomandări de politici

Pentru ca sistemul de salariu minim din Republica Moldova să fie și mai eficace în îmbunătățirea condițiilor de viață ale lucrătorilor prost remunerați și a familiilor acestora și în reducerea inegalităților, mai ales în contextul creșterii nivelului salariului minim, vor fi necesare următoarele îmbunătățiri.

1. Nivelul de cuprindere al legislației și al conformității

Deși guvernul a aprobat recent un nou salariu minim unificat aplicabil atât în sectorul real, cât și în cel bugetar (septembrie 2022) și l-a stabilit la suma de 3.500 MDL, este necesară clarificarea tuturor legilor privind salariul minim pentru a elimina orice ambiguitate cu privire la salariul minim în sectorul real și în sectorul bugetar. Adăugător la simplificarea legii, ar trebuie realizate campanii de sensibilizare, activități de consolidare a capacităților pentru reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor, precum și inspecțiile specifice ale muncii cu sancțiuni, care vor contribui la îmbunătățirea semnificativă a nivelului de conformitate în materie de salariu minim. Aceste măsuri ar trebui să fie însoțite de măsuri de încurajare a formalizării, care reprezintă o provocare majoră pentru aplicarea prevederilor legislației cu privire la salariului minim.

2. Nivelul adecvat al salariului minim

Având în vedere că salariul minim este mai mic de 50% în raport cu salariul mediu lunar pentru o populație reprezentativă de salariați formali și informal, se recomandă ca nivelul să fie ajustat treptat în conformitate cu recomandările Parlamentului European pentru țările UE (Uniunea Europeană, 2022). Pentru a se asigura că salariul minim acoperă nevoile lucrătorilor și ale familiilor acestora, se recomandă ca nivelul să fie ajustat treptat, astfel încât el să crească pentru a atinge și a menține valoarea monetară a unui coș de bunuri și servicii (agreat de toți partenerii sociali), pentru a atinge fie 50% din salariul mediu pe țară, fie 60% din salariul median pe țară. Guvernul, prin consultare cu partenerii sociali, ar trebui să stabilească un cadru de timp pentru atingerea acestui obiectiv. Întrucât contribuțiile angajatorilor la asigurări sociale sporesc costul total al salariului minim cu 22,5% pentru angajatori, guvernul ar putea, de exemplu, să sprijine temporar întreprinderile, de exemplu, prin reducerea acestor contribuții pentru angajații lor care primesc salariu minim și prin compensarea declalajelor apărute ca rezultat.

Însă, este esențial ca o astfel de creștere să fie realizată în contextul unui dialog social puternic și incluziv, bazat pe dovezi, care ar ține cont și de capacitatea întreprinderilor de a plăti salariul minim, fără a le pune în pericol supraviețuirea sau angajarea.

3. Caracteristicile beneficiarilor

Având în vedere scăderea treptată a oportunităților de angajare salarială, vor fi necesare politici eficace de ocupare a forței de muncă pentru a se asigura că angajarea salarială predomină în mare măsură în oportunitățile de angajare și că angajații prost remunerați nu trec în informalitate. Aceste politici de ocupare a forței de muncă ar trebui elaborate în coerență cu alte politici macroeconomice, de dezvoltare și sectoriale, al căror obiectiv principal și explicit ar trebui să fie ocuparea deplină a forței de muncă în condiții de muncă decentă. Politicile active în piața muncii, inclusiv programele de formare pentru îmbunătățirea competențelor și de recalificare, ar putea contribui la menținerea și consolidarea atașamentului față de piața muncii al celor mai dezavantajați lucrători, care sunt identificați ca fiind cei mai susceptibili să treacă la economia informală. Acestea ar putea contribui, de asemenea, la creșterea productivității, care este unul dintre principalii factori ai informalității. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă vor trebui, de asemenea, consolidate, în special pentru lucrătorii vulnerabili, astfel încât aceștia să poată fi ghidați și consiliați în tranziția pe piața muncii, inclusiv în tranziția la economia formală.

4. Alte recomandări importante

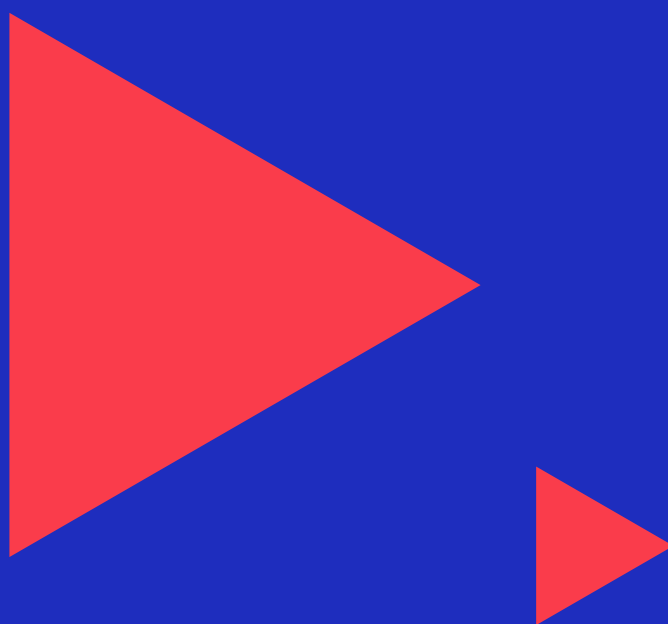
Având în vedere diferențele mari de salarii între diferite activități economice, negocierile colective trebuie îmbunătățite, extinse cât mai pe larg posibil și trebuie să cuprindă toate activitățile. Negocierile colective au în realitate un rol mai mare decât salariul minim în reglementarea salariilor care depășesc salariul minim, ținând cont de circumstanțele concrete ale anumitor sectoare și activități. Din acest motiv, salariul minim, care ar trebui să acționeze

doar ca limită de jos, trebuie decuplat de alte salarii din diferite grile salariale. Astfel, se poate stabili un singur salariu minim, la un nivel adecvat, pentru a servi drept limită de jos pentru salariile mici în toate activitățile economice și sectoarele instituționale, permițând, în același timp, negocierilor colective să reglementeze salariile peste acel nivel. Combinația dintre reglementări adecvate privind salariul minim și negocieri colective ar putea reduce semnificativ inegalitatea, inclusiv decalajul salarial pe criteriu de sex, așa cum au arătat micro-simulările din prezentul raport.

În final, trebuie menționat că accesul la microdatele gospodăriilor casnice a făcut posibilă această analiză. Totuși pentru a informa mai bine partenerii sociali și factorii de decizie publici, această analiză poate fi completată cu o evaluare a nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora, pe de o parte, și cu o apreciere a capacității întreprinderilor de a sprijini un anumit nivel al salariului minim, fără a-și pune în pericol supraviețuirea întreprinderii, pe de altă parte. Aceste evaluări se pot realiza în primul caz prin microdate privind veniturile și cheltuielile gospodăriilor casnice, iar în al doilea caz - prin microdate despre întreprinderile, care oferă informații despre angajații lor și diferite costuri și venituri ale întreprinderilor.

▶ Partea I

Contextul socio-economic,
piața muncii și politicile
privind salariul minim



► 1. Scurt istoric

Republica Moldova, o țară fără ieșire la mare din Europa de Est, situată între Ucraina și România, este astăzi o țară cu venituri din spectrul mediu-înalt, PIB-ul estimat pe cap de locuitor fiind de 5.440 USD în 2022 (FMI 2020). Deși țara a cunoscut o reducere cardinală a PIB-ului pe cap de locuitor în anii 1990 după dezintegrarea Uniunii Republicilor Sovietice Socialiste, economia Republicii Moldova s-a recuperat treptat din pierderea acestei piețe prin sporirea integrării europene și globale, ceea ce i-a permis să realizeze un succes enorm în dezvoltarea economică. Progresul socio-economic s-a efectuat preponderent în ultimii douăzeci de ani, caracterizați printr-o creștere economică medie de 4,5% după anul 2000, care a avut loc concomitent cu reducerea inegalității, indicele Gini reducându-se de la 0,36 în 2000 – la 0,26 în 2019 (Banca Mondială, Baza de date a indicatorilor mondiali de dezvoltare ((World Development Indicators Database)). Probabil, această scădere a inegalității să fi fost ajutată de reducerea semnificativă a sărăciei în aceeași perioadă. Într-adevăr, în ultimele două decenii, rata sărăciei, măsurată prin pragul sărăciei pentru țările cu venituri medii superioare, a scăzut de la 91% la 15%.

În ultimele două decenii s-au observat și progrese în dezvoltarea umană, măsurate prin Indicele Dezvoltării Umane (IDU) (PNUD 2020), care a crescut de la 0,690 în 1990 la 0,750 în 2019. În anul 2021, IDU al Republicii Moldova a fost estimat la 0,769, ceea ce plasează țara în categoria țărilor cu dezvoltare umană ridicată (PNUD 2022). Un astfel de progres se datorează preponderent creșterii venitului pe cap de locuitor și sporirii numărului mediu de ani de educație, precum și îmbunătățirii accesului la sănătate și, prin urmare, creșterii speranței de viață la naștere, toate acestea fiind permise de creșterea economică incluzivă, care reduce inegalitatea și sărăcia. Cu toate acestea, progresul ar fi putut fi și mai important fără stagnarea scăderii inegalității din ultimii ani, așa cum a subliniat PNUD (PNUD 2022). În fața inegalității persistente și a creșterii economice, care a încetinit din 2015 (vezi BM, IDU), criza COVID-19 a lovit țara în 2020, având impact mai mare asupra celor mai vulnerabile populații și grupuri de lucrători. În timp ce țara nu și-a revenit încă din criza de COVID-19, care a cauzat inversarea multor progrese socio-economice din întreaga lume, Republica Moldova este acum una dintre țările cele mai afectate de războiul din Ucraina. Analizele recente arată, de asemenea, că dintre țările cu venituri medii-superioare, Moldova este printre țările cele mai afectate de creșterea prețurilor la energie și de creșterea prețurilor globale, aceasta complicând și mai mult situația și expunerea la risc a gospodăriilor cu venituri mai mici din țară (PNUD 2022).

Pentru a aborda aceste crize și efectele lor potențiale asupra condițiilor de viață a populației, în special a celor mai vulnerabile grupuri din punct de vedere economic și financiar, precum și persistența inegalităților observate în ultimii ani, sunt necesare măsuri de politici, care s-ar axa pe piața muncii, printre altele. Într-adevăr, munca este principala sursă de venit a gospodăriilor casnice, dacă nu chiar singura sursă pentru majoritatea gospodăriilor casnice din lume. Munca este principalul mijloc, prin care oamenii își pot satisface nevoile și acoperi cheltuielile de trai ale familiilor lor. Prin urmare, în contextul actualei crize multilaterale, politicile care promovează ocuparea forței de muncă de calitate, în special angajarea salarială în sectorul

formal, și care îmbunătățesc condițiile salariale ale celor deja angajați, trebuie să fie în centrul oricărei strategii de protecție și îmbunătățire a condițiilor de viață ale populației din țară. Mai precis, politicile salariale, în special cele legate de un salariu minim adecvat, vor permite să-i abordeze în mod eficient pe lucrătorii cu remunerare joasă și să sporească impactul strategiei.

Prin urmare, tocmai în acest context și în contextul viitoarei reforme a sistemului salariului minim în Republica Moldova, care urmărește creșterea semnificativă a nivelului salariului minim, acest raport oferă dovezi empirice pentru a informa partenerii sociali și factorii de decizie în luarea deciziilor. În acest scop, după analiza structurii pieței muncii și a distribuției salariilor, și în lumina specificului caracteristicilor instituționale ale salariului minim din Republica Moldova, în prezentul raport se identifică principalele domenii de îmbunătățire în funcționarea sistemului de salariu minim. Aceste domenii de îmbunătățire sunt identificate în legătură cu cei trei factori (sau condiții) cheie care influențează eficacitatea salariului minim în atingerea obiectivelor acestuia. Conform Ghidului privind politicile de salariu minim (ILO 2016) și Raportului global privind salariile 2020/21 (ILO 2020), acești factori sunt: gradul de cuprindere și conformitate, care ar trebui să fie amplu; nivelul salariului minim; și relevanța beneficiarilor, care ar trebui să fie persoanele cu cea mai mare nevoie de protecție prin salariu minim. Constatările acestor analize, împreună cu rezultatele diferitor simulări de scenarii de politici, ambele bazate pe microdatele din Ancheta Forței de Muncă (AFM), sunt apoi utilizate pentru a propune recomandări de politici pentru îmbunătățirea sistemului de salariu minim din Republica Moldova. În orice caz, trebuie remarcat că multitudinea de dovezi empirice și recomandările de politici prezentate în acest raport pot servi scopului stabilirii unui salariu minim adecvat și echilibrat, **doar printr-un dialog social eficient și incluziv**, așa cum se subliniază în Convenția privind fixarea salariului minim (Nr. 131).

► 2. Structura pieței muncii

Analiza funcționării pieței muncii permite o înțelegere mai bună a performanței acesteia în oferirea de oportunități de angajare a oamenilor. O atare analiză înseamnă identificarea rezultatelor cheie pe piața muncii, inclusiv a nivelurilor de ocupare a forței de muncă, șomajului și de participare pe piața muncii, dar și evaluarea tendințelor acestor indicatori pentru a înțelege mai bine performanța recentă a pieței muncii din Republica Moldova. Pentru acest exercițiu, ar fi interesant de a dezagrega diferiți indicatori cheie ai pieței muncii pentru a evalua situația concretă a diferitor grupuri de lucrători, care sunt în general cele mai dezavantajate, în special femeile, tinerii, lucrătorii cu calificare joasă.

Adăugător, deși populația țintă a acestui raport sunt lucrătorii care ar fi afectați de politica privind salariul minim, adică angajații salariali, în analiza funcționării pieței muncii trebuie acordată atenție, de asemenea, formelor de angajare, în special angajatorilor, lucrătorilor pe cont propriu sau lucrătorilor familiali care contribuie dar nu sunt remunerați. În acest context, s-a examinat evoluția acestor forme diferite de angajare, precum și schimbările în componența

ocupării forței de muncă, făcând astfel posibilă evaluarea, cel puțin parțială, a modificărilor recente ale calității ocupării forței de muncă în Republica Moldova. Acest lucru se datorează faptului că angajații salariali sunt, în general, cea mai protejată categorie de lucrători de pe piața muncii, situându-se preponderent în economia formală și fiind, prin urmare, vizați în mod specific de diferite politici ale pieței muncii, în special de politicile salariale.

În această etapă, trebuie remarcat că estimările expuse în prezentul raport se bazează pe Ancheta Forței de Muncă (în continuare AFM), un sondaj gestionat de Biroul Național de Statistică (BNS), în care se chestionează trimestrial un eșantion reprezentativ de gospodării casnice din Republica Moldova. Pentru această anchetă a gospodăriilor casnice se folosește un chestionar privind forța de muncă, prin care se colectează informații individuale (microdate) despre diferiți membri ai gospodăriei chestionate, pe lângă informații despre gospodăria ca atare. În acest raport, sunt utilizate cele mai recente date disponibile accesibile în stocul de date al OIM, adică microdatele pentru a doua jumătate a anului 2019. Prin urmare, anul 2019 va fi principalul an de interes pentru acest raport. Totuși, tendințele din ultimele două decenii în ceea ce privește principalii indicatori ai pieței muncii, descrise mai sus, sunt preluate din Ocuparea forței de muncă și perspective sociale la nivel mondial (World Employment and Social Outlook) (ILO 2022). Deși analiza din acest raport este axată pe anul 2019, trebuie menționat că, în urma pandemiei de COVID-19 și a impactului său negativ asupra rezultatelor pieței muncii, în special privind tendințele de ocupare a forței de muncă, este probabil ca datele din 2019 să fie reprezentative și pentru perioada 2021–2022 în materie de caracteristici ale pieței muncii. Într-adevăr, estimările OIM sugerează că pentru anii 2021 și 2022 nivelurile de ocupare a forței de muncă au revenit la nivelurile de dinainte de pandemie (ILO 2022).

► 2.1 Indicatorii principali ai pieței muncii din Republica Moldova Republic

În Figura 1¹, elaborată pe baza estimărilor WESO (OIM 2022), se oferă o imagine de ansamblu asupra oportunităților de angajare din Moldova în ultimele două decenii, prin evoluția indicatorilor cheie ai pieței muncii, inclusiv ratele de ocupare, șomaj și inactivitate. Începând cu tendințele de ocupare, ca procent din populația cu vârsta aptă de muncă (15 ani și peste), ocuparea forței de muncă este estimată la 40,1% în 2019, fiind în scădere din 2000 când aceasta a constituit 54,8%, o scădere de 14,7 puncte procentuale. Această scădere a fost mai

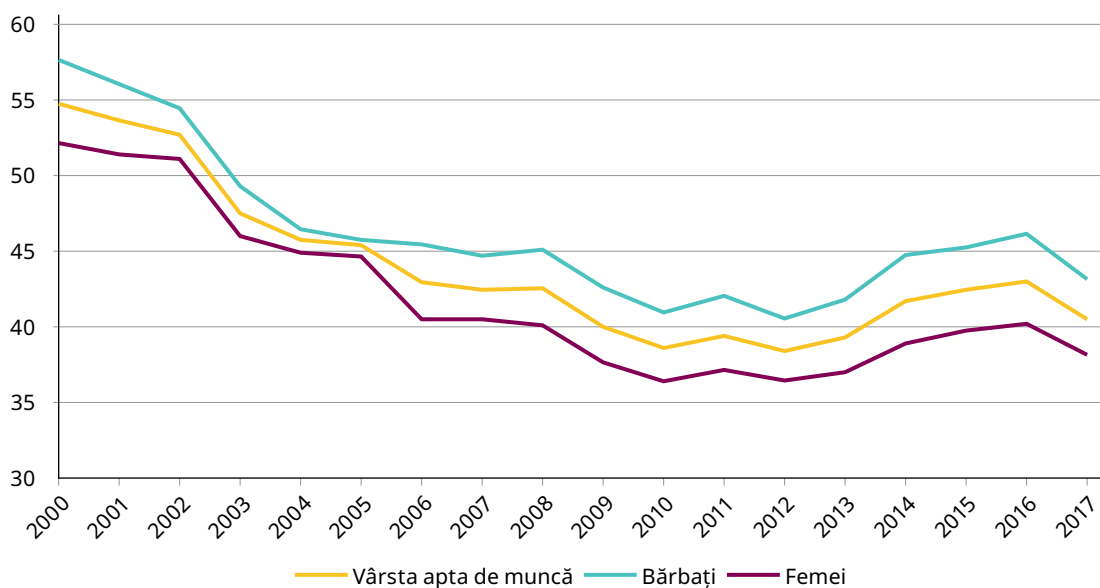
1. Trebuie menționat că Biroul Național de Statistică a introdus o serie de modificări în AFM pentru a îmbunătăți calitatea și reprezentativitatea anchetei: (i) din primul trimestru al anului 2018, definiția conceptelor a fost adaptată la cele mai recente Standarde statistice internaționale ale OIM; iar (ii) din primul trimestru al anului 2019, populația anchetei a fost revăzută pentru a include populația rezidentă obișnuită, în conformitate cu standardele internaționale, ținând cont de rezultatele recensământului populației din 2014. Prin urmare, microdatele din 2019 (trimestrul al doilea), care sunt folosite pentru a produce analizele empirice ale sistemului salariului minim din prezentul raport, au beneficiat de îmbunătățirea calității anchetei AFM. Cu toate acestea, trebuie menționat că diferite tipuri de îmbunătățiri au condus la o întrerupere a seriei de tendințe ale pieței muncii, în perioada 2017–2019. Din acest motiv, atunci când se analizează seria de timp a rezultatelor pieței muncii, se examinează doar perioada 2000–2017.

semnificativă pentru femei, care au înregistrat o reducere de 15,7 puncte procentuale a ratei de ocupare între 2000 și 2019, în timp ce bărbații au înregistrat o reducere de 13,5 puncte procentuale în aceeași perioadă. Acest rezultat este îngrijorător, deoarece angajarea este un mijloc eficient de reducere a inegalității în societate, așa cum sugerează un studiu OCED, care estimează că creșterea cu un punct procentual a ratei de ocupare ar reduce inegalitatea veniturilor cu 0,65 puncte procentuale, atunci când pentru măsurare se aplică indicele Gini (OCED 2011).

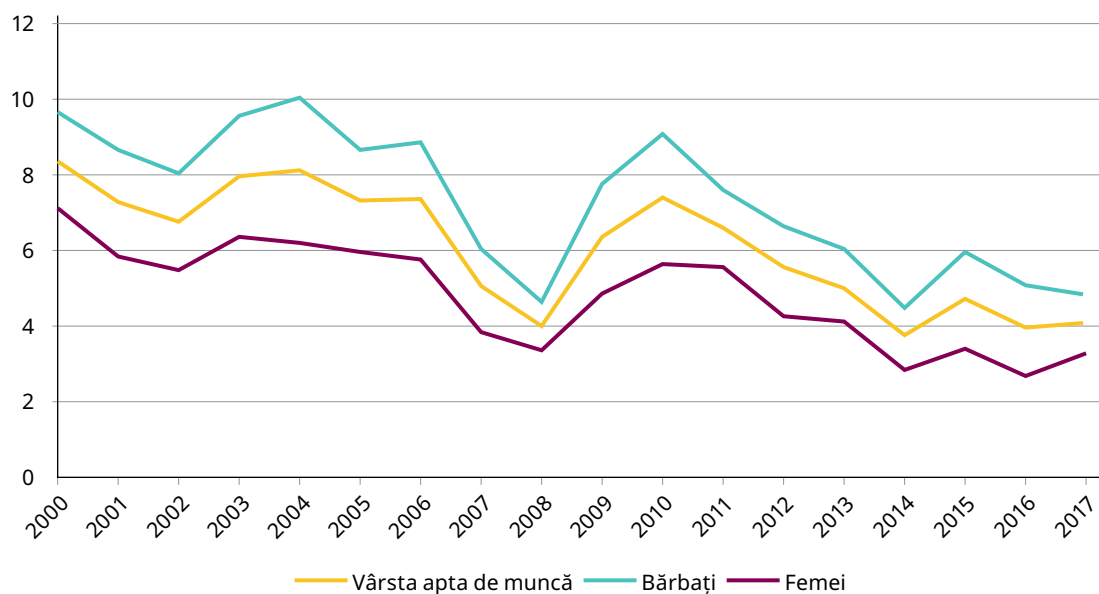
În ceea ce privește evoluția ratei șomajului, se remarcă o îmbunătățire clară, întrucât rata s-a redus cu peste jumătate în perioada din 2000 până în 2019, reducându-se de la 8,5% la 4%. În plus, în timp ce femeile au arătat deja o deteriorare relativ mare a ratei de ocupare comparativ cu bărbații, acestea au beneficiat de o îmbunătățire mai mică a ratei șomajului, ceea ce sugerează o creștere mai mare a inactivității în cazul femeilor. Acest lucru se poate observa în partea (c) din Figura 1, în care se evidențiază o creștere a ponderii persoanelor de vârstă activă, care nu se află în forța de muncă, arătând o creștere mai accentuată în cazul femeilor decât a bărbaților. Atât pentru bărbați, cât și pentru femei, ponderea populației cu vârsta aptă de muncă, care nu face parte din forța de muncă, a crescut constant, de la 40,1% în 2000 la 57,7% în 2019, o creștere de 17,6 puncte procentuale. Unele estimări recente arată că această creștere a continuat până în anul 2021, ajungând la 61,4%. Un atare nivel ridicat de inactivitate este cu mult peste medie pentru țările cu venituri medii superioare (36 la sută în 2019), pentru țările din Europa de Est (40,6 la sută) și pentru cele 27 de țări UE (42,6 la sută). Tendințele sugerează, de asemenea, o creștere a decalajului de gen în ceea ce privește accesul la oportunități de angajare și participare pe piața muncii.

► **Figura 1. Situația forței de muncă a populației cu vârsta aptă de muncă, 2000–2017 (în procente)**

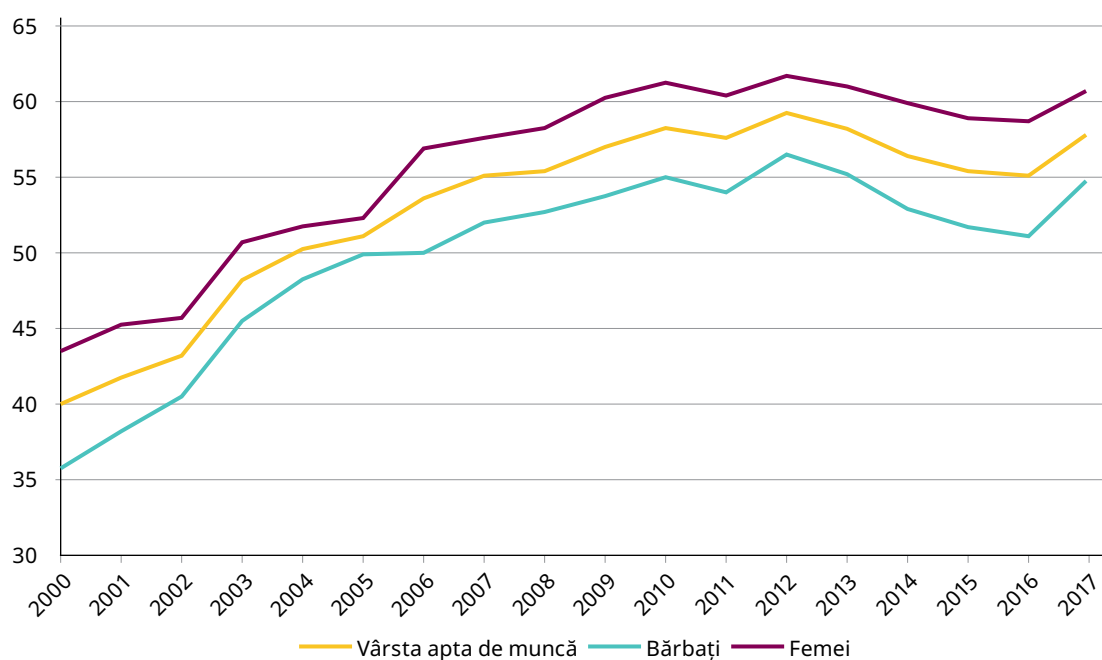
(a) Angajare



(b) Șomaj



(c) Nu se află în forța de muncă



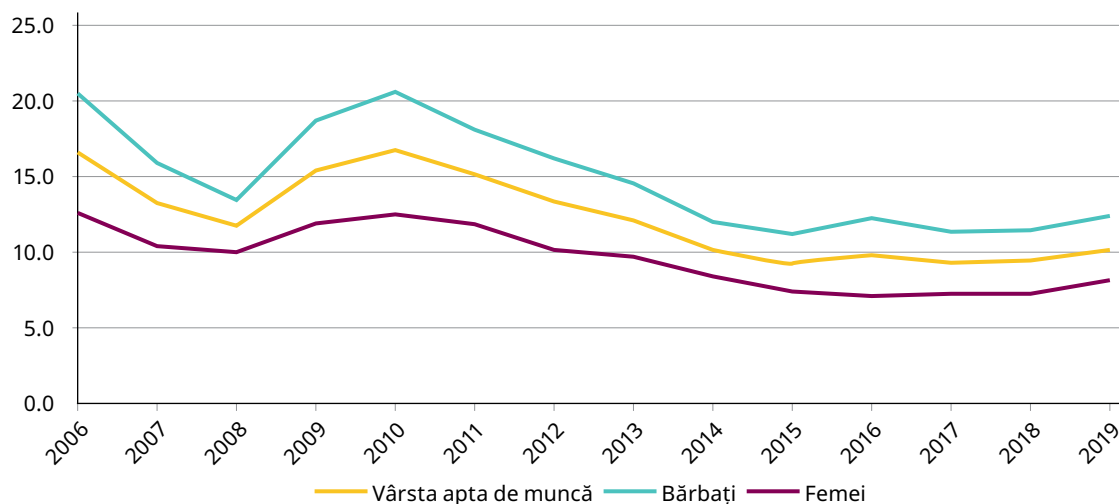
Sursă: World Employment and Social Outlook – Trends 2022 (Raport privind situația angajării și socială. Tendințe pentru 2022)

Asemenea rezultate, caracterizate printr-o reducere a ratei de ocupare, în combinație cu creșterea semnificativă a inactivității, sugerează o deteriorare a raportului de dependență (adică, proporția persoanelor inactice din punct de vedere economic în raport cu persoanele active), care, probabil, va crea provocări grave în ceea ce privește combaterea sărăciei și a

inegalității. Într-adevăr, estimările² extrase din modelările OIM ale ratei dependenței de muncă sugerează că, în timp ce o persoană angajată a susținut 1,4 persoane din afara forței de muncă în 2000, acest număr a crescut la 2 persoane în 2019. Prin urmare, pe măsură ce angajarea este folosită din ce în ce mai mult pentru a satisface nevoile și a asigura mijloace de trai pentru un număr mai mare de persoane dependente, calitatea acestora este și mai importantă pentru factorii de decizie, mai ales în contextul unei strategii, care se axează pe reducerea sărăciei și inegalității și atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD-urilor) ale Agendei 2030.

Adăugător, atunci când există o incidență mare a neparticipării la piața muncii, rata de subutilizare³ a forței de muncă ar putea fi un indicator mai relevant decât rata șomajului pentru evaluarea funcționării pieței muncii, în special pentru măsurarea disponibilității și accesului la oportunități de angajare. În anul 2019, după o scădere treptată, rata de subutilizare a forței de muncă a fost estimată la 10,2 la sută pentru Republica Moldova (Figura 2), aceasta fiind mai mare decât media țărilor din Europa de Est, în jur de 7,6 la sută. În schimb, nivelul de subutilizare a forței de muncă în Republica Moldova este mult sub media țărilor cu venituri medii-superioare (13,8 la sută). De asemenea, subutilizarea este de două ori mai mică în comparație cu rata pentru țările cu venituri mici, care se caracterizează preponderent, prin oportunități de angajare insuficiente în sectorul formal. Când acest indicator este defalcat pe sexe, aparent, bărbații (12,3%) se confruntă cu o subutilizare a forței de muncă mult mai mare decât femeile (8%). O astfel de diferență este cauzată atât de subocuparea legată de orele de muncă, cât și de forța de muncă potențială mai mare pentru bărbați decât pentru femei.

► **Figura 2. Forță de muncă subutilizată totală, pe sexe, 2006–2019 (în procente)**



Sursă: *World Employment and Social Outlook – Trends 2022* (Raport privind situația ocupării și cea socială. Tendințe pentru 2022)

2. Baza de date a OIM Estimări și proiecții pe baza modelelor (ILO Modeled Estimates and Projections (ILOEST)). Raportul dependenței de muncă. Disponibil la: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=POP_2LDR_NOC_RT_A

3. Rata de subutilizare a forței de muncă este un indicator mai cuprinzător, care a fost lansat de OIM pentru a oferi o măsură a nepotrivirii dintre oferta și cererea de forță de muncă, extinzându-se dincolo de șomaj. În acest scop, pe lângă șomeri, subutilizarea forței de muncă examinează și persoanele angajate, care ar dori să lucreze mai multe ore plătite („subocuparea legată de orele de muncă”) și persoanele fără loc de muncă, care ar dori să muncească, dar care nu caută în mod activ un loc de muncă sau nu sunt disponibile pentru muncă („forța de muncă potențială”).

► 2.2 Structura ocupării forței de muncă și tendințele ocupării salariale

Dacă trecem la întrebarea despre calitatea ocupării forței de muncă, în Figura 3 se oferă o imagine de ansamblu asupra diferitor forme de angajare din Republica Moldova în ultimele două decenii, prezentându-se o estimare a compoziției ocupării forței de muncă și a evoluției acestei compoziții după cum se poate vedea în coloana din stânga. În coloana din dreapta, evoluția nivelului fiecărei forme de angajare este prezentată ca o analiză complementară, folosindu-se ca referință anul 1999 (1999 = 100). Interesul pentru alte forme de angajare este justificat prin faptul că nu toate formele de angajare oferă aceleași garanții în ceea ce privește remunerarea adecvată, siguranța locului de muncă și, mai general, condițiile de muncă. Într-adevăr, nu este vorba doar de a avea acces la oportunități de angajare, ci mai degrabă de a avea acces la oportunități de muncă decentă, care pot satisface în mod adecvat nevoile lucrătorilor și ale familiilor acestora, în special prin locuri de muncă ai căror titulari sunt protejați de reglementările și instituțiile pieței muncii și care se bucură de protecție socială atunci când în viața lor apar evenimente neprevăzute.

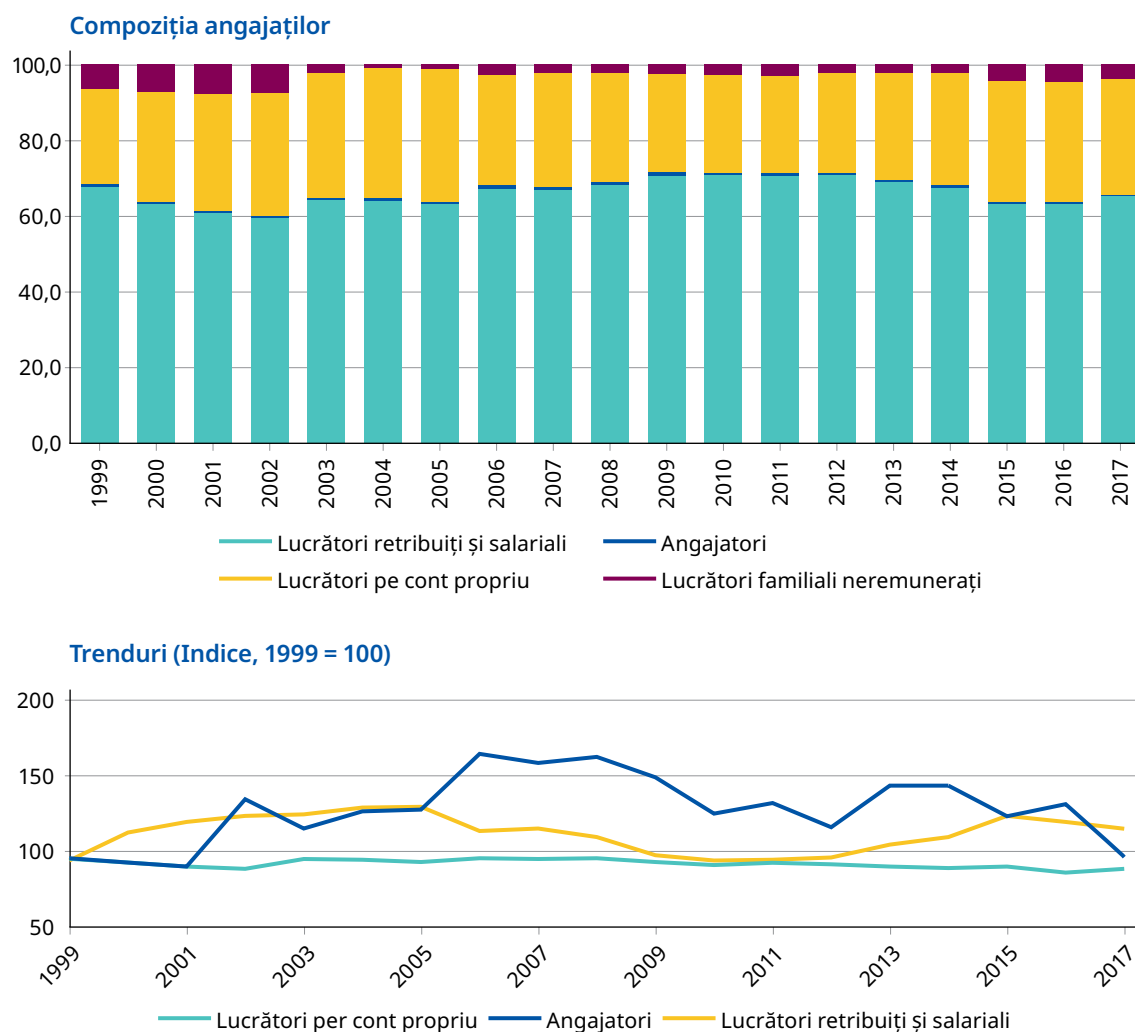
Partea (a) a Figurii 3, care oferă estimări pentru toate persoanele ocupate, indiferent de gen, arată că angajarea salarială este forma predominantă de angajare și că aceasta a fost destul de stabilă în ultimii douăzeci de ani, cu o medie de aproximativ 66%. Totuși, ocuparea salarială pare să se fi redus ușor, de la 67,7% în 1999 la 65,2% în anul 2017. În același timp, ocuparea pe cont propriu a crescut de la 25,1% la 30,7% în aceeași perioadă, în perioada 1999 - 2017. Ponderea angajatorilor este destul de mică, reprezentând 0,3 la sută în 2017, puțin mai mică decât nivelul de 0,6 la sută din 1999. Ponderea angajatorilor a variat, de fapt, în perioada 1999 - 2017, crescând, iar apoi scăzând din nou până la nivelurile observate în anul 1999. Faptul că variațiile ponderii angajatorilor, care prin definiție angajează salariați, nu au coincis cu o creștere a ponderii ocupării salariale sugerează că această creștere a fost probabil în rândul întreprinderilor mici, care nu a avut niciun impact asupra ocupării salariale totale. Toate aceste rezultate sugerează că angajarea salarială, care este cea mai prolifică formă de angajare cu protecțiile menționate mai sus, pare să fi stagnat în ultimii douăzeci de ani, în timp ce angajarea pe cont propriu a crescut, o formă de angajare care arată o probabilitate mai mare de muncă decentă insuficientă. Aceasta reprezintă o provocare majoră atunci când depunem eforturi pentru a obține rezultate de muncă decentă pentru toți lucrătorii de pe piața muncii. Aceste schimbări sunt ilustrate în coloana din dreapta a părții (a) printr-o scădere treptată a nivelului ocupării salariale, care în 2017 era echivalentă cu 92,1 la sută din nivelul anului 1999, o scădere de 7,9 la sută, pe când, în aceeași perioadă, ocuparea pe cont propriu a crescut cu 23,5 la sută.

Când examinăm disparitățile de gen, care sunt facilitate de compararea coloanelor din stânga ale părților (b) și (c), se pare că ocuparea salariată este mai predominantă pentru femei decât pentru bărbați în 2017, fiind estimată la 69,7 și, respectiv, la 60,8 la sută din totalul ocupării forței de muncă. Situația nu era de aceeași natură cu douăzeci de ani în urmă, când cele două proporții erau destul de apropiate, respectiv 66,7 și 68,9 la sută pentru femei și bărbați în

1999. Aceasta arată că scăderea ușoară a angajării salariale și creșterea treptată a angajării pe cont propriu, observată mai sus, a avut loc preponderent în rândul bărbaților. Într-adevăr, graficele din coloanele din dreapta a părților (b) și (c) ale Figurii sugerează că numărul de locuri de muncă salariale a scăzut cu 7,5% pentru femei și cu 8,1% pentru bărbați, în perioada 1999 - 2017. Ocuparea pe cont propriu a crescut cu 51,4 la sută pentru bărbați, însă a scăzut cu 6,4 la sută pentru femei în aceeași perioadă. Trebuie remarcat faptul că, deși ponderea ocupării forței de muncă ca angajator este destul de mică atât pentru bărbați, cât și pentru femei, aceasta a ajuns la mai mult de dublu pentru femei în ultimele două decenii.

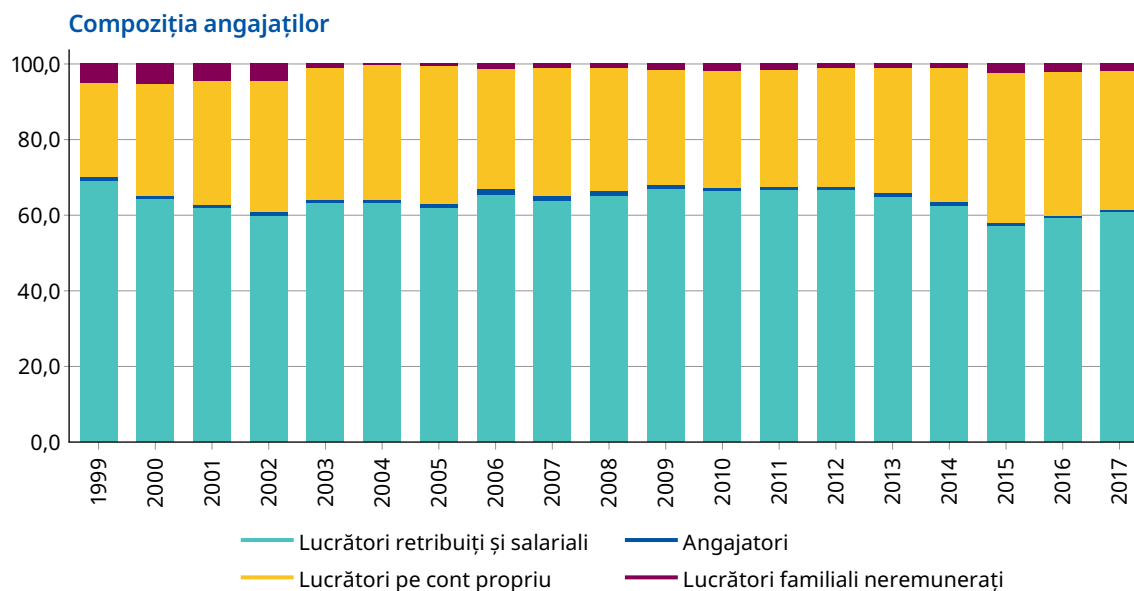
► **Figura 3. Situația pe piața muncii a populației cu vârstă aptă de muncă în ceea ce privește ocuparea, structura și tendințele forței de muncă, 2000-2021**

► (a) Populația cu vârstă aptă de muncă (bărbați și femei)

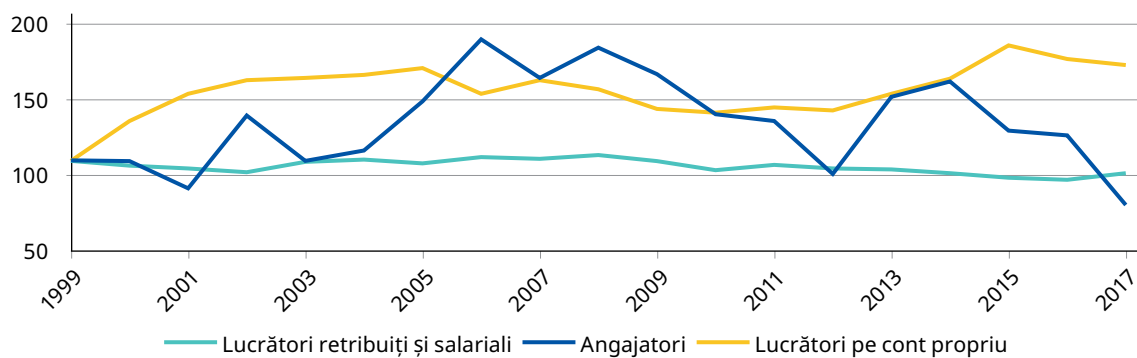


► **Figura 3. Situația pe piața muncii a populației cu vârstă aptă de muncă în ceea ce privește ocuparea, compoziția și tendințele forței de muncă, 2000–2021**

► **(b) Bărbați**

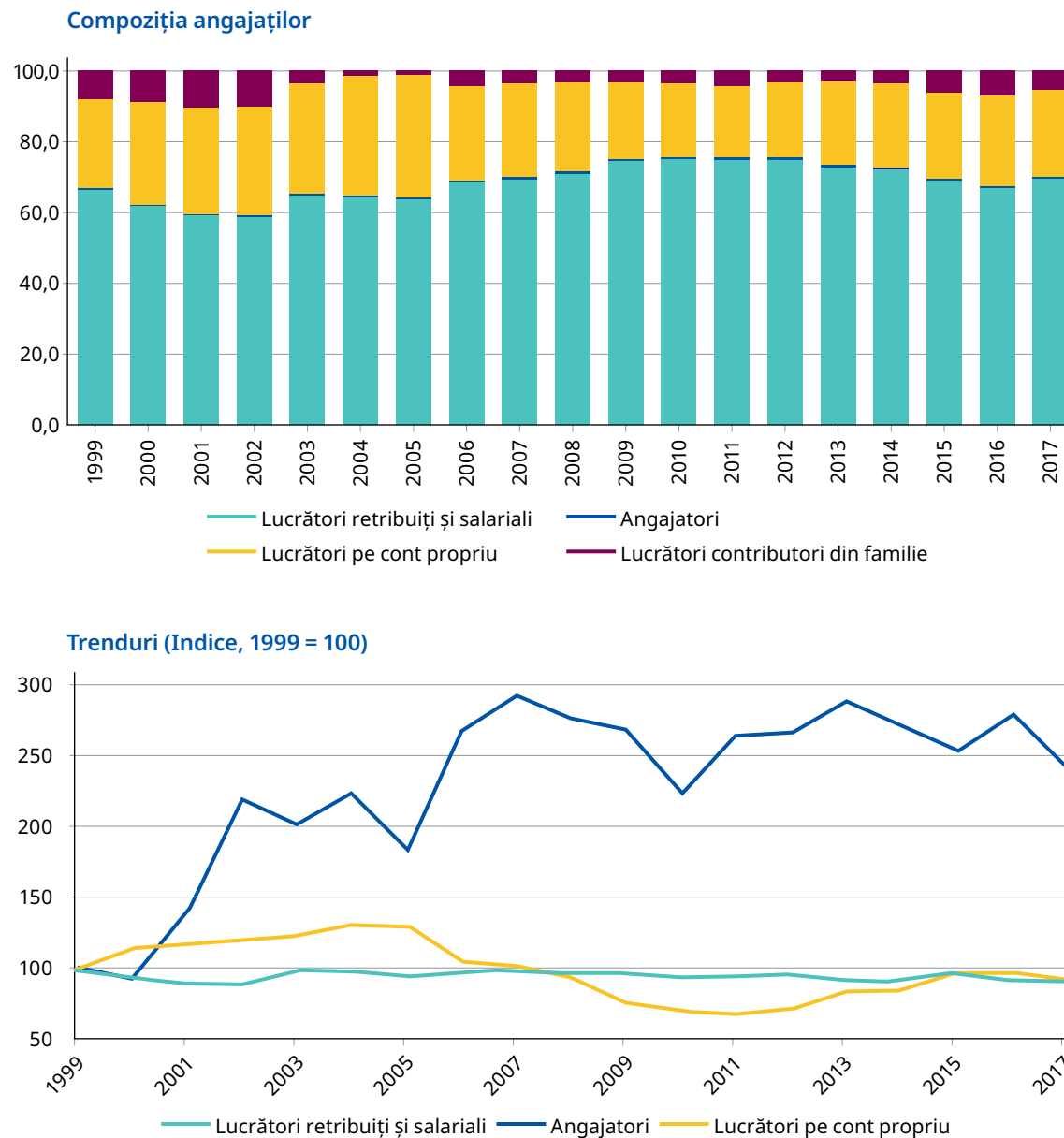


Trenduri (Indice, 1999 = 100)



► **Figura 3. Situația pe piața muncii a populației cu vârstă aptă de muncă în ceea ce privește ocuparea, compoziția și tendințele forței de muncă, 2000–2021**

► (c) Femei

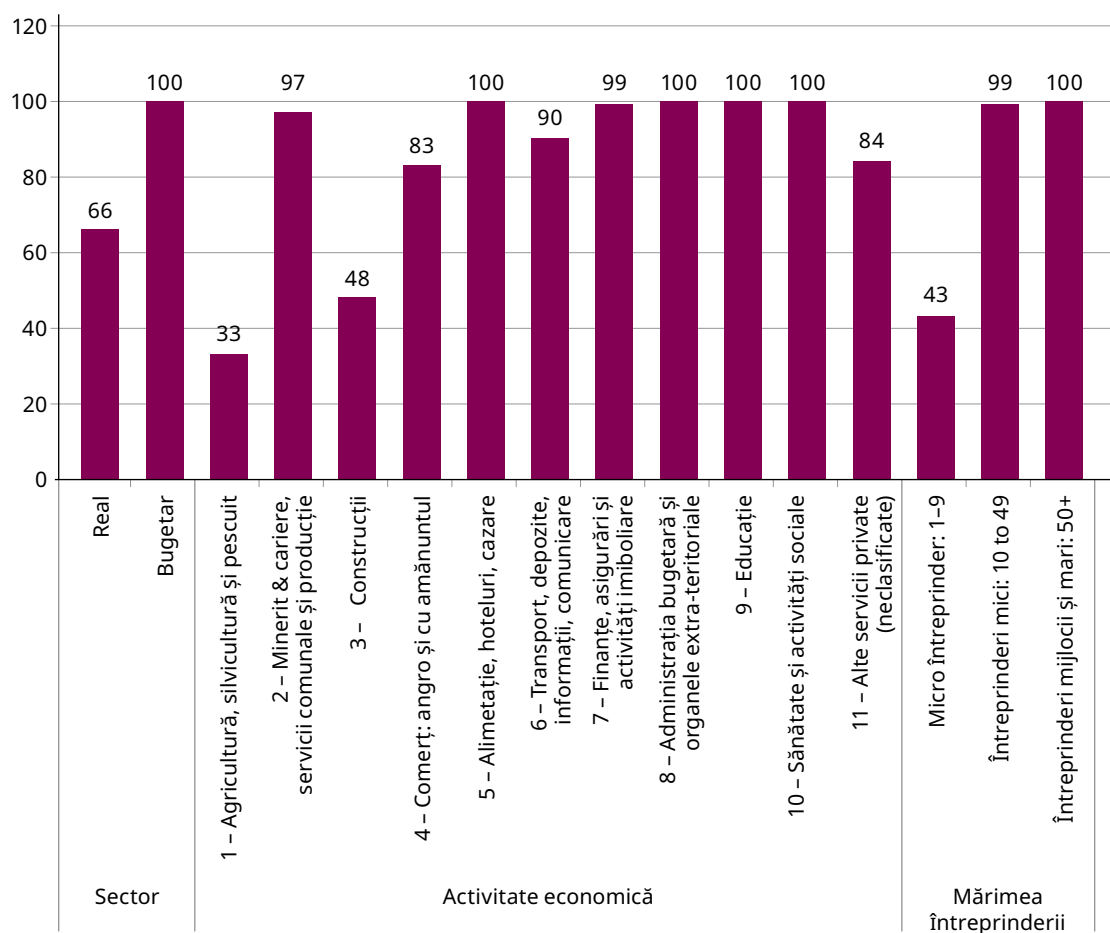


Sursă: *World Employment and Social Outlook – Trends 2022* (Raport privind situația cu angajarea și socială. Tendințe pentru 2022). Calcule proprii ale autorului.

► 2.3 Unde predomină angajații salariali și cine sunt aceștia?

Conform estimărilor din Figura 3, ponderea angajării salariale a stagnat, în timp ce noii intrați pe piața muncii par să găsească de lucru doar ca lucrători pe cont propriu, existând mai puține oportunități sub formă de angajare salarială pentru ei. În această etapă, ar fi interesant de identificat tipul de angajatori, care sunt principalii furnizori de angajare salarială, în funcție de sectorul instituțional (bugetar/real), de activitatea economică de care aparțin sau de mărimea întreprinderii, după cum e ilustrat în Figura 4, pe baza microdatelor din al doilea trimestru al AFM 2019. Trebuie menționat că pentru toate analizele ulterioare sunt utilizate aceleași microdate. În acest moment, este important de precizat că în Republica Moldova, termenii de „sector real” și „sector bugetar” sunt folosiți pentru a se referi la „sectorul privat”, și, respectiv, la „sectorul public”. Prin urmare, pentru simplitate și pentru a adera la terminologia utilizată în mod obișnuit și oficial, ne vom referi la cele două sectoare instituționale ca fiind sectoarele real și bugetar în continuarea prezentului raport.

► **Figura 4. Unde sunt locurile de muncă salariale? Ponderea angajaților salariali în diferite grupuri de întreprinderi, 2019 (în procente)**



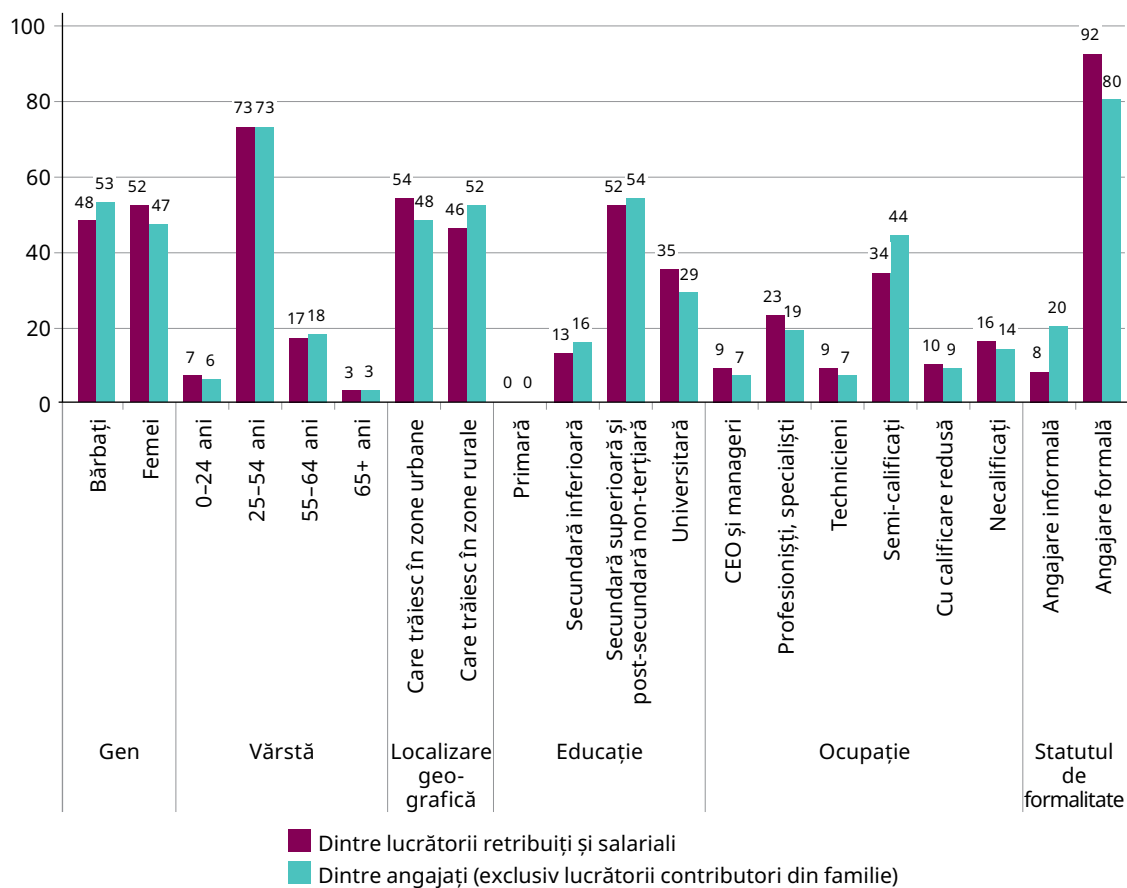
Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Figura 4 arată că ocuparea salarială este mai răspândită în sectorul bugetar, precum și în activitățile economice care se desfășoară în general în sectorul bugetar, în special, administrația publică și organismele extrateritoriale, educație, sănătate și asistență socială. Toate aceste ramuri constau exclusiv din angajați salariați. Alte activități economice care au o pondere a angajaților salariați de aproape 100%, includ sectoarele finanțe, asigurări și cel imobiliar (99 la sută) la fel ca și grupul compus din minerit și cariere, servicii comunale și producție (97 la sută). În schimb, întreprinderile din agricultură, silvicultură și pescuit (33 la sută) și construcții (48 la sută) au cele mai scăzute cote de ocupare salarială. În materie de mărime a întreprinderii, cele mai mici ponderi ale angajării salariale se observă în microîntreprinderi (43 la sută), în timp ce ocuparea forței de muncă în întreprinderile mai mari este compusă aproape în întregime din angajare salarială.

Un alt exercițiu, care ar fi la fel de relevant pentru o țintire mai bună a politicilor salariale, este stabilirea profilului salariaților. În Figura 5 se identifică caracteristicile individuale ale angajaților, care sunt suprareprezențați în angajarea salarială, în comparație cu alte forme de angajare plătită – regrupând angajatorii și lucrătorii pe cont propriu și excluzând lucrătorii familiali care contribuie, dar nu sunt remunerați. Estimările arată că femeile sunt ușor suprareprezentate în rândul angajaților salariați, deoarece acestea reprezintă 52 la sută și, respectiv, 47 la sută din angajarea salarială și alte forme de muncă remunerată. Cu privire la celelalte caracteristici individuale ale populației ocupate, este evident că lucrătorii cei mai calificați (cu ocupații profesionale și niveluri de educație superioare), cei angajați în economia formală și cei care locuiesc în zonele urbane sunt suprareprezențați în angajarea salarială. În schimb, vârsta persoanei angajate nu pare să joace niciun rol. Cu toate acestea, deși lucrătorii cu ocupații semicalificate și calificări mai joase sunt mai reprezentați în alte forme de muncă decât în ocuparea salarială, trebuie menționat că aceștia reprezintă mai mult de jumătate din ocuparea salarială (59 la sută).

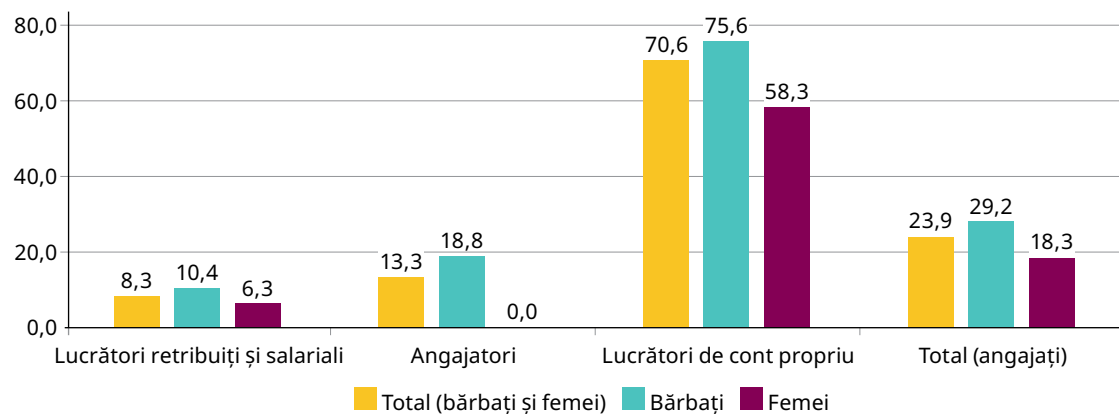
Unul dintre cele mai impresionante rezultate din Figura 5 este că aproape 92 la sută din locurile de muncă din economia formală sunt locuri de muncă salariale. Acest lucru este în concordanță cu ideea că angajarea salarială oferă lucrătorilor o protecție mai bună, inclusiv le permite să dețină un loc de muncă formal și, prin urmare, să fie protejați de către reglementările pieței muncii. Cu privire la piața muncii în ansamblu, economia informală reprezintă 23,9% din totalul locurilor de muncă (Figura 6). Dintre diferite forme de angajare, angajarea pe cont propriu este cea mai susceptibilă la informalitate, ajungând la 71% pentru ambele sexe. Analiza de gen sugerează că amploarea economiei informale este mai mare în rândul bărbaților decât în rândul femeilor pentru toate formele de angajare. În „această etapă, pentru a completa constatările de mai sus, se pare că angajarea salarială, în special în rândul bărbaților, este înlocuită progresiv de alte forme de angajare în economia informală, în special munca pe cont propriu. Acest lucru ridică provocări serioase de muncă decentă, evidențiind lipsa tot mai mare de oportunități de angajare formală.

► Figura 5. Principalele caracteristici ale angajării salariale, 2019 (în procente)



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► Figura 6. Amploarea informalității, 2019 (în procente)



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► 3. Politicile privind salariul minim și caracteristicile instituționale ale sistemului de stabilire a salariului minim din Republica Moldova

► 3.1 Obiectivele politicilor privind salariul minim: salariul minim ca instrument forte de reducere a inegalităților

Politicile salariale sunt esențiale pentru orice strategie care are ca obiectiv să promoveze justiția socială, inclusiv reducerea inegalităților și să permită lucrătorilor și familiilor acestora să aibă acces la condiții de viață care le-ar proteja demnitatea și le-ar asigura incluziunea în societate. Importanța politicilor salariale a fost reafirmată recent în Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă a Națiunilor Unite (Agenda 2030). În ODD-ul 10 se pune accent în mod explicit pe politicile salariale, alături de politicile fiscale și de protecție socială, ca mijloc de reducere progresivă a inegalităților între țări și în interiorul țărilor. Importanța politicilor salariale a fost recunoscută în etape timpurii de OIM, care le-a inclus în statutul său, în Declarația de la Philadelphia (OIM 1944, articolul III(d)), instituind o obligație oficială pentru statele membre ale OIM. Declarația de la Philadelphia recunoaște în mod explicit necesitatea politicilor salariale, alături de politici pentru alte condiții de muncă, pentru a asigura că lucrătorii primesc o parte echitabilă din efectele progresului și un salariu adecvat pentru trai. Pe de o parte, acest lucru arată clar necesitatea de a combate inegalitățile din societățile noastre prin politici salariale adecvate. Pe de altă parte, ideea unui „salariu adecvat pentru trai” evidențiază necesitatea de a se asigura că lucrătorii sunt remunerați suficient pentru a satisface nevoile de bază ale familiilor lor și, prin urmare, face apel la politici privind salariul minim.

Odată cu pandemia recentă de COVID-19, problema inegalității a devenit și mai proeminentă în dezbaterile publice, deoarece crizele sanitare și socio-economice asociate pandemiei au expus și exacerbat multe dintre inegalitățile existente în societățile noastre. Una dintre cele mai importante lecții, care trebuie învățate din această criză, este că societățile care sunt cele mai rezistente la schimbări neașteptate sunt cele cu cele mai joase niveluri de inegalitate. Acesta este motivul pentru care OIM a cerut recent acțiuni urgente privind provocarea

inegalității globale printr-o rezoluție privind inegalitatea și lumea muncii (ILO 2021a), adoptată la Conferința Internațională a Muncii în decembrie 2021. Înainte de această rezoluție, în Apelul său Global la Acțiune (ILO 2021b) în iunie 2021, OIM a cerut deja reducerea inegalităților tot mai mari în interiorul țărilor și între țări, așa cum a făcut anterior în Declarația Centenară (ILO 2019), inclusiv prin salarii minime adecvate, printre altele. În partea a III-a (secțiunea (B)/(ii)), a Declarației Centenare OIM se solicită ca toți lucrătorii „să se bucure de o protecție adecvată, în conformitate cu agenda muncii decente, ținând cont de (...) un salariu minim adecvat, indiferent dacă acesta ar fi statutar sau negociat”.

Acest lucru e legat de faptul că salariile minime sunt un instrument puternic pentru reducerea inegalităților, deoarece el protejează lucrătorii din partea inferioară a distribuției salariilor, în general, din cele mai sărace gospodării casnice, de salarii nejustificat de mici (vedeți: Belman și Wolfson 2014; Dube 2019). Atunci când sunt stabilite la un nivel adecvat, salariile minime reduc incidența salariilor nejustificat de mici, comprimând distribuția salariilor și reducând, astfel, inegalitatea. Efecte pozitive asupra inegalității au fost observate chiar și în țările în curs de dezvoltare, în care mijloacele de aplicare a politicilor salariale sunt mai puțin eficiente (Belser *et al.* 2013). Studiile de țară din America Latină au arătat chiar un „efect de far” prin care salariile minime stabilite în economia formală conduc la mărirea salariilor în economia informală, influențând asupra negocierilor dintre lucrătorii din economia informală și angajatorii acestora, reducând astfel inegalitatea generală (vedeți: Berg 2015; Boeri *et al.* 2010; Maloney și Mendez 2004; Arias și Khamis 2008; Canelas 2014). După cum putem vedea, salariile minime au un efect pozitiv asupra tuturor lucrătorilor și, în special, asupra celor mai afectați de inegalitate, a lucrătorilor slab calificați, a femeilor și a tuturor celorlaltor grupuri de lucrători, care sunt suprareprezentate în rândul lucrătorilor cu remunerare mică.

Însă, pentru ca salariul minim să își îndeplinească în mod eficient rolul principal de a oferi protecție lucrătorilor împotriva salariilor nejustificat de mici, acesta trebuie stabilit în mod adecvat. În Convenția privind fixarea salariului minim, 1970 (Nr. 131), se expun elementele cheie, care trebuie luate în considerare la stabilirea salariului minim. Această convenție privind salariul minim merge mult mai departe decât crearea unui stimulent al Convenției privind mecanismele de fixare a salariului minim, 1928 (nr. 26). În Convenție (Nr. 131) se specifică, printre altele, necesitatea de a asigura aplicarea pe scară largă a legislației pentru a proteja toate grupurile de angajați, în deplină consultare cu organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor în cauză, asigurându-se că excepțiile sunt reduse la minimum și justificate în mod corespunzător. Celălalt aspect important al acestei convenții este că la stabilirea nivelului salariului minim trebuie să se țină cont de nevoile lucrătorilor și ale familiilor acestora, inclusiv de costul vieții și nivelul relativ de trai al altor grupuri sociale, dar și de factorii economici (articolul 3).

Mai mult, așa cum s-a spus anterior, salariul minim poate avea o contribuție semnificativă la reducerea inegalității, pe lângă protecția împotriva salariilor nejustificat de mici, dar numai în anumite condiții sau factori, așa cum demonstrează recente dovezi empirice prezentate în Global Wage Report. 2020/21 (OIM 2020). În primul rând, salariul minim trebuie să aibă o acoperire legală și aplicare extinse, și anume, să se asigure conformitatea pentru toți lucrătorii. A doua condiție se referă la nivelul la care sunt stabilite salariile minime, care

trebuie stabilite în mod adecvat, așa cum se specifică în articolul 3 din Convenția Nr. 131, asigurându-se că acest nivel rămâne relevant în timp prin ajustări regulate (articolul 4 din Convenția Nr. 131), în deplină consultare cu partenerii sociali. Al treilea și ultim factor este legat de relevanța beneficiarilor politicii salariului minim, care trebuie să se refere la cei, care au cea mai mare nevoie de o atare protecție. Atunci când aceste trei condiții sunt îndeplinite, dincolo de impactul pozitiv asupra reducerii inegalității salariale, dovezile arată că politica salariului minim este, de asemenea, un instrument eficient de reducere a sărăciei, precum și de contribuție pozitivă la câteva dintre ODD-urile Agendei 2030 (vedeți Caseta 15.1 din Raport) – vedeți, OIM, 2020. Influența directă sau indirectă a salariilor asupra a cel puțin 8 obiective (ODD 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 17) a fost demonstrată, întrucât salariile adecvate pot influența venitul și consumul gospodăriilor, susțin creșterea economică prin sporirea cererii agregate și reduc sărăcia. Salariile minime adecvate contribuie, de asemenea, la îmbunătățirea investițiilor părinților în sănătatea și educația copiilor, limitând discriminarea împotriva femeilor și a grupurilor dezavantajate și promovând incluziunea socială, economică și politică.

În această etapă, nu pot fi discutate numeroasele beneficii ale salariului minim fără a menționa criticile acestuia, în special cu privire la efectul negativ, pe care l-ar putea avea asupra ocupării forței de muncă. Unii economiști sunt preocupați că salariul minim încalcă una dintre condițiile modelului teoretic al concurenței ideale pe piața muncii. O astfel de încălcare este legată de faptul că stabilirea unui salariu minim ar influența salariile și le-ar abate de la echilibrul lor de piață. O atare abatere ar duce la o scădere a cererii de locuri de muncă și, astfel, la o reducere a ocupării forței de muncă. Totuși, dovezile empirice sugerează că acest impact negativ este adesea neglijabil și nesemnificativ din punct de vedere statistic și, de cele mai multe ori, afectează doar anumite grupuri de lucrători, în special pe cei slab calificați și cei mai tineri. Politicile active specifice ale pieței muncii ar putea aborda asemenea probleme atunci când acestea apar. Unele lucrări importante în acest sens sunt Card și Krueger (1994, 2000) și Neumark și Wascher (2008). Broecke, Forti și Vandeweyer (2015) oferă o analiză excelentă a literaturii de specialitate privind impactul salariului minim asupra forței de muncă. Autorii ajung la concluzia că nu există dovezi ale efectelor negative ale salariului minim asupra forței de muncă. Mai recent, Bossler și Schank (2020) au oferit o evaluare a introducerii salariului minim în Germania, unul dintre cele mai mari state din Europa, și au ajuns la concluzia că efectele asupra ocupării forței de muncă au fost neglijabile, dar, în același timp, salariile în general au crescut, iar inegalitatea salarială s-a redus⁴.

4. Vedeți, de asemenea, Bonin et al. (2020), Bossler și Gerner (2017), Caliendo și colab. (2018) și Garloff (2019), toate nedemonstrând niciun efect asupra ocupării forței de muncă în Germania după introducerea salariului minim.

► 3.2 Caracteristicile instituționale ale salariului minim în Republica Moldova

După ce am analizat importanța existenței unor politici adecvate de salariu minim, ne vom axa acum pe principalele caracteristici ale sistemului de stabilire a salariului minim în Republica Moldova. Deși utilizarea salariilor minime este pe larg răspândită în întreaga lume, acestea existând în 90% din cele 187 de state membre ale OIM, recentul Raport global privind salariile 2020/21 (ILO 2020) a arătat că sistemele de salariu minim diferă foarte mult în lume, în funcție de complexitatea mecanismelor lor instituționale. În primul rând, aceste diferențe includ modul în care este stabilit salariul minim, adică statutar sau prin negocieri colective. O a doua sursă de diferențe în mecanismele de stabilire este numărul de niveluri ale salariului minim din țară. Acest număr poate fi destul de mare în sistemele de salariu minim, cu rate multiple care variază în funcție de activitatea economică, ocupație, vârstă sau localizare geografică. Unele sisteme de salariu minim pot chiar combina mai multe dintre aceste criterii. O a treia diferență majoră constă în existența și formele consultărilor cu partenerii sociali relevanți. În unele țări, salariul minim se stabilește de un comitet tripartit format din reprezentanți ai guvernului, organizațiilor patronale și ai celor sindicale: acest lucru duce la salariile minime statutare. Un astfel de comitet poate fi, de asemenea, bipartit în unele țări, având doar reprezentanți ai lucrătorilor și angajatorilor. În alte cazuri extreme, nu există niciun fel de consultări, iar decizia este luată de guvern. În sfârșit, politicile de salariu minim pot fi stabilite și prin negocieri colective, așa cum este cazul în modelul nordic.

În Republica Moldova, salariul minim este reglementat de două legi, cu două cote salariale minime diferite, ceea ce aduce o oarecare confuzie în aplicarea salariului minim (vedeți, Anexa 1 unde sunt enumerate toate actele juridice relevante). În anul 2019, anul pentru care există microdate disponibile pentru generarea diferitor dovezi empirice prezentate în acest raport, salariul minim a fost reglementat pentru toate persoanele juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică a acestora, prin Legea Nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim. Acesta este un document, prin care se stabilește o cotă unică a salariului minim, care ar trebui să fie aplicată atât în sectorul real, cât și în cel bugetar. Însă, peste ceva mai mult de un an, a fost votată o nouă lege, Legea salarizării Nr. 847 din 14 februarie 2002 care stabilește un salariu minim garantat, aplicabil exclusiv în sectorul real, în timp ce Legea Nr. 1432-XIV este încă în vigoare și, teoretic, e aplicabilă în continuare atât în sectorul real, cât și în cel bugetar.

În conformitate cu prevederile Legii Nr. 1432-XIV, au urmat cinci Hotărâri ale Guvernului care au stabilit și ajustat nivelul salariului minim pe toată țara de la adoptarea legii: în 2001 (HG Nr. 335 din 25.05.2001), în 2005 (HG Nr. 1475 din 30.12.2004), în 2007 (HG Nr. 575 din 24.05.2007), în 2009 (HG Nr. 15 din 19.01.2009), iar în final, în 2014, HG Nr. 550 din 07.07.07. Aceste Hotărâri ale Guvernului au majorat nivelul salariului minim pe toată țara de la 100 MDL în 2001 la 1000 MDL în 2014. În același timp, a fost stabilit un alt salariu minim pentru sectorul real, iar pentru anul 2014, acesta a fost stabilit de exemplu, la 1560 MDL. Ajustările în sectorul real au fost efectuate în conformitate cu prevederile Legii Nr. 847, și în special

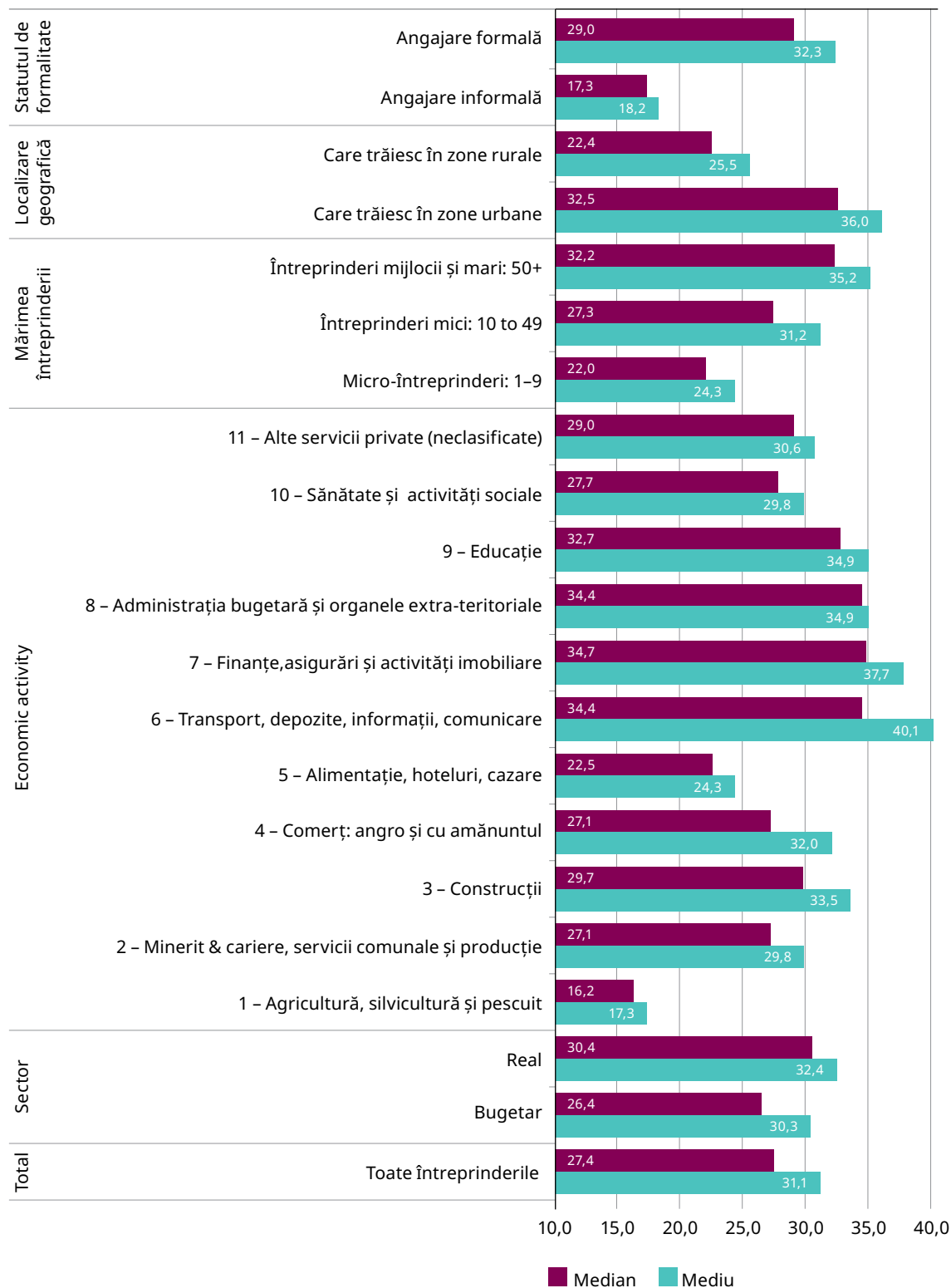
Hotărârea Guvernului HG Nr. 165 din 09.03.2010, care este revăzută în fiecare an pentru ajustarea nivelului salariului minim în sectorul real. Prin urmare, sectorul real este teoretic afectat de două niveluri salariale minime diferite începând cu anul 2002, în timp ce pentru sectorul bugetar lucrurile par a fi mai simple, deoarece la acesta se referă doar prima rată. Totuși, noua lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Legea Nr. 270 din 23 noiembrie 2018, definește un plafon de remunerare care e aplicabil doar în raport cu salariații din sectorul bugetar cu „program normal de lucru”, adică celor care lucrează cu norma întreagă. Pragul de remunerare (Secțiunea IV, Articolul 27) garantează că salariul lunar al funcționarilor publici cu norma întreagă nu este mai mic decât un prag care este revăzut practic în fiecare an. Funcționarii publici care sunt eligibili pentru o astfel de garanție și al căror salariu lunar este sub acest prag, ar trebui să fie remunerați astfel încât salariul lor să ajungă la acest nivel. În anul 2019, acest prag a fost de 2.000 de lei pe lună, cu mult peste salariul minim de 1.000 de lei în vigoare în sectorul bugetar.

În pofida acestei confuzii relative cu privire la reglementările salariului minim aplicabile în sectorul real, se consideră că nivelul stabilit în conformitate cu Legea Nr. 847 este cel în vigoare pentru sector și cel pe care îl avem în vedere în analizele noastre. Prin urmare, cu două rate ale salariului minim, una pentru sectorul real și una pentru sectorul bugetar, putem considera că Republica Moldova este în rândul țărilor cu salariul minim care au mai mult de o rată a salariului minim, 48 la sută și 31 la sută, respectiv, la nivel global și pentru regiunea Europa și Asia Centrală (ILO 2020). În ceea ce privește consultările cu angajatorii și lucrătorii, cele două legi de reglementare a salariului minim, Legile Nr. 1432-XIV și 847 (completate prin Hotărârea HG Nr. 165) precizează că salariul minim este stabilit de guvern în urma consultărilor cu angajatorii și sindicatele (art. 3(1) din Legea Nr. 1432-XIV și articolul 3 din HG Nr. 165).

► 3.3 Structura și caracteristicile distribuției salariale în Republica Moldova

După ce am evidențiat principalele particularități ale caracteristicilor instituționale ale sistemului de salariu minim în vigoare, trecem acum la analiza principalelor trăsături ale distribuției salariale, care includ nivelul salariilor și diferite măsuri ale inegalității și disparităților de gen. În Figura 7 se oferă o estimare a salariilor mediane și medii pe oră ale salariaților din Republica Moldova. Salariul pe oră este deosebit de important aici, în contextul unei analize empirice a salariului minim, deoarece el permite de a compara câștigurile salariaților pe o bază comună, în care se calculează separat timpul de lucru al acestora. Într-adevăr, indiferent dacă angajatul lucrează cu normă întreagă sau cu normă parțială, angajatorii sunt obligați să îl remunereze pentru fiecare oră lucrată la tariful minim pe oră stabilit de lege. Acesta este motivul, pentru care e necesar de a stabili tariful pe oră al salariului minim, de fiecare dată când are loc reexaminarea salariului minim.

► Figura 7. Salarii pe oră și lunare după tipul de întreprindere, 2019



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

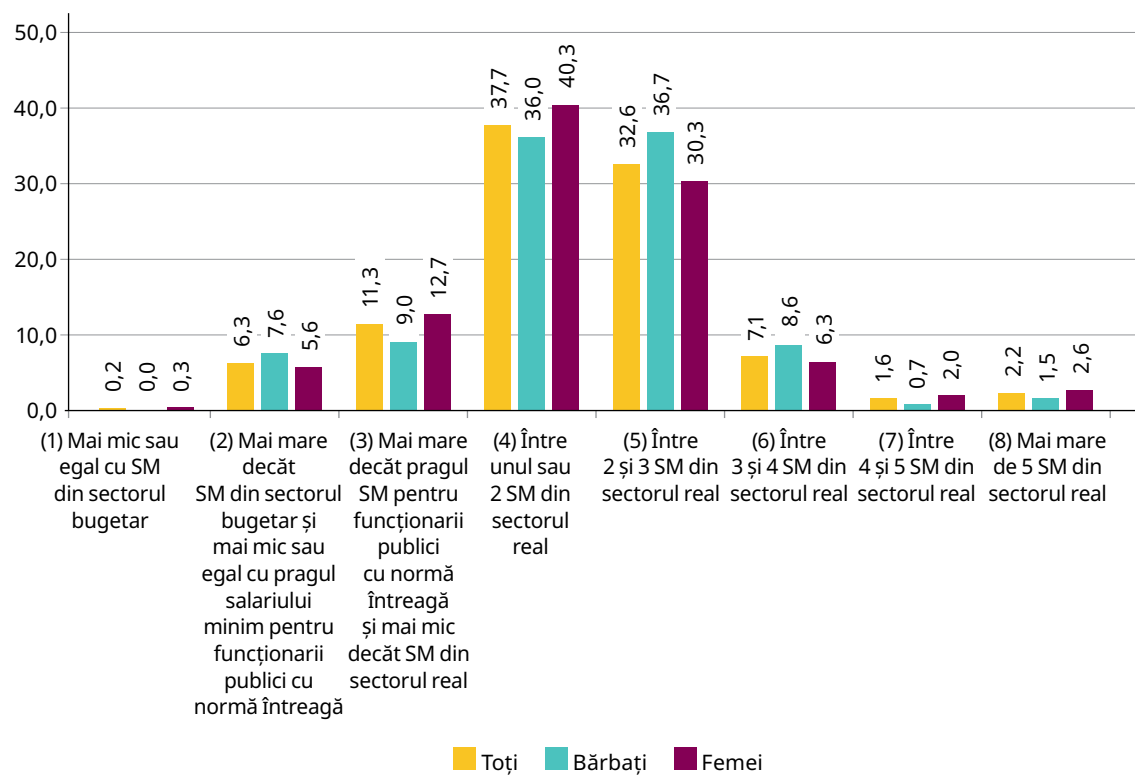
Estimările sugerează că angajații salariați aveau un salariu mediu de 31,1 MDL pe oră în 2019. Salariul median pe oră (adică salariul pe oră în mijlocul distribuției), este puțin mai mic, estimat la 27,4 MDL. Cea mai importantă și surprinzătoare informație din Figura 7 este cea legată de disparitățile salariale mari existente între diferite activități economice, în funcție de mărimea întreprinderilor, în funcție de localizarea geografică și în funcție de statutul de formalitate al salariatului. Disparitatea salarială este mai puțin pronunțată atunci când se compară salariile pe oră în sectorul real și în sectorul bugetar. Indiferent de măsurarea salariilor pe oră utilizată, indiferent dacă valoarea este mediana sau medie, cele mai mari salarii se observă în mod clar în cele mai mari întreprinderi, în zonele urbane și în economia formală. Salariile pe oră sunt, de asemenea, mari în anumite activități economice distincte, în special în grupurile de activități care includ transportul, depozitarea și tehnologiile informaționale și de comunicare (TIC) și în grupajul activităților legate de finanțe și servicii imobiliare. Pe de altă parte, cele mai mici salarii se regăsesc în agricultură, silvicultură și pescuit, precum și în activitățile de alimentație și cazare⁵.

În Figura 8 se oferă o imagine de ansamblu asupra distribuției salariilor pe oră pe mai multe categorii de salarii, grupate în jurul anumitor praguri, care se referă la legi aplicabile în diverse contexte în trimestrul II al anului 2019, inclusiv: (i) salariul minim în sectorul bugetar (1.000 MDL pe lună sau 5,92 MDL pe oră); (ii) nivelul salarial pentru funcționarii publici cu normă întreagă pentru care guvernul trebuie să acorde compensații (2.000 MDL pe lună, sau 11,83 MDL pe oră); (iii) și salariul minim în sectorul real (2.775 MDL pe lună, sau 16,42 MDL pe oră). Această cifră permite, de asemenea, compararea și, în special, amplasarea acestor praguri salariale diferite în distribuția salariilor. Una dintre primele observații interesante din Figura 8 este că angajații sunt concentrați în cea mai mare parte în categoriile de salarii (4) și (5), adică în jurul salariilor pe oră care sunt peste salariul minim din sectorul real (16,42 MDL pe oră), iar mai jos de valoare triplă a acestei rate se află două categorii care reprezintă aproape trei sferturi din salariați (71,3 la sută) atât pentru sectorul bugetar, cât și pentru cel real. Restul 28,7% dintre angajații salariați se situează rar la extremitățile distribuției, mai mulți angajați aflându-se la capătul de jos (categoriile (1), (2) și (3)) decât în partea de sus (categoriile (6), (7) și (8)). Această concentrare a salariilor în jurul salariului minim în sectorul real sugerează că salariul minim din sectorul real joacă un rol important în comprimarea distribuției salariilor și, prin urmare, în reducerea inegalității salariale, așa cum se sugerează în literatura menționată mai sus. În plus, se observă, de asemenea, că femeile sunt mai suprareprezentate în categoriile cu salarii mai mici.

5. Salariul lunar care este comunicat interviuitorilor este salariul care a fost plătit lucrătorului în luna anterioară cercetării, după deducerea impozitului pe venit și a contribuțiilor de asigurări sociale și plata asigurării obligatorii de sănătate. Așadar, pe baza informațiilor privind componența gospodăriilor casnice din microdate, și folosind prevederile Codului Fiscal al Republicii Moldova (Codul Nr. 1163 din 24-04-1997), pentru anul 2018, am putut extrage valoarea brută a salariului lunar declarat. Detaliile calculelor noastre sunt prezentate în Anexa 2.

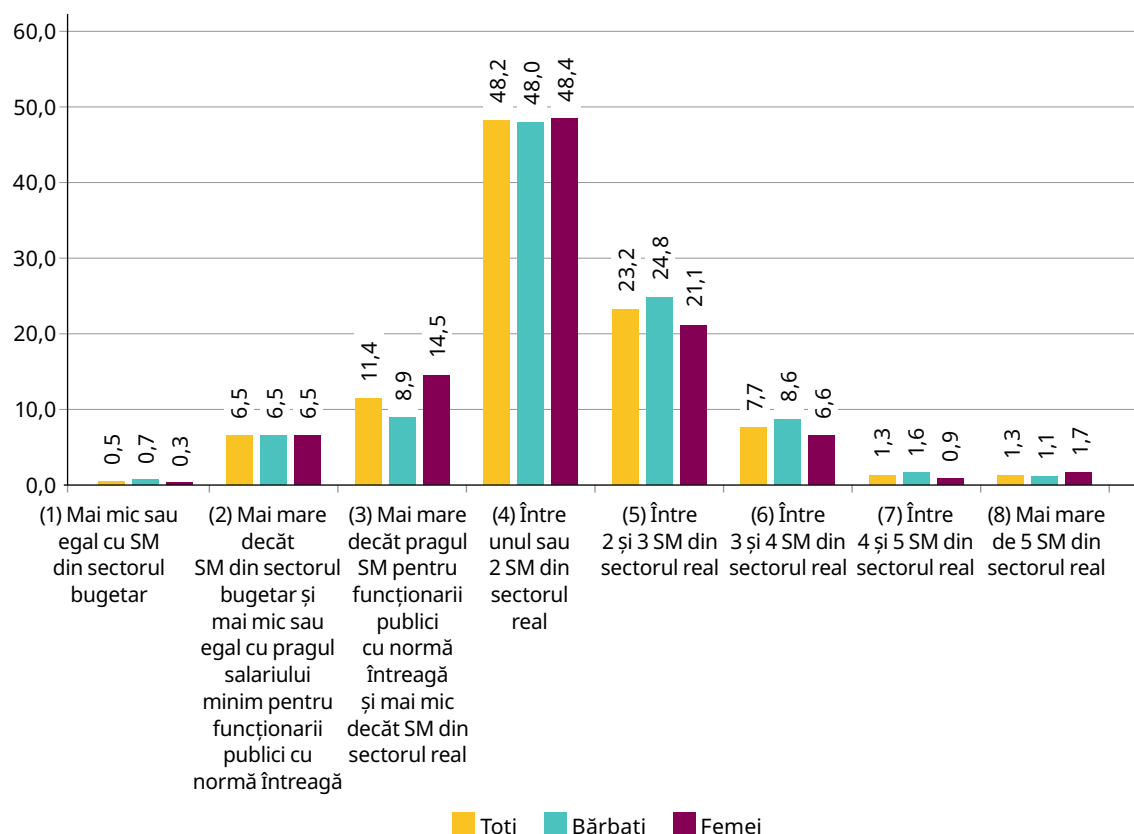
► Figura 8. Distribuția salariilor (pe oră), pe sexe, 2019 (în procente)

(a) Distribuția salariaților pe diferite categorii, sectorul bugetar



► Figura 8. Distribuția salariilor (pe oră), pe sexe, 2019 (în procente)

(b) Distribuția salariaților pe diferite categorii, sectorul real



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: SM = salariul minim.

În Părțile (a) și (b), cele opt categorii de salarii corespund respectiv salariaților al căror salariu: (1) este mai mic sau egal cu salariul minim din sectorul bugetar; (2) este mai mare decât salariul minim din sectorul bugetar și mai mic sau egal cu pragul salariului minim pentru funcționarii publici cu normă întreagă; (3) este mai mare decât pragul salariului minim pentru funcționarii publici cu normă întreagă și mai mic sau egal cu salariul minim din sectorul real; (4) este între unul sau două salarii minime din sectorul real; (5) este între două și trei salarii minime din sectorul real; (6) este între trei și patru salarii minime din sectorul real; (7) este între patru și cinci salarii minime din sectorul real; și (8) este mai mare de cinci salarii minime din sectorul real.

Estimările inegalității salariale sunt prezentate în Figura 9. În partea (a) a figurii, sunt prezentate diferite măsuri ale inegalității. Începând cu coeficientul Gini, care este cel mai utilizat indicator de inegalitate, variind de la zero în cazul egalității perfecte (toți au același salariu) până la 1 în cazul inegalității complete, estimările produc un coeficient Gini egal cu 0,29. Indicatorul D5/D1, care este raportul dintre salariul mediu pe oră și 10 la sută din cel mai mic salariu pe oră, permite evaluarea distanței dintre cei din partea de jos a distribuției salariilor și cei cu venituri medii. Prin urmare, cel mai probabil este faptul că acest raport va fi afectat de politicile privind salariul minim. Comparând acest raport D5/D1, care este estimat la 1,94, cu raportul D9/D5, care compară primele 10% din salarii cu salariul mediu și este estimat la 1,75, se pare că inegalitatea salarială este probabil determinată în jumătatea inferioară a

distribuției salariilor, mai degrabă decât în jumătatea superioară a distribuției. Acest lucru sporește relevanța salariului minim pentru reducerea inegalității în Republica Moldova. Mai mult, raportul Palma sugerează că ponderea salarială plătită celor 10 la sută din partea de sus a salariaților este mai mult decât de trei ori mai mare decât cota de salariu plătită celor 10 la sută din partea de jos. Apoi, comparând inegalitățile salariale din sectorul real și cel bugetar, se pare că inegalitățile sunt mult mai mari în sectorul real. Acest lucru nu este surprinzător, deoarece grilele de salarizare în sectorul bugetar sunt adesea mai compacte decât în sectorul real, în special din partea de sus. Totuși, respectarea salariului minim este, de asemenea, mai mare în sectorul bugetar, arătând, astfel, o comprimare posibilă mai mare la nivelul de jos în sectorul bugetar comparativ cu repartizarea salariilor la nivelul de jos în sectorul real. Într-adevăr, nerespectarea legilor salariale este probabil mai mare în sectorul real, deoarece ultimul include economia informală, ceea ce nu este cazul în sectorul bugetar.

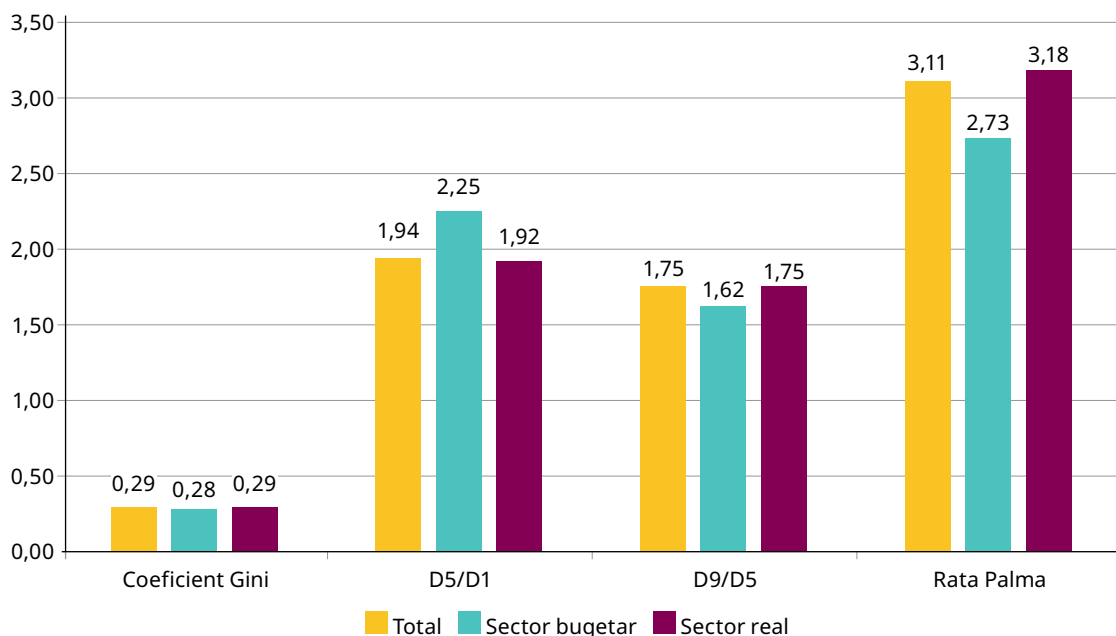
În ceea ce privește diferența de remunerare între femei și bărbați, prezentată în partea (b) din Figura 9, pentru analiză se aplică diferiți indicatori. Atât salariile medii, cât și cele mediane se examinează pentru a calcula diferite măsuri ale decalajului de remunerare între femei și bărbați, folosind diferite metodologii de estimare. Prima metodologie estimează decalajul salarial brut, o simplă măsură a diferenței dintre salariile (medii sau mediane) ale bărbaților și ale femeilor, exprimate ca procent din salariile bărbaților. În toate cazurile, indiferent dacă se examinează sectorul real sau cel bugetar, și indiferent de programul de lucru al angajaților salariali, măsurile brute ale diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt semnificativ mai mici. Acest lucru se întâmplă deoarece această măsură nu ține cont de numeroșii factori care caracterizează diferențele dintre locurile de muncă deținute de femei și cele deținute de bărbați. În consecință, o a doua metodologie ia în considerație un șir de caracteristici care diferă între bărbați și femei pe piața muncii, rafinând astfel măsurarea decalajului de remunerare între femei și bărbați. Acesta este decalajul de remunerare între femei și bărbați ponderat în funcție de factori, care este estimat prin calcularea mediei ponderate a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în diferite subgrupuri de angajați grupați în funcție de educație, vârstă, nivel de calificare și sector bugetar sau real (vedeți, OIM 2018, pentru mai multe detalii despre această metodologie). Când decalajul de remunerare între femei și bărbați ponderat în funcție de factori este estimat separat pentru sectorul real și cel bugetar, se examinează doar primii trei factori (educația, vârsta și nivelul de calificare). Aplicând o astfel de metodologie mai precisă pentru estimarea decalajului de remunerare între femei și bărbați, se obține o estimare semnificativ mai mare, cu o medie de 9,5 la sută, ceea ce este de aproape patru ori mai mare decât decalajul brut de remunerare între femei și bărbați estimat la 2,4 la sută. În plus, atunci când se iau ca bază de calcul salariile lunare, decalajul de remunerare între femei și bărbați este estimat a fi și mai mare, în jur de 14,6 la sută, ceea ce are legătură cu faptul că femeile lucrează mai puține ore decât bărbații.

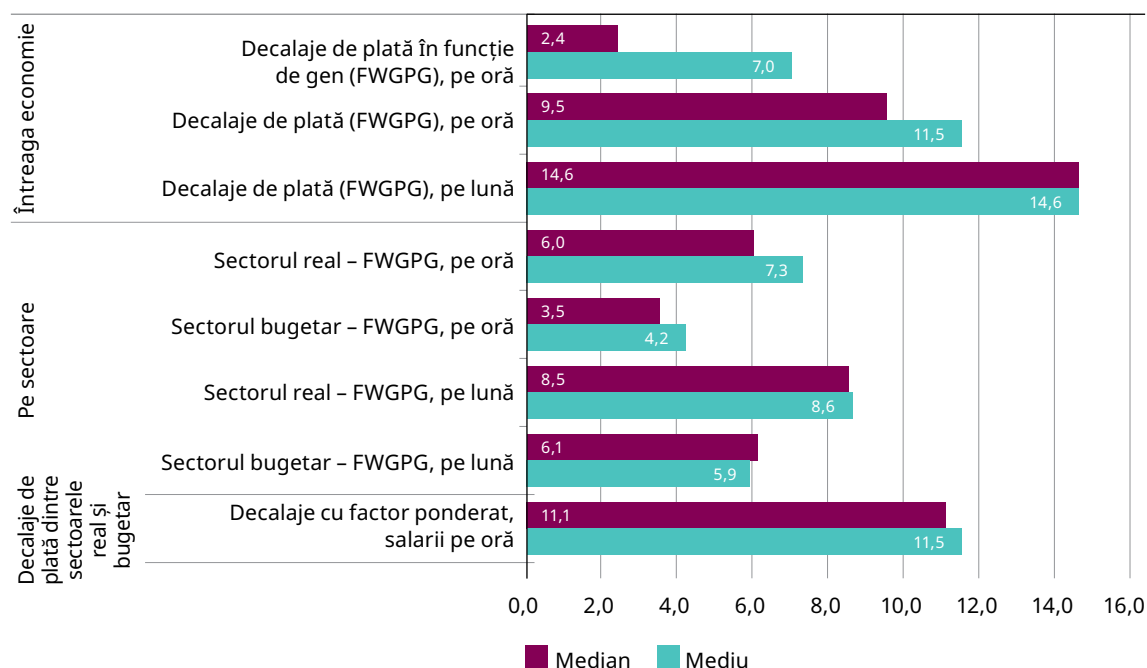
O altă observație cheie din Figura 9 este că toate măsurile decalajului de remunerare între femei și bărbați scad considerabil atunci când estimările se efectuează separat pentru sectoarele real și bugetar. În plus, decalajul de remunerare între femei și bărbați atât pentru salariile lunare, cât și pentru cele pe oră este aproape de două ori mai mare în sectorul real, comparativ cu sectorul bugetar, ceea ce este în concordanță cu constatarea anterioară a inegalităților mai mari în sectorul real. Aceste două rezultate arată că o mare parte a

decalajului salarial dintre femei și bărbați este legată de diferențele de salarii dintre sectorul real și cel bugetar. În acest sens, o estimare finală demonstrează că salariile pe oră sunt cu 11,5 la sută mai mari în sectorul real decât în sectorul bugetar. Faptul că femeile sunt suprareprezentate în sectorul bugetar contribuie astfel în mod semnificativ la decalajul de remunerare între femei și bărbați estimat pentru toți angajații salariați. Într-adevăr, în Anexa 3, se poate observa că femeile sunt suprareprezentate în activitățile economice predominante în sectorul bugetar, cum ar fi educația, sănătatea și serviciile sociale, unde femeile reprezintă aproximativ 80 la sută din angajați. Aceste activități economice reprezintă, de asemenea, mai mult de o treime din locurile de muncă salariale ale femeilor.

► **Figura 9. Inegalitatea și distribuția salariilor, 2019**

(a) Măsurile selectate de inegalitate



► **Figura 9. Inegalitatea și distribuția salariilor, 2019****(b) Decalaje de remunerare între femei și bărbați**

Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: Coeficientul Gini egal cu 0 implică egalitate perfectă, iar când e egal cu 1 înseamnă inegalitate totală. D1, D5 și D9 sunt, respectiv, valorile de prag la prima, a cincea și a noua decilă a repartizării salariului de oră. Raportul Palma este egal cu ponderea câștigurilor lunare ale primilor 10 la sută celor mai bine remunerați salariați împărțite la cea a celor mai slab remunerați 40 la sută.

► 3.4 Numărul angajaților ce primesc salariu minim din Republica Moldova

Determinarea numărului de angajați cu salariul minim oferă o idee despre impactul, pe care îl poate avea politica de salariu minim asupra vieții celor mai puțin prosperi și celor mai dezavantajați oameni din țară. Acest număr corespunde numărului de lucrători care sunt remunerați cu salariu minim pe oră sau cu mai puțin. Conform metodologiei utilizate (OIM 2020), numărul angajaților cu salariu minim îi include, pe de o parte, pe cei care câștigă mai puțin decât salariul minim, care sunt definiți ca cei al căror salariu pe oră este de 95 la sută sau mai puțin din salariul minim pe oră și, pe de altă parte, pe cei care câștigă un salariu minim, care sunt definiți ca cei al căror salariu pe oră se află în apropierea salariului minim pe oră (între 95 și 105 la sută din salariul minim pe oră). Ținând cont de faptul că Curtea Constituțională a Republicii Moldova (decizia HCC12/2022) a declarat recent ca neconstituțională HG Nr. 550 din 07.09.2014 care stabilește nivelul salariului minim în sectorul bugetar, nu este relevantă utilizarea nivelului de 1000 MDL pentru evaluarea numărului de

salariați cu salariu minim din sectorul bugetar. Mai mult, ambiguitatea adusă de Legea Nr. 270/2018, care stabilește un prag de salariu minim garantat pentru funcționarii publici cu normă întreagă, nu permite o evaluare consecventă a numărului de angajați cu salariu minim din sectorul bugetar. Prin urmare, așa cum este cazul în majoritatea țărilor care au salariu minim, doar sectorul real, care reprezintă peste 60 la sută din angajații din Moldova, va fi examinat în analiza sistemului de salariu minim în restul raportului.

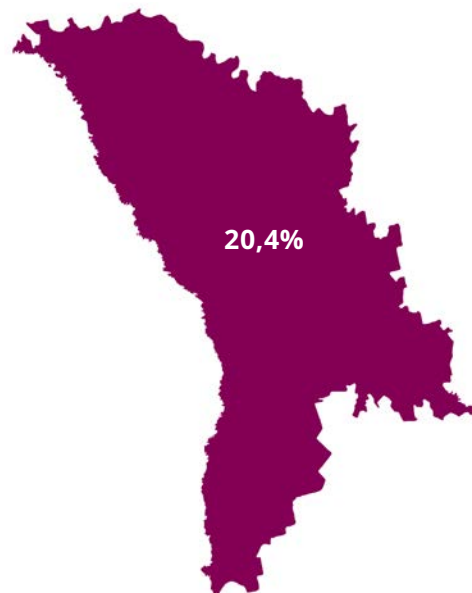
Examinând sectorul real, în care salariul minim pe oră era de 16,42 MDL pentru anul 2019, se estimează că 84.917 salariați sunt remunerați la nivelul salariului minim pe oră aplicabil în Republica Moldova sau cu mai puțin (Figura 10, partea (a)). Acest lucru este echivalent cu 20,4% dintre toți salariații din sectorul real, ceea ce este mai mult decât datele estimative pentru Europa și Asia Centrală (17%) (ILO 2020) și cele la nivel global (19%). Cu titlu indicativ, dacă sectorul bugetar ar aplica același salariu minim ca și sectorul real, ponderea salariaților minimi ar fi de 20 la sută în sectorul bugetar și de 20,3 la sută pentru întreaga piață a muncii, sau ar fi în total 140.111 angajați cu salariu minim (Figura 10, partea (b)). Distribuția detaliată a angajaților salariați în raport cu salariul minim din sectorul real este prezentată într-un tabel inclus în partea (c) din Figura 10.

► Figura 10. Câți angajați câștigă salariul minim sau mai mic, 2019? (în procente)

(a) Ponderea salariaților cu salariu minim (sectorul real)

În sectorul real:

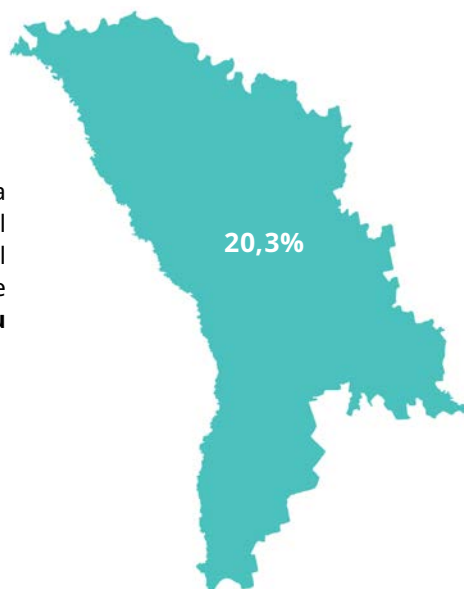
84,917 salariați sunt remunerați cu salariu minim sau mai mic, ceea ce reprezintă **20,4%** din salariații din sector.



► Figura 10. Câți angajați câștigă salariul minim sau mai mic, 2019? (în procente)

(b) Ponderea salariaților cu salariu minim, dacă salariul minim ar fi fost același în sectorul bugetar ca și în sectorul real (toți angajații, inclusiv sectoarele real și bugetar)

Dacă **sectorul bugetar** ar aplica același salariu minim ca și sectorul real, ponderea salariaților cu salariul minim pentru toți angajații ar fi de **20,3%** la sută (**140.111 salariați cu salariu minim**).



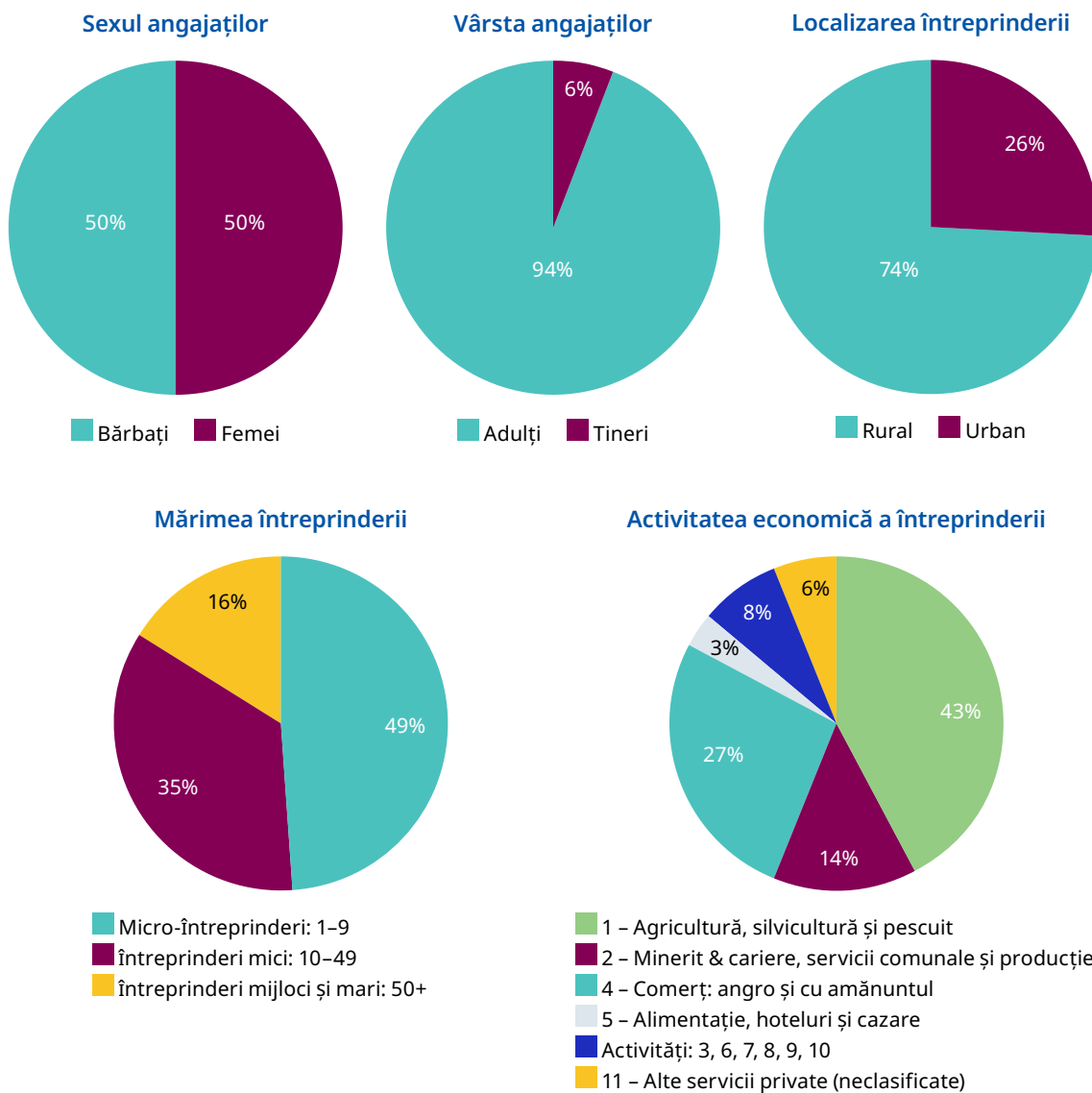
(c) Distribuția salariaților în raport cu salariul minim din sectorul real

	Mai jos de salariul minim	Salariu minim sau mai mic	Mai sus de salariul minim
Sectorul real	15,7	4,7	79,6
Sectorul bugetar	14,5	5,5	80,0
Total (sectoare real și bugetar)	15,2	5,1	79,7

Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

În Figura 11 este prezentată componența angajaților salariați cu salariu minim sau mai mic din sectorul real în funcție de diferite caracteristici demografice și legate de întreprindere. Estimările arată că aproape același număr de femei și bărbați sunt remunerați cu salariul minim sau mai mic. Cu toate acestea, diferențele în componența salariaților cu salariul minim sunt mai pronunțate în funcție de vârstă (94% au peste 24 de ani), mărimea întreprinderii (49% sunt în microîntreprinderi), în funcție de localizarea geografică (74% sunt în mediul rural), după statutul de informalitate (66 la sută sunt în economia formală) și după activitatea economică. În plus, Figura 12 arată că, printre salariații cu salariu minim, femeile și cei angajați în economia informală sunt suprareprezentati. În timp ce lucrătorii din economia informală reprezintă 14% din toți angajații salariați și 9% dintre angajații salariați remunerați cu un salariu ce depășește salariul minim în sectorul real, ei reprezintă 33% din angajații salariați remunerați cu salariul minim sau mai mic pe oră.

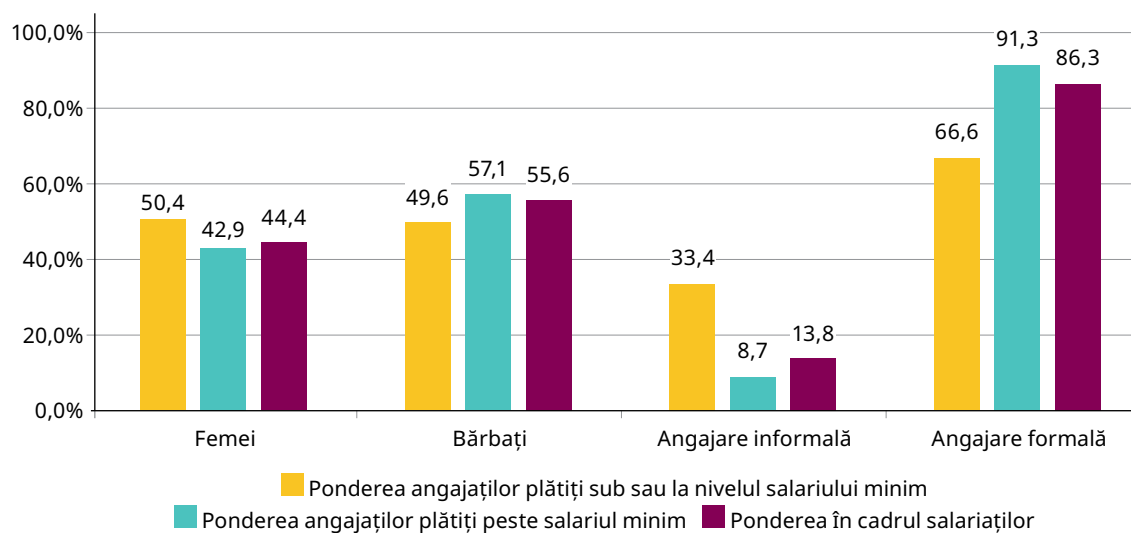
► **Figura 11. Compoziția salariaților cu salariu minim sau mai mic, pe întreprinderi și categorii de salariați, sectorul real, 2019 (în procente)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: Activitățile economice cu o pondere mai mică de 3% sunt grupate în categoria „Activități: 3, 6, 7, 8, 9, 10”. Acestea sunt următoarele: Construcții; Transport, depozitare, informare, comunicare; Finanțe, asigurări și activități imobiliare; Administrația bugetară și organizațiile extrateritoriale; Educație; și asistență medicală și socială.

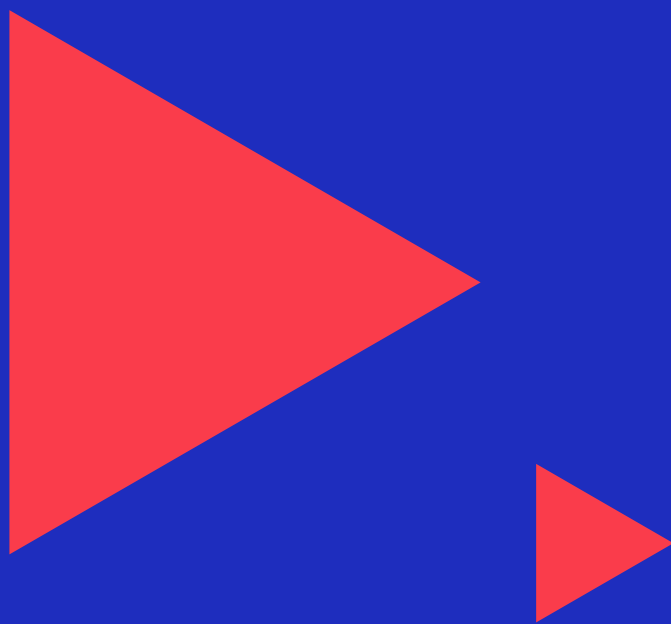
► **Figura 12. Care angajați sunt supraprezentați dintre cei care câștigă salariul minim sau mai mic, 2019? (în procente)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

▶ Partea II

Își atinge salariul minim
obiectivele în Moldova?



Pe baza GWR 2020 (OIM 2020) și a ghidului de politici privind salariul minim (OIM 2016), în a doua parte a acestui raport se cercetează dacă salariul minim în Republica Moldova își atinge principalele obiective, care includ: (i) protecția adecvată a forței de muncă de salarii nejustificat de joase pentru a permite lucrătorilor să își acopere nevoile lor și pe cele ale familiilor lor; și (ii) reducerea inegalității ca modalitate de a contribui la justiția socială. În acest scop, sunt analizați cei trei factori cheie care influențează măsura în care salariul minim își poate atinge obiectivele, în special: (a) cuprinderea juridică largă și conformitatea cu legislația privind salariul minim; (b) un nivel adecvat al salariului minim; și (c) care sunt caracteristicile beneficiarilor din partea inferioară a distribuțiilor de salarii și venituri?

► 4. Cuprinderea și conformarea cu privire la salariul minim

► 4.1 Acoperirea juridică și amploarea nerespectării legislației cu privire la salariul minim

După cum s-a subliniat deja de mai multe ori, obiectivul principal al salariului minim este de a proteja lucrătorii de salarii nejustificat de joase, motiv pentru care eficacitatea salariului minim se bazează în mare măsură pe cuprinderea largă cu legislația privind salariul minim, și, în special în ceea ce privește cuprinderea anumitor categorii de lucrători, care sunt cele mai expuse la salarii mici: acestea includ, printre altele, lucrătorii casnici și lucrătorii agricoli. În cazul Republicii Moldova, nu se aplică excluderi: prin urmare, toate categoriile de angajați sunt protejate de nivelul salarial minim existent.

Nerespectarea este descrisă de ponderea angajaților, care sunt remunerați sub nivelul salariului minim. Conform definiției din cel mai recent Raport global privind salariile al OIM (ILO 2020), aceasta corespunde angajaților al căror salariu pe oră este mai mic de 95% din salariul minim pe oră. În timp ce nerespectarea salariului minim este adesea mai mare în rândul angajaților salariați din economia informală, nerespectarea poate apărea și în rândul angajaților salariați din sectorul formal – de exemplu, dacă numărul de ore lucrate este mai mare decât cel determinat de angajamentele contractuale. În general, nerespectarea este mai mare în țările în care inspecția muncii este slabă sau care au un sistem complex de salarii minime greu de monitorizat. În cazul Moldovei, estimările arată că, în sectorul real, din cei 84.917 angajați estimați că ar fi remunerați cu salariu minim sau sub nivelul acestuia, 65.262 angajați câștigă mai puțin decât salariul minim pe oră în vigoare, ceea ce echivalează cu 15,7% din totalul angajaților din sectorul real (Figura 13). Amploarea acestei nerespectări variază foarte mult în funcție de activitatea economică, mărimea întreprinderii, localizarea geografică și statutul de informalitate al întreprinderii.

► Figura 13. Gradul de neconformitate: ponderea salariaților cu salariul mai mic decât cel minim, 2019

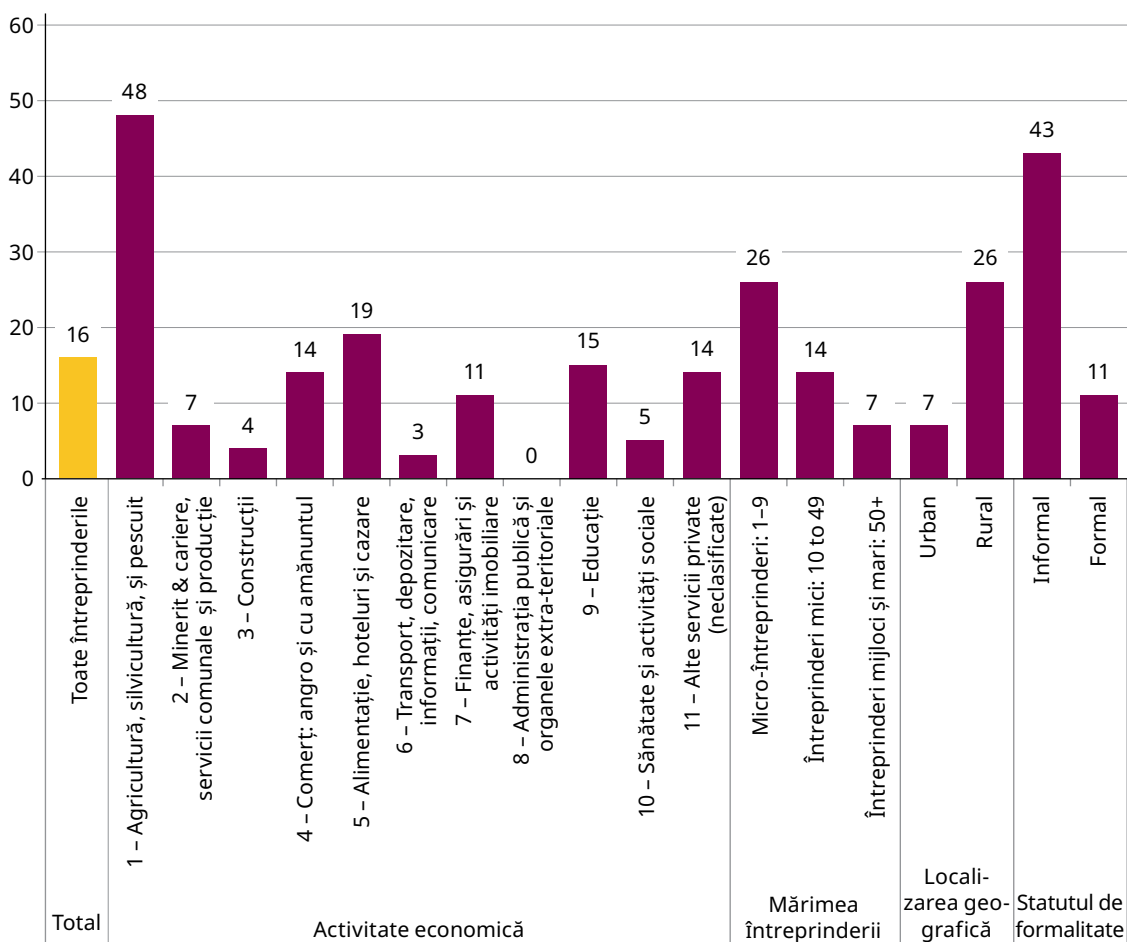
În **sectorul real**: **65.262 de angajați salariali** sunt remunerați cu mai puțin decât salariul minim, ceea ce reprezintă **16%** din salariații din sectorul real.

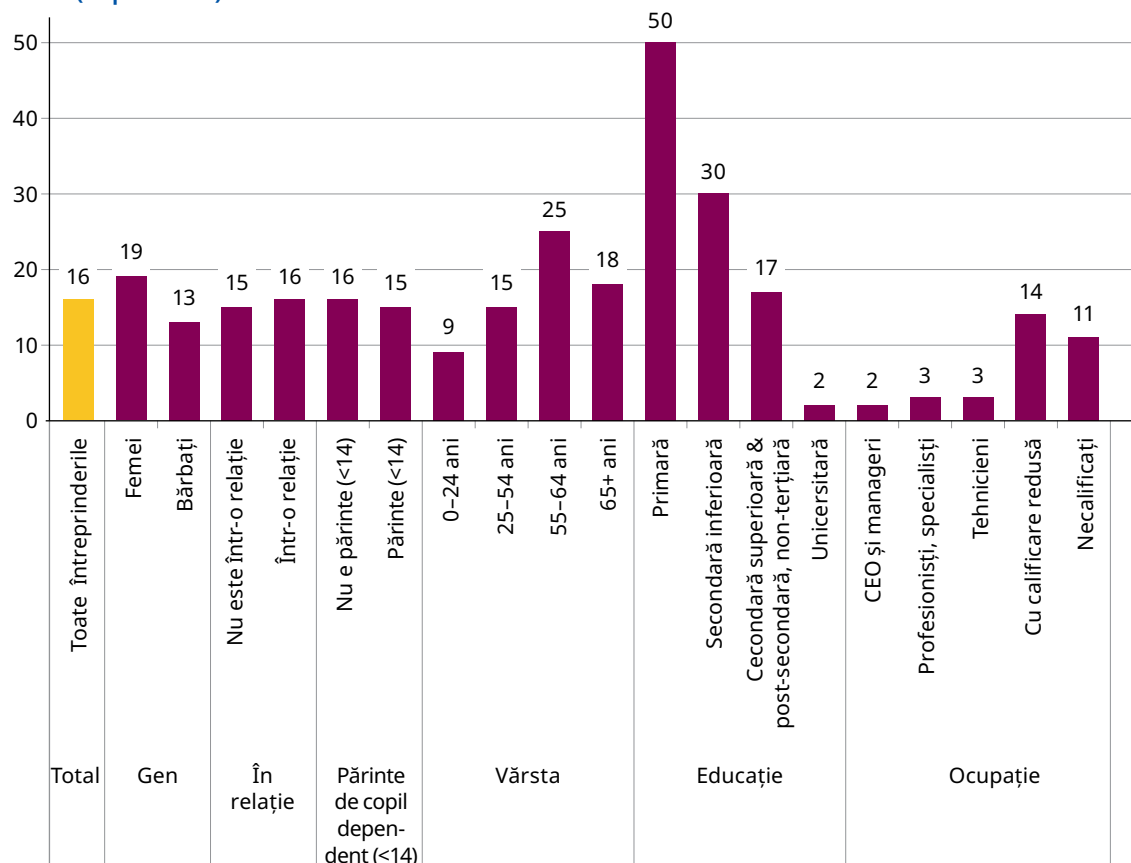


Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► Figura 14. Ratele de nerespectare a prevederilor privind salariul minim pe piața muncii, 2019 (în procente)

(a) Ponderea salariaților cu salariu minim sau mai mic, pe diferite grupuri de întreprinderi (în procente)



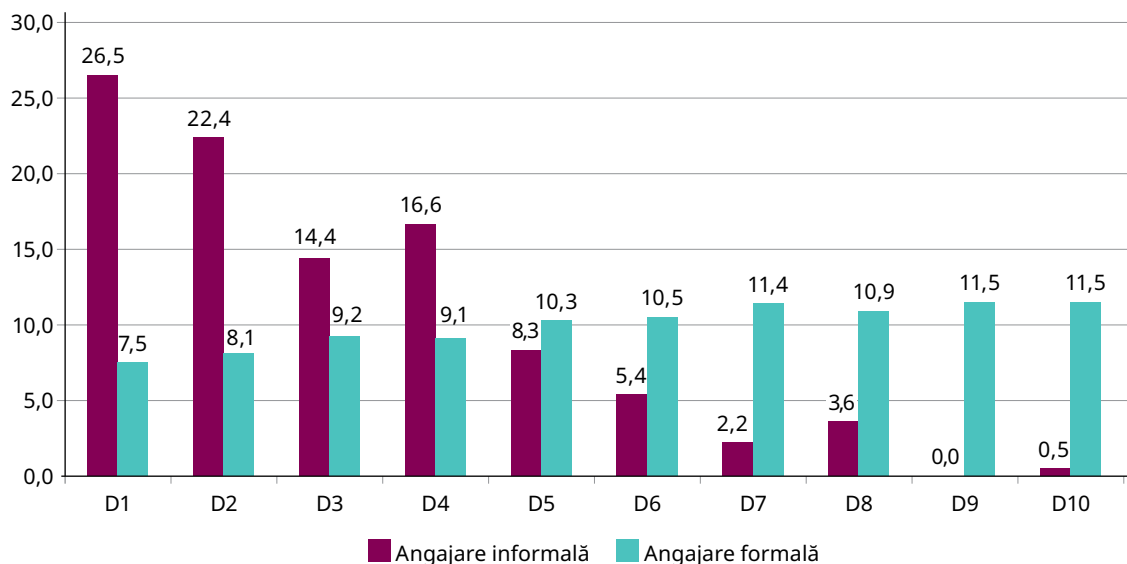
► **Figura 14. Ratele de nerespectare a prevederilor privind salariul minim pe piața muncii, 2019 (în procente)**(b) **Ponderea salariaților cu salariu sub salariul minim, după caracteristicile personale (în procente)****Sursă:** AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

După cum se poate observa în Figura 14, întreprinderile cu cele mai mari rate de neconformitate sunt cele din agricultură, silvicultură și pescuit, cele mai mici întreprinderi, cele din mediul rural și cele din economia informală. În plus, estimările arată că nerespectarea legii este mai mare în rândul angajaților de sex feminin decât în rândul angajaților de sex masculin. În mod similar, o rată ridicată de neconformitate se observă în rândul angajaților cu studii de bază (primare) sau medii și în rândul celor cu ocupații necalificate.

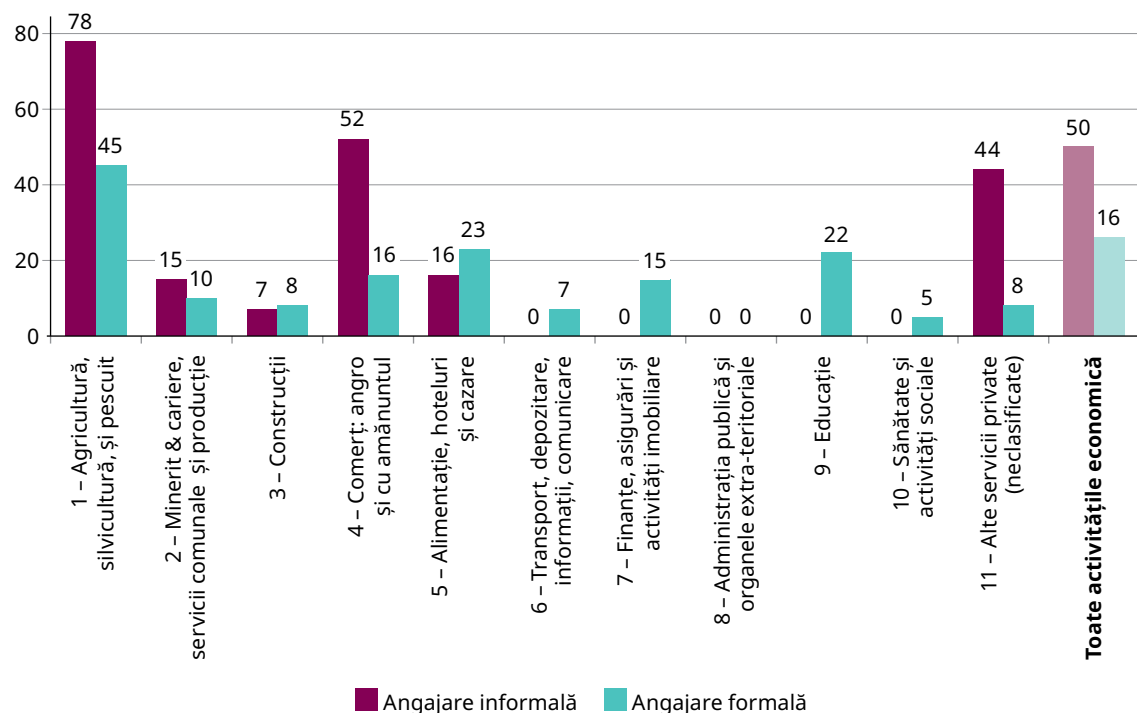
► 4.2 Neconformitatea și economia informală

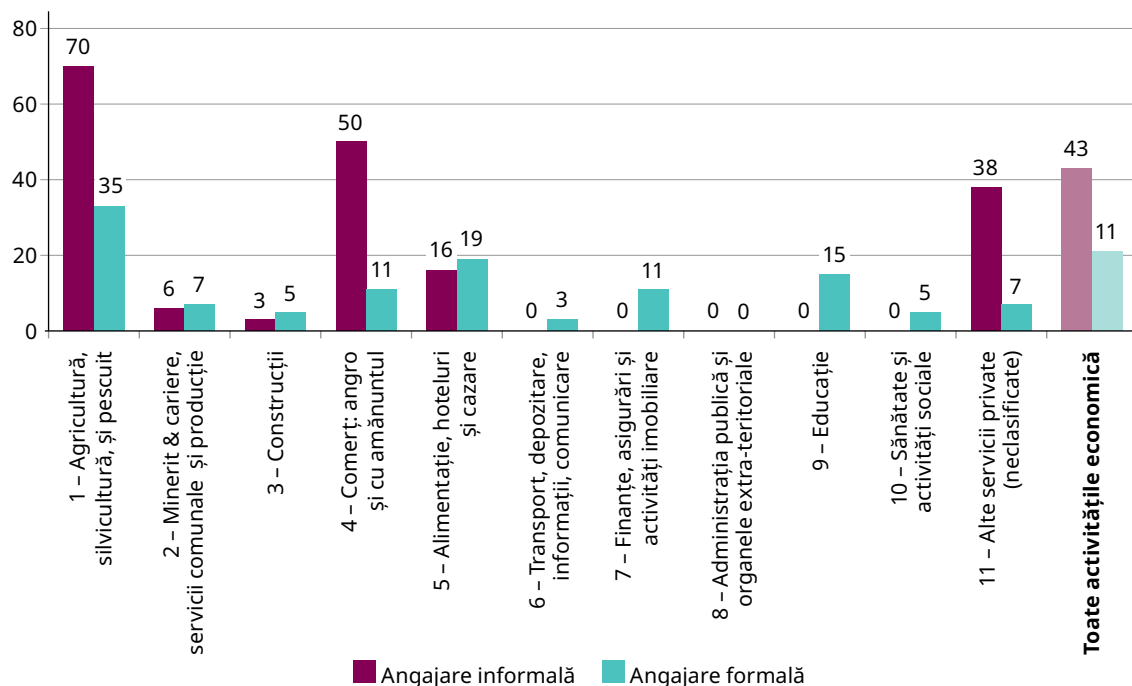
Nerespectarea prevederilor privind salariul minim este mai mare în economia informală comparativ cu cea formală, așa cum este cazul în majoritatea țărilor și regiunilor lumii. Prin urmare, amploarea și caracteristicile economiei informale sunt elemente importante, ce trebuie analizate în elaborarea politicilor salariale. Preocuparea din punct de vedere al factorilor de decizie este că protecția muncii, reglementările sau instituțiile de pe piața muncii nu se aplică în economia informală. Angajarea informală implică adesea cele mai proaste condiții de muncă, în timp ce întreprinderile din economia informală sunt adesea mai puțin productive decât cele din sectorul formal. Îmbunătățirea productivității întreprinderilor din economia informală, precum și promovarea unor condiții de muncă mai bune pentru angajații salariați din economia informală, inclusiv aplicarea salariului minim, sunt pași către formalizarea economiei informale. Având în vedere că Moldova prezintă un grad considerabil de angajare salarială informală, luarea de măsuri pentru oficializarea economiei informale ar trebui examinată alături de considerentele de promovare a respectării prevederilor privind salariul minim.

În Figura 15 se arată distribuția salariaților în funcție de faptul că aceștia dețin un loc de muncă informal sau formal. Aparent, angajații informali sunt localizați preponderant în partea de jos a distribuției salariilor. În schimb, pentru angajații cu un loc de muncă formal, se observă o distribuție relativ mai echilibrată și mai puțin concentrată în partea de jos. Având în vedere această observație, un exercițiu interesant constă în identificarea activităților economice cu o prevalență ridicată a salariaților cu salariu minim cu angajare informală. În Figura 16 (partea (a)) se identifică trei grupuri de activități, care se evidențiază în mod clar și anume: agricultura, silvicultura și pescuitul; comerțul; și alte servicii private neclasificate. În plus, jumătate dintre toți angajații salariați care dețin un loc de muncă informal sunt remunerați cu salariu minim sau mai mic, comparativ cu 16% pentru cei care dețin un loc de muncă formal. Partea (b) din Figura 16 evidențiază disparitățile în nerespectarea salariului minim din sectorul real, în funcție de faptul că angajarea este formală sau informală, atunci când se analizează diferite activități economice. Este frapant faptul că nerespectarea salariului minim, indiferent de natura locului de muncă (formal/informal), este mult mai mare în activitățile menționate mai sus, cu o prevalență ridicată a salariaților cu salariu minim în angajarea informală, în special în agricultură, silvicultură și pescuit; comerț; și alte servicii private neclasificate. Și, pentru fiecare dintre aceste activități, neconformitatea este mult mai mare pentru angajații cu angajare informală decât pentru cei cu angajare formală. Prin urmare, consolidarea inspecției muncii în aceste activități, combinată cu politici de angajare formală, ar putea reduce semnificativ nerespectarea prevederilor privind salariul minim în sectorul real.

► **Figura 15. Ponderea angajaților salariali în decilele distribuției salariale pe oră, după angajare formală/informală, 2019 (în procente)**

Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► **Figura 16. Ponderea salariaților cu salariu minim în funcție de ocupare și nonconformitate**(a) **Ponderea angajaților salariali cu salariu minim sau mai mic în funcție de ocuparea salarială formală/informală și activitatea economică, 2019 (în procente)**

► **Figura 16. Ponderea salariaților cu salariu minim în funcție de ocupare și înconformitate**(b) **Ratele de nerespectare a salariului minim după ocuparea salarială formală/informală și activitatea economică, sectorul real, 2019 (în procente)**

Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► **Caseta 1. Angajarea informală în Republica Moldova**

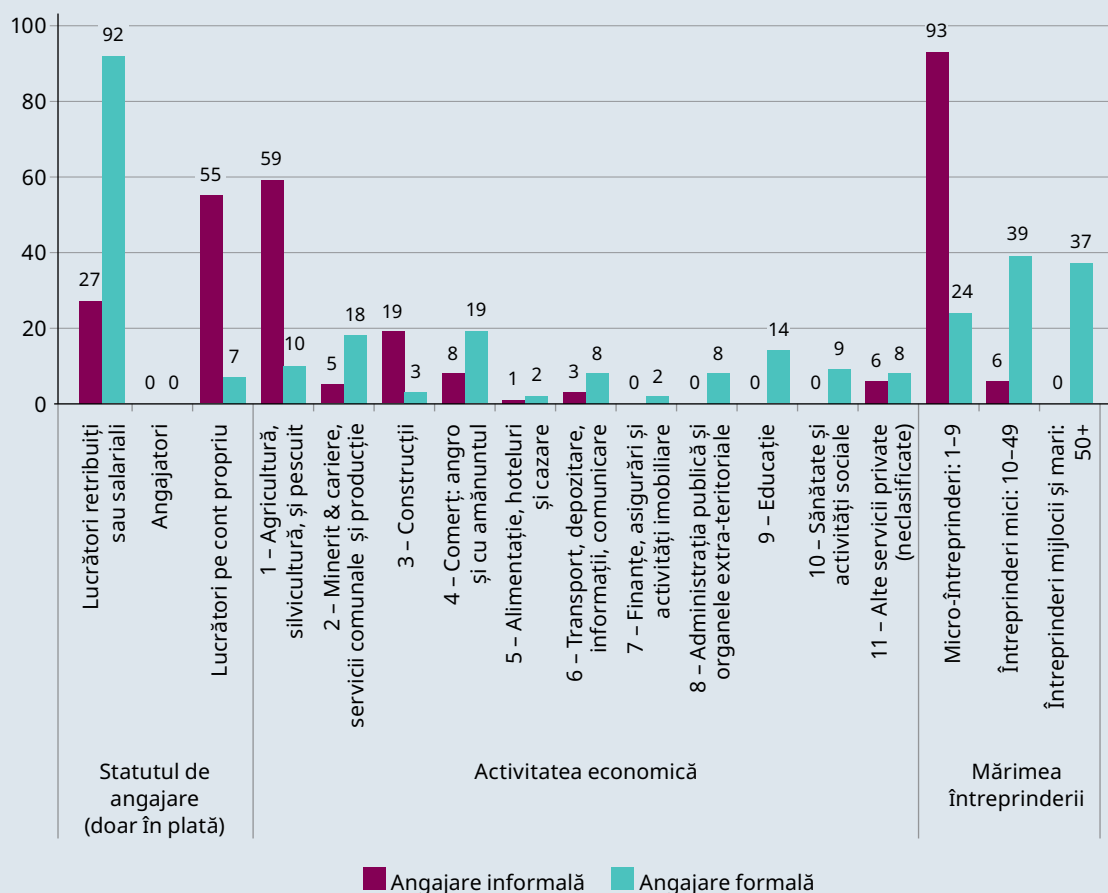
În această casetă se oferă câteva rezultate pentru a informa factorii decizionali de politici cu privire la principalele caracteristici ale angajării informale în Republica Moldova, care reprezintă 23,9 la sută din totalul ocupării forței de muncă din țară. În primul rând, în Figura 17 se compară principalele caracteristici ale persoanelor cu un loc de muncă în funcție de faptul că locul de muncă este în economia informală sau formală. În Partea (a) se sugerează că lucrătorii cu locuri de muncă informale sunt suprareprezențați în locurile de muncă pe cont propriu, în agricultură, silvicultură, pescuit și activități de construcții și în microîntreprinderi. În Partea (b) din Figura 17 se arată că principalele caracteristici ale angajaților salariali cu angajare informală sunt: (i) cei cu studii mai joase decât medii; (ii) cei ce lucrează în meserii necalificate; (iii) cei cu contracte temporare și care lucrează cu o fracțiune de normă; (iv) cei ce lucrează în medie mai puține ore decât cei din economia formală; și (v) cei ce doresc să lucreze mai multe ore și să își schimbe locul de muncă. Toate aceste caracteristici corespund angajaților situați la baza distribuției salariale, ceea ce explică prevalența salariaților cu salariu minim în economia informală.

O analiză finală a ocupării informale constă în estimarea decalajului salarial dintre angajații salariali informali și formali, luând în considerație posibilitatea intersecționalității din cauza

inegalităților deja experimentate de femei pe piața muncii (Sheppard 2011). Estimările țin cont și de principalele diferențe de caracteristici între bărbați și femei pe piața muncii, folosind metoda decalajului salarial ponderat în funcție de factori. Rezultatele sunt ilustrate de diagrama din Figura 18, care sugerează că salariul mediu pe oră al angajaților bărbați din economia informală este echivalent cu 90% din cel al angajaților bărbați din economia formală. Femeile din economia informală suferă o penalizare salarială dublă și sunt remunerate în medie cu 83% din salariul mediu pe oră al bărbaților din economia formală. În plus, decalajul salarial este mult mai mare atunci când sunt utilizate salarii lunare. De exemplu, o femeie care este salariată în economia informală, primește în medie 79% din salariul mediu lunar al unui bărbat din economia formală. Acest lucru explică de ce, confrunțați cu salariile mici în economia informală, angajații salariali din economia informală încearcă din greu să-și mărească programul de lucru sau să-și schimbe locul de muncă, așa cum sugerează estimările din partea (b) a Figurii 17.

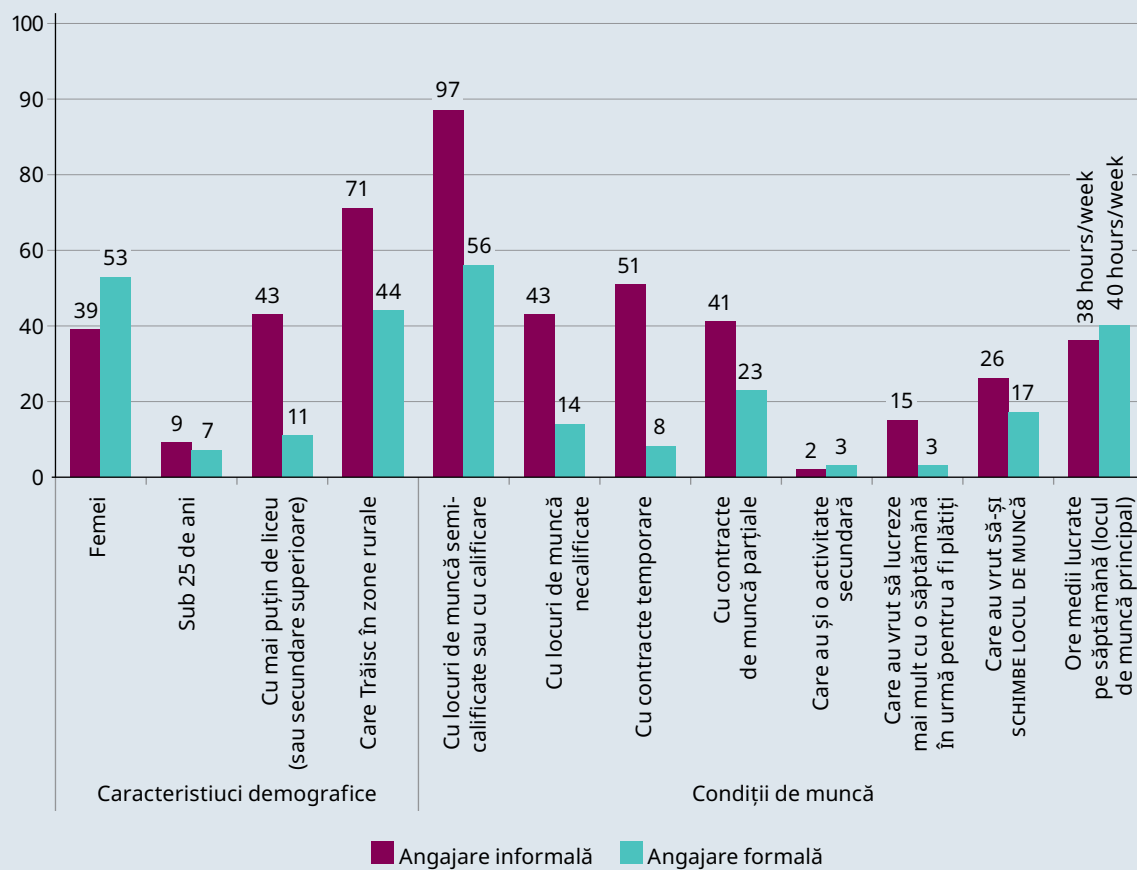
► **Figura 17. Principalele caracteristici ale lucrătorilor din economia informală (comparativ cu lucrătorii din economia formală), 2019 (în procente)**

(a) Toate persoanele angajate



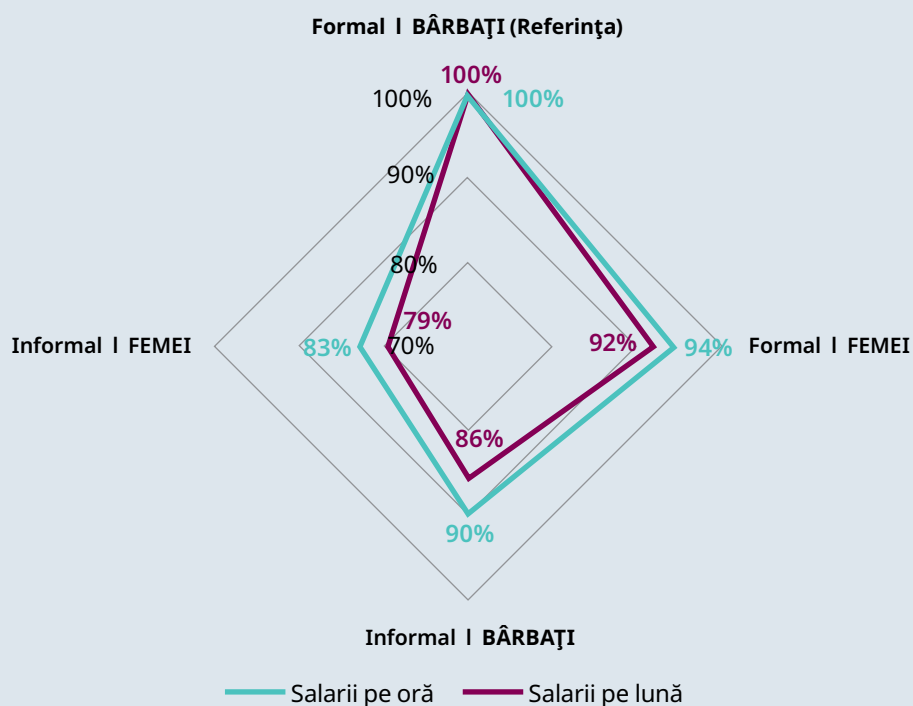
► **Figura 17. Principalele caracteristici ale lucrătorilor din economia informală (comparativ cu lucrătorii din economia formală), 2019 (în procente)**

(b) Doar angajații salariali



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► **Figura 18. Decalajul salarial dintre economia formală și cea informală: decalajul salarial ponderat după factori, 2019 (în procente)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► 5. Nivelul adecvat al salariului minim

Al doilea factor, care joacă un rol cheie în capacitatea salariului minim de a-și atinge obiectivele este nivelul la care este stabilit salariul minim. După cum se precizează în Convenția Nr. 131 cu privire la fixarea salariului minim, acest nivel trebuie stabilit astfel încât să asigure un nivel de trai minim decent pentru lucrători și familiile acestora, ținând cont de condițiile economice. O modalitate de a evalua suficiența nivelului salariului minim este aceea de a compara nivelul cu pragurile pertinente ale sărăciei, adică cu pragurile sărăciei care iau în considerație circumstanțele socio-economice naționale. Salariul minim trebuie să țină seama și de factorii economici, ceea ce înseamnă că angajatorii trebuie să poată plăti salariul minim, astfel încât să nu fie posibil de a stabili un nivel de salariu minim, care ar fi în detrimentul

angajării și supraviețuirii întreprinderilor. Utilizarea dovezilor empirice (abordarea bazată pe dovezi) este fundamentală pentru a ajunge la un nivel adecvat, care ar îndeplini condițiile menționate mai sus, iar dialogul social eficient și incluziv ar trebui să fie o parte integrantă a procesului.

► 5.1 Nivelul adecvat al salariului minim în cazul utilizării pragurilor absolute

În prima analiză a suficienței nivelului salariului minim în Republica Moldova salariul minim din sectorul real se compară cu pragurile internațional și național al sărăciei, care sunt relevante pentru Republica Moldova, având în vedere realitățile socio-economice ale țării. Noi vom face uz de pragul național al sărăciei estimat de BNS la 1690 MDL și 2095 MDL pentru nivelul sărăciei extreme și, respectiv, nivelul sărăciei absolute⁶. Se va folosi pragul internațional al sărăciei de 6,85 USD PPP pe zi (sau 208,4 USD PPP pe lună echivalent cu 1.210,54 MDL⁷) pentru țările cu venituri medii-superioare, revăzut recent de Banca Mondială (Banca Mondială 2022), împreună cu pragul național al sărăciei. Pe lângă valoarea brută a salariului minim real pe sector, comparațiile noastre iau în considerație și valoarea netă a acestuia, după plata impozitului pe venitul persoanelor fizice și a contribuțiilor de asigurări sociale; acest lucru este util deoarece valorile nete sunt ceea ce lucrătorii și familiile lor folosesc pentru a cumpăra bunuri și servicii. Cu titlu indicativ, toate aceste comparații se fac și cu salariul minim în vigoare pentru sectorul bugetar și cu salariul minim garantat pentru funcționarii publici cu normă întreagă pentru 2019.

În această etapă, este important de a clarifica că pragurile sărăciei definesc doar venitul minim sub care o persoană este considerată a fi în sărăcie și, prin urmare, într-o situație de privare în raport cu nevoile sale de bază, în general, hrana, care este cel mai esențial aspect al subzistenței. Prin urmare, chiar dacă pragul sărăciei este relevant pentru țară, acesta nu permite o evaluare exactă a faptului dacă salariul minim este suficient pentru a acoperi toate nevoile de bază ale unei familii, inclusiv o locuință decentă și accesul la educație și sănătate de calitate pentru membrii familiei: pragul sărăciei este, pur și simplu, o modalitate aproximativă de a face o evaluare la primă vedere a cât de eficient este nivelul salariului minim pentru ca familia să se poată descurca, în special atunci când nu există alte dovezi empirice, care ar oferi o comparație sau o evaluare mai detaliată. Merită de menționat că pot fi construite și alte alternative ale pragului de bază al sărăciei care ar capta mai bine nevoile lucrătorilor și

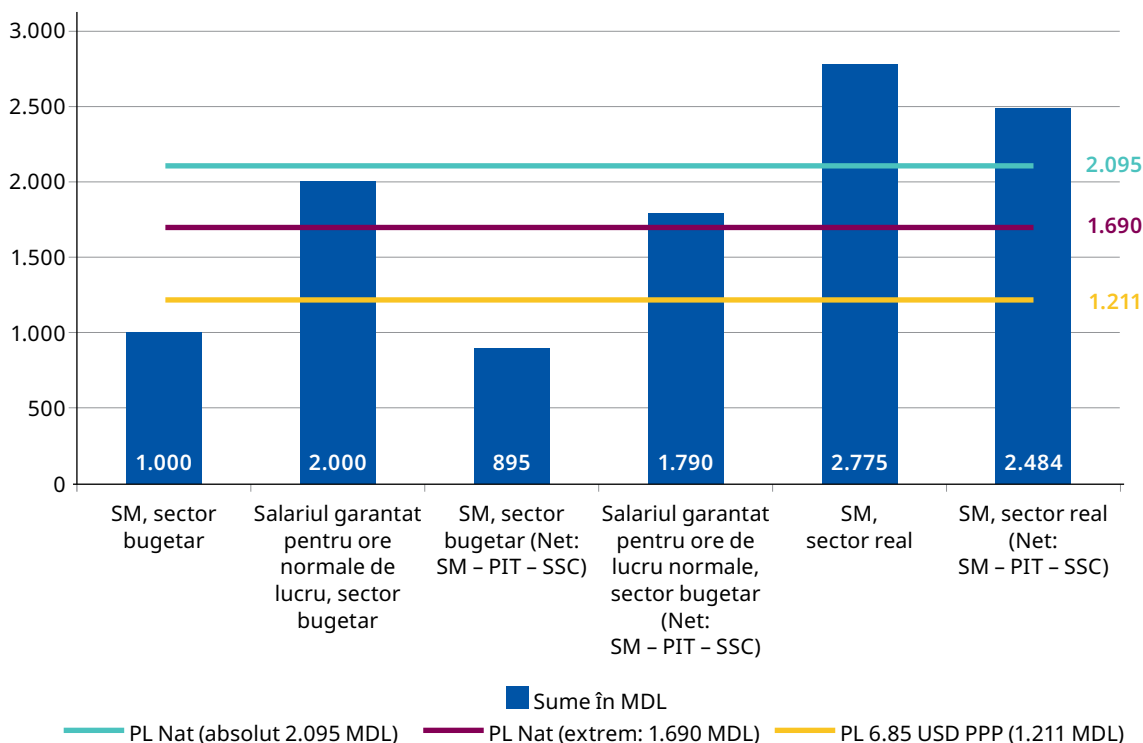
6. Biroul National de Statistică al Republicii Moldova (BNS). Pragul sărăciei în Republica Moldova în 2019. Disponibil la: <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=en&idc=168&id=6865>

7. Această sumă a fost obținută prin conversia valorii în paritatea puterii de cumpărare (PPP) constante în USD în lei moldovenești (MDL). Factorul de conversie a PPP este numărul de unități ale monedei unei țări, care sunt necesare pentru a cumpăra aceleași cantități de bunuri și servicii de pe piața internă precum sunt cumpărate cu 1 dolar american în SUA. Pentru acest raport se utilizează rata de conversie implicită a PPP (moneda națională pe dolar internațional) pentru anul 2019. Vedeti: FMI, Rata de conversie implicită a PPP, n.d. Disponibil la: <https://www.imf.org/external/datamapper/PPPEX@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>

ale familiilor acestora: OIM a elaborat o metodologie pentru estimarea nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora, folosind cercetări ale veniturilor și cheltuielilor, dar și o abordare multidimensională, care ia în considerație costul hranei adecvate, locuinței, sănătății și educației, precum și alte nevoi de bază (ILO 2021c).

În Figura 19 se oferă rezultatele diferitelor comparații ale salariului minim cu pragurile internațional și național al sărăciei explicate mai sus. Indiferent dacă acestea sunt în sume nete sau brute, salariul minim în sectorul real este mai mare decât toate pragurile sărăciei examinate. Cu toate acestea, decalajul dintre salariul minim din sectorul real și pragul național al sărăciei, în special pragul absolut al sărăciei, este destul de mic, ceea ce sugerează că câștigurile lunare ale angajaților cu salariul minim le permit doar să se afle ceva mai sus de sărăcia absolută. În ceea ce privește salariul minim stabilit prin HG Nr. 550/2014, recent recunoscut ca neconstituțional din cauza nivelului său scăzut, analizele noastre arată că acest nivel este mai mic decât toate pragurile sărăciei examinate. Pe de altă parte, salariul minim garantat pentru funcționarii publici cu normă întreagă, în termeni brut și net, este peste pragul internațional al sărăciei pentru țările cu venituri medii superioare și pragul național al sărăciei extreme. El rămâne, totuși, sub pragul național al sărăciei absolute.

► **Figura 19. Salariul minim nominal (PPP în dolari SUA, 2019) comparativ cu pragurile internațional și național al sărăciei, MDL, 2019 (în procente)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

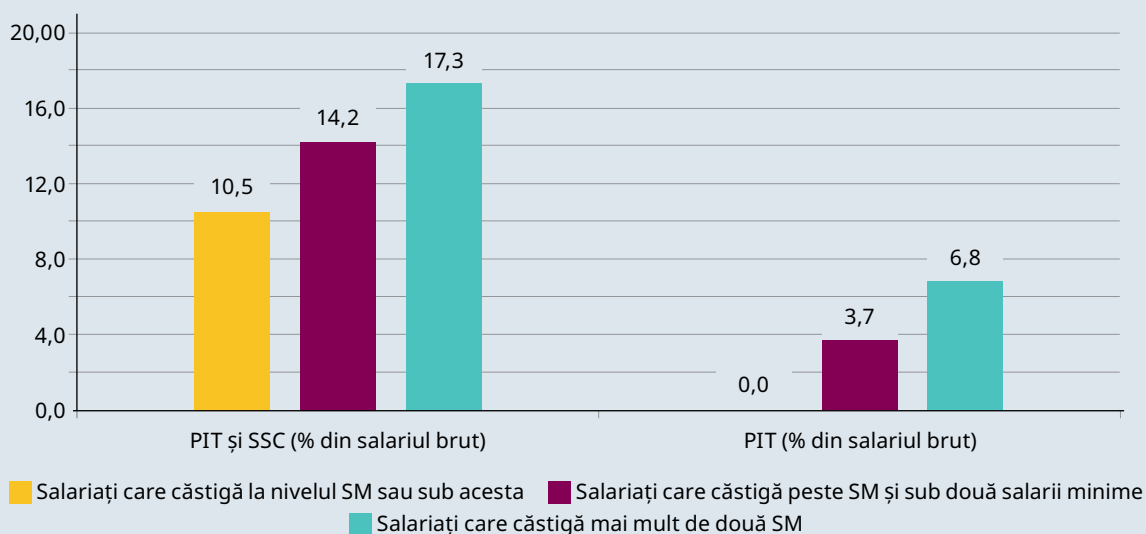
Notă: PPP = paritatea puterii de cumpărare. PL = pragul internațional al sărăciei PL Nat = pragul național al sărăciei. PIT = impozitul pe venitul persoanelor fizice. SSC = contribuții de asigurări sociale.

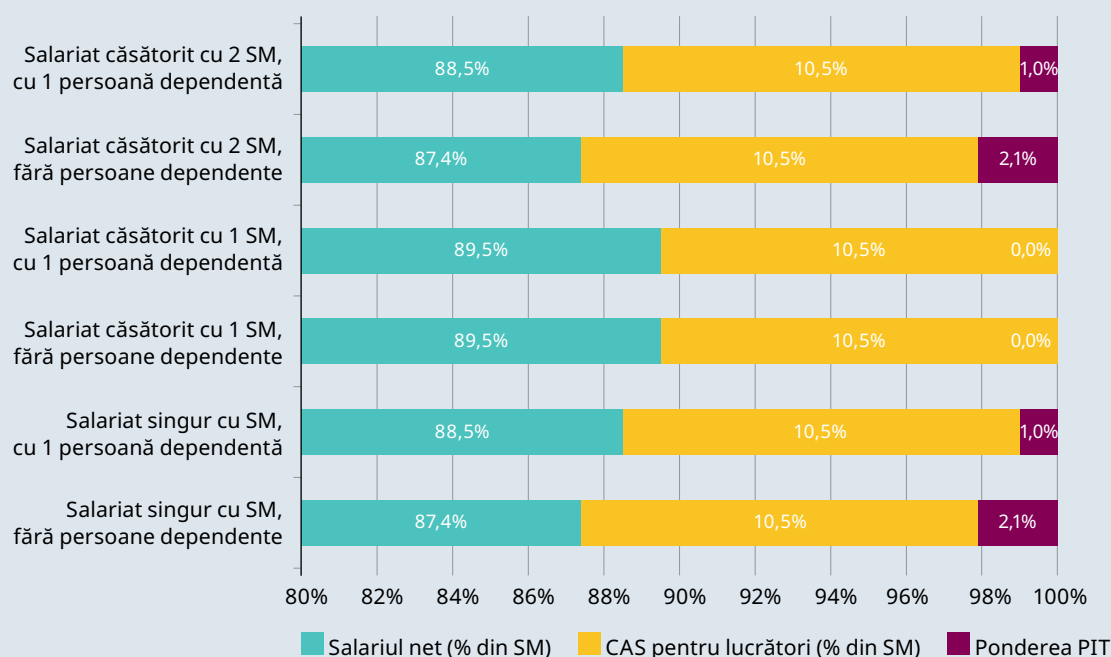
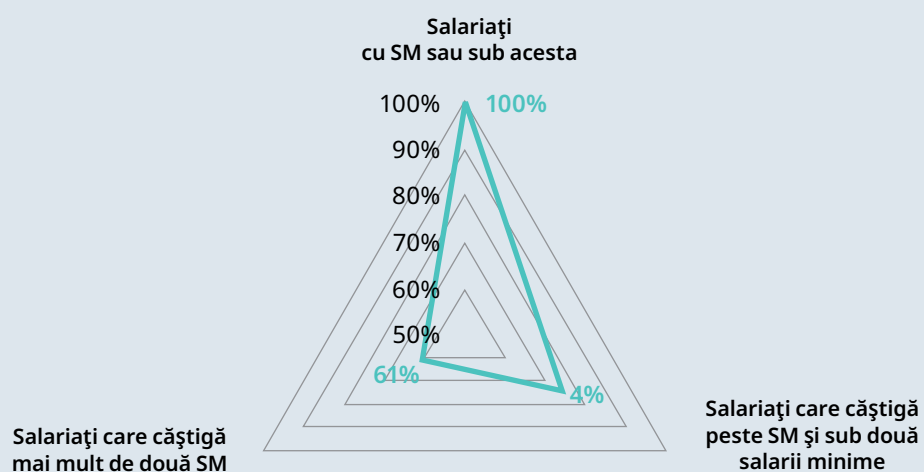
► **Caseta 2. Salariul minim, impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile de asigurări sociale în Republica Moldova**

Este important să înțelegem specificul impozitelor și contribuțiilor de asigurări sociale, care se rețin din salariul minim (Figura 20). Într-adevăr, cuantumul salariului minim, care este anunțat oficial la fiecare ajustare, corespunde cuantumul brut, din care se vor percepe impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile de asigurări sociale. În consecință, doar suma disponibilă după aceste diverse impozite și contribuții, este ceea ce primește angajatul salarial și ceea ce poate folosi pentru a acoperi nevoile familiei sale. În Republica Moldova, se utilizează o impozitare forfetară, care este considerată a fi în detrimentul inegalității și în detrimentul salariaților cu salariu minim (vedeți Caseta 9.1 în OIM 2020). Cu toate acestea, diferite estimări ale cotei medii a impozitului pe venitul persoanelor fizice, bazate pe microdatele AFM, au arătat că, în medie, angajații cu salariu minim din Moldova au plătit în 2019 impozite pe venitul persoanelor fizice la cota zero. Aceste estimări se bazează pe informațiile conținute în codul fiscal pentru anul 2019 (vedeți partea (a) din Figura 20). Mai mult, este interesant de observat că rata medie estimată a impozitului pe venitul persoanelor fizice crește odată cu creșterea nivelului salarial al angajaților salariați. O astfel de progresivitate este permisă de fapt de diferite deduceri acordate de legea fiscală (vedeți Anexa 2 pentru o explicație detaliată), ceea ce permite o reducere considerabilă a bazei de impozitare a salariaților cu salariu minim, în condițiile în care estimările noastre țin cont de componența familiei utilizând informațiile conținute în microdatele disponibile. Mai mult, când examinăm diferite compoziții ipotetice ale familiilor, observăm că, de îndată ce salariatul cu salariu minim are un soț/soție care nu lucrează, ceea ce este cazul pentru 72 la sută dintre salariații cu salariul minim, impozitul pe venit scade automat la zero (partea (b) din Figura 20). În cele din urmă, partea (c) din Figura 20 arată că aceste contribuții de asigurări sociale reprezintă, în medie, 100% dintre taxele care reduc venitul disponibil al salariaților cu salariul minim.

► **Figura 20. Impozitul pe venitul persoanelor fizice (PIT) și contribuțiile de asigurări sociale (CAS) deduse din salariul minim, sectorul real, 2019 (în procente)**

(a) Evoluția impozitelor și contribuțiilor (PIT și CAS) în funcție de nivelul veniturilor



► **Figura 20. Impozitul pe venitul persoanelor fizice (PIT) și contribuțiile de asigurări sociale (CAS) deduse din salariul minim, sectorul real, 2019 (în procente)**(b) **PIT și CAS după componența familiei, în % din salariul minim (2.775 MDL)**(c) **Ponderea CAS în totalul impozitelor și contribuțiilor (PIT + CAS)****Sursă:** AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.**Notă:** SM = salariu minim. PIT = impozitul pe venitul persoanelor fizice. CAS = contribuții de asigurări sociale.

► 5.2 Nivelul adecvat al salariului minim în cazul folosirii pragurilor relative

O a doua analiză a nivelului de suficiență al salariului minim în Republica Moldova, care permite luarea în considerație a circumstanțelor sociale și naționale, inclusiv a „nivelului de trai relativ al altor grupuri sociale” (Convenția Nr. 131, Articolul 3 paragraful (a)), constă în calcularea raportului dintre salariul minim și salariul mediu sau raportul dintre salariul minim și salariul median, așa-numitul „indice Kaitz”. Acest raport este calculat atât utilizând salariul mediu lunar pe baza microdatelor disponibile în AFM, cât și pe baza informațiilor despre salariul mediu lunar publicate de BNS și utilizate în mod obișnuit de populație⁸. Pe de altă parte, raportul Kaitz obținut folosind microdatele din AFM include atât angajații salariați formali, cât și cei informal. Pe de altă parte, raportul Kaitz calculat folosind salariul mediu lunar al BNS publicat oficial probabil se va baza numai pe salariile angajaților formali. După cum s-a arătat în Caseta 2, Figura 18, salariile sunt mult mai mari pentru angajații formali și, în consecință, media salariilor lunare publicate oficial de BNS va fi mai mare decât cea estimată din microdatele AFM. Prin urmare, ar trebui să se obțină un raport Kaitz mai mic atunci când se utilizează media salariilor lunare publicată oficial de BNS.

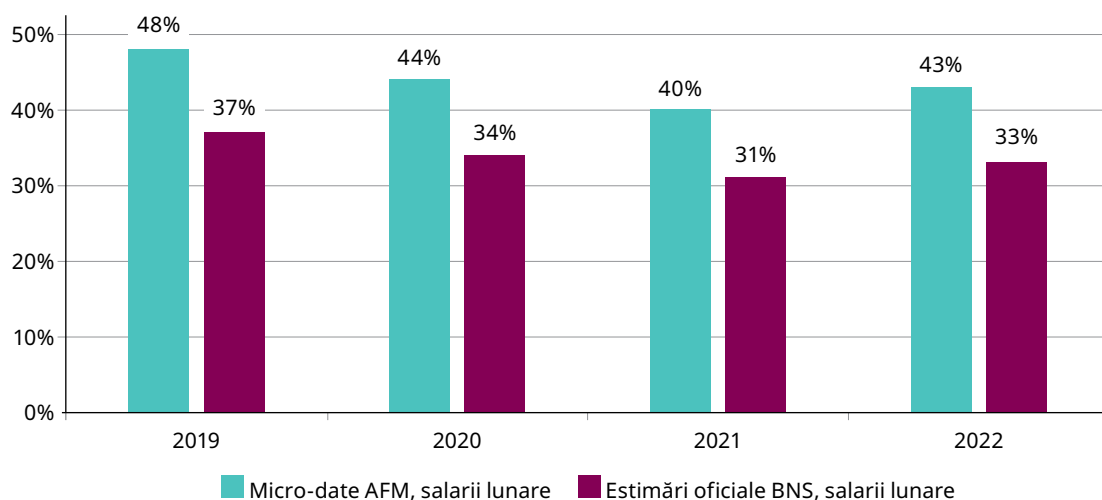
În Figura 21 se prezintă aceste rapoarte diferite pentru sectorul real, pentru anul 2019 și pentru ceilalți ani, în care salariul minim a fost revăzut. Raportul dintre salariul minim lunar și salariul mediu lunar este estimat la 37% atunci când se utilizează salariul mediu publicat oficial de BNS și 48% când se utilizează microdatele AFM. După cum s-a argumentat mai sus, ambele rapoarte sunt estimări valide, dar prezintă realități diferite ale angajării salariale. Primul raport de 37 la sută este mai puțin reprezentativ pentru întreaga populație de salariați, în comparație cu cel de-al doilea raport, care este mai reprezentativ pentru valoarea reală a salariului minim raportat la întreaga distribuție a salariilor, inclusiv la cei cu angajare informală. Diferența dintre cele două estimări arată cât de importantă este stabilirea unui nivel al salariului minim, care ar lua în considerație toți factorii din economie. Stabilirea salariului minim atunci când se ia în considerație cel mai mic raport, care se bazează doar pe salariații formali, ar putea fi o politică nesustenabilă pe termen lung și mediu, deoarece salariul minim s-ar baza pe o estimare mai mare și nu reprezentativă a salariului mediu. Ar trebui de conceput o politică mai realistă în jurul raportului Kaitz, care i-ar lua în considerație pe toți angajații salariați din populație, cel estimat la 48 la sută.

Prin urmare, în restul acestui capitol se ia în considerație doar raportul Kaitz dedus pe baza microdatelor AFM. Deși acest raport pare aproape de pragul recomandat recent adoptat de Parlamentul European privind salariile adecvate, care trebuie să fie de cel puțin 50% din salariul mediu brut (Parlamentul European 2022), analizele ulterioare arată că raportul s-a deteriorat în perioada 2019 - 2021. Într-adevăr, presupunând că salariul mediu a crescut în

8. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS). Câștigul salarial mediu lunar pe activități economice, ani, sectoare, indicatori și sex. Disponibil la: <https://statbank.statistica.md:443/PxWeb/sq/f7704d4c-b4d8-485d-982c-0cca7ba7ac16>

același ritm cu cifrele publicate oficial de BNS, se pare că raportul Kaitz de 48% în 2019 scade la 44% în 2020, un an în care salariul minim a fost înghețat. Apoi, Kaitz-ul în sectorul real a atins 40% în 2021 și 43% în 2022⁹.

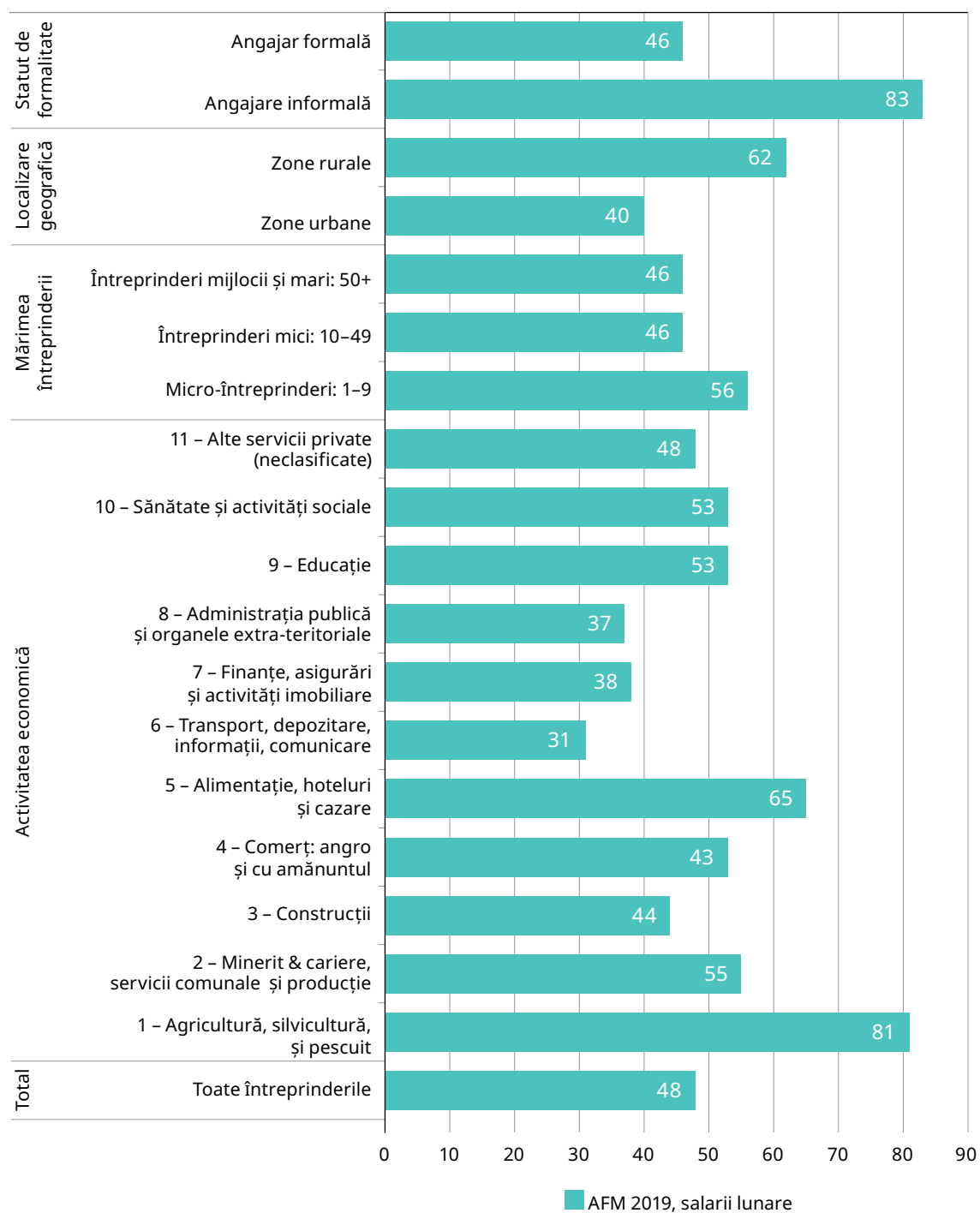
► **Figura 21. Raport salariu minim/mediu, sectorul real, pe sexe, 2019 (în procente)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

În Figura 22, în care se examinează doar anul 2019, raportul dintre salariul minim și salariul mediu (ratele Kaitz) este estimat pentru diferite caracteristici ale întreprinderii, inclusiv statutul de formalitate, localizarea geografică, mărimea întreprinderii și diferite activități economice. Aceste estimări ilustrează variația considerabilă a nivelului relativ al salariului minim între diferite activități economice. Ratele Kaitz diferite evidențiază faptul că activitățile economice și tipul de întreprinderi care au fost identificate ca având cele mai mici salarii medii sunt și cele cu cele mai mari rate Kaitz. De exemplu, rata Kaitz ajunge la 83% pentru angajații salariați cu locuri de muncă informale și 81% pentru angajații din agricultură, silvicultură și pescuit. De asemenea, merită de remarcat faptul că activitățile cu o prevalență ridicată a forței de muncă formale și cele mai mari salarii sunt cele cu cele mai mici rate Kaitz, inclusiv servicii de transport, informații, comunicații, finanțe și activități imobiliare, precum și activitățile administrației publice. Aceste rezultate sugerează că nivelurile relative pot să nu fie relevante în anumite circumstanțe când salariile sunt prea mici.

9. Salariul mediu estimat în 2022 este calculat folosind creșterea salarială trimestrială a salariului nominal mediu (de la an la an) înainte de COVID-19, adică din 2017 până în 2019, pe baza comunicatului oficial al BNS, estimat în medie la 12,8%.

► **Figura 22. Raport salariu minim/mediu (indicele Kaitz), sectorul real, pe grupuri de întreprinderi, 2019 (în procente)**

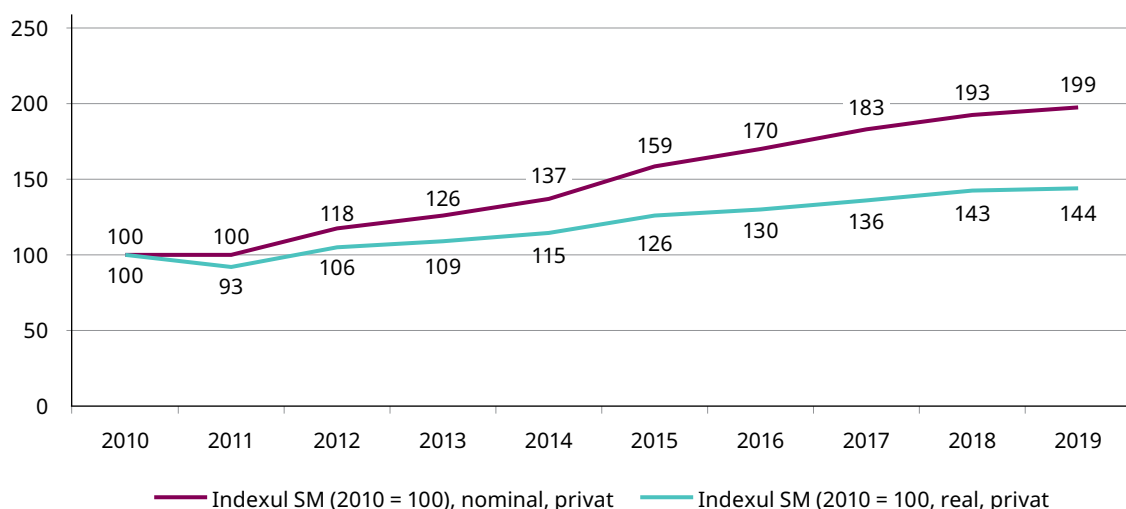
Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

► 5.3 Ajustări pentru menținerea salariului minim la un nivel adecvat

Pentru a se asigura că nivelul salariului minim rămâne adecvat pentru a acoperi nevoile lucrătorilor și ale familiilor acestora, sunt necesare ajustări regulate, conform recomandărilor Convenției Nr. 131 (articolul 4(1)). Aceste ajustări pot lua în considerație evaluarea cantitativă a nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora, creșterea prețurilor și a costului vieții, creșterea economică și creșterea productivității muncii, impactul posibil al costurilor forței de muncă și al ocupării forței de muncă sau al nivelului relativ al salariului minim. În contextul prezentului raport, deoarece Moldova este caracterizată de o inflație ridicată, ne-am axat pe evaluarea modului în care nivelul salariului minim a evoluat în termeni reali, adică ținând cont de modificările costului vieții. Analiza noastră este ilustrată în Figura 23, în care se arată că salariul minim în termeni nominali aproape s-a dublat în perioada 2010 - 2019 în sectorul real. Acest lucru a fost posibil prin ajustări frecvente ale salariului minim din sectorul real.

Totuși, creșterea salariului minim este mai moderată, fiind redusă la jumătate, când se ia în considerație schimbarea nivelului general al prețurilor, legată de inflația ridicată din perioada respectivă. Într-adevăr, inflația medie în perioada 2010 - 2019 a fost estimată la 7,4%. De asemenea, se pare că creșterea salariului minim în termeni nominali a încetinit în ultimii ani, mai ales din 2017. Într-adevăr, în timp ce în 2017 s-a convenit asupra unui spor de 13,3%, salariul minim din sectorul real a crescut cu 9,7, apoi cu 6,3, și cu 0% în 2018, 2019 și, respectiv, 2020. În anul 2021, în perioada crizei COVID-19, după o înghețare a salariului minim în 2020, s-a aplicat o creștere mai mică decât în anii precedenți (5,8%). Cu toate acestea, se remarcă o creștere substanțială de 19,3 la sută pentru anul 2022, cu mult peste ajustările anterioare, cu excepția anului 2015 (+21,8 la sută).

► **Figura 23. Evoluția salariilor minime reale și nominale, sectorul real, 2019 (indice, 2010 = 100)**



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: Un indice, în care anul 2010 e folosit ca an de referință (2010 = 100).

► 6. Profilul beneficiarilor

Cel de-al treilea și ultimul factor, care afectează capacitatea salariului minim de a-și atinge obiectivele, depinde de profilul beneficiarilor salariului minim, în special dacă aceștia locuiesc în gospodării casnice aflate la capătul inferior al distribuției veniturilor. Atunci când salariații cu salariu minim nu aparțin gospodăriilor casnice cu venituri mici, unde principala sursă de venit este venitul din muncă, efectele redistributive ale salariului minim, precum și toate celelalte beneficii ale acestuia, sunt limitate. Prin urmare, analizele noastre se vor concentra pe identificarea angajaților cu salariu minim din întreaga distribuție a veniturilor gospodăriei. În acest capitol se analizează, de asemenea, profilul salariaților cu salariul minim pentru a înțelege mai bine caracteristicile acestora.

► 6.1 Lucrătorii cu salariul minim trăiesc în familii sărace?

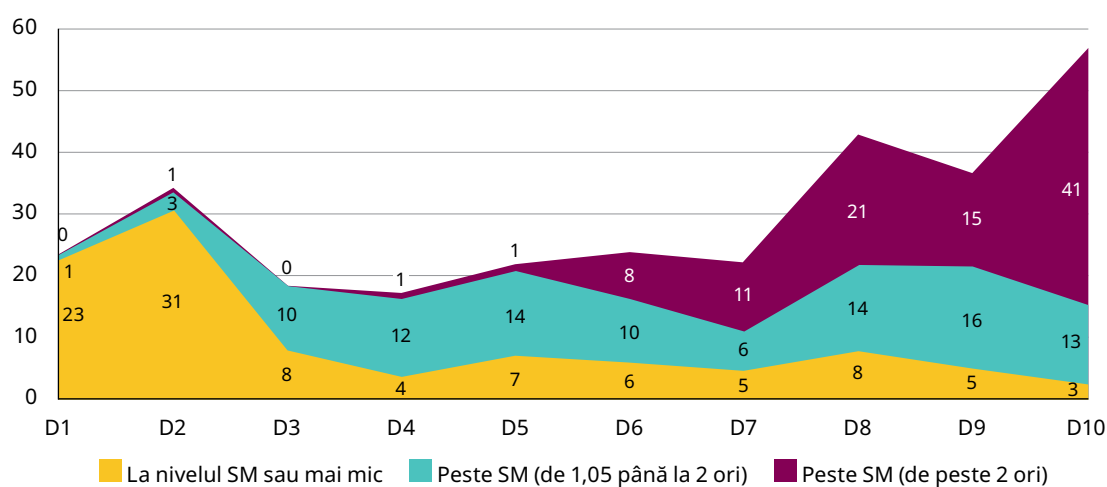
Prin urmare, pentru a efectua o astfel de analiză, este necesar de a cunoaște distribuția veniturilor gospodăriilor din populație. Însă, microdatele AFM utilizate în acest raport nu conțin informații pentru a calcula corect venitul gospodăriei. Singurele informații despre veniturile din muncă disponibile în AFM sunt cele referitoare la angajarea salarială. Astfel, veniturile din muncă ale angajatorilor sau lucrătorilor pe cont propriu nu sunt raportate. Pentru a depăși această problemă, a fost estimată o distribuție a veniturilor gospodăriilor casnice, luând în considerație doar gospodăriile care conțin cel puțin un angajat salariat (Figura 24). O astfel de distribuție, care va servi drept referință, va face posibilă compararea gospodăriilor care sunt comparabile și, mai ales, care sunt susceptibile de a fi afectate de politicile salariale, deoarece includ cel puțin un membru salariat. Pentru mai multă precizie, atunci când interpretăm estimările, textul care urmează face referire la „distribuția gospodăriei” mai degrabă decât la „distribuția veniturilor gospodăriei” – unde termenul venit nu poate fi captat corect de către anchetă.

Cu privire la angajații din sectorul real, din Figura 24 reiese clar că majoritatea salariaților cu salariu minim sunt situați în partea de jos a distribuției gospodăriilor. Într-adevăr, 73% dintre angajații remunerați cu salariu minim sau mai mic în sectorul real se află în jumătatea inferioară a distribuției veniturilor. În partea de jos a acestei distribuții, unde se află cele mai sărace 20% dintre gospodării, se găsesc mai mult de jumătate din salariații cu salariu minim (54%). De asemenea, este evident că foarte puțini salariați cu salarii mari (mai mari decât două salarii minime) se găsesc în cele mai sărace gospodării. Aceste tipuri de salariați sunt mai degrabă concentrate în gospodăriile cele mai prospere. În Figura 25 este reprodusă aceeași analiză ca și mai sus, dar de data aceasta diferențierea angajaților are loc în funcție de sex sau statutul de informalitate. Când se examinează numai bărbații, proporția angajaților

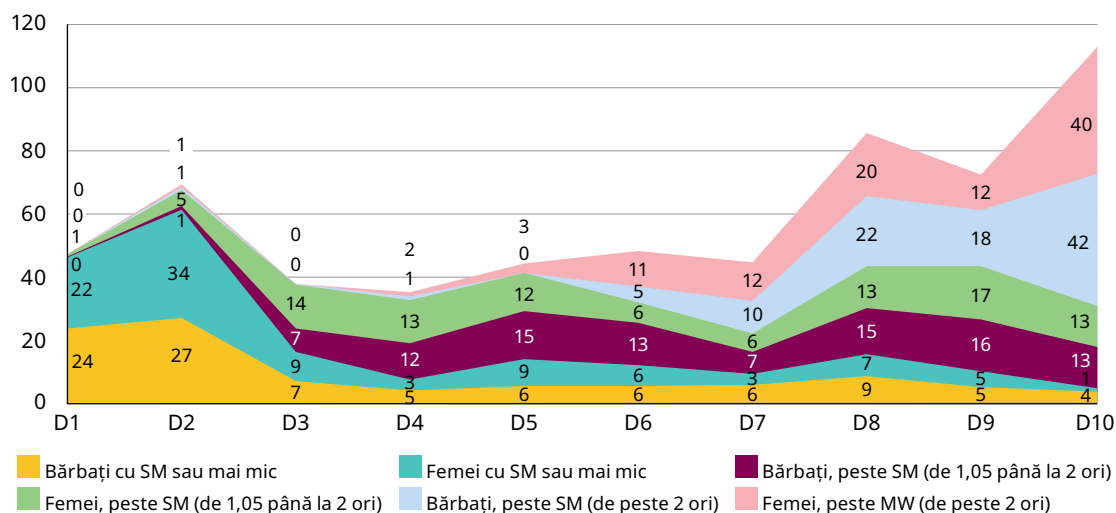
remunerați cu salariu minim sau mai mic este estimată la 69 la sută; pentru femei, proporția corespunzătoare este de 77 la sută. În partea (b) a Figurii 25, estimarea aceleiași proporții este de 71 la sută, respectiv 77 la sută, pentru angajații din economia formală și informală. Astfel, se confirmă aceleași concluzii ca și în Figura 24: salariații cu salariul minim se află la partea de jos a distribuției veniturilor în Republica Moldova.

► **Figura 24. Distribuția salariaților pe decile de distribuție a gospodăriilor casnice: sectorul real, 2019 (în procente)**

(a) Doar salariații din sectorul real

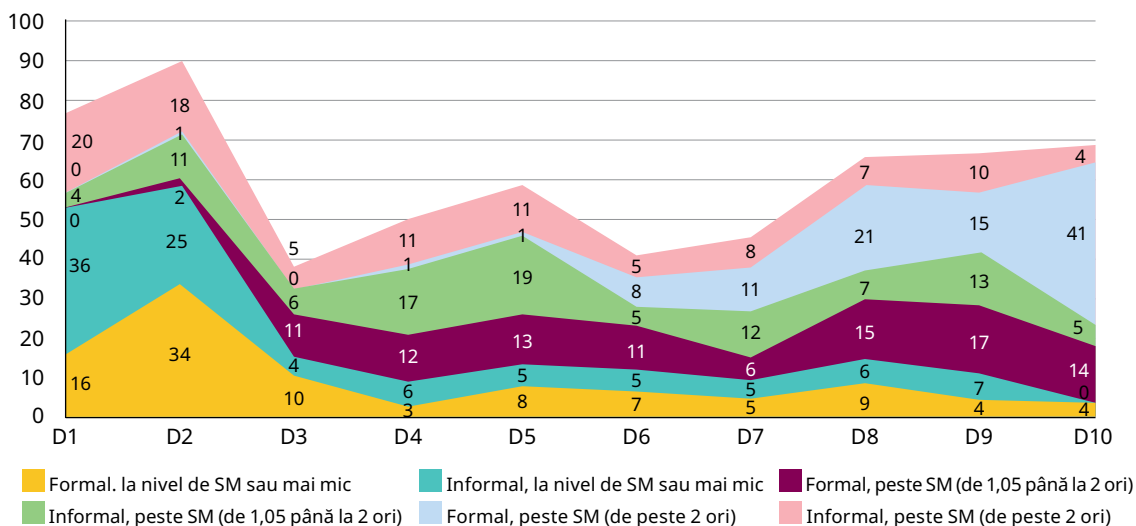


(b) Pe sexe



► **Figura 24. Distribuția salariaților pe decile de distribuție a gospodăriilor casnice: sectorul real, 2019 (în procente)**

(c) După statutul de formalitate



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: Se examinează doar gospodăriile casnice cu cel puțin un salariat.

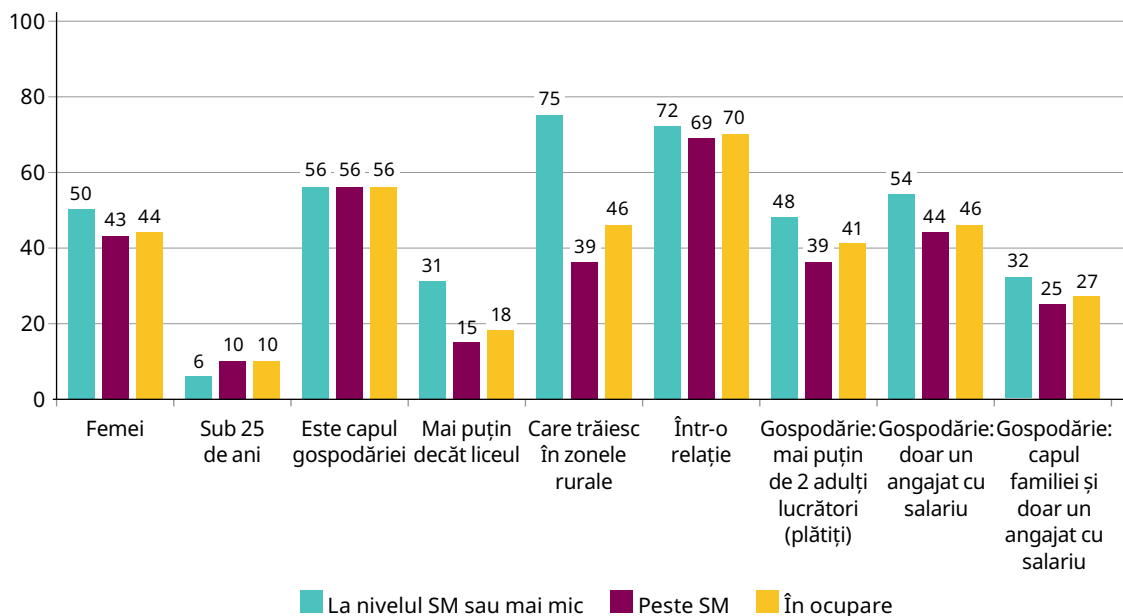
► 6.2 Caracteristicile principale ale angajaților cu salariu minim

Pentru a identifica principalele caracteristici ale salariaților cu salariu minim din sectorul real, caracteristicile acestora sunt comparate cu cele ale salariaților cu salariu mai mare decât cel minim, examinându-se doar sectorul real (Figura 25). În partea (a), se poate observa că angajații care sunt femei, care au studii inferioare celor medii, care locuiesc în zonele rurale și care sunt în cupluri sunt suprareprezențați în rândul angajaților cu salariu minim sau mai mic. Prima informație importantă aici este că aceste rezultate sugerează că politicile privind salariul minim pot contribui la reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. A doua informație este faptul că salariații cu salariu minim sunt în mare parte adulți, contrar a ceea ce s-ar putea crede. În plus, angajații care sunt capi de familie sunt reprezentați în mod egal deasupra și sub salariul minim, așa cum se arată în partea (a). Prin urmare, salariații cu salariu minim sunt adulți (94 la sută dintre ei) și sunt capi de familie. În plus, rezultatele arată că gospodăriile cu un singur salariat, sau în care capul familiei este singurul salariat, corespund mai îndeaproape tipului de gospodărie casnică cu salariat minim, comparativ cu cei care au salariu peste cel minim. Toate aceste rezultate confirmă faptul că salariul minim este principala sursă de venit pentru cei care îl primesc, a căror angajare servește ca mijloc de existență pentru familiile lor. Astfel, politicile privind salariul minim au un potențial

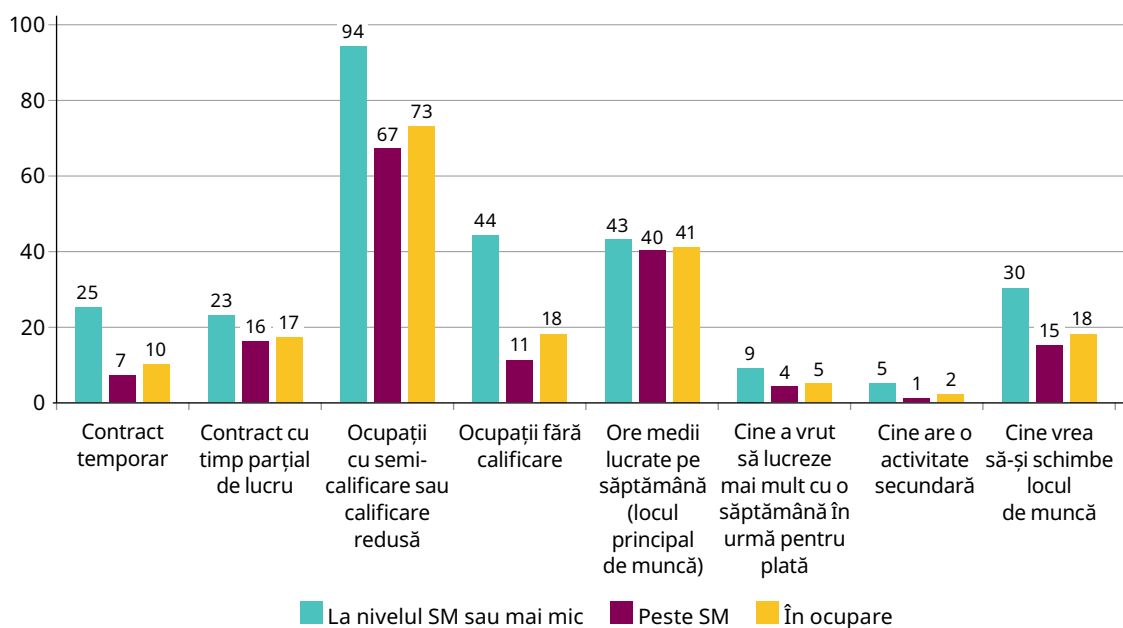
redistributiv considerabil și pot îmbunătăți mai multe aspecte ale dezvoltării socio-economice din Republica Moldova.

► **Figura 25. Caracteristicile angajaților salariali, ale căror câștiguri sunt egale cu salariul minim sau mai mici, 2019 (în procente)**

(a) Caracteristicile demografice ale salariaților cu salariu minim și mai mic



(b) Caracteristicile pieței muncii pentru angajații cu salariul minim și mai mic



Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Partea (b) din Figura 25 arată că salariații cu salariu minim sunt mai susceptibili să aibă contracte temporare, să lucreze cu fracțiuni de normă și să dețină locuri de muncă slab calificate, în comparație cu angajații plătiți cu salarii peste salariul minim. De asemenea, primii lucrează mai multe ore, în medie, cel mai probabil pentru că trebuie să-și mărească câștigurile lunare și să își poată acoperi mai bine nevoile familiei. Acest lucru este confirmat și de faptul că salariații cu salariul minim sunt suprareprezențați în rândul angajaților care doresc să lucreze mai multe ore din motive financiare, care au o activitate secundară și care doresc să-și schimbe locul de muncă. Aceste rezultate arată că angajații remunerați cu salariu minim sau mai mic se luptă din greu pe piața muncii pentru a-și îmbunătăți condițiile de viață și pe cele ale familiilor lor, lucrând mai multe ore sau luând un alt loc de muncă remunerat și încercând să găsească un loc de muncă mai bine plătit. Prin urmare, creșterea nivelului salariului minim, ținând cont de factorii economici, ar îmbunătăți semnificativ condițiile de viață și de muncă ale acestor persoane, care reprezintă peste 20 la sută din lucrătorii din sectorul real, și ar avea un impact socio-economic considerabil și impact mare de justiție socială.

► 7. Simulări: Ce impact ar putea avea ajustările nivelului salariului minim asupra inegalității în Moldova?

În Capitolul 6 s-a menționat că beneficiarii salariului minim din sectorul real corespund exact acelor angajați care au nevoie în mod obișnuit de protecția oferită de salariul minim. Aceste rezultate sugerează, de asemenea, că salariul minim are un potențial mare de redistribuire și de reducere a inegalității în sectorul real al Republicii Moldova. Pentru a verifica empiric acest potențial redistributiv, se efectuează exerciții de simulare pentru sectorul real, examinând diferite rate de ajustare a salariului minim, precum și diferite scenarii definite de situații de conformitate, inclusiv respectarea salariului minim în întreg sectorul real, respectarea salariului minim, care se limitează la economia formală și respectarea salariului minim combinată cu respectarea nivelului salarial în economia formală. Într-adevăr, prin Hotărârea Guvernului Nr. 743 din 11 iunie 2002, pentru fiecare nivel de calificare sunt stabilite niveluri salariale pentru angajații din sectorul real (lucrători necalificați, muncitori cu calificare medie, muncitori cu calificare înaltă, specialiști, cadre de conducere). Cu toate acestea, trebuie remarcat că aceste niveluri nu sunt obligatorii, întrucât întreprinderile pot alege să le aplice sau nu. Prin urmare, simulările noastre ne permit să evaluăm impacturile redistributive potențiale, dacă aceste grile ar fi obligatorii și aplicate de către toate întreprinderile din sectorul real.

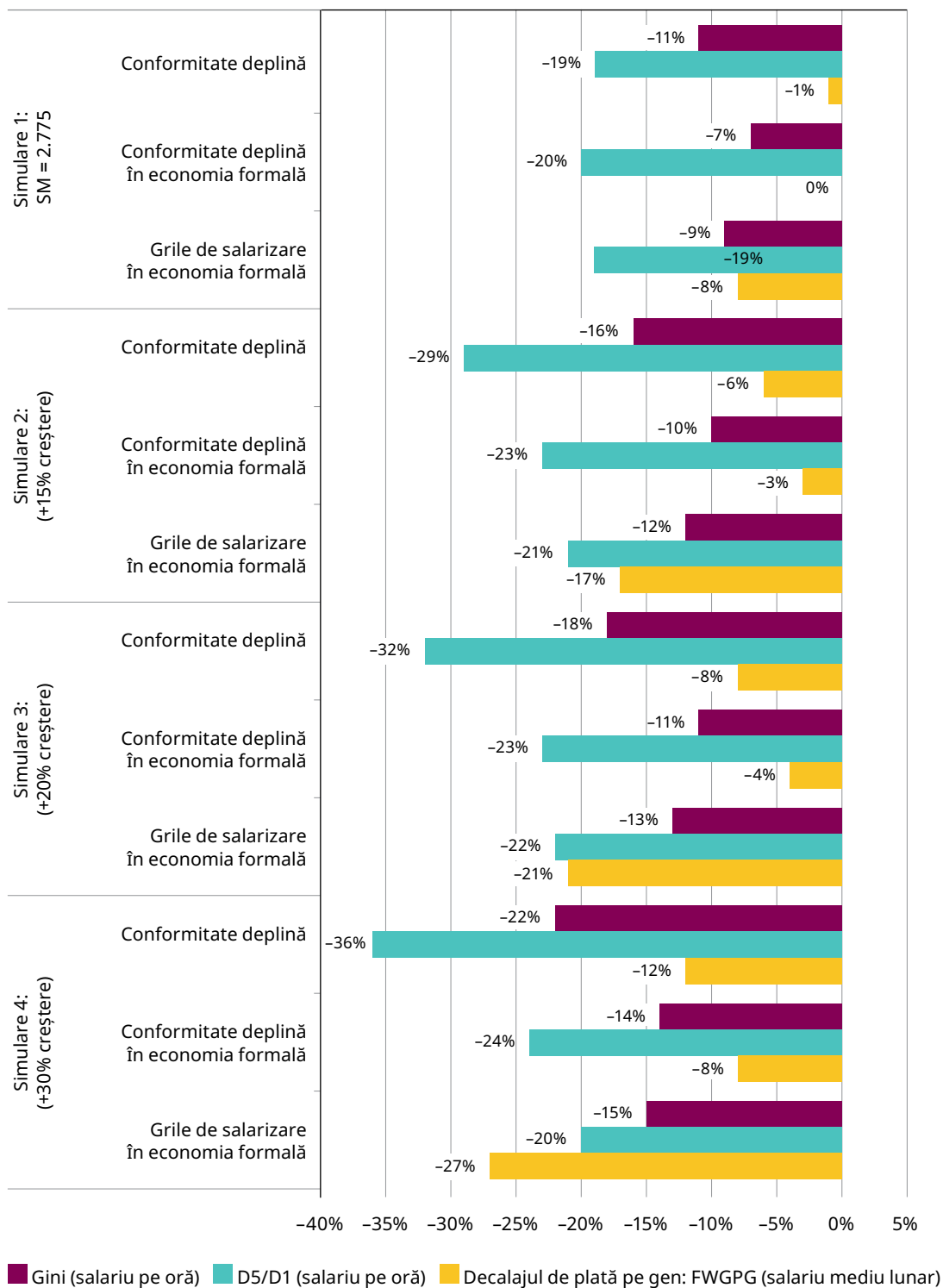
Pentru ratele de ajustare, folosim raportul dintre nivelul salariului minim și salariul mediu brut în 2022 (raportul Kaitz), așa cum este proiectat pentru anul 2022, astfel încât nivelul relativ al salariului minim să fie în concordanță cu recomandările recente adoptate de Parlamentul European (Parlamentul European 2022). Conform acestei reguli recomandate, raportul Kaitz trebuie să fie de cel puțin 50% pentru ca nivelul salariului minim să fie considerat ca fiind adecvat. Astfel, se propun mai multe rate de ajustare, variind de la 15 la 30 la sută, pentru a atinge acest punct de referință de 50% din salariul mediu. În 2022, salariul minim lunar pentru sectorul real este de 3.500 MDL, în timp ce salariul mediu lunar brut este proiectat la 8.174,75 MDL. Prin urmare, pentru o creștere cu 15, 20, 30 la sută a salariului minim, se așteaptă ca raportul să crească de la 43 la sută la 49, 51 și, respectiv, 56 la sută. Trebuie menționat că, deși unele dintre aceste rate de ajustare par relativ ridicate, acest lucru se datorează creșterii rapide a salariilor medii. Deoarece salariile minime erau deja scăzute în raport cu această medie, ele trebuie să crească mult mai repede, astfel încât nivelul lor în raport cu această medie să nu se deterioreze. Prin urmare, orice rată de ajustare a salariului minim, care este în jurul ritmului nominal de creștere a salariului mediu sau sub acesta, va duce la un raport Kaitz și mai mic.

În Figura 27 se prezintă rezultatele impactului exercițiilor de simulare asupra diferitelor măsuri ale inegalității salariale. Într-adevăr, deoarece microdatele disponibile din AFM nu pot capta în mod adecvat veniturile gospodăriei casnice, simulările se axează doar pe distribuția salariilor lunare și, prin urmare, țin cont de numărul de ore lucrate. Indicele Gini și raportul D5/D1 sunt utilizate pentru a măsura impactul diferitelor scenarii de simulare asupra inegalității salariale. Pentru a evalua potențialul de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați, impactul simulărilor este, de asemenea, măsurat folosind decalajul de salarizare lunar ponderat în funcție de factori.

Primul scenariu de simulare (în partea de sus a figurii) presupune diferite ipoteze de conformitate, menținând în același timp salariul minim neschimbat. Este surprinzător cum doar conformitatea luată separat poate avea o putere semnificativă de a reduce inegalitatea, în special pentru raportul D5/D1, arătând astfel potențialul ridicat de conformitate al salariului minim de a reduce distanța dintre cele mai mici 10% din partea de jos a distribuției salariilor și mijlocul distribuției. Mai mult, toate estimările arată că atunci când există o conformitate deplină cu salariul minim în sectorul real (inclusiv în economia informală), salariul minim are cel mai puternic impact asupra reducerii inegalității, în special atunci când este măsurat prin indicele Gini. Scenariul alternativ, mai realist, cel al conformității doar în economia formală a sectorului real, are a doua cea mai mare putere de reducere a inegalității.

În ceea ce privește reducerea decalajelor de remunerare între femei și bărbați, se pare că respectarea nivelurilor salariale și a salariului minim este cel mai eficient dintre diferite scenarii. Într-adevăr, deși diferența de salarii pare a fi mai puțin sensibilă la diferite scenarii de conformitate, cu excepția creșterilor mari ale salariului minim, ea reacționează puternic la nivelurile minime de salarii. Acest lucru se datorează faptului că nivelurile salariale ar reduce, la toate nivelurile de distribuție a salariilor, decalajul salarial existent între bărbați și femei în aceleași condiții pe piața muncii.

► **Figura 26. Simulări de politici: estimări ale schimbării procentuale a unor măsuri selectate cu privire la inegalitatea salarială (Gini, D9/D1 și D5/D1) și decalajul lunar de salarizare ponderat pe factori), sectorul real, 2019 (în procente)**

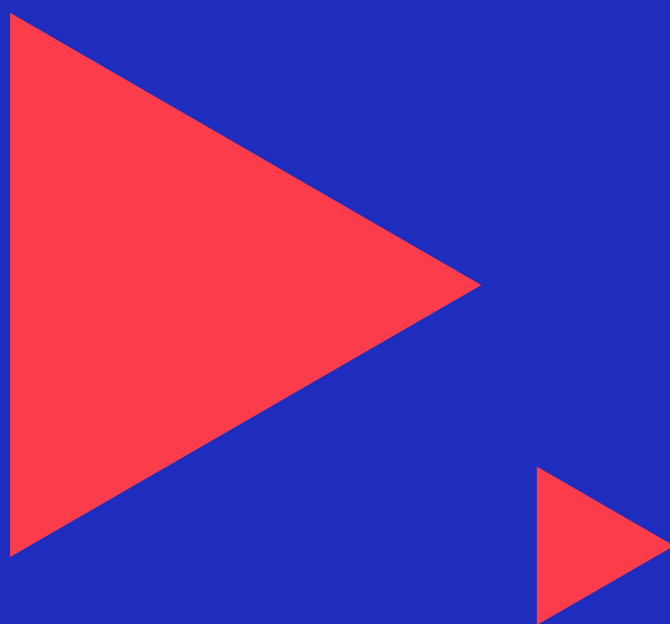


Sursă: AFM, 2019. Calcule proprii ale autorului.

Notă: Pentru a calcula diferite estimări se folosesc salariile lunare, ținând cont de numărul de ore lucrate.

▶ Partea III

Observații finale
și recomandări de politici



Analizele empirice efectuate în acest raport au permis o înțelegere mai bună a pieței muncii din Moldova și evaluarea performanței sistemului de salariu minim în vigoare, în raport cu caracteristicile instituționale ale acestuia din țară. Piața muncii din Moldova a fost caracterizată în ultimii ani de o scădere a ocupării forței de muncă, în special a ocupării salariale, pe când, în același timp, inactivitatea și dimensiunea economiei informale au crescut. Deteriorarea angajării salariale formale probabil a continuat în timpul crizelor, care afectează în prezent majoritatea țărilor din Europa: pandemia de COVID-19, creșterea costului vieții și impactul războiului din Ucraina.

După cum au arătat crizele recente, este posibil ca impacturile negative să fie cele mai puternice în rândul gospodăriilor care erau deja cele mai dezavantajate și vulnerabile, în care se concentrează lucrătorii prost remunerați și potențialii beneficiari ai politicii de salariu minim. Asigurarea eficienței salariului minim poate ajuta astfel de gospodării în momente de criză. Informalitatea este, de asemenea, un factor cheie pe piața muncii din Moldova și, prin urmare, pe lângă eforturile de îmbunătățire a eficienței salariului minim, vor fi necesare măsuri de formalizare a economiei informale pentru reducerea inegalității și creșterea nivelului de trai al salariaților din țară.

Cu privire la diferite analize prezentate de raport, este necesar de a analiza ambiguitățile asociate cu implementarea salariului minim în Moldova. Aparent, în sectorul real se aplică două legi privind salariul minim, chiar dacă, în practică, doar una dintre cele două legi este considerată a fi în vigoare pentru acest sector, Legea Nr. 847/2002. O astfel de ambiguitate este de natură să genereze confuzie în aplicarea legii, sau cel puțin să servească drept pretext pentru întreprinderile care ar alege să folosească cota mai mică, sporind astfel nerespectarea legii.

Analiza structurii distribuției salariilor arată că unul din cinci salariați se află la nivelul salariului minim din țară sau sub acesta, dacă examinăm doar sectorul real. Estimările au arătat, de asemenea, că inegalitatea salarială este, probabil, determinată de jumătatea inferioară a distribuției salariilor, mai degrabă decât de jumătatea superioară a distribuției, ceea ce consolidează relevanța salariului minim pentru reducerea inegalității în Republica Moldova. Reducerea inegalității salariale, în același timp cu creșterea ocupării formale (și reducerea ocupării salariale informale) ar putea reduce inegalitatea salarială și ar putea spori nivelul de trai al unei părți semnificative a gospodăriilor casnice din țară. Acest lucru ar putea contribui, de fapt, la reducerea inegalității în gospodării. Inegalitatea salarială între femei și bărbați, în special decalajul salarial, ar fi, de asemenea, redus printr-o astfel de politică, deoarece microdatele arată că femeile sunt suprareprezentate în partea de jos a distribuției salariilor. Analiza distribuției salariilor a relevat, de asemenea, mari disparități salariale între diferite activități economice.

În cea de-a doua parte a raportului, examinarea performanței sistemului salariului minim din Moldova, în raport cu cei trei factori (sau condiții) cheie care afectează capacitatea și eficacitatea acestuia în atingerea obiectivelor sale, evidențiază următoarele provocări, care trebuie abordate. În primul rând, în ceea ce privește cuprinderea și nivelurile de conformitate, a fost estimată o rată de neconformitate de 16%, care este mai mare decât media din

Europa și din întreaga lume. Acest lucru este în detrimentul eficacității salariului minim, așa cum sugerează micro-simulările efectuate în Capitolul 7, care au demonstrat importanța respectării salariului minim în reducerea inegalității. Angajații salariali cei mai expuși la nerespectare sunt femeile, muncitorii slab calificați sau cei cu un nivel de studii mai redus, pe de o parte, iar pe de altă parte, angajații din mediul rural, din cele mai mici întreprinderi sau din agricultură, silvicultură și pescuit. După cum s-a sugerat mai sus, ocuparea informală salarială din Moldova este ridicată, un factor care explică o mare parte a ratei de neconformitate din țară. Deoarece salariile în economia informală sunt mici, neconformitatea afectează mai mult de o treime din salariații cu salariul minim (33,4 la sută), în timp ce reprezintă 14 la sută dintre salariații din sectorul formal. Punerea în aplicare a măsurilor de reducere a informalității ar trebui să fie o parte integrantă a acelor măsuri, care urmăresc să facă din salariul minim un instrument mai eficient pentru realizarea justiției sociale în țară.

Pentru cel de-al doilea factor cheie, care afectează performanța salariului minim, suficiența nivelului salariului minim, au fost identificate două provocări: (i) salariul minim din sectorul real constituie 48 la sută din salariul mediu brut din sectorul respectiv; și (ii) nivelul salariului minim este doar cu puțin mai mare decât pragul național al sărăciei absolute, ceea ce demonstrează că veniturile lunare ale salariaților cu salariu minim le permit doar să se afle cu puțin de asupra sărăciei absolute, dar este puțin probabil ca acești salariați să își poată acoperi toate nevoile de bază, scăpând de sărăcie.

Pentru cel de-al treilea și ultimul factor, analizele noastre nu au scos la iveală nicio deficiență. Dimpotrivă, s-a observat că potențialii beneficiari ai salariului minim corespund perfect țintei acestei politici salariale. În Republica Moldova, salariații cu salariul minim se găsesc preponderent în partea de jos a distribuției gospodăriilor casnice și au cele mai mici salarii. Angajații salariali, care sunt cei mai probabili beneficiari ai salariului minim sunt: lucrătorii slab calificați, cei cu un nivel redus de educație, adulții cu vârsta de peste 25 de ani, cei aflați în cuplu, capii familiilor și persoanele care au venituri doar din gospodăriile lor. În plus, s-a observat că salariații cu salariul minim sunt mai predispuși să-și dorească să-și sporească orele de lucru din motive financiare sau să-și ia un al doilea loc de muncă atunci când au deja ore de lucru mai lungi, comparativ cu alți angajați cu salarii mai mari. Acest lucru sugerează că lucrătorilor cu salariu minim le este dificil să își acopere nevoile lor și pe cele ale familiilor lor dacă nu lucrează mai mult decât orele normale de lucru sau dacă nu își găsesc un al doilea loc de muncă. Aceste rezultate confirmă faptul că salariul minim reprezintă principalul mijloc de existență pentru beneficiari și familiile acestora, ceea ce presupune că politicile privind salariul minim sunt foarte eficiente în îmbunătățirea mai multor aspecte ale dezvoltării socio-economice din Republica Moldova.

► Recomandări de politici

Pentru ca sistemul de salariu minim din Republica Moldova să fie și mai eficient în îmbunătățirea condițiilor de viață a lucrătorilor slab remunerați și a familiilor acestora și în reducerea inegalităților, mai ales în contextul creșterii nivelului salariului minim, vor fi necesare următoarele îmbunătățiri.

1. Nivelul acoperirii juridice și al conformității

Deși guvernul a aprobat recent un nou salariu minim unificat, aplicabil atât sectorului real, cât și în cel bugetar (septembrie 2022) și stabilit la 3.500 MDL, este necesară clarificarea tuturor legilor privind salariul minim, pentru a elimina orice ambiguitate cu privire la salariul minim în sectorul real și în sectorul bugetar. Alături de simplificarea legislației, campaniile de sensibilizare, activitățile de consolidare a capacităților pentru reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor și inspecțiile țintite ale muncii cu sancțiuni, ar trebui să contribuie la îmbunătățirea semnificativă a nivelului de conformitate cu prevederile privind salariul minim. Aceste măsuri ar trebui să fie însoțite de măsuri de încurajare a formalizării, care reprezintă o provocare majoră pentru aplicarea salariului minim.

2. Nivelul adecvat al salariului minim

Având în vedere că salariul minim este mai mic de 50 la sută comparativ cu salariul mediu lunar pentru o populație reprezentativă de salariați formali și informal, se recomandă ca nivelul să fie ajustat treptat în conformitate cu recomandările Parlamentului European pentru țările UE (Uniunea Europeană, 2022). Pentru a se asigura că salariul minim acoperă nevoile lucrătorilor și ale familiilor acestora, se recomandă ca nivelul să fie ajustat treptat, astfel încât să crească pentru a atinge și menține valoarea monetară a unui coș de bunuri și servicii (agreat prin consens de către toți partenerii sociali), pentru a atinge fie 50% din salariul mediu pe țară, fie 60% din salariul median pe țară. Guvernul, în consultare cu partenerii sociali, ar trebui să stabilească un cadru temporal pentru atingerea acestui obiectiv. Întrucât contribuțiile de asigurări sociale ale angajatorului măresc costul total al salariului minim cu 22,5 la sută pentru angajatori, guvernul ar putea, de exemplu, să sprijine temporar întreprinderile prin scăderea acestor contribuții pentru angajații acestora, care sunt remunerați cu salariu minim și prin compensarea decalajului apărut ca rezultat.

Însă, este esențial ca o astfel de creștere să fie realizată în contextul unui dialog social eficient și incluziv, bazat pe dovezi, care ar lua în considerație capacitatea întreprinderilor de a plăti salariul minim, fără a le pune în pericol supraviețuirea sau angajarea.

3. Profilul beneficiarilor

Având în vedere scăderea treptată a oportunităților de angajare salarială, vor fi necesare politici eficiente de ocupare a forței de muncă pentru a se asigura că angajarea salarială domină în mare măsură oportunitățile de angajare și că angajații prost remunerați nu trec în informalitate. Aceste politici de ocupare a forței de muncă ar trebui concepute în coerență cu alte politici macroeconomice, de dezvoltare și sectoriale, al căror obiectiv principal și explicit ar trebui să fie ocuparea deplină a forței de muncă în condiții de muncă decentă. Politicile active în piața muncii, inclusiv programele de formare pentru îmbunătățirea competențelor și recalificare, ar putea contribui la menținerea și consolidarea atașamentului față de piața muncii al celor mai dezavantajați lucrători, care sunt identificați ca fiind cei mai vulnerabili la tranziția către economia informală. Ele ar putea contribui, de asemenea, la creșterea productivității, care este unul dintre principalii factori ai informalității. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă vor trebui, de asemenea, consolidate, în special pentru lucrătorii vulnerabili, astfel încât aceștia să poată fi ghidați și consiliați în tranziția pe piața muncii, inclusiv în tranziția la economia formală.

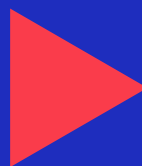
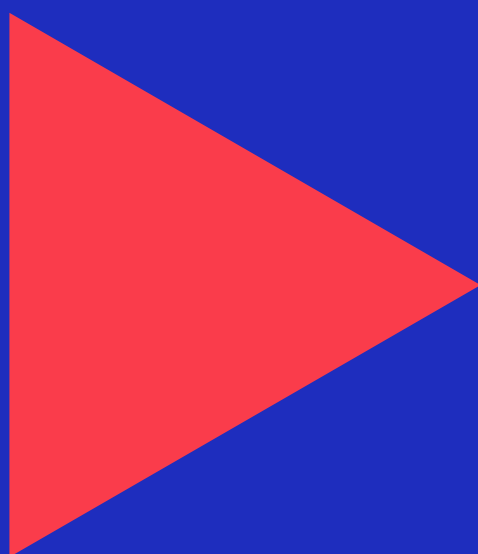
4. Alte recomandări importante

Având în vedere diferențele mari de salarii între diferite activități economice, negocierea colectivă trebuie îmbunătățită, extinsă cât mai larg posibil și asupra tuturor activităților. Negocierea colectivă are șanse mai bune de succes decât salariul minim în a reglementa salariile ce depășesc salariul minim, ținând cont de circumstanțele deosebite ale anumitor sectoare și activități. Din acest motiv, salariul minim, care ar trebui să acționeze doar ca o limită de jos, trebuie decuplat de alte salarii în șirul diferitor grile salariale. Astfel, un singur salariu minim poate fi stabilit la un nivel adecvat pentru a servi drept limită de jos pentru salariile mici în toate activitățile economice și sectoarele instituționale, în același timp reglementarea salariilor peste acel nivel fiind realizată prin negocieri colective. Combinația dintre reglementări adecvate privind salariul minim și negocieri colective ar putea reduce semnificativ inegalitatea, inclusiv decalajul salarial de gen, așa cum au arătat micro-simulările din acest raport.

În final, trebuie de menționat că accesul la microdatele gospodăriilor casnice a făcut posibilă această analiză. Cu toate acestea, pentru a informa mai bine partenerii sociali și factorii decizionali de politici, această analiză poate fi completată de o evaluare a nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora, pe de o parte, și de o evaluare a capacității întreprinderilor de a sprijini un anumit nivel de salariu minim, fără a le pune în pericol supraviețuirea, pe de altă parte. Aceste evaluări ar fi posibile în primul caz prin microdate privind veniturile și cheltuielile gospodăriilor casnice, iar în al doilea caz – prin microdate despre întreprinderile care oferă informații despre angajații lor și despre diferite costuri și venituri ale acestora.



Anexe



► Anexa I

Lista actelor juridice menționate în raport

Regulamente privind salariile

- Legea Nr. 1432-XIV din 28.12.2000 privind stabilirea și reexaminarea salariului minim (aplicabilă tuturor entităților în teorie, dar numai sectorului bugetar în practică)
- Legea Nr. 847 din 14.02.2002 privind salarizarea (aplicabilă sectorului real)
- Hotărârea Guvernului Nr. 335 din 25.05.2001, privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (aplicabilă sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 1475 din 30.12.2004, privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (aplicabil sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 575 din 24.05.2007, privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (aplicabil sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 15 din 19.01.2009, privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (aplicabil sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 550 din 07.09.2014, privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (aplicabil sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 165 din 09.03.2010, cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (aplicabil sectorului real)
- Legea Nr. 270 din 23-11-2018, privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (aplicabilă sectorului bugetar)
- Hotărârea Guvernului Nr. 743 din 11-06-2002, cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară (aplicabilă sectorului real)

Alte regulamente pertinente

- Codul Nr. 1163 din 24-04-1997, Codul Fiscal al Republicii Moldova
- Decizia Curții Constituționale Nr. 12 din 16-06-2022, privind controlul constituționalității art. 3, alin. (2) din Legea Nr. 1432 din 28 decembrie 2000 privind stabilirea și reexaminarea salariului minim, al articolului 27 alin. (2) din Legea Nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a Hotărârii Guvernului Nr. 165 din 9 martie 2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real și a Hotărârii Guvernului Nr. 550 din 9 iulie 2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară.

► Anexa II

Calculul valorii brute a salariilor lunare

Pentru a face diferite estimări prezentate în acest raport, s-au utilizat microdate din Ancheta Forței de Muncă (AFM), un sondaj administrat de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS). În cadrul acestei anchete, se transmite un chestionar unor gospodării reprezentative ale populației, pentru a colecta informații despre piața muncii privind fiecare membru al gospodăriei casnice, precum și informații despre componența gospodăriei. Dintre aceste informații, principala variabilă de interes, de care depind toate analizele din raport, este variabila care oferă informații privind salarizarea angajaților. Informațiile privind salariul lunar care sunt prezente în AFM corespund remunerării pe care salariatul a primit-o în luna anterioară anchetării, după deducerea impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale (inclusiv plata asigurării medicale obligatorii). Deoarece valoarea salariului minim este dată ca valoare brută (înaintea oricăror taxe), a trebuit să extragem valoarea brută a informațiilor privind salariul pentru fiecare salariat prezent în baza de date înainte de orice comparație cu salariul minim. O altă alegere ar fi fost de a calcula, pur și simplu, valoarea netă a salariului minim actual și a o compara cu salariile lunare nete deja cunoscute. Cu toate acestea, această soluție ușoară ar duce în mod necesar la estimări extrem de părtinitoare, deoarece valoarea netă a salariului minim depinde de componența gospodăriei salariatului cu salariu minim (după cum arată Caseta X din raport). Abordarea noastră, așa cum e explicată mai jos, ne permite să obținem estimări mai precise ale salariului brut lunar.

Pentru calcularea acelor sume brute ale salariilor lunare pentru fiecare angajat, folosim informațiile fiscale în vigoare pentru anul 2019, cuprinse în Codul Fiscal al Republicii Moldova, Codul Nr. 1163 din 24 aprilie 1997. Prin definiție, suma salariului brut se poate obține prin adăugarea contribuțiilor de asigurări sociale și a impozitului pe venit la valoarea netă a salariului, după cum urmează:

$$\text{Salariul brut} = \text{Salariul net} + \text{Impozitul pe venitul persoanei fizice} + \text{Contribuțiile de asigurări sociale} \quad (1)$$

$$\text{Unde: Impozit pe venitul persoanei fizice} = 12\% \times \text{Baza de impozitare}$$

Valoarea impozitului pe venitul persoanei fizice este destul de simplu de calculat în Republica Moldova, deoarece în raport cu veniturilor impozabile se aplică o cotă unică de impozitare de 12% (numită în continuare „baza de impozitare”), indiferent de nivelul venitului (regim fiscal cu impozit fix). Prin urmare, înlocuind impozitul pe venitul persoanei fizice cu definiția acestuia din ecuația (1), obținem:

$$\text{Salariul brut} = \text{Salariul net} + 12\% \times \text{Baza de impozitare} + \text{Contribuții de asigurări sociale} \quad (1a)$$

Pe de altă parte, urmând indicațiile date în articolele 33, 34, 35, și 36 din Codul fiscal 2019, care precizează diferite deduceri, care se pot face din salariul brut pentru obținerea bazei de impozitare, obținem următoarea definiție a bazei de impozitare:

$$\text{Baza de impozitare} = \text{Salariul Brut} - \text{Contribuții de asigurări sociale} - \text{Scutiri} \quad (2)$$

Apoi, înlocuind în definiția bazei de impozitare (2), formula detaliată a salariului brut dată în (1a), obținem:

$$\begin{aligned} \text{Baza de impozitare} &= (\text{Salariu net} + 12\% \times \text{Baza de impozitare} + \text{Contribuții de asigurări sociale}) & (1a) \\ &- \text{Contribuții de asigurări sociale} - \text{Scutiri} & (2) \end{aligned}$$

Iar după simplificări:

$$\text{Baza de impozitare} = (\text{Salariul net} - \text{Scutiri}) / 88\% \quad (2a)$$

Prin urmare, putem calcula baza de impozitare, după ce am calculat scutirile la care au dreptul lucrătorii, în funcție de componența familiei lor (vedeți, articolele 33, 34, 35 și 36 din Codul fiscal 2019). Aceste scutiri includ scutiri pentru toți (24.000 MDL pe an), pe de o parte; iar pe de altă parte, scutiri în funcție de componența familiei, inclusiv dacă soțul/soția contribuabilului nu lucrează (11.280 MDL pe an) și dacă contribuabilul are persoane la întreținere (3.000 MDL pe persoană întreținută pe an). Având informații detaliate despre componența familiei în microdate, putem calcula cu exactitate, pentru fiecare angajat, numărul de persoane aflate la întreținerea acestuia, care se referă la numărul de ascendenți sau descendenți ai contribuabilului sau ai soției (soțului) acestuia, persoană al cărui venit anual nu depășește 11.280 MDL.

Odată ce valoarea impozabilă este cunoscută, se poate calcula impozitul pe venit. Apoi, putem calcula valoarea brută al salariului, folosind formula sa detaliată (1a), fără a fi necesar să calculăm contribuțiile de asigurări sociale ale căror informații de calcul sunt furnizate de Ernst and Young Global (2019):

$$\begin{aligned} \text{Salariul brut} &= \text{Salariul net} + 12\% \times \text{Baza de impozitare} \\ &+ \text{Contribuții de asigurări sociale} & (1) \end{aligned}$$

Înlocuind cu: $\text{Contribuții de asigurări sociale} = 10,5\% \times \text{Salariul brut}$

Obținem:

$$\text{Salariul brut} = (\text{Salariu net} + 12\% \times \text{Baza de impozitare}) / 89,5\% \quad (1b)$$

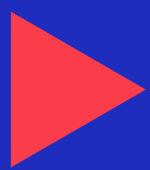
Trebuie de menționat, însă, că aceste calcule ale noastre se bazează pe salariul anual prin înmulțirea salariului lunar cu 12, ceea ce presupune implicit că fiecare angajat din baza de date va lucra tot anul. În plus, nu am luat în considerație scutirile mai mari, care pot fi permise în circumstanțe speciale, cum ar fi boala unei persoane aflate la întreținere care duce la dizabilitate, deoarece aceste informații nu erau disponibile în date. În sfârșit, este necesar să precizăm că aceste calcule, care au permis determinarea valorii brute a variabilei salariale, au fost aplicate doar în raport cu salariații din economia formală, care sunt prin definiție singurii acoperiți de lege. Prin urmare, salariile brute și cele nete sunt echivalente pentru angajații din economia informală.

► Anexa III

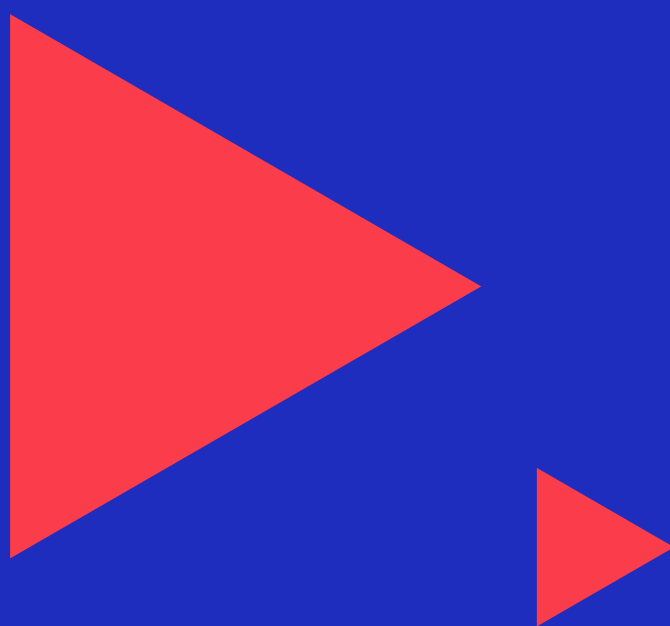
► Table 1. În ce activități economice sunt suprareprezentate salariatele de sex feminin, 2019? (în procente)

Activități economice (ISIC, Rev.4)	Bărbați, compoziția muncii salariale	Femei, compoziția muncii salariale	Toți, compoziția muncii salariale	Bărbați, pondere în activitatea economică	Femei, pondere în activitatea economică
1 – Agricultură, silvicultură și pescuit	5,8	13,34	9,43	31,9	68,1
2 – Minerit și cariere, servicii comunale și producție	16,8	20	18,4	47,6	52,4
3 – Construcții	0,9	8,3	4,5	10,7	89,3
4 – Comerț: angro și cu amănuntul	16,2	18,8	17,4	48,1	51,9
5 – Alimentație, hoteluri, cazare	3,6	1,4	2,6	73,3	26,7
6 – Transport, depozite, informații, comunicare	5,1	11,1	8,0	33,2	66,8
7 – Finanțe, asigurări și activități imobiliare	1,8	1,5	1,6	56,9	43,1
8 – Administrația bugetară și organele extra-teritoriale	6,4	9,1	7,7	43,2	56,8
9 – Educație	21,8	5	13,7	82,6	17,4
10 – Sănătate și activități sociale	13,1	4,3	8,9	76,6	23,4
11 – Alte servicii private (neclasificate)	8,4	7,3	7,9	55,3	44,7
Sectorul real	51,6	69,5	60,2	44,4	55,6
Sectorul bugetar	48,4	30,5	39,8	63,1	36,9
Angajare salarială (toate activitățile)	—	—	—	51,8	48,2

Sursă: Calcule proprii ale autorului. Clasificarea industrială standard internațională a tuturor activităților economice (ISIC), revizuirea 4.



Referințe



Belman, Dale și Paul J. Wolfson. 2014. What Does the Minimum Wage Do (Ce face salariul minim)? W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Berg, Janine (Ed.). 2015. Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century (Piețele muncii, instituțiile și inegalitatea: construirea unor societăți juste în secolul 21). Edward Elgar Publishing.

Boeri, Tito, Pietro Garibaldi, și Marta Ribeiro. 2010. Behind the lighthouse effect (În spatele efectului de far). IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn: Institute of Labor Economics.

Bonin, Holger, *et al.* 2020. The German statutory minimum wage and its effects on regional employment and unemployment (Salariul minim legal din Germania și efectele acestuia asupra ocupării forței de muncă și a șomajului în regiune). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 240.2-3: 295-319.

Bossler, Mario și Thorsten Schank. 2020. Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction (Inegalitatea salarială în Germania după introducerea salariului minim). IZA Discussion Papers, No. 13003.

Broecke, Stijn, Alessia Forti, și Marieke Vandeweyer. 2015. The effects of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review. *Social, Employment and Migration Working Papers* (Efectele salariilor minime asupra ocupării forței de muncă în economiile emergente: o analiză a literaturii. Documente de lucru sociale, de ocupare a forței de muncă și migrație).

Caliendo, Marco, *et al.* 2018. The short-run employment effects of the German minimum wage reform (Efectele pe termen scurt ale reformei salariului minim în Germania). *Labour Economics* 53: 46-62.

Canelas, Carla. 2014. Minimum Wage and Informality in Ecuador (Salariul minim și informalitatea în Ecuador). WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

Card, David și Alan B. Krueger. 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania (Salariul minim și ocuparea forței de muncă: un studiu de caz al industriei fast-food din New Jersey și Pennsylvania). *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 84(4), pages 772-793.

Card, David și Alan B. Krueger. 2000. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply (Salariul minim și ocuparea forței de muncă: un studiu de caz al industriei fast-food din New Jersey și Pennsylvania. Reacție). *American Economic Review*, 90(5):1397-1420.

Dube, Arindrajit. 2019. „Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence (Impactul salariilor minime: analiza dovezilor internaționale)”, in Independent Report. United Kingdom Government Publication.

European Parliament. 2022. Parliament adopts new rules on adequate minimum wages for all workers in the EU (Parlamentul European adoptă noi reguli privind salariile minime adecvate pentru toți lucrătorii din UE), 14.09.2022. Disponibil la: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220909IPR40138/parliament-adopts-new-rules-on-adequate-minimum-wages-for-all-workers-in-the-eu>

Garloff, Alfred. 2019. Did the German minimum wage reform influence (un) employment growth in 2015? Evidence from regional data (A influențat reforma salariului minim din Germania asupra creșterii ocupării forței de muncă în 2015? Dovezi de date regionale). *German Economic Review* 20.3: 356-381.

Gindling, T.H. 2018. "Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries (Creșterea salariului minim reduce sărăcia în țările în curs de dezvoltare)?" *IZA World of Labor*.

Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers, și Andrew Waxman. 2017. "Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap (Salariul minim poate reduce decalajul salarial de gen)?" *Review of Income and Wealth* 63 (2): 310-334.

ILO (International Labour Office/Organization). 1944. Declaration of Philadelphia. International Labour Conference (Declarația de la Philadelphia. Conferința Internațională a Muncii). 26th Session.

———. 2016. Minimum Wage Policy Guide (Ghid privind politica de salariu minim). Geneva.

———. 2018. Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps (Ce se ascunde în spatele decalajelor salariale de gen). Geneva.

———. 2019. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Conference (Declarația Centenarului a OIM privind viitorul muncii. Conferința Internațională a Muncii). 108th Session.

———. 2020. Global Wage Report 2020/21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 (Raportul global privind salariile 2020/21: Salariile și salariile minime pe timpuri de COVID-19). Geneva.

———. 2021a. Resolution concerning concerning inequalities and the world of work. International Labour Conference (Rezoluție privind inegalitățile și lumea muncii. Conferința Internațională a Muncii). 109th Session.

———. 2021b. Global Call to Action for a human-centred COVID-19 recovery. International Labour Conference (Apel global la acțiune pentru o recuperare după COVID-19 centrată pe om. Conferința Internațională a Muncii). 109th Session.

———. 2021c. A methodology to estimate the needs of workers and their families (Metodologie de estimare a nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora). Geneva.

———. 2022. World Employment and Social Outlook – Trends 2022 (Ocuparea forței de muncă și perspective sociale la nivel mondial – Tendințe 2022). Geneva. Baza de date disponibilă la: <https://ilo.org/wesodata>

IMF (International Monetary Fund). 2020. World Economic Outlook Update ,April 2022: War Sets Back The Global Recovery (Actualizarea perspectivelor economice mondiale, aprilie 2022: Războiul elimină redresarea globală). Washington, DC.

Maloney, William și Jairo Mendez. 2004. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America. (Măsurarea impactului salariilor minime: dovezi din America Latină). In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, edited by James J. Heckman and Carmen Pagés, 109-130. Chicago: University of Chicago Press.

Neumark, David și William L. Wascher. 2008. Minimum wages (Salarii minime). The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2011. Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising (Suntem divizați: de ce inegalitatea continuă să crească). Paris.

Omar, Arias și Melanie Khamis. 2008. Comparative Advantage, Segmentation, and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach (Avantaj comparativ, segmentare și câștiguri informale: o abordare a efectelor marginale ale tratamentelor). IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn: Institute of Labor Economics.

Rani, Uma, Patrick Belser, Martin Oelz, și Setareh Ranjbar. 2013. Minimum wage coverage and compliance in developing countries (Cuprinderea cu salariul minim și conformitatea în țările în curs de dezvoltare). International Labour Review, 152(3–4), 381–410.

Sheppard, Coleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work (Discriminarea multiplă în lumea muncii). ILO Working Paper No. 66, 2011, 4

UNDP (United Nations Development Program). 2020. UNDP Human Development Index: Moldova (Indicele de dezvoltare umană PNUD: Moldova).

UNDP (United Nations Development Program). UNDP Human Development Index: Moldova (Indicele de dezvoltare umană PNUD: Moldova). 2020.

———. 2022. In Moldova, multidimensional shocks exacerbate inequalities (Șocurile multidimensionale exacerbează inegalitățile în Moldova), September 8, 2022. Disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/press-releases/moldova-multidimensional-shocks-exacerbate-inequalities>

World Bank. 2022. Poverty and Inequality Platform (PIP). Available at (Platforma privind sărăcia și inegalitatea (PIP). Disponibilă la: <https://pip.worldbank.org/home>

World Bank. World Development Indicators Database. nd. Available from (Baza de date privind indicatorii de dezvoltare mondială. Disponibilă la: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators/Type/TABLE/preview/on>



ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
H-1066 Budapest
Hungary