



Monitor social

NR.13 IULIE 2012

**Aplicarea bunelor practici
privind reducerea incidenței
muncii nedecarate
în Republica Moldova**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Viorica Antonov



www.viitorul.org

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”

MONITOR SOCIAL

APLICAREA BUNELOR PRACTICI PRIVIND REDUCEREA INCIDENȚEI MUNCII NEDECLARATE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Nr. 13

Viorica ANTONOV

Chișinău 2012



www.viitorul.org

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

str. Iacob Hâncu 10/1, Chișinău
MD-2005 Republica Moldova
373 / 22 221844 tel
373 / 22 245714 fax
office@viitorul.org
www.viitorul.org



Fundația Friedrich Ebert (FES) este o fundație politică, social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentele democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății.

Cu Republica Moldova, Fundația Friedrich Ebert și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.
Tel.: (373 22) 885830
E-mail: fes@fes.md

Monitorul Social apare cu sprijinul Fundației Friedrich Ebert.

Coordonator Ediție: Ghenadie Mocanu

Asistent cercetare: Tatiana Solonari

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul” și nici Consiliul Administrativ al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Diana Lungu - diana.lungu@viitorul.org.

Adresa de contact:
Chișinău, Iacob Hâncu 10/1, 2004, Republica Moldova
Telefon: (373-22) 21 09 32
Fax: (373-22) 24 57 14
www.viitorul.org

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul”.

ISBN



SUMAR:

CAPITOL INTRODUCATIV	6
VIZIUNI GENERALE PRIVIND MUNCA NEDECLARATĂ	7
Cauzele muncii la negru	11
Efectele muncii nedeclareate	11
CADRUL LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL	14
Reflecții pe marginea cadrului legal	14
CARACTERISTICILE SOCIO-DEMOGRAFICE ALE MUNCII NEDECLARATE	20
Tinerii și vârstnicii în ocuparea informală	20
Femeile și ocuparea informală sau munca nedeclarată	28
CELE MAI BUNE PRACTICI PRIVIND PREVENIREA ȘI DIMINUAREA MUNCII ȘI A SALARIILOR NEDECLARATE	30
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	37
PLATFORMA DE DISCUȚII	42
REFERINȚE:	47



CAPITOL INTRODUCATIV

Acest studiu își propune să analizeze cele mai bune practici care privesc diminuarea muncii nedeclarate (informale sau la negru) și să facă o sintetizare a situației curente privind ocuparea informală și măsurile de contracarare a acesteia în Moldova. Studiul face o analiză paralelă la principalii piloni – prevenirea și diminuarea muncii nedeclarate - ai *Planului de acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a salariilor în plic și muncii la negru*, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 477 din 28 iunie 2011.

Munca nedeclarată este analizată prin prisma unei sinteze a cauzelor ce duc la apariția și dezvoltarea acesteia. În acest sens, sunt analizate rolul și eficiența instituțiilor de resort cum ar fi Inspekția Muncii, în

combaterea și prevenirea muncii la negru sau a muncii nedeclarate și a plăților salariilor în plic. Totodată, sunt analizate caracteristicile socio-demografice ale muncii nedeclarate.

Măsurile represive nu ar fi cele mai potrivite la momentul actual și există părerea că ocuparea informală, munca nedeclarată se va reduce treptat, dacă costurile înalte de activitate ale antreprenoriatului vor fi reduse, dacă vor exista facilități, stimulente fiscale și condiții competitive și avantajoase pe piața financiar-bancară pentru activități de antreprenoriat.

Studiul vine cu unele recomandări pentru politicile privind diminuarea salariilor în plic și a muncii nedeclarate.

VIZIUNI GENERALE PRIVIND MUNCA NEDECLARATĂ

Deși există mai multe definiții privind munca nedeclarată, nu există un consens ce ar asigura includerea și explicarea tuturor particularităților acestui fenomen. De asemenea, nu există un consens cu referire la ce ar trebui să fie inclus sau exclus în noțiunea de muncă nedeclarată. În acest sens, există rapoarte ce reflectă definirea acestui fenomen din mai multe perspective, dar care au la bază o abordare generală de natura unei activități remunerate, dar care nu este declarată autorităților fiscale.

Din practicile internaționale se arată că munca nedeclarată este reprezentată într-o simbioză cu achitarea salariilor în plic, deoarece aceste două fenomene sunt ireversibile, adică se produc într-un singur sens, acela de eschivare de la plata impozitelor.

Munca “nedeclarată”, cunoscută și sub forma de muncă „la negru”, este foarte răspândită în lume, motivele avansării acestui fenomen fiind dintre cele mai diverse. Munca nedeclarată sau munca la negru face parte din economia informală (cunoscută de asemenea ca economie tenebră sau ascunsă). Un moment foarte important, pe care îl menționăm de la bun început, este că economia informală este o activitate economică legală în termeni de licențiere, patentare și standardizare. Frontiera de trecere, care marchează caracterul ilicit al activității unității economice sau al agentului economic, reprezintă faza de nerespectare a obligației raportării situației financiare în întregime, direct la autoritățile fiscale.

Deseori, agenții economici recurg la practica muncii nedeclarate pentru a se eschiva de la plata taxelor sau impozitelor pe salarii, pentru a economisi din cheltuielile destul de mari, în special, în rândul antreprenorilor. Munca fără forme legale a devenit o activitate profitabilă pentru mai mulți angajatori, deoarece această formă de „contractare” nu prevede evidență fiscală, protecție socială și asistență medicală pentru angajați. De ce angajații acceptă această formă de „contractare” reprezintă o altă întrebare. Cercetările recente au arătat că tot mai multe persoane fizice acceptă salariile în plic sau garanții financiare neimpozabile (cadouri, privilegii, tranzacții, etc.) în detrimentul contribuțiilor la asigurările lor sociale și a unor bonusuri sociale. Faptul că economia de piață și cea concurențială dictează regulile sale de joc nu este ceva nou pentru societate. De asemenea, nu este în concordanță coraportul dintre veniturile medii și schimbările prețurilor la produsele și serviciile procurate pentru consum de către gospodăriile casnice. Cu alte cuvinte, nu există o balanță de forțe dintre salariul mediu și indicele prețurilor de consum pentru aceeași unitate de timp. De aceea, angajații preferă să câștige bani și din proporția nedeclarată autorităților fiscale, pentru a putea gestiona de sine stătător veniturile și cheltuielile lor. Or, pe de altă parte, deservirea proastă în sistemul de sănătate și pensiile mici nu motivează nicidecum salariații să contribuie conștient și încrezător în asigurarea viitorului

prin contribuții la Bugetul asigurărilor sociale de stat (BASS) din orice venit obținut în țară. Principiul „azi și acum” domină principiul „pe termen mediu și lung”. Aici putem menționa și problema educației consumatorului și asigurării de viitor, care încă reprezintă ceva ambiguu pentru societate. Putem admite că munca nedeclarată este o un element ce generează efectul economiei necontrolate.

Munca nedeclarată nu este un fenomen nou, acesta având un traseu semnificativ de-a lungul istoriei, fiind cunoscut și în secolul al XIX-lea. Pentru prima dată termenul de „*sector informal*” a fost utilizat în anii '70 ai secolului trecut, de către antropologul englez Keith Hart¹, profesor emerit la Universitatea din Londra, care reușește să facă o distincție dintre activitatea legală și cea ilegală a sectorului informal și prezintă o scurtă descriere a acestora.

Dintre activitățile legitime sunt evidențiate cele principale și secundare: agricultori și grădinari, domeniul construcțiilor, meșteșugari, cizmari, producători de bere și alcool. De asemenea, Hart menționează despre activitățile terțiare, care, de regulă, sunt realizate în cadrul unor întreprinderi mici sau mijlocii cu intrări de capital relativ mare. Aceste activități pot fi sub umbrela prestării serviciilor de locuință, transport, utilități, speculații cu mărfuri. La scară mai mică, se identifică activități cum ar fi comercianți,

vânzători de stradă, agenți comisionari, dealer. Printre activitățile legitime sunt menționate și alte servicii, printre care cele de meditație, medicină particulară, frizerie, spălătorii, organizarea evenimentelor festive și acompaniere muzicală, servicii rituale, brokeri și intermediari.

Dintre serviciile considerate nelegitime, în formula lui Hart, se pot evidenția comercianții și distribuitorii din piața neagră, proxeneții și contrabandiștii, traficanții, persoanele care câștigă venituri din mită, racket și corupție politică.

Este interesantă această distincție dintre activitățile legitime și cele nelegitime în cadrul sectorului informal. Trebuie spus că această deosebire ajută foarte mult la determinarea caracterului activităților și modului în care acestea sunt desfășurate în economia informală. Evident, această abordare este considerată incipientă, dar ne ajută să facem deosebire dintre munca nedeclarată din sectorul informal și piața neagră de desfacere a mărfurilor în acest sector. În acest sens, există o concepție care ne ajută să înțelegem că munca nedeclarată face parte din sectorul informal și respectiv, din economia informală, în timp ce piața neagră ține de activitatea clandestină în economia informală (tenebră), cum ar fi, vânzarea bunurilor furate, a stupefiantelor și proxenetismul, toate aceste activități fiind clasificate ca infracțiuni ale Codului Penal.

¹ Keith Hart. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana The Journal of Modern African Studies Vol. 11, No. 1 (Mar., 1973), pp. 61-89

Tabel. 1. Taxonomia tipurilor de activități ale economiei subterane

Tipul de activitate	Tranzacții monetare		Tranzacții nemonetare	
Activități ilegale	Comerțul cu bunuri furate, traficul de droguri și a operelor de arte furate; prostituția; jocurile de noroc, contrabandă și fraude		Barter de droguri, de bunuri furate, produse de contrabandă, etc. sau cultivarea plantelor, substanțelor și preparatelor stupefiante și psihotropice pentru uz propriu. Furt pentru uz propriu.	
	Evaziunea fiscală ¹	Evitarea fiscală ²	Evaziunea fiscală	Evitarea fiscală
Activități legale	Venituri nedeclarate de la ocuparea locului de muncă	Salariile și activele de la locul de muncă nedeclarat referitor la servicii juridice și de bunuri	Barter de servicii juridice și de bunuri	Lucrul pe lângă casă și ajutor pentru vecini

Sursa: Friedrich Schneider, Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries around the World, World Bank, July 2002². Structura tabelului este preluată de la Lippert și Walker 1997³.

Ca și în cazul muncii nedeclarate, nu există o definiție comună a economiei informale, dar o mai largă apreciere a fenomenului ar cuprinde orice activitate economică sau sursă de venit care nu este supusă reglementărilor guvernamentale privind impozitarea⁴. Există și alte păreri care susțin că economia informală acoperă o gamă largă de activități care nu participă la sistemul contabilității naționale, care este un sistem larg de evidență a conturilor macroeconomice, utilizat în statistica țărilor cu economie de piață. Aceste activități includ subzisența în agricultură, întreprinderile mici și activitatea ilegală.⁵ De aici reiese faptul că este practic imposibilă monitorizarea, într-un

fel sau altul, activității economiei informale și respectiv, fraudele fiscale.

Conform părerii unor specialiști, cel mai adesea, fraudă fiscală reprezintă o infracțiune, o încălcare voită a legii fiscale în vigoare și se distinge de evitarea fiscală, care reprezintă o utilizare abilă a posibilităților și alternativelor oferite de lege. În ambele cazuri, însă, există oportunitatea de a profita de lacunele legii în vigoare conducând contribuabilii de la sectorul legal la cel ilegal.⁶ Se precizează faptul că anume creșterea ratei impozitării provoacă migrarea sau trecerea unor activități economice din sectorul oficial spre cel subteran.

În termeni reali, este necesar de a face delimitarea dintre evaziunea fiscală legală de cea ilegală. Există o deosebire mare între evaziunea fiscală și evitarea fiscală (Tab.1). Dacă evaziunea fiscală reprezintă în fond o acțiune ilegală, atunci evitarea fiscală presupune aplicarea facilităților fiscale pentru anumite grupuri de agenți economici, de regulă, în suportul creșterii randamentului productivității acestora sau constituie un set de reguli care prevăd reduceri în termeni legali a impozitului.

² Friedrich Schneider, Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries around the World, Working Papers, World Bank, July 2002

³ Lippert, O. & Walker, M. (Eds.) (1997). The underground economy: Global evidence of its size and impact. Vancouver, Canada: The Fraser Institute. <http://www.geocities.ws/spirope/Underground-Fraser.pdf>

⁴ Friedrich Schneider (2002) Idem

⁵ Henry, S. and Sills, S. Informal economic activity: Early thinking, conceptual shifts, continuing patterns and persistent issues a Michigan study. Crime, Law and Social Change, 45 (45): 263-284, 2006

⁶ A se vedea: Pop Georgeta. Economia subterană. Abordările conceptuale și formele de manifestare, Studia Universitatis "Vasile Goldis" Arad Seria Stiințe Economice Anul 21/2011 Partea a II –a.

De asemenea, există o distincție dintre sectorul informal și ocuparea informală. Studiile realizate arată că dimensiunea și formele de manifestare a economiei informale diferă de la o țară la alta. Cele mai răspândite sunt considerate evaziunea fiscală și munca la negru sau munca nedeclarată.

Pentru a face deosebirea dintre sectorul informal și ocuparea informală, Comisia Europeană a introdus termenul de muncă nedeclarată în anul 1998 ⁷.

*„Munca nedeclarată este definită ca „orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce privește natura ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele sistemelor de reglementare din statele membre”. Această definiție asociază munca nedeclarată cu fraudă fiscală și/sau fraudă sistemului de securitate socială și acoperă activități diverse, pornind de la servicii de menaj neoficiale până la munca clandestină efectuată de rezidenți ilegali, dar exclude infracțiunile. Munca nedeclarată reprezintă un fenomen complex, influențat de o gamă întreagă de factori economici, sociali, instituționali și culturali, dar este general acceptat faptul că munca nedeclarată tinde să obstrucționeze politicile economice, bugetare și sociale orientate spre creștere.”*⁸

În această ordine de idei, se evidențiază definiția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) asupra muncii nedeclarate, care este privită și analizată din perspectivele economiei informale⁹. În viziunea OIM, toate activitățile

economice realizate de către unitățile economice care nu sunt suficient reglementate de acorduri formale și sunt în afara legii, constituie muncă nedeclarată.

Aici trebuie să menționăm faptul că munca nedeclarată nu se limitează doar la activitatea desfășurată contra unei sume de bani, ci cuprinde, de asemenea, munca efectuată în schimbul unei plăți, sub formă de dobândă, profit, privilegiu, bunuri, schimb de servicii, favoruri, care sunt nedeclarate și poartă un caracter de profit non-monetar.

Conform unui studiu elaborat în 2007 în Uniunea Europeană¹⁰, la întrebarea care sunt motivele ce determină persoanele să nu declare munca efectuată, aproape jumătate din respondenți (47%) au răspuns că acest mod convine ambelor părți, angajatorilor și angajaților. În mai multe cazuri, faptul că atât angajatul cât și angajatorul profită din veniturile nedeclarate, justifică acest proces din punct de vedere economic. Totuși, din perspectiva juridică, acest proces nu este justificat cu nimic, deoarece pentru angajator prevede o penalizare și în unele practici internaționale se ajunge până la retragerea licenței de activitate, iar pentru angajat pierderile se estimează, de regulă, în termeni de vulnerabilitate socială și penalizări ne semnificative.

Munca nedeclarată poate avea un caracter sezonier. De exemplu, în același studiu (2007) se arată că doar 23% din furnizorii de locuri de muncă nedeclarate au menționat că activitatea a fost de tip sezonieră. Dar și în acest caz trebuie reținut faptul că au lipsit protecția socială și asigurarea medicală.

Cert este că munca nedeclarată oferă posibilitate angajatorilor de a-și crește veniturile

⁷ Communication from the Commission on undeclared work. COM (98) 219 final, 7 April 1998 /Comunicarea Comisiei privind munca nedeclarată, COM (98) 219 final, 7 April 1998

⁸ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. Accelerarea luptei împotriva muncii nedeclarate, Bruxelles, 24.10.2007 COM(2007) 628 final

⁹ A se vedea: Report VI Decent work and the informal economy Sixth item on the agenda, International Labour Conference, 90th Session 2002. P.40, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

¹⁰ Colin C. Williams. *Tackling undeclared work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2008. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/13/en/1/ef0813en.pdf>

și de a evita impozitarea pentru contribuții sociale, ceea ce reduce considerabil din costurile lor.

Sectoarele tradiționale cum ar fi agricultura, construcțiile, comerțul cu amănuntul, serviciile, sunt dominate de practica muncii nedeclarate. În aceste sectoare, de regulă, profiturile sunt mai mici decât în alte sectoare ale economiei, iar forța de muncă este prezentă mai intens. Respectiv, competitivitatea depinde în principiu de costurile gestionate.

Cauzele muncii la negru

Cauzele muncii nedeclarate sunt cele mai diverse și pot fi determinate de situația financiară proastă a angajatorului și/sau a angajatului, de cadrul legal mai puțin flexibil, de politica fiscală împovărată, de nivelul de instruire și pregătire profesională a angajaților, etc.

Veniturile mici și fiscalitatea excesivă determină pe mulți angajatori și angajați să accepte munca la negru ca formă de colaborare și prestare de servicii pentru a se eschiva de la impozite și taxe.

În aceeași ordine de idei, în condițiile unei stagnări economice și a existenței unei economii subterane, când majoritatea marilor întreprinderi au fost lichidate sau au suferit optimizări instituționale, oferta locurilor de muncă pentru cei rămași în afara acestor întreprinderi împreună cu proaspeții absolvenți și vârstnicii apți de muncă, depășește cu mult cererea pieței muncii. Creșterea numărului de absolvenți în căutare de lucru, în condițiile unei lipse de coordonare între mediul academic și cererea pieței forței de muncă, determină o parte dintre aceștia să accepte munca nedeclarată sau informală, să nu declare veni-

turile și să nu plătească impozitele.

Există mai multe motive pentru care oamenii, activând în sectorul formal sau informal, nu declară veniturile sau declară doar o parte din venituri. Deoarece în sectorul formal, locurile de muncă sunt mai puține, sectorul informal devine cel mai atractiv pentru șomeri sau pentru cei în căutarea unui venit suplimentar.

Impozitele mari și reglementările stricte pentru activitatea în sectorul formal constituie, de regulă, unul din principalele motive pentru care agenții economici se eschivează de la impozitare și preferă să achite angajaților salariile în plic. În fond, calitatea serviciilor publice, structura economiei naționale și relațiile dintre sectoarele ei de activitate, cultura consumatorului, politica fiscală, toate contribuie la menținerea sau la diminuarea evaziunii fiscale.

Efectele muncii nedeclarate

Munca nedeclarată are efecte negative, pe termen scurt și pe termen lung, atât pentru individ, cât și pentru societate. Fenomenul se explică prin faptul că mulți angajatori nu respectă legislația în vigoare. Acesta ia amploare și se manifestă doar cu implicarea celor două părți – angajatorul și angajatul (salariatul). Munca nedeclarată duce la reducerea colectării veniturilor la BASS din impozite, iar la nivelul întreprinderilor se diminuează din concurență și din randamentul productivității. Pe lângă faptul că angajatorii au mai puține obligații financiare pentru că practică munca nedeclarată, aceștia nu își îndeplinesc obligațiile asumate în fața legii, astfel devenind concurenți neloiali pentru toți ceilalți angajatori care respectă le-

gea. Devine dificilă estimarea proporției din PIB care nu este declarată.

În ceea ce privește securitatea socială, atunci munca nedeclarată și achitarea salariilor în plic au implicații grave pentru sistemul asigurărilor sociale și de sănătate, pentru respectarea dreptului la pensie și dreptului la asigurări împotriva accidentelor la locul de muncă. Conform datelor raportate de Inspekția Muncii, pentru perioada ianuarie-martie 2012 au fost efectuate 1720 controale la circa 1400 agenți economici cu un număr de peste 61 mii salariați. Din numărul total de controale, 463 au fost efectuate în baza petițiilor și sesizărilor de încălcări și abateri de la prevederile actelor legislative și normative din domeniul muncii. În rezultat, doar pentru aceste două luni, în urma vizitelor de control, au fost întocmite procese-verbale de control și consemnate 21062 de încălcări a legislației muncii, dintre care 9024 au constituit încălcări în domeniul relațiilor de muncă și respectiv 12038 încălcări privind securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Diminuarea cazurilor de evaziuni fiscale constă în capacitatea înlăturării motivelor ce favorizează apariția lor. În acest sens, combaterea muncii nedeclarate depinde de mai mulți factori, ca de exemplu: relațiile cetățenilor cu autoritățile și instituțiile publice, relațiile de piață care includ piețele de servicii și bunuri, interacțiunea dintre mediul academic și piața muncii. Toți acești factori interacționează între ei, creând o atmosferă de interdependență totală, fiind dificilă o delimitare a unuia de la totul întreg.

De gradul de transparență a relațiilor cetățenilor cu autoritățile și instituțiile publice depinde foarte mult cum decurge procesul de impozitare a salariilor cetățenilor. De aseme-

nea, succesul diminuării salariilor în plic depinde de gradul de conștientizare a cetățenilor și de dreptul lor de a-și exprima opiniile și rezervele cu privire la salarizare și relațiile de muncă. În acest context, un accent deosebit se pune pe parteneriatul dintre sectorul public și cel neguvernamental, unde societății civile îi revine rolul cel mai principal de a monitoriza procesul.

Nu mai puțin importante sunt relațiile ce caracterizează schimbul nemijlocit de bunuri, servicii și informații disponibile pe piață. Deși, relațiile între piața serviciilor și piața bunurilor sunt complexe, acestea întotdeauna au reflectat o pondere ridicată a disponibilităților patronilor de a achita salarii în plic, motivele fiind cele mai diverse, printre care impozitele mari pe venit. Una dintre cele mai vizibile caracteristici în strânsă relație cu acest aspect, reprezintă raporturile marginale și concurențiale dintre agenții economici. Spre exemplu, bunurile de consum sunt importate de unii agenți economici, distribuite prin magazine de alți agenți economici și vândute, respectiv, de alți agenți economici. Sistemul de distribuire este caracterizat de o gamă strânsă de relații între importatori, încât apariția unei noi companii de import de mărfuri și servicii distorsionează imediat sistemul de relații deja creat. Prin urmare, se menține un paternalism birocratic în acest sistem de relații, unde tot mai mulți agenți economici preferă să se eschiveze de la plata impozitelor pe venit și a taxelor relevante, de la datoriile fiscale (istorice) și să remunereze angajații în plic.

Interacțiunea dintre mediul academic și piața forței de muncă reprezintă o altă importantă latură de care depinde succesul diminuării salariilor în plic. Tinerii absolvenți sunt cea mai dificilă categorie pe piața forței de muncă

care solicită punerea în aplicare a unui vast cadru de politici cu o abordare integrată pe garanții sociale pentru tineret pentru a asigura o trecere eficientă de la mediul educațional la cel de muncă. Aceste garanții sociale sunt, de regulă, stagiile și orientarea profesională asigurate de sistemul educațional în parteneriat cu piața forței de muncă. Stagiile (internship-uri) sunt create pentru dezvoltarea competențelor profesionale a tinerilor specialiști, pentru educația muncii. Dacă în Occident, comunicarea eficientă dintre mediul academic și piața muncii determină absolvenții universităților să fie căutați de companii internaționale, atunci în Republica Moldova în lipsa acestui dialog, absolvenții, pe cont propriu, sunt în căutarea unui loc de muncă după absolvire și acceptă mai ușor munca nedeclarată și salariile în plic, decât orice altă categorie de angajați. Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) a crescut în 2011, fiind de 17,8%, cu 2,4 % mai mare față de anul 2009. Pentru comparație, în UE, rata șomajului în rândul tinerilor

(15-24) se menține la fel de mare. Spre exemplu, în luna aprilie 2012, Spania (50,5%) și Grecia (50,4%) au înregistrat cele mai ridicate rate ale șomajului la această categorie de vârstă. În același timp, salariile mici sunt unul dintre principalele motive pentru care tinerii nu doresc să se angajeze în sectorul formal al câmpului muncii. Pentru a atrage tinerii specialiști în câmpul muncii, angajatorii trebuie să le ofere salarii mai mari. Într-o situație inoportună economic pentru întreprindere sau firmă, acest lucru generează avantajul financiar imediat, atât pentru angajator, cât și pentru salariat, exprimat prin evaziune fiscală, sustragerea de la plata impozitelor pe termen lung și de la contribuțiile sociale.

Datorită câștigului potențial, munca nedeclarată devine o chestiune prioritară în cadrul relației angajat-angajator. Iar în condițiile când legislația muncii nu este adaptată la rigurile de competitivitate a pieței muncii și la nevoile societății în general, munca nedeclarată are toate pârghiile pentru avansare.

Reflecții pe marginea cadrului legal

În decursul ultimilor zece ani au fost elaborate mai multe legi în domeniul securității și sănătății în muncă/protecției muncii, în domeniul salarizării, însă noi ne vom axa prioritar asupra celui mai important document, elaborat cu scopul de a reduce practicile de salarizare în plic – *Planul de acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a salariilor în plic și muncii la negru*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 477 din 28 iunie 2011. Acest plan este parte a cadrului legal privind reducerea muncii la negru și a contabilității duble. Anume prin acest document sunt conturate practic toate instrumentele juridice, care reglementează sau abordează munca informală și salariile în plic. În continuare, ne vom opri la Codul contravențiilor, la care constatăm unele carențe în ceea ce privește sancțiunile pentru angajatori, care nu respectă legislația muncii și practică salarizarea în plic.

Legea cadru în materie contravențională nu precizează, în mod expres, care sunt măsurile de contracarare. Drept exemplu, în Codul contravențional al R. Moldova¹¹, conform articolului 59, se stipulează foarte general care sunt sancțiunile pentru refuzul neîntemeiat de a încheia contractul colectiv de muncă. Dacă

reprezentanții părților se eschivează de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, se sancționează cu amendă de la 20 la 30 de unități convenționale (1 u.c.-20 de lei). Chiar dacă ambele părți nu vor respecta semnarea contractului de muncă, acestea riscă o amendă de până la 600 lei fiecare. Nu este greu de a face coraportul dintre această sumă (amendă) și suma anuală care trebuie să fie impozitată din salariul mediu pe țară. În mod sigur, este convenabil pentru ambele părți de a nu da importanță acestor sancțiuni ne semnificative, care nu trag cu nimic la răspundere părțile. Spre urmare, articolul 60, stipulează, la modul foarte general, că refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 40 la 50 de unități convenționale. Respectiv, acesta riscă o amendă de până la 1000 lei pentru fiecare persoană angajată ilegal.

Evident, aceste momente trebuie sesizate și ca răspuns să fie incluse sub forma unor acțiuni prioritare în cadrul Planului de resort. De exemplu, includerea amendamentelor vizând sancționarea angajatorului cu aplicarea unei amenzi, pentru fiecare persoană căreia i se achită salariu nedeclarat și sancționarea salariatului, pentru acceptarea achitării unei părți a salariului neînregistrate și/sau activitate de muncă fără forme legale, nu reprezintă cele mai eficiente metode de combatere al acestui fenomen. Aceste metode ar putea preveni pe

11 Codul Contravențional al Republicii Moldova Cod Nr.218 din 24.10.2008 (publicat în Monitorul Oficial Nr. 3-6, 16.01.2009, vezi: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=330333>)

termen scurt achitarea salariilor în plic, însă nu garantează rezultate pozitive în condițiile unei economii în tranziție.

Cum s-a menționat anterior, trebuie aduse modificări în Codul Contravențional al Republicii Moldova. Într-un studiu recent efectuat de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei¹² se propune modificarea art. 55, punctul (1) (COD Nr. 218 din 24.10.2008), care reglementează sancțiunile pentru încălcarea legislației privind protecția muncii. În opinia experților o majorare considerabilă în unități convenționale ar schimba spre bine situația. (tab.2)

Practicile internaționale arată că sancțiunile pentru munca nedeclarată diferă de la o țară la alta. De exemplu, recente schimbări în legislația italiană au introdus noi tipuri de sancțiuni. Utilizarea lucrătorilor în baza contractelor cu termen fix fără notificare de angajare cu cel puțin o zi înainte de începerea efectivă a activității la locul de muncă se pedepsește cu sancțiuni administrative, ce variază între 1500 Euro și 12000 Euro pentru fiecare angajat nedeclarat și o sancțiune de 150 Euro pentru fiecare zi de muncă nedeclarată. Spre deosebire de Italia, în Polonia nu există nici o sancțiune uniformă pentru ocuparea informală

Tabel 2. Propuneri pentru noi sancțiuni (în unități convenționale)

	Nivelul existent de sancțiuni	Nivelul propus de sancțiuni
Persoane fizice	40 - 50	80 - 100
Persoane cu funcție de răspundere	50 - 75	100 - 160
Persoane juridice	80 - 120	180 - 250

Sursa: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Astfel, angajatorii care vor accepta și vor susține munca la negru în detrimentul contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale de stat și se vor eschiva de la plata impozitelor vor putea fi penalizați. Însă nu putem spune același lucru despre angajați, pentru care nu se prevăd amenzi în acest sens.

În prezent, sancțiunile sunt foarte mici ca să descurajeze agenții economici și persoanele fizice să nu mai plătească salariile în plic. Pentru aceasta este nevoie de o motivație serioasă și credem că experiența altor state ar putea sugera unele politici din perspectiva unui design instituțional mai eficient pentru a îmbunătăți instrumentele de diminuare a salariilor în plic.

sau ilegală în câmpul muncii. Valoarea amenzilor depind de la caz la caz. Totuși, valoarea maximă a unei amenzi pentru angajarea ilegală sau practica muncii nedeclarate variază de la 250 Euro până la 7500 Euro pentru fiecare persoană. În timp ce valoarea maximă a unei amenzi pentru eschivarea de la plata impozitelor și contribuțiilor la fondurile sociale constituie aproape 1300 Euro pentru fiecare persoană născută în Polonia și o amendă ce variază între 750 Euro și 1250 Euro pentru cazurile de angajare ilegală a unui străin fără permis de ședere și permis de muncă.

Un alt exemplu în această partitură reprezintă Austria, unde sancțiunile pentru munca ilegală variază între 1000 Euro și 50.000 Euro pentru fiecare lucrător nedeclarat, în funcție de gradul de săvârșire a fraudei. Sancțiuni drastice

¹² Propunerea de politici publice. Diminuarea fenomenului de ocupare informală a forței de muncă. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Ianuarie. Chișinău 2012

sunt aplicabile în cazul în care angajatorii își permit să angajeze la negru mai mult de 10 persoane la o întreprindere. Aceste sancțiuni urmăresc pedeapsă cu închisoare de la 6 luni până la 5 ani, în funcție de gradul de desăvârșire a infracțiunii. Aceste reguli, în primul rând, se referă la munca nedeclarată în rândul lucrătorilor imigranți.

Reieșind din aceste exemple, trebuie gândite metode eficiente în direcția diminuării muncii nedeclarate, astfel încât angajatorii să fie mai motivați decât angajații să plătească salariile integrale cu impozitarea aferentă.

Iar ca legile să fie respectate și angajatorii și angajații să se conformeze după normele juridice în activitatea lor, întâi de toate, este necesară revizuirea valorii unității convenționale, care trebuie majorată semnificativ, de la 20 lei până la 100 lei minimum. Drept exemplu pot servi bunele practici privind măsurile convenționale din Germania și Italia privind violarea legislației muncii, pentru care este prevăzută, în funcție de încălcarea săvârșită, privațiunea de libertate sau munca neremunerată în folosul comunității.

De facto, să revenim la metodele eficiente pe termen lung. În acest sens, sunt recomandabile revizuirea politicii fiscale cu privire la impozitarea veniturilor din activitatea de antreprenoriat, în special a micului business, care întâmpină vulnerabilitate și dificultăți în dezvoltare în R. Moldova. Sunt necesare stimulente fiscale pe termen lung, în special pentru companii mici autohtone care în schimb vor fi obligate să creeze locuri de muncă, în funcție de gradul de competitivitate și creștere economică. Aceasta nu ar presa cu nimic angajatorii, ci i-ar motiva să-și producă bunurile și serviciile pentru a obține venituri și a crește economic. O soluție ar fi deducerea suplimen-

tară la calculul profitului impozabil pentru micile întreprinderi la început de activitate, sau aplicarea amortizării fiscale.

Nu mai puțin importantă este motivarea angajaților, care reprezintă una dintre cheile succesului unei companii. De aceea, beneficiile extra-salariale ca tichetele de masă, asigurarea medicală (inclusiv privată) și/sau abonamentele la o clinică medicală privată. De exemplu, în România sumele echivalente tichetelor de masă acordate de angajator sunt deductibile la calculul impozitului pe profit, iar pentru salariat sunt scutite de plata impozitului pe venitul sub forma de salariu. Accesul la aceste beneficii stimulează angajații să activeze în conformitate cu rigorile legislației muncii pentru a putea beneficia în continuare de ele. Este cert că odată cu avansarea crizei economice, în unele țări europene ca Germania, România, Grecia, s-a redus considerabil din pachetul de bonusuri, și totuși, cum arată practica internațională, aceste beneficii îi motivează pe angajați să respecte legea. Explicația e simplă. Bonusurile¹³ sunt niște servicii de necesitate generală care reduc considerabil din costurile lunare ale angajaților, ceea ce îi determină să fie mai responsabili față de activitatea lor pentru a nu plăti mai mult în caz că se mută la un alt loc de muncă.

Acestea sunt doar niște exemple de bune practici, care trebuie implementate în politica publică de salarizare în R. Moldova, ce s-a transformat într-un “măr al discordiei” între angajați și angajatori privind achitarea salariilor în plic. În acest sens, funcția de răspundere pentru această situație creată o poartă și statul. Însă, guvernarea nu poate fi sancționată pentru așa situație creată, dar poate și trebuie să producă reforme semnificative în politica fiscală și

13 Din practica europeană, **Pachetul clasic oferit la angajare include salariu de bază**, sporuri la salariu, compensații fixe (prime de sărbători și/sau de vacanță)

susținerea substanțială a dezvoltării antreprenoriatului în R. Moldova.

Evident, un pachet de compensații și beneficii bine gândit pentru angajați și o politică fiscală armonizată pentru angajatori ar fi doar începutul reformelor atât de necesare în R. Moldova. În aceeași ordine de idei, sunt necesare găsirea modalităților eficiente de identificare a cazurilor de muncă nedeclarată. Pentru aceasta se folosește controlul intersectorial (sau i se mai spune încrucișat) atunci când mai multe instituții de resort desfășoară concomitent controale, în baza unor acorduri comune de colaborare. De exemplu, colaborarea dintre Serviciul Vamal, Serviciul Fiscal și Inspekția Muncii. Acest control se face la nivel de circumscripție, raion, sector al capitalei, etc.

Capacitatea instituțională

Prin urmare, devine prioritar revizuirea capacităților instituționale și a resurselor umane pentru monitorizarea și prevenirea incidenței muncii nedeclarate și a salariilor în plic. În acest sens, îmbunătățirea practicilor de control pentru prevenirea sau reducerea muncii nedeclarate reprezintă unul dintre principalele obiective ale Inspekției Muncii. Diminuarea incidenței muncii nedeclarate este o reală provocare pentru mai multe guverne, care cere aplicarea în simbioză a diverselor metode de combatere și profilaxie ale acestui fenomen. În același context, o necesitate constituie asigurarea condițiilor decente de muncă pentru lucrători, care, de regulă, este prevăzută în politicile publice guvernamentale și implementată de către Inspekția Muncii.

În general Inspekția Muncii, cum arată practicile internaționale, se confruntă cu un șir de dificultăți atunci când se implementează acțiuni de reducere și prevenire a cazurilor muncii nedeclarate. Aceste dificultăți, de re-

gulă, sunt: localizarea ascunsă a întreprinderilor cu lucrători străini ilegali sau cu angajați nedeclarați; verificarea dificilă a numărului de ore lucrate per persoană și în conformitate cu legislația în vigoare; respectarea proastă a contractului de muncă de către angajator sau lipsa în general a documentului; controlul subcontractărilor persoanelor în raport cu sarcinile de lucru și termenii stabiliți; contribuțiile lunare la fondurile de pensii și asistență medicală; dreptul la concediu și la orele de masă; evidența resurselor umane la întreprindere, etc.

O provocare majoră cu care se confruntă inspectoratele de muncă este ocuparea informală, în special, prestarea serviciilor particulare la domiciliu (reparație, îngrijirea grădinii, pregătirea hranei, menaj etc.), care, sunt activități invizibile după natura și modul lor de implementare. De regulă, în unele țări cu economie în tranziție, ca Republica Moldova, nu se practică patenta de întreprinzător sau prestator de servicii pentru aceste activități, deși legea prevede acest lucru. De altfel, deținătorii de patente sunt obligați să plătească impozite și taxe corespunzătoare meseriei aplicate, iar activitatea lor fiind propriu-zis legalizată.

Situația devine critică atunci când locurile de muncă nedeclarate devin mai frecvente în rândul vânzătorilor de stradă, care nu au contract de muncă, nici patentă de întreprinzător, nici autorizare de la autoritățile publice ce le-ar permite oficial comercializarea în stradă la tarabe. Același lucru putem spune despre activitățile sezoniere în domeniul agriculturii și construcțiilor. Și aici nu e doar cazul R. Moldova. Cum s-a menționat anterior, fenomenul este foarte răspândit și cere o abordare multidimensională ce ar asigura o bună conștientizare de către comunitate a consecințelor grave pe care le poate aduce munca nedeclarată.

În atenția inspectorilor este monitorizarea respectării de către angajați a contractului colectiv de muncă. De asemenea, unul dintre amendamentele propuse la Codul Muncii reprezintă introducerea obligativității prezentării de către angajator a unui fișier cu persoanele angajate (statele de personal) inspectoratului teritorial de muncă. Inspectoratul, la rândul său, este împuternicit să ofere permise nominale sau permise de acces la locul de muncă pentru aceste persoane angajate. Cu timpul, această inițiativă ar putea duce la proiectarea unui sistem unic de monitorizare la nivel național a

Asigurărilor Sociale de Stat (BASS) a suferit pierderi de aproximativ 2.1 mld lei, Bugetul de Stat (BS) – 1.6 mld lei și Fondurile Asigurării Obligatorii de Asistență Medicală (FAOAM) – 1 mld.

În total, impactul fiscal sau prejudiciile fiscale aduse bugetului public național au constituit 4,753,865,948 lei. Nu este exclus faptul că acest impact se va menține în creștere în continuare. Experții au estimat că bugetul public național va suferi pierderi fiscale aproximativ cu 6% pe an, care vor atinge sume de peste 6 mld lei în următorii cinci ani.

Tabel 3. Pierderile proiectate ale bugetului public național (valorile exprimate în prețurile anului 2010)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Inspectia muncii	5,370,612	5,370,612	5,370,612	5,370,612	5,370,612	5,370,612
Pierderile BPN	5,031,148,575.12	5,330,626,658.21	5,647,931,112.55	5,984,123,049.21	6,340,326,741.67	6,717,733,385.60
Total impact (lei)	5,036,519,187.12	5,335,997,270.21	5,653,301,724.55	5,989,493,661.21	6,345,697,353.67	6,723,103,997.60

Sursa: date Inspekția Muncii a RM, calcule proprii

angajaților în baza contractului de muncă. ID-ul de pe permisele nominale ar putea avea un rol decisiv în procesul de verificare a numărului de angajați, în monitorizarea și depistarea fraudelor fiscale, a eschivărilor de la impozite, precum și alte încălcări ale legislației muncii în vigoare. Inspekția Muncii din Republica Moldova în prezent are un buget național limitat pentru a se implica integral în activități de prevenire și control a muncii informale sau nedecarate. Costurile pentru astfel de activități, comparativ cu alte state europene, sunt limitate. De exemplu, pentru 2010, costurile pentru activități în teren au fost estimate la 5,370,612 lei din bugetul național (tab.3).

În același timp, ocuparea informală sau munca nedecarată generează pierderi colosale la bugetul public național. Doar pentru 2010, conform ultimelor estimări, Bugetul

O definitivare a situației create constă în lărgirea numărului de colaboratori ai Inspekției Muncii, unde la moment sunt concentrate doar 15 unități centrale și 81 amplasate la nivel local cu un personal calificat dar puțin la număr – doar 86 persoane, care evident nu pot acoperi suficient toate măsurile necesare. În mod logic ar trebui ca numărul inspectorilor să crească, deoarece numărul de încălcări crește în termeni rapizi, cu aproximativ 6000 de încălcări înregistrate oficial pe an.

Propunem în continuare să analizați următorul tabel, care cuprinde unele date privind numărul de angajați și gradul de performanță a activității Inspekției Muncii în câteva state europene în comparație cu situația din Republica Moldova.

Tabel. 4. Gradul de performanță privind reducerea incidenței muncii nedeclarate

Țara	Unități regionale/Oficii	Numărul total de inspectori ³	Numărul total al populației ocupate ⁴	Paritatea calculată Numărul de angajați sub incidența controlului a unui inspector
Slovenia	12 unități în toate 12 regiuni	84 de inspectori	833,406 mii persoane	1 : 9,9215 mii
Polonia	16 inspectorate în toate 16 voievodate și 42 de sub-oficii	370 de inspectori	8286,9 mii persoane	1: 22,397 mii
România	42 de oficii teritoriale în 41 de județe și municipiul București	1948 de inspectori	9240,0 mii persoane	1: 4,743 mii
Moldova	15 unități centrale și 81 de unități amplasate în 55 de localități	86 de inspectori	1173,5 mii persoane	1: 13,645 mii

Sursa: Analiza și calcule proprii

Cum se poate vedea din tabelul 4, numărul inspectorilor din fiecare țară analizată este relativ mic în comparație cu numărul total al populației ocupate, ceea ce ne face să credem că există un grad mai puțin optimist pentru implementarea acțiunilor de combatere și prevenire a muncii nedeclarate.

În același timp, pe lângă numărul relativ mic al personalului calificat, există o altă problemă, nu mai puțin importantă, ca pregătirea profesională a inspectorilor în domeniul combaterii și prevenirii muncii nedeclarate. De pregătirea și antrenarea acestora depinde eficiența implementării planului de acțiuni privind diminuarea salariilor în plic. Spre exemplu, în România activează Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspecției Muncii, ce își propune ca scop formarea și pregătirea specialiștilor în domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă. Un așa centru ar putea ușor asuma ca obiectiv inițierea inspectorilor în metodele de combatere și prevenire a muncii nedeclarate. Mai mult decât atât, odată ce sectorul informal a fost identificat și mai multe cazuri de muncă nedeclarată au fost sesizate de către Inspekția Muncii, acest fapt duce la o necesitate urgentă de creare a programelor de formare profesională a inspectorilor în această direcție.

Acest lucru este necesar pentru a îmbunătăți coordonarea între inspectori, în special, în momente de intervenție, pentru a monitoriza ilegalitățile din câmpul muncii, cum ar fi falsificarea registrelor cu angajați în întreprinderi, nerespectarea obligațiunii fiscale pentru securitatea socială, colectarea de informații cu privire la întreprinderi, structura statelor de personal, etc.

Inspectorii trebuie să fie capabili să acționeze rapid și eficient, să recunoască ușor modalitățile și situațiile de apariție și evoluție a muncii nedeclarate. Inspectorii de muncă trebuie să fie instruiți pentru a cunoaște problemele legate de munca nedeclarată, munca imigranților, discriminarea la locul de muncă, barierele lingvistice, să cunoască sectoarele în care predomină munca nedeclarată. Ca suport la activitatea inspectorilor în monitorizarea cazurilor ale muncii nedeclarate, este binevenită înființarea unei linii fierbinți și a unei pagini web pentru a reflecta realitățile, legislația referitoare la sancționarea muncii nedeclarate și metodologia de prevenire.

În acest sens, un prim pas ar fi creșterea resurselor financiare pentru acoperirea activităților Inspekției Muncii, în special a acelor ce țin de monitorizarea și prevenirea muncii nedeclarate și achitării salariilor în plic.

CARACTERISTICILE SOCIO-DEMOGRAFICE ALE MUNCII NEDECLARATE

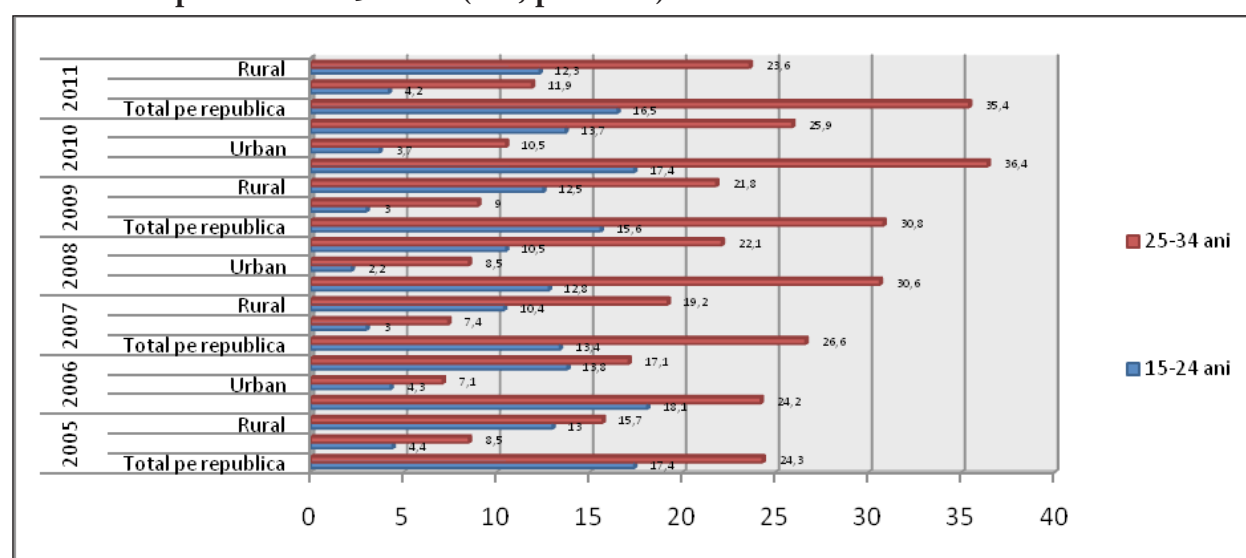
Tinerii și vârstnicii în ocuparea informală

În condițiile unei tranziții acerbe la o economie de piață, sunt în creștere întreprinderile non-corporative sau neînregistrate, firmele care nu-și declară lucrătorii și îi angajează fără contract de muncă. Dacă ne conducem după principalii indicatori obținuți în baza rezultatelor cercetării statistice selective asupra gospodăriilor casnice, constatăm că pe tipul unității de producție – întreprinderi ale sectorului informal și a locului de muncă informal, cea mai existinsă pondere o au persoanele cu vârsta cuprinsă între 45 și 54 ani din sectorul rural, fiind urmate de persoanele mai tinere cu vârsta cuprinsă între 35 și 44 de ani. Prin urmare, cea mai mare parte a forței de muncă

din sectorul rural este implicată în activități ale întreprinderilor sectorului informal. Din următoarele două grafice (fig. 1 și fig. 2) se vede clar că probabilitatea menținerii tinerilor (15-24 ani) și vârstnicilor (peste 55 de ani) în întreprinderi ale sectorului informal e la fel de mare ca și gradul de prezență a celorlalte categorii de vârstă.

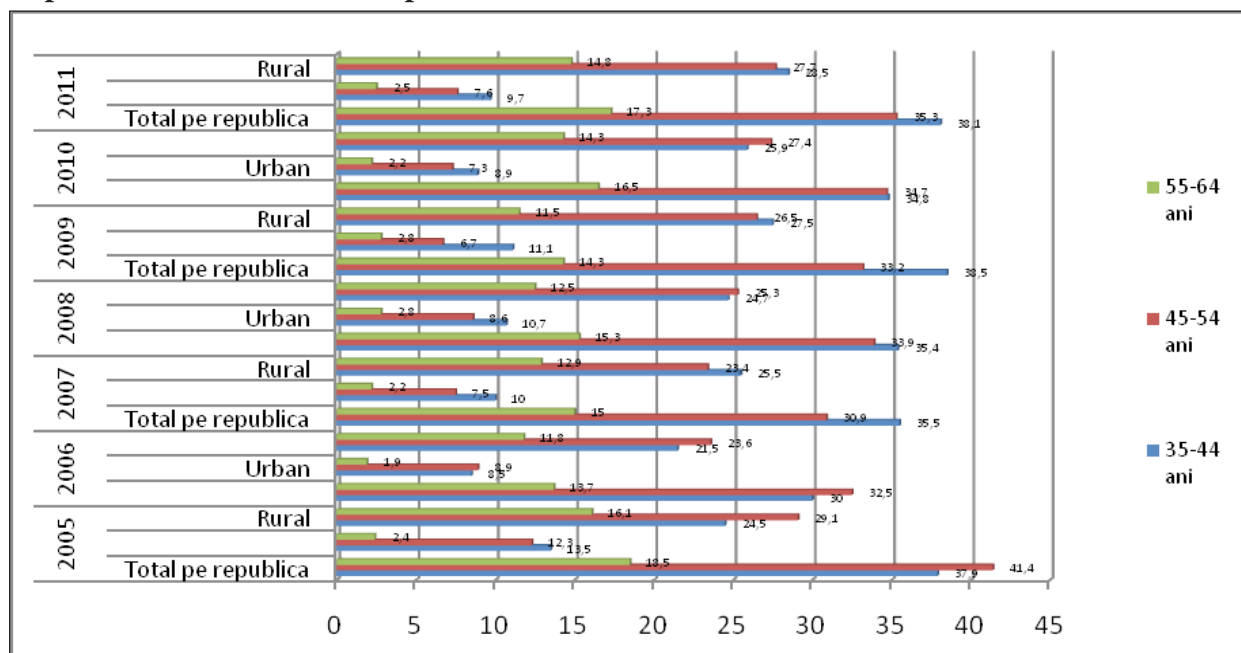
Tinerii și vârstnicii sunt cei mai vulnerabili în cazul de față. Stadiul actual al sărăciei, excluziunii sociale și oportunităților de angajare pentru aceste categorii din zonele rurale este foarte dezavantajos. În special, etnicii romi și tinerii fără educație sunt expuși cel mai mult sărăciei și muncii informale. Pentru toate categoriile de vârstă, din sectorul rural, munca informală constituie mai degrabă o strategie de supraviețuire decât o eschivare de la impozitarea veniturilor.

Fig.1 Populația ocupată pe grupe de vârstă (15-34 ani) în întreprinderi ale sectorului informal după medii 2005-2011 (mii, persoane)



Sursa: Datele BNS

Fig.2 Populația ocupată pe grupe de vârstă (35-64 ani) în întreprinderi ale sectorului informal după medii 2005-2011 (mii, persoane)

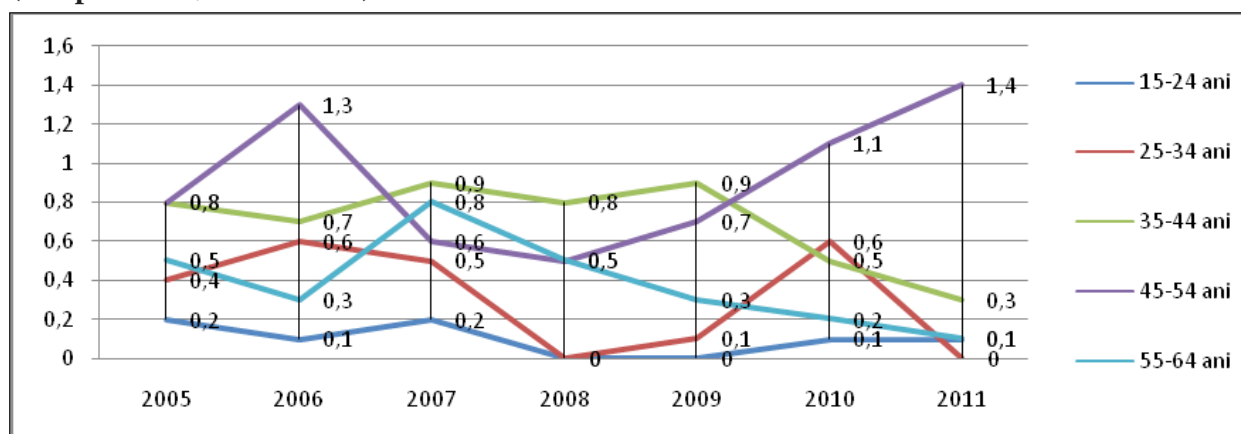


Sursa: Datele BNS

Ocuparea informală în gospodăriile casnice care prevede angajarea lucrătorilor pentru ajutorul în gospodăriile cu persoane care necesită îngrijiri speciale, pentru serviciile menajere în casele particulare, etc. se află în creștere, în special în rândurile populației ocupate in-

formal cu vârsta cuprinsă între 45 și 54 de ani în sectorul urban (fig.3). Nu este exclus faptul că cea mai mare pondere în ocuparea informală pe acest segment o constituie persoanele din sectorul rural, care fac naveta zilnică spre sectorul urban.

Fig. 3. Ocuparea informală în gospodăriile casnice în sectorul urban (mii persoane, 2005-2011)



Sursa: Datele BNS

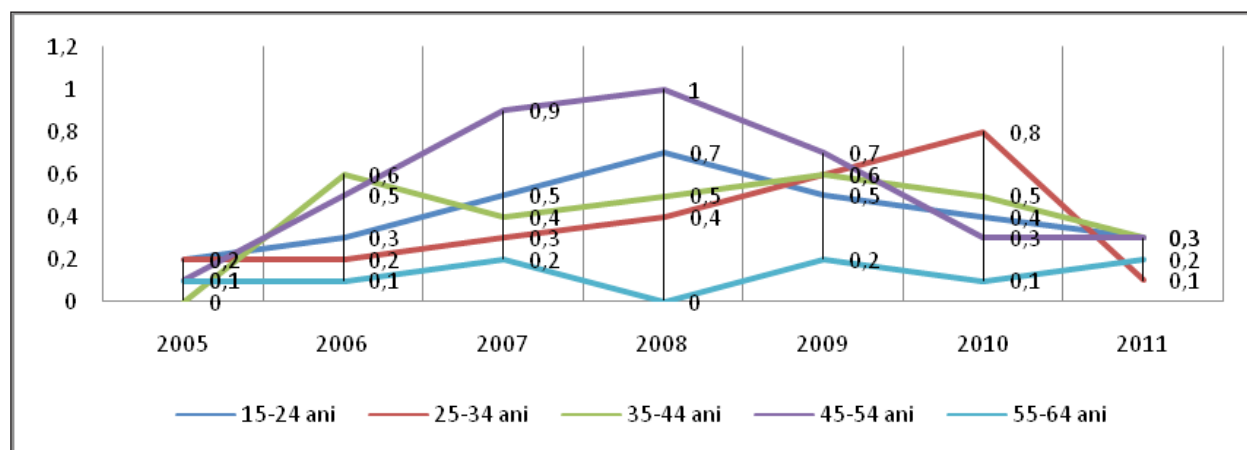
În același timp, vedem că situația privind ocuparea informală în gospodăriile casnice din sectorul rural nu este mai puțin îngrijorătoare. Persoanele angajate informal în gospodăriile casnice din sectorul rural constituie circa 40% din numărul total sau, în termeni globali, circa 52% din numărul total al populației ocupate informal, conform estimărilor făcute pentru 2011. Pentru aceeași perioadă de timp, din numărul total al populației ocupate în sectorul informal, persoanele vârstnice (55 ani și peste) constituie circa 186 mii persoane, dintre care 105,4 mii persoane sunt concentrate în munca informală în sectorul rural.

În graficul următor observăm o tendință cu durată lungă (2005-2009) a ocupării informale în sectorul rural cu precădere din rândul categoriilor de vârstă (25-34 ani) și (45-54 ani), însă care este flexibilă la perturbații de ordin economic și politic (2009-2011). Reieșind din acest grafic, admitem ideea că începând cu anul 2009, persoanele din aceste categorii de vârstă, au preferat să refuze ocuparea informală fie pentru că sunt plecate la muncă peste hotare, fie pentru că depind de remitențele transferate de rude, fie că au dat prioritate migrării în sectorul urban în detrimentul celui rural.

În termeni globali, admitem ideea că numărul persoanelor angajate informal pe lângă gospodăriile casnice ar putea fi în creștere din două motive. În primul rând, în ultimii ani, în Republica Moldova se înregistrează o tendință importantă de îmbătrânire a populației, fapt ce condiționează spontan creșterea cererii de servicii de îngrijire și alte servicii casnice pe lângă gospodării, combinată cu o reducere preponderată a populației rurale și mai puțin a populației urbane potențiale de administrare a gospodăriilor casnice. Aceasta înseamnă că majoritatea potențialilor îngrijitori în cadrul gospodăriilor casnice ar fi persoane angajate de potențialii administratori de gospodării, aflați peste hotare. În al doilea rând, optimizarea sistemului instituțiilor sociale din Republica Moldova, generează tendința membrilor de familie sau administratorilor de gospodării să apeleze la servicii de îngrijire și asistență medicală particulară. O situație similară s-ar putea crea în cazul copiilor lăsați în grija bunelor.

Conform estimărilor făcute de către Comisia Națională pentru Populație și Dezvoltare, în anul 2010, în Republica Moldova erau înregistrate 32,3% de gospodării cu vârstnici singuratici din numărul total de

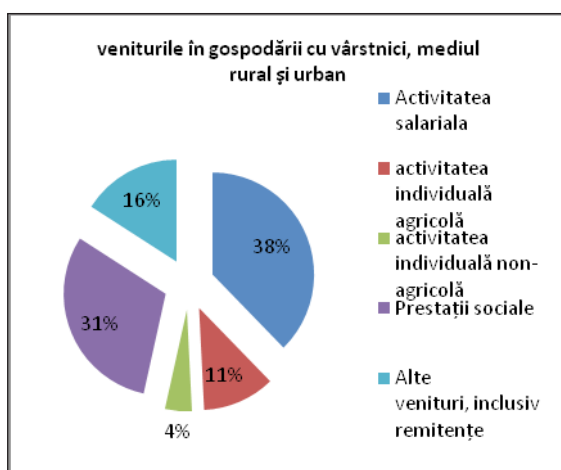
Fig.4. Ocuparea informală în gospodăriile casnice în sectorul rural
(mii persoane, 2005-2011)



Sursa: Datele BNS

gospodării, sau cu 3,3% mai mult comparativ cu anul 2006.¹⁴ În același timp, unele estimări au fost făcute cu privire la evoluția veniturilor medii lunare ale gospodăriilor cu vârstnici față de gospodăriile fără vârstnici. Ca urmare, constatăm că în anul 2010 veniturile medii lunare în gospodăriile cu vârstnici constituiau preponderent din venituri salariale (37,69%), prestații sociale (30,60%), activitatea individuală agricolă (11,46%), alte venituri, inclusiv remitențe (15,86%). În continuare, se examinează în același mod diagramele (fig. 5 și fig.6). Din acestea reiese că atât pentru gospodăriile cu vârstnici, cât și pentru cele fără vârstnici, veniturile esențiale sunt cele salariale și remitențele, în timp ce rata sărăciei în mediul rural este în permanentă creștere. De asemenea, trebuie să menționăm că în mediul rural veniturile din activitatea agricolă continuă să rămână prioritare pentru gospodării, fapt ce atestă un grad ridicat de incidență a muncii informale.

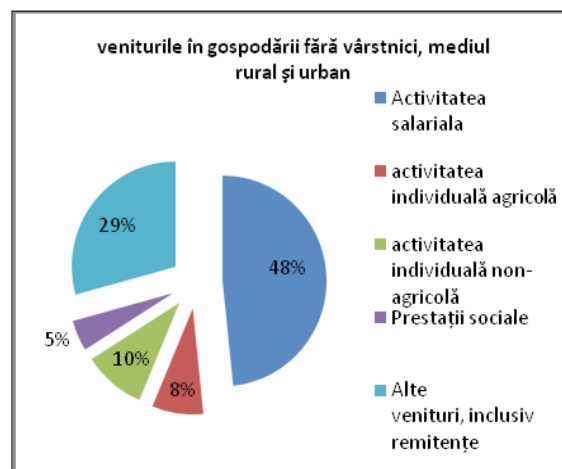
Fig.5. Evoluția veniturilor medii lunare ale gospodăriilor cu vârstnici, mediul rural și urban



Sursa: Datele BNS

14 Gheorghe Paladi, Olga Gagauz, Olga Penina, *Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale*, Academia de Științe a Moldovei, Chișinău 2009. Studiul poate fi consultat aici: http://www.demografie.md/files/6762_studiul_privind_imbatranirea_asm.pdf

Fig. 6. Evoluția veniturilor medii lunare ale gospodăriilor fără vârstnici, mediul rural și urban



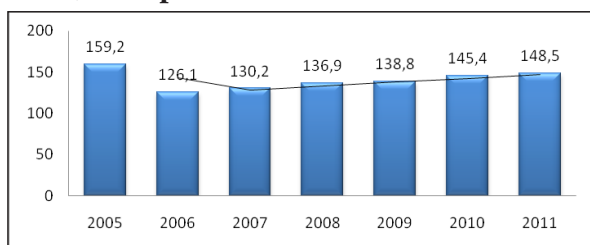
Sursa: Datele BNS

În mod evident, sunt necesare și alte tipuri de servicii sociale direcționate pentru ajutorarea bătrânilor solitari și a copiilor aflați în grija vârstnicilor din regiunile rurale. Dar nu trebuie neglijat faptul că ocuparea informală reprezintă unica sursă considerabilă de venituri și de siguranță socială (alături de remitențe dacă sunt) în cazul tinerilor și vârstnicilor apți de muncă din regiunile rurale, fie de prestare a serviciilor de supraveghere și îngrijire a copiilor și bătrânilor sau bolnavilor, atât din regiunile rurale, cât și din cele urbane, fie în întreprinderi din sectorul agricol sau forestier. etc. La fel, pentru persoanele fizice (proprietari ai gospodăriilor) achitarea impozitelor pentru angajare este o chestie exacerbată dacă facem referire la sursele de venit și a plăților pe destinații în cazul gospodăriilor casnice. Nu este benefică nici situația financiară în cazul gospodăriilor agricole, care aduc pierderi impunătoare, fie din cauza reducerii subvențiilor din partea statului, fie din cauza deprecierii leului moldovenesc, când se ieftinesc exporturile și produsele locale nu devin solicitate, etc.

Ocuparea informală nu ține doar de sectorul agricol sau de gospodăriile casnice, inclusiv prestarea unor servicii pe lângă gospodăriile casnice. În același context se include activitatea informală în întreprinderile mici și foarte mici, precum și alte activități din sectorul privat. Conform datelor emise de Biroul Național de Statistică pentru anul 2011¹⁵, în sectorul informal au lucrat 12,7% din totalul persoanelor ocupate în economie, iar 30,7% au avut un loc de muncă informal. Salariații au constituit 26,9% din numărul total al persoanelor ocupate informal și doar 11,7% din totalul salariaților aveau un loc de muncă informal (fig.7).

În același timp, constatăm că 24,7% din totalul persoanelor ocupate pe țară au declarat că dau prioritate schimbării locului de muncă actual, motivul fiind salariile mici și munca ocazională sau temporară. Din cei intervievați, 65,3% ar dori o remunerare mai mare pe oră. Trebuie să spunem că în întreprinderile agricole oficial înregistrate, fiecare al patrulea loc de muncă este informal, în timp ce în domeniul construcțiilor, comerțului cu amănuntul și ridicata, în servicii hoteliere și servicii de restaurant – fiecare al cincilea loc de muncă se consideră informal.

Fig. 7. Numărul de persoane angajate în întreprinderile sectorului informal (2005-2011), mii persoane¹⁶



Sursa: Datele BNS

¹⁵ Forța de muncă în Republica Moldova - ocupare și șomaj în anul 2011. BNS, 30.03.2012, <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&id=168&id=3722>

¹⁶ Persoane care muncesc în unități *neînregistrate*, în gospodăriile casnice, munca cărora nu este declarată.

Păturile cele mai defavorizate, care se află sub incidența riscului muncii nedeclarate, sunt tinerii absolvenți, pensionarii și persoanele fără calificare sau cu nivel redus de calificare, care, de regulă, se află în șomaj de lungă durată.

Având în vedere că analizăm munca nedeclarată, cunoașterea procesului de intrare pe piața muncii a tinerilor absolvenți devine o prioritate în acest sens, deoarece, la bază stau câteva motive esențiale:

- *pentru un număr tot mai mare de tineri integrarea pe piața muncii reprezintă o adevărată provocare (tab.5 și fig.8)*
- *în același timp, Moldova duce lipsa de forță de muncă tânără și calificată (fig.9).*

Aceste două motive sunt interdependente și formează o remaniere în corelația dintre sistemul educațional și piața forței de muncă, pe lângă calitatea discutabilă a procesului educațional. Situația se reduce la o stare de neorganizare pe piața muncii, când există un deficit considerabil de oportunități de angajare compatibile cu calificările forței de muncă, deopotrivă cu faptul că tot mai mulți investitori străini se confruntă cu lipsa forței de muncă calificate în R. Moldova. Prin urmare, sectorul educațional nu pregătește cadre calificate cerute pe piața muncii și nici nu extinde profiluri noi.

Populația tânără se reduce, atât numeric, cât și ca proporție în populația totală, în mare parte, din cauza fluxurilor sporite de migrație, care, constituie un alt motiv de revizuire a problemei privind munca nedeclarată în țară. Reducerea numărului populației tinere apte de muncă prin procese condiționate de migrație creează reale distorsiuni în balanța sistemului asigurărilor sociale de stat

pe termen lung. Deoarece nu există fluxuri bănești din impozite și taxe parvenite de la această categorie de populație aptă de muncă în bugetul asigurărilor sociale de stat, se formează un deficit imens. Respectiv, statul va fi obligat să revadă politica sa fiscală și de impozitare a salariaților, fapt ce vorbește evident de o majorare, fie și mizeră dar simțitoare, a impozitelor pe venit. Prin urmare, tot mai multe mici întreprinderi vor putea fi su-

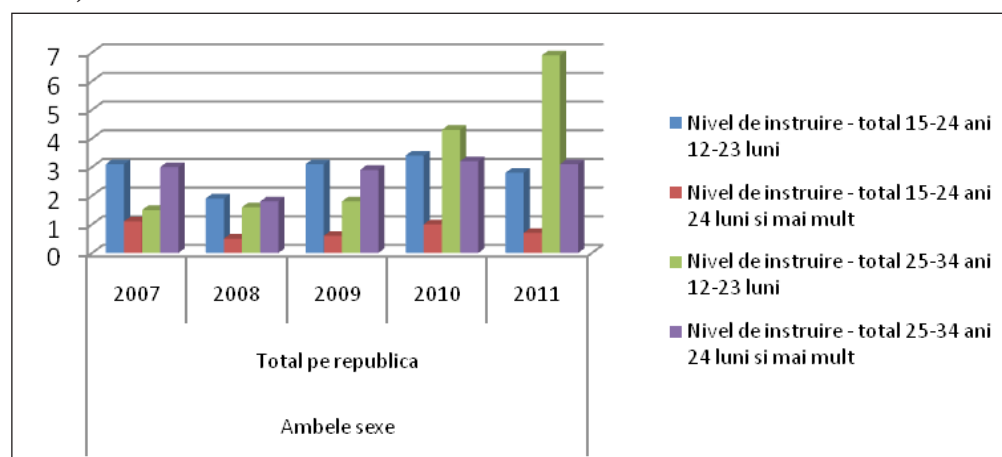
focate de noua politică fiscală. Acest fapt pare a fi inevitabil, deoarece numărul persoanelor în vârstă și numărul pensionarilor crește substanțial în fiecare an. Iar faptul că salariile din sectorul bugetar nu reușesc să țină pasul majorării prețurilor la întreținere și la produsele de consum, tot mai multă populație angajată preferă salariile în plic, astfel păstrându-și o mai mare parte din salariu sau chiar un salariu suplimentar integral.

Tabelul 5. Șomeri BIM după nivelul general de instruire și durata medie de șomaj (mii persoane)

Ambele sexe/Total pe republică					
Durata de șomaj 6-11 luni	Perioada de estimare				
Grupul de vârstă	2007	2008	2009	2010	2011
15-24 ani	2,9	2,3	3,6	5,5	5,1
25-34 ani	3,3	1,4	4,0	6,0	5,5

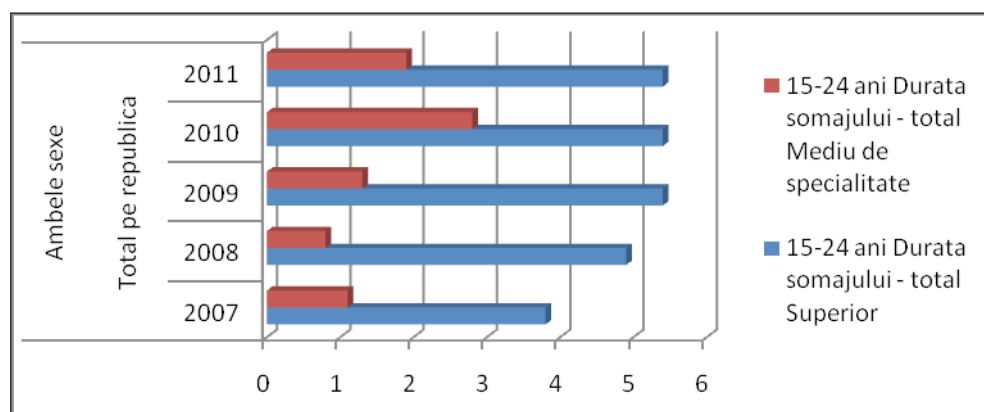
Sursa: Datele BNS

Fig. 8. Șomeri pe grupe de vârstă țintă, nivel de instruire și durata lungă de șomaj (mii persoane)



Sursa: Datele BNS

Fig.9. Șomeri după nivelul de instruire superior și mediu de specialitate (mii persoane)



Sursa: Datele BNS

- Criza forței de muncă tinere se datorează salariilor mici

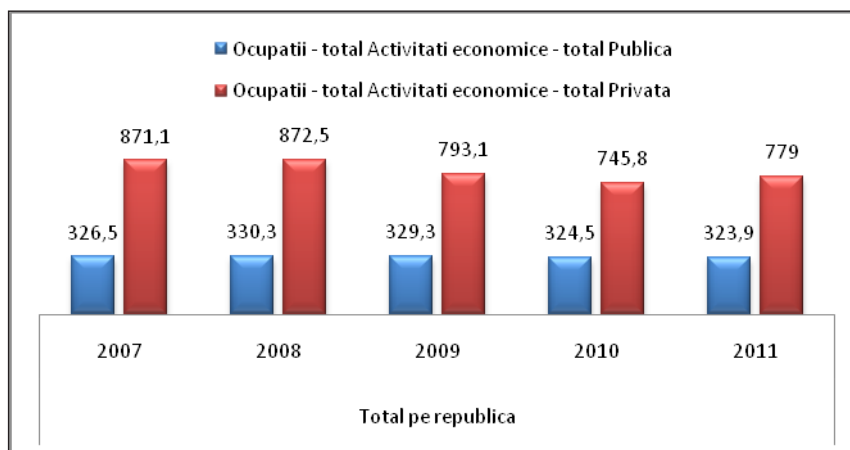
Salariile mici din sectorul bugetar descurajează din start participarea populației tinere în câmpul muncii, dându-se prioritate muncii nedeclarate cu salarii mult mai mari, fie în țară, fie în străinătate. Dacă se va continua cu un nivel de salarizare inferior coșului minim de consum, împreună cu utilitățile de consum, reducerea numărului angajaților în sectorul bugetar va continua să scadă în favoarea numărului mare de migranți.

Reieșind din aceste teze, statul pierde în ambele cazuri. Dacă fluxurile migraționale reduc din numărul populației ocupate, apoi salariile mici și politica salarială nu este bine sau deloc armonizată cu politica generală de angajare în câmpul muncii a tineretului. Prin legea naturală, trebuie de înțeles că forța tânără de muncă oferă prioritate strategică bugetului asigurărilor sociale de stat pe termen lung, asigurând astfel durabilitatea și sustenabilitatea financiară a acestuia. Însă, cu regret, ceea ce constatăm astăzi este faptul că sunt afectate

grav disponibilitățile autorităților pentru finanțele publice. Tot mai mulți tineri preferă emigrarea în defavoarea angajării în câmpul muncii cu salarii mici. La fel, putem constata faptul că tinerii preferă munca nedeclarată în detrimentul contribuțiilor sociale pentru propria bătrânețe, riscurile căreia, cu regret, nu sunt bine conștientizate de aceștia.

Menținerea unor rate relativ scăzute de participare a populației ocupate în sectorul bugetar, comparativ cu cel privat, în câmpului muncii reprezintă o constrângere privind combaterea plăților în plic (fig.10). Angajatorii preferă să plătească doar o parte a salariului lunar, sau chiar în întregime direct în mână. Astfel, costurile angajării și concedierii sunt foarte mici pentru angajatori. Spre deosebire de persoanele adulte, cu experiență în câmpul muncii, tinerii sunt deseori victimele eschivărilor fiscale în sectorul privat, atunci când nu sunt respectate condițiile contractuale, nu sunt plătite impozitele pe venit, nu se respectă dreptul la concediu, etc.

Figura 10. Populația ocupată după forma de proprietate



Sursa: Datele BNS

- Gradul sporit de vulnerabilitate a forței de muncă înalt calificate

Aici problema poate fi privită din două aspecte. Primul aspect ține de lipsa unor mecanisme de sprijin la nivel național a forței de muncă înalt calificate, insuficient sprijin din partea incubatoarelor de afaceri în dezvoltarea întreprinderilor aflate la început de activitate, lipsa asistenței financiare din partea statului privind crearea micului business în rândul forței de muncă înalt calificate pentru prestarea anumitor servicii de consultanță necesare economiei naționale.

Al doilea aspect reprezintă migrarea forței de muncă înalt calificate. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat este mereu ținta companiilor și firmelor străine. Acestea, de regulă, oferă contracte avantajoase și ajută la facilitarea imigrării persoanelor înalt calificate. Cu timpul, prin forța competitivității și gradului înalt de profesionalism, aceste persoane calificate, în special specialiști în IT, obțin accesul pe piețele internaționale ale muncii.

Nu pot fi create locuri de muncă înalt calificate pentru o forță de muncă mediu calificată, de aceea, implicarea statului în acest

sens ar fi una multilaterală. O prioritate ar fi calea susținerii pe banii statului a specializărilor în străinătate a tinerilor dotați pentru a dispune de forță de muncă înalt calificată în sectoarele cheie ale economiei, sau, în cel mai rău caz, importul de cunoștințe va predomina piața muncii în anii următori. Drept exemplu, poate fi studiat cazul Chinei, guvernul căreia, a lansat un program de cinci ani (2005-2010) de susținere a forței de formare de specialiști înalt calificați, de care au beneficiat deja 257.000 de persoane. Proiectul prevede antrenarea și urmarea cursurilor de specializare în străinătate cu condiția reîntoarcerii și angajării în câmpul muncii.

Datele Comisiei Europene arată că până în 2020 va crește deficitul calificărilor profesionale. Conform estimărilor, 35% din numărul locurilor de muncă disponibile la nivel european vor solicita o înaltă calificare profesională.

În aceeași ordine de idei, Parlamentul Europei a adoptat în 2008 Raportul privind Condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate. Intrarea și șederea lucrătorilor cu înaltă calificare (Cartea Albastră a UE) este o directivă care prevede condițiile de intrare

pentru resortisanții cu înaltă calificare din țările terțe. Directiva creează o „Carte Albastră a UE” și stabilește condițiile și drepturile de ședere în statul membru emitent, precum și în alte state membre. Acest permis conferă dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul unui stat membru UE, excepție făcând Danemarca, Irlanda și Marea Britanie.

Reieșind din aceste constatări, nu este greu de imaginat cu ce se va alege Republica Moldova în anii următori la capitolul forța de muncă înalt calificată. O reducere drastică a potențialului forței de muncă înalt calificată se transformă într-un obstacol în calea dinamicii de creștere economică, în dezvoltarea științei și inovării.

- *Sărăcia, excluziunea socială și oportunitățile de muncă în rândul tinerilor din mediul rural*

Deși, conștientizăm, la nivel de politici publice, importanța tinerilor în dezvoltarea și modernizarea economiei naționale, totuși, lipsesc sau dacă există, sunt invizibile pârghiile de menținere și incluziune pe piața muncii a tinerilor. Cu regret, dar acea forță care dă un impuls tineretului să rămână în țară, acel sprijin din partea statului, este foarte mic. Și aici facem referință la programele care trebuie implementate pentru sprijinul tineretului în educația lui, găsirea unui loc de muncă, creditarea unei afaceri și accesul la locuință prin credite ipotecare de lungă durată de maximum până la 30 ani.

Odată cu forța tânără de muncă înalt și mediu calificată, victime ale muncii nedeclarate devin pensionarii și persoanele aflate în șomaj de lungă durată. În ambele cazuri, munca nedeclarată este mai mult o necesitate decât un proces, care este condiționată de anumiți factori de constrângere economică. În același timp, munca nedeclarată este condiționată inclusiv de reacția agenților economici privați vizavi de politica fis-

cal-bugetară. Dincolo de baricadă sunt politicile factorilor de decizie privind definitivarea structurii cheltuielilor publice în fiecare an.

Astfel, observăm că pentru tineri munca nedeclarată devine cu timpul un imperativ și o cerință de a păstra bani cât mai mult posibil în buzunar, fără a se gândi la fondurile sociale și cele de pensii, abordând dintr-o perspectivă mai puțin optimistă realitățile economice. Iar în cazul pensionarilor și persoanelor aflate în șomaj de lungă durată, munca nedeclarată se manifestă sub forma de prestare a serviciilor și lucrărilor în gospodăriile individuale, fără ca să fie încheiate contracte individuale de muncă, ori persoanele sunt angajate ziler sau sezonier, în special, în domeniul agricol, a construcțiilor, de prelucrare a lemnului, silvicultură sau exploatarea forestieră, etc. Pentru ei, venitul, care deseori este temporar sau sezonier, este mai important decât contribuțiile sociale. Respectiv, se creează un cerc vicios.

Femeile și ocuparea informală sau munca nedeclarată

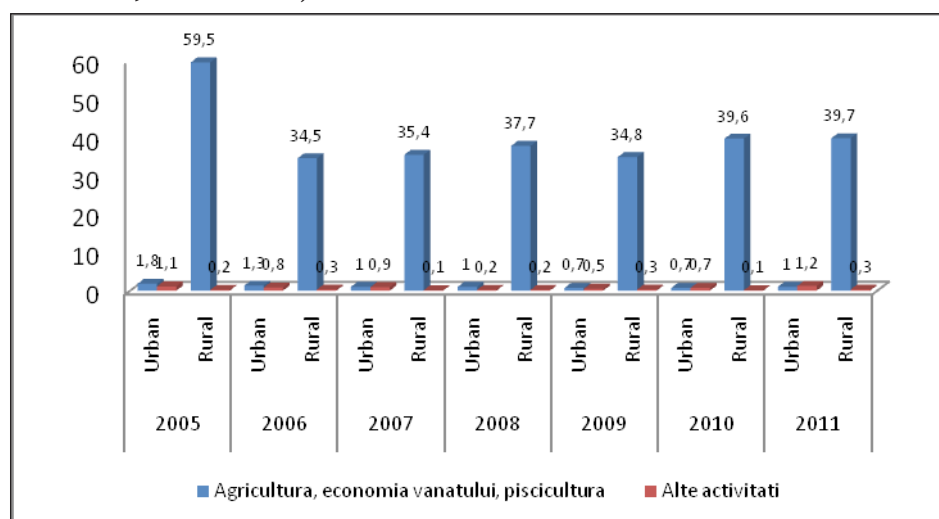
Alături de tineri și vârstnici, femeile constituie un alt segment vulnerabil al pieții muncii, care cade ușor sub incidența muncii informale și a salariilor în plic. Discutând despre încadrarea femeilor pe piața muncii, imediat revine în prim plan elementul abordării inechitabile a femeii în câmpul muncii, acela de subevaluare a muncii femeilor, de subestimare a statutului social de femeie tânără și profesionistă sau cu copil mic, sau a femeilor însărcinate care se încadrează mai dificil în câmpul muncii. Pe aceeași dimensiune observăm că, în continuare, ramurile importante social-economice sunt ocupate de bărbați, iar cele mai puțin importante sunt completate cu

forță de muncă preponderent feminină. Un caz mai dificil este cel al femeilor care provin din familii monoparentale, în cadrul căreia există copii infirmi, cu un grad de invaliditate. De exemplu, în raionul Fălești, angajarea mamelor singure în câmpul muncii arată raportul între gradul de severitate a invalidității acordate copilului și posibilitatea mamei de a se încadra în câmpul muncii. Prin urmare, cu cât este mai mic gradul de severitate a invalidității cu atât este mai mare posibilitatea încadrării în câmpul muncii (3 persoane față de 14 ce au grijă de copii invalizi de gr.I și gr.II) și mai mare salariul primit (în mediu: gr.I –785 lei, gr.II – 867 lei, gr.III -1007 lei).¹⁷ Din aceste considerente, putem ușor presupune că pentru o femeie din regiunile rurale devine și mai greu să-și găsească un loc de muncă decent la locul de trai, aceasta orientându-se spre activități informale și sezoniere, care, de facto, sunt determinate de condițiile socio-economice din regiunile rurale (fig.11).

În aceeași ordine de idei, este problematică angajarea în câmpul muncii a femeilor de etnie romă. Majoritatea femeilor de etnie romă au grijă de gospodăriile casnice, iar o eventuală participare în câmpul muncii ar evidenția în prim plan un nivel scăzut al educației și al calificărilor obținute. Luând în considerație faptul că majoritatea femeilor rome trăiesc în regiunile rurale și sunt atașate de activitățile casnice, atunci oportunitățile lor de ocupare devin foarte limitate și se reduc la munca informală. Poziția femeilor rome pe piața muncii este determinată de cele mai multe ori de modul în care acestea se identifică – fie comerciante, fie casnice, fie lucrând informal, sau la munci ocazionale (în gospodăriile vecinilor, la culesul roadelor, în gospodăriile agricole, etc.).

Reieșind din acestea, principalele avantaje pentru femei, indiferent de statutul lor profesional, este ocuparea în întreprinderile ce aparțin sectorului informal, având această ocupație în activitatea lor principală sau secundară.

Fig.11. Femei ocupate în activități economice ale întreprinderilor sectorului informal (mediul rural/urban, 2005-2011).



Sursa: Datele BNS

¹⁷ A se vedea: *Studiu de caz: Vulnerabilitatea femeii din familii monoparentale în fața îngrijirii copilului cu dizabilități în raionul Fălești*. Națiunile Unite, http://www.un.md/UNIFEM/programme_areas/GRB/case_studies/rom/BSG-ProtectiaSociala-costul_ingrijirii_pers_disabilitati.pdf

CELE MAI BUNE PRACTICI PRIVIND PREVENIREA ȘI DIMINUAREA MUNCII ȘI A SALARIILOR NEDECLARATE

În scopul de a cunoaște și a înțelege potențialele măsuri și abordări ale muncii nedeclareate și a salariilor în plic, acest compartiment include informații și o analiză a celor mai bune practici utilizate în prezent de unele țări europene.

Cercetările arată că cele mai multe țări se concentrează în primul rând asupra combaterii muncii nedeclareate și crearea de legi, sancțiuni și măsuri privind penalizarea pentru fraudele fiscale. Cu toate acestea, toate reglementările, controalele și sancțiunile sunt considerate măsuri negative, deoarece acestea într-un fel stimulează în continuare practicile de neachitare a impozitelor. Evaziunea fiscală a fost întotdeauna o metodă activă pentru că agenții economici au fost și sunt mereu influențați sensibil de povara fiscală, chiar dacă în unele cazuri politicile fiscale sunt destul de facile. Astfel, măsuri precum crearea cardurilor de identificare pentru muncitori, vizitele regulate ale inspecției muncii, controalele fiscale ale inspectorilor, sunt considerate măsuri de descurajare a evaziunilor fiscale, dar nu sunt considerate foarte eficiente. Practica internațională arată că aceste măsuri doar temporar reduc numărul de evaziuni fiscale și de plăți a salariilor în plic, ca la următoarea modificare în politica fiscală sau la următorul amendament în legislația în vigoare, numărul evaziunilor să crească.

Unele dintre cele mai eficiente măsuri sunt considerate cele indirecte, ca de exemplu, simplificarea sistemului social și de plăți la bugetul asigurărilor sociale de stat, dar și simplificarea

pentru plătitori a poverilor fiscale¹⁸. Aceste măsuri sunt necesare pentru a face sistemele fiscal și social mai simple, durabile și ieftine pentru contribuabili. Altfel spus, sunt necesare reforme în direcția aplicării principiului *un sistem mai ieftin pentru contribuabili*, ce mărește numărul acestora și îi asigură astfel durabilitatea.

Pentru a descuraja evaziunea fiscală și a combate economia tenebră, unele țări europene printre care, România, Bulgaria, Slovacia, au introdus impozitarea proporțională (flat - tax rates) pentru indivizi și întreprinderi și au redus din contribuțiile pentru asigurări sociale. Impozitarea proporțională presupune echitatea impozitării, adică implică existența unei cote unice, indiferent de venit. Astfel, este dusă o politică fiscală de reducere consistentă a poverii fiscale și de încurajare a inechității sociale.

Măsurile de descurajare a muncii nedeclareate sunt diverse, în funcție de țară, metodologie aplicată, dar cu siguranță toate urmăresc același scop. În continuare vă propunem să analizați câteva momente importante din experiența statelor europene privind combaterea salariilor în plic și a muncii nedeclareate.

Belgia

Instituțiile care sunt preocupate de reducerea achitărilor salariilor în plic este Oficiul Național de Securitate Socială (Office natio-

¹⁸ Friedrich Schneider, Ph.D., *The Shadow Economy in Europe, 2011*. Using electronic payment systems to combat the shadow economy, www.visaeurope.com/

nal de Sécurité sociale) și Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (inspecțiile centrale și regionale)¹⁹. Prioritatea acestui exemplu constă în dezvoltarea unui sistem unic de stocare a informației ce ușurează activitatea instituțiilor specializate privind combaterea și prevenirea muncii nedeclarate. Aceste două instituții depistează cazurile de încălcare a legislației muncii, achitățile în plic, informația fiind stocată într-o bază de date în cadrul Inspecției Muncii și Securității Sociale, unde agenții economici se află sub un grad de evidență și tot aici inspectorii pot avea acces la informație privind respectarea normelor de securitate a muncii și a principiului de solidaritate socială în cadrul companiilor și întreprinderilor.

Bulgaria

Agenția Executivă Inspectoratul General al Muncii din Bulgaria, folosește un sistem bine pus la punct pentru a sprijini luarea deciziilor în domeniul legislației muncii, cunoscut ca ASIAC. Informația este colectată de la toate inspecțiile regionale și locale din țară despre toate încălcările și activitățile ilegale în câmpul muncii și este stocată în acest sistem²⁰. De asemenea, în 2010 a fost elaborat un software specializat pentru a stoca și procesa informația într-o singură bază de date cu privire la declarațiile pe venit anuale prezentate de către persoane juridice/angajatori și persoane fizice (deținători de patentă sau licență) care angajează lucrători pe un termen nedefinit și limitat de la agențiile de muncă. Acest sistem determină ușor numărul de angajați ce au fost contractați de patroni, domeniul lor principal

de activitate, locația și timpul de lucru, etc. În 2009 a fost aprobată o nouă legislație cu scopul de a stabili un sistem național viabil de inspecție a muncii. În conformitate cu legislația în vigoare, precum și în baza acordurilor încheiate între diferite instituții publice, are loc un schimb reciproc de informație în limitele ce includ: a) accesul direct la registre și baze de date gestionate de către un alt organism, de exemplu de Agenția Națională de Administrare Fiscală; b) în mod regulat, în baza unei cereri oficiale, se face un schimb de informație privind încălcările înregistrate pentru o anumită perioadă de timp; c) în mod regulat, se face comunicarea sau raportarea constatărilor și neregulilor depistate la autoritatea competentă în baza unei solicitări.

Estonia

La capitolul combaterii remunerării în plic, în Estonia este răspândită metoda scrisorilor de notificare trimise la angajatori, întreprinderi mari, întreprinzătorilor, dar și unor angajați propriu-ziși. Conținutul scrisorilor informează antreprenorii de faptul că în comparație cu media pe regiune, în aceste companii este înregistrată o competitivitate redusă a nivelurilor salariale. Pe un fundal al estimărilor la nivel de regiune privind competitivitatea salariilor, despre riscurile și pierderile sociale sunt informați angajații acelor întreprinderi. Astfel, conform datelor Eurofund²¹, începând cu anul 2005, Consiliul Vamal și Fiscal al Estoniei a expediat mai mult de 3000 de scrisori diferitor agenți economici și angajaților lor. O astfel de politică de prevenire are efectele sale pozitive asupra duratei de schim-

19 VP/2009/011. A Working Paper for Guidelines to Tackle Undeclared Work at the EU Level. Making Legal Work Attractive: The Mix of Deterrence and Prevention, <http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/conferences/icenuw/italiareport.pdf>
20 Idem

21 Notification letters from Tax and Customs Board, Estonia. Eurofund <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labour-market/tackling/cases/ee001.htm>

bare a comportamentului fiscal, în special în rândul agenților economici. Totuși, un factor important este mărirea nivelului salariilor în diferite sectoare ale economiei, pentru că astfel veniturile fiscale cresc. Experiența Estoniei nu se limitează doar la această metodă. Consiliul Vamal și Fiscal a emis o listă neagră cu acei agenți economici care nu și-au schimbat atitudinea față de obligațiile fiscale și care nu-și asumă responsabilitățile fiscale, după ce au fost avertizați. Conform datelor oficiale, din numărul total de întreprinderi care au primit scrisori de notificare de la Consiliul Vamal și Fiscal în 2008, 46% au început să plătească impozitele din salarii. Astfel, această metodă a devenit eficientă.

Germania

Politica Germaniei privind combaterea muncii nedeclarate probabil este una dintre cele mai eficiente în UE. Această politică presupune sancțiuni și pedepse aspre celor care încalcă legea și se eschivează de la plata impozitelor. În 2004, Guvernul Germaniei a adoptat *legea privind intensificarea luptei împotriva muncii nedeclarate și a fraudelor fiscale*²². Această lege reprezintă un mecanism veritabil al politicilor publice de diminuare a plăților salariilor în plic și a practicilor muncii nedeclarate, ce reglementează o serie de aspecte legale. De exemplu, munca nedeclarată, în conformitate cu legislația în vigoare, este definită ca încălcare a cerințelor de înregistrare a contractului de muncă, a obligațiilor de contabilitate și a plăților fiscale. De asemenea, au fost introduse mustrări și amenzi pentru încălcările în domeniul meșteșugăritului și întreprinderi-

22 Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG), 23.07.2004, http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/schwarzarbeitsbek__mpfungsgesetz.pdf

lor industriale. Prin această lege, neachitarea contribuțiilor sociale este identificată drept crimă economică, în timp ce fraudele fiscale, efectuate în special de gospodării, sunt considerate infracțiuni administrative.

Un moment aparte în această lege constituie mărirea sancțiunilor împotriva muncii nedeclarate. Aceste sancțiuni au crescut până la 300.000 de Euro pentru agenții economici și gospodării în cazul angajării ilegale a forței de muncă și pentru neplătirea contribuțiilor sociale. Cât privește încălcarea taxelor de înregistrare a afacerilor meșteșugărești sau a micului business, acestea se penalizează cu până la 50,000 Euro.²³

De asemenea, o metodă directă a constituit extinderea împuternicirilor și a competențelor autorităților vamale, care au fost autorizate pentru a controla plățile fiscale și contribuțiile sociale în cadrul întreprinderilor și afacerilor, să aibă acces liber în zonele de producere și să inspecteze condițiile de muncă. Pentru o conlucrare mai eficientă, a fost stabilită o bancă centrală de date, care a permis autorităților vamale și poliției să facă schimb de informații.

Dacă am realiza o estimare a ascensiunii muncii nedeclarate în sectoarele economiei din Germania, atunci constatăm că cel mai mare procent se înregistrează în agricultură, prestarea serviciilor particulare (curățare, îngrijire, etc.), în construcții și în sectorul de fabricație.

Grupurile de populație care adesea desfășoară munca nedeclarată sunt pensionarii, studenții, imigranții, persoanele fără un loc stabil de muncă, profesioniștii independenți (free-lance), deținători de locuri de muncă care vor un câștig suplimentar.

23 Kurt Vogler-Ludwig, Undeclared Work. European Employment Observatory Germany. Discussion Paper. Munich May 2007, <http://www.economix.org/Economix%20Undeclared%20Work%20Germany.pdf>

Trebuie de spus că Germania a parcurs o cale foarte lungă și sigură până a obținut rezultate pozitive în politica fiscală. Încă în 1999 a fost implementată reforma fiscală, care a decurs în trei etape. Prima etapă a inclus o creștere a cotelor de bază și o scădere a ratei minime a impozitului pe venit și creșterea ajutorului social pentru copil începând cu 1 ianuarie 1999²⁴. Reforma impozitului pe venitul personal a asigurat avantaje importante contribuabililor, deoarece până atunci, persoanele fizice, dar și întreprinderile plăteau un impozit pe venit în cote progresive, acesta variind de regulă între 20% și 60%.

A doua (2000) și a treia etapă (2005) a reformei fiscale au condus la un declin atât al nivelului minim al cotei de impozitare, cât și a celui maxim. După un set de amendamente la reforma fiscală (1999, 2000 și 2005), cota de bază constituie 15%, iar cea maximă este de 42% care se percepe la venitul ce depășește 50.000 de euro.

De asemenea, în 1999 a fost pus în aplicare proiectul Ökosteuern (taxele de mediu) ce presupune un impozit ecologic pentru consumul de energie fosilă. Astfel, începând cu 1 aprilie 1999, impozitele pe benzină și motorină, energie electrică, petrol și gaze naturale au fost majorate în cinci etape. Cea mai mare parte a veniturilor fiscale a fost utilizată pentru a reduce contribuțiile de asigurări de pensii. În rezultat, volumul total al impozitelor de energie a crescut de la 34,1 miliarde euro în 1998, la peste 53 miliarde euro în 2003, înregistrând o creștere cu aproape 55 la sută în această perioadă. Punerea în aplicare a proiectului Ökosteuern a fost însoțită de o ușoară scădere

24 S. Mateman, P.H. Renooy. Undeclared labour in Europe. Towards an integrated approach of combatting undeclared labour. Regioplan Publicationnr. 424, Regioplan Research Advice and Information. Amsterdam, October 2001, http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf

a contribuțiilor la sistemul public de pensii. Aproximativ 9% din veniturile acumulate pe taxele de mediu au fost alocate pentru consolidarea bugetului în 2003. Această politică a fost elaborată cu scopul de a crea un echilibru între mărimea impozitelor pe venit, respectiv, reducerea cazurilor de achitare a salariilor în plic prin facilitări fiscale și asigurarea durabilă a bugetului de stat cu venituri permanente.

În același timp, s-a conturat și tendința de a legaliza activitatea lucrătorilor migranți în domenii ca agricultura, construcții, transportul și prestarea serviciilor. În acest scop, s-au produs modificări în legislația muncii. Prin urmare, evidențiem trei momente principale care marchează activitatea de mai departe a lucrătorilor străini și a agenților economici pe piața muncii din Germania. *Legea privind condițiile obligatorii de muncă pentru serviciile transfrontaliere sau Legea Muncitorilor*²⁵, *Legea privind ocuparea forței de muncă*²⁶ și *Legea de combatere a muncii ilegale*²⁷, toate contribuie la destrămarea treptată a paravanului muncii ilegale și nedeclarate în Germania, asigurând o transparență în ocuparea forței de muncă și salarizarea acesteia.

25 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen or Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz (The Law on Posting Abroad of Employees) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das durch Artikel 5 Absatz 11 des Gesetzes vom 24. Februar 2012 (BGBl. I S. 212) geändert worden ist", http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf

26 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung. Ausfertigungsdatum: 07.08.1972. Neugefasst durch Bek. v. 3. 2.1995 I 158; Zuletzt geändert durch Art. 26 G v. 20.12.2011 I 2854, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf

27 Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG). (The Law for Combatting Illegal Employment) Ausfertigungsdatum: 23.07.2004. Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 22.11.2011 I 2258, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwarzarbg_2004/gesamt.pdf

Italia

Această țară se confruntă în mare parte cu munca nedeclarată în domeniul construcțiilor. Pe șantiere muncesc adesea migranții ilegali, care nu au un contract de muncă și nici asigurări sociale. Datele oficiale arată că în ultimii zece ani, locurile de muncă s-au dublat, iar pe alocuri s-au triplat în domeniul construcțiilor, astfel ca în industria construcțiilor să muncească aproape două milioane de muncitori²⁸. În același timp numărul străinilor ilegali care muncesc pe șantierele de construcții la fel este unul impunător. În aceste condiții dezavantajoase pentru statul italian, când povara fiscală este neglijată de proprietarii de companii de construcții atunci când aceștia angajează migranți ilegali, s-a recurs la metoda de legalizare a migranților antrenați în câmpul muncii printr-un set de reforme legislative. Astfel, legislația Italiei are drept scop reglementarea statutului lucrătorilor migranți fără permise de ședere care muncesc pe șantiere de construcții, pentru a le oferi dreptul la contribuții și asigurări sociale. Acest fapt permite inspecțiilor să monitorizeze cine din agenții economici plătește taxele și impozitele corespunzătoare. Legalizarea statutului de lucrător migrant este o politică de succes, deși, posibil provizorie, căci după expirarea permisului de ședere, unii migranți vor încerca să rămână în țară și să muncească pe șantiere fără actele în regulă, respectiv, să primească din nou salariul în plic. Practica Italiei evidențiază o strânsă corelație între munca legală și reducerea accidentelor la locurile de muncă pe șantiere. Cu certitudine, prin aceasta se explică caracterul inovator al reformelor legislative în domeniu.

28 Inspection drive to combat undeclared work in construction sector, Italy. Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/it010.htm>

În același timp, eficiența reformelor a crescut împreună cu eficiența activității inspecției de combatere a muncii ilegale în Italia.

Dacă inspectorii depistează că numărul de lucrători, care nu sunt înregistrați sau nu au documente, este mai mare decât numărul total de lucrători angajați ai companiei, atunci este suspendată activitatea întreprinderii sau companiei de construcții. O astfel de suspendare este prevăzută și în cazul unor încălcări repetate a reglementărilor privind orele de lucru și perioadele de repaus zilnice și săptămânale. De asemenea, nerespectarea suspendării activității se urmărește prin pedeapsă cu închisoare de trei luni.

Polonia

Reflectând asupra politicilor de diminuare a muncii nedeclarate și a salariilor în plic, parlamentarii polonezi, în ultimii ani, și-au axat atenția pe asigurarea controlului riguros asupra legalității ocupării forței de muncă prin guvernarea electronică. Printre cele mai importante inițiative legislative, menite să consolideze puterea coercitivă și prerogativele de control a instituțiilor în cauză, au fost operate modificări la Legea privind Inspectoratul Național al Muncii în 2007²⁹, ce prevede delegarea și concentrarea prerogativelor de control asupra muncii de la autoritățile publice locale (administrația regională și provincială) la Inspectoratul Național al Muncii³⁰. Această strategie a fost adoptată ca un mijloc de coordonare a activităților privind diminuarea muncii nedeclarate și achitării salariilor în plic. Concentrarea prerogativelor într-o sin-

29 Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (the National Labour Inspectorate Act), <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/00000001.pdf>

30 Państwowa Inspekcja Pracy, PIP/ the National Labour Inspectorate

gură instituție publică de interes național nu a diminuat din eficiența funcționării principului subsidiarității. Dimpotrivă, aceasta a extins aplicabilitatea mecanismelor de control a muncii la nivel regional și provincial prin măsuri coordonate în comun.

Una din măsurile aplicate de către Inspectoratul Național al Muncii privind combaterea muncii nedeclareate, constituie cererea oficială (fie prin scrisori, fie prin declarații) de la angajatori a remunerării corespunzătoare a angajaților pentru munca prestată, inclusiv transferul contribuțiilor de securitate socială³¹. Acesta este un drept autorizat al Inspecției care îi permite să desfășoare controale regulate în întreprinderi.

De asemenea, prin Legea privind Inspectoratul Național al Muncii din 2007, se aduc modificări la Legea privind Serviciul Vamal, prin care cel din urmă obține împuterniciri mai extinse în vederea controlului asupra angajării legale în câmpul muncii a cetățenilor străini aflați pe teritoriul Poloniei. Prin aceste modificări, vameșii se bucură exact de aceleași prerogative de serviciu ca și colegii lor din Inspectoratul Național al Muncii.

Ca urmare a reformelor înfăptuite, se evidențiază anumite constatări care pot fi considerate drept segmente de bune practici. Prin amendamentele la Codul Muncii (articolul 29.2), un contract de muncă pe teritoriul Poloniei trebuie semnat cel târziu cu o zi înainte de angajarea subordonatului. În caz contrar, sunt prevăzute sancțiuni serioase pentru angajatori.

Regimul de control riguros s-a dovedit a fi mai eficient decât soluțiile anterioare în

Polonia, deoarece a lărgit competențele a două mari inspecții de interes național. Concentrarea puterii de control a ocupării forței de muncă și a prerogativelor corespunzătoare într-o singură instituție – Inspectoratul Național al Muncii și delegarea în măsură egală a prerogativelor pentru Serviciul Vamal, ca instituție parteneră în implementarea reformelor fiscale, au devenit valoare de studiu pentru alte state europene.

Slovenia

Cu scopul de a depista și preveni munca informală și plata salariilor în plic, Guvernul Republicii Slovene a adoptat în 1997 un program special ce prevede reducerea muncii nedeclareate³². Programul și măsurile întreprinse au fost realizate în primul rând cu suportul *Legii privind munca nedeclarată și ocuparea forței de muncă*³³. Acest program presupune activități de anvergură, în special, inspecții ale organismelor de supraveghere în domenii de activitate economică cum ar fi, comerțul cu amănuntul și cu ridicata, transportul de pasageri și de mărfuri, activități de instruire în școlile de instruire auto, organizarea de evenimente publice, etc. Au fost înăsprite măsurile de supraveghere în domeniile care înregistrează cele mai frecvente cazuri de muncă nedeclarată și eschivarea de la impozite din salarii. Astfel de inspecții contribuie la identificarea numeroaselor nereguli și abateri de la reglementările din Codul Muncii.

O măsură eficientă pentru reducerea muncii nedeclareate constituie noile amendamente la legea prevenirii muncii ilegale și ocu-

31 Coordinated approach to fight against undeclared work, Poland. Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/pl005.htm>

32 Vezi: skupne akcije odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno. Joint action to detect and prevent undeclared work, Slovenia, Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/si001.htm>

33 *Legii privind munca nedeclarată și ocuparea forței de muncă*, Monitorul Social al Republicii Slovenia, Nr.36/00 din 26 aprilie 2000

pării forței de muncă din 2006, care prevăd ca persoanele în căutare de lucru și studenții care muncesc fără acte în regulă și fără un contract de muncă să fie considerați automat angajați în câmpul muncii și să li se plătească asigurările sociale³⁴. Practic, este un caz similar celui din Italia, unde munca ilegală și nedeclarată se transformă în una legală și formală în conformitate cu normele legislației în vigoare. De asemenea, un rol nu mai puțin important joacă recunoașterea de către stat a statutului de angajat fie a lucrătorului băștinaș, fie a lucrătorului migrant.

Spania

În conformitate cu legislația în vigoare, inspectorii muncii din Spania au dreptul să aplice măsuri de suspendare a activităților de muncă dacă au fost depistate încălcări ale regulamentărilor de securitate la locul de muncă și de sănătate a personalului angajat. În special, sunt monitorizate șantierele de construcție. De regulă, suspendarea activității întreprinderii are loc nu în cazul depistării muncii nedeclarate, pentru care se plătește doar o amendă, ci în cazul în care există semne de infracțiuni penale, încălcarea dreptului comunitar, ca de exemplu traficul de ființe umane sau exploatarea prin muncă. În ambele cazuri munca nede-

clarată este depistată și monitorizată de către subdiviziunile Inspecției Muncii și Securității Sociale.

În același timp, constatăm un șir de obstacole cu care se pot confrunta inspectoratele în implementarea acțiunilor pentru a depista și a preveni munca nedeclarată. Practicile internaționale arată că unul dintre cele mai răspândite obstacole constituie consolidarea unei cooperări puternice între agenții economici, între angajatori și șomeri cu scopul de păstra regimul de lucru informal. Astfel, o parte din angajatori negociază cu subordonații să nu declare salariile complete, ci doar o parte din suma totală.

Putem conchide că experiența fiecărui stat ține în primul rând de faptul cum sunt respectate regulamentele cu privire la ocuparea forței de muncă legală, în special, modul de încheiere a contractului de muncă și achitarea contribuțiilor sociale de către angajatori și anagajați. De aceea, unele instrumente sau metode ar putea fi aplicabile pentru unele țări și să aducă rezultate bune, în timp ce pentru alte țări să fie inutile. În acest sens, schimbul de cunoștințe, bunele practici, o mai mare atenție angajamentelor luate de alte state decât abordarea cadrului legislativ, necesitatea de a înțelege măsurile de politici publice, sunt cele mai eficiente de urmat în acest context.

34 Miroljub Ignjatovi, Article on Undeclared Work from SYSDem Correspondent (Update of EEO Review: Autumn 2004). European Employment Observatory. May 2007

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În urma analizării factorilor generali prezentați (munca nedeclarată, salariile în plic, ocuparea informală), considerăm că un set de probleme principale au apărut de-a lungul perioadei de tranziție la o economie de piață, care astăzi influențează ocuparea forței de muncă și protecția socială. Din acest motiv, principala propunere pe care o considerăm importantă este revizuirea și îmbunătățirea celor trei tipuri de relații, care stau la baza formării unei societăți democratice, transparente și responsabile:

- relația dintre cetățeni și autoritățile/instituțiile publice. Cum s-a constatat, de gradul de transparență al acestor relații depinde foarte mult cum are loc procesul de impozitare a salariilor cetățenilor, dacă este acesta echitabil și transparent și cum cetățenii, la rândul lor, conștientizează și percep dreptul lor de a-și exprima opinia și rezervele cu privire la politica de salarizare și relațiile de muncă.

- relațiile care caracterizează schimbul nemijlocit de bunuri, servicii și informații. În această direcție trebuie lucrat intensiv asupra capacității și voinței factorilor de decizie, la nivel micro și macroeconomic, de a corela mărimea salariilor cu cea a modificării prețurilor bunurilor de consum. Un argument puternic există în acest sens în favoarea formării și funcționării pieței muncii, care este legată în mod nemijlocit de situația și dinamica pieței bunurilor și serviciilor.

- relația dintre mediul academic și piața forței de muncă reprezintă o altă importantă latură de care depinde succesul diminuării salariilor în plic. Tinerii absolvenți sunt cea mai dificilă categorie pe piața forței de muncă care solicită punerea în aplicare a unui vast cadru de politici cu o abordare integrată pe garanții sociale pentru tineret pentru a asigura o trecere eficientă de la mediul educațional la cel de muncă. Deoarece salariile mici sunt unul dintre principalele motive pentru care tinerii nu doresc să se angajeze în sectorul formal al câmpului muncii, sunt necesare modificări substanțiale în ceea ce privește medierea locurilor de muncă în sectorul public și privat, însoțite de o serie de programe active în domeniul pieței forței de muncă conduse de către ANOFM și alte instituții aferente cum ar fi:

a) dezvoltarea contractelor de ucenicie și stagiile (internshipuri în bază de memorandum) de bună calitate în întreprinderi, organizații de resort, ce ar permite tinerilor să obțină competențele necesare și experiența în domeniul prioritar;

b) desfășurarea de către ANOFM și instituțiile aferente a serviciilor de orientare profesională în cadrul instituțiilor superioare de învățământ și de pregătire profesională pentru tinerii aflați în calea de intrare pe piața forței de muncă;

c) educarea și promovarea șomerilor din rândul tinerilor în afaceri mici și inițiative de

antreprenoriat și implicarea lor în activitățile și inițiative locale (la nivelul autorităților publice locale) de ocupare a forței de muncă însoțite de bonusuri și prime sociale pe termen mediu;

d) statul trebuie să extindă paleta de cheltuieli în domeniul educației, oferind un loc primordial educației vocaționale și formării profesionale. În acest sens, se va acorda o atenție deosebită investițiilor în programe de formare profesională a persoanelor vulnerabile din regiunile rurale, în special a persoanelor de etnie romă, tinerilor absolvenți, persoanelor de peste 45 de ani care nu au un loc de muncă, familiilor monoparentale, familiilor cu mai mulți copii, celor cu copii mici, persoanelor dependente de ajutor social. Educația vocațională și profesională trebuie orientată spre acumularea și dezvoltarea aptitudinilor și capacităților orientate spre obținerea de rezultate privind dezvoltarea propriei afaceri și a serviciilor de înaltă calitate de atelier (tâmplărie, lucrări artizanale și bisericești, de plante ornamentale și manufactură, croitorie și cusut confecții, fotografie, etc.) la nivel local;

e) asistența din partea statului trebuie să urmărească implementarea de programe și noi servicii de sprijin pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și încurajării ocupării pentru lucrătorii independenți din zonele rurale.

În scopul diminuării ocupării informale, vor fi întreprinse măsuri de îmbunătățire a calității resurselor umane în zonele rurale, în vederea facilitării accesului la ocupare în activități non-agricole. Aceste și alte inițiative trebuie să urmărească creșterea interesului angajatorilor în majorarea investițiilor în resurse umane și creșterea responsabilității sociale în cadrul întreprinderilor și inițiativelor locale.

Pe lângă acțiunile necesare în cadrul politicilor educaționale, se cere implementarea unor măsuri pentru combaterea muncii ne-declarate în politicile de angajare. Însă, abordarea acestui moment este foarte sensibilă, în special în lumina problemelor de ordin social-economic cu care se confruntă populația țării. Aceste măsuri pot fi coercitive și flexibile. Dacă admitem că munca informală reprezintă unica sursă considerabilă de venituri și de siguranță socială (alături de remitențe dacă sunt), în cazul tinerilor și vârstnicilor apti de muncă, din regiunile rurale, unde lipsește absolut infrastructura și investițiile, atunci, o politică unitară de măsuri coercitive de combatere a salariilor în plic i-ar ruina definitiv economic și i-ar transpune sub pragul sărăciei. În acest caz, sunt necesare doar politici flexibile de încurajare a recalificării și certificării activităților informale cu patente de întreprinzător. Aceasta înseamnă consolidarea capacităților instituționale la nivel central și local pentru organizarea sesiunilor de informare și conștientizare adresate populației, cu privire la avantajele activității antreprenoriale. Este valabil în special în regiunile rurale, cu indicarea licențelor și patentelor folosite și modul în care se achită în quantum stabilit taxa lunară pentru patentă.

În ceea ce privește diminuarea muncii informale și a salariilor în plic în rândul agenților economici, unele dintre cele mai eficiente măsuri sunt considerate cele indirecte, ca simplificarea sistemului social și de plăți la bugetul asigurărilor sociale de stat, dar și simplificarea pentru plătitori a poverilor fiscale. Aceste măsuri sunt necesare pentru a face sistemele fiscal și social mai simple, durabile și ieftine pentru contribuabili. Sunt necesare reforme în direcția aplicării princi-

piului *un sistem mai ieftin pentru contribuabili*, ce mărește numărul acestora și îi asigură astfel durabilitatea.

Un alt aspect ce nu trebuie neglijat este simplificarea procedurilor administrative și fiscale în ceea ce privește încadrarea în câmpul muncii. În acest sens, o trecere a poverii contribuțiilor de asigurări sociale de stat de la angajator către angajat ar fi o situație asigurată pe termen mediu, dacă luăm în considerare dificultățile agenților economici. Însă, pe termen lung, practica internațională arată că o astfel de inițiativă nu este suficientă pentru a stabili un echilibru în toată problema. Trebuie să mai existe două condiții îndeplinite de către guvern: salarii mari și competitive și scheme atractive de angajare în câmpul muncii. O revizuire mai bună ar putea fi făcută pe segmente concrete ca reexaminarea contribuțiilor suportate de angajator.

În aceeași măsură, este necesar de a crește numărul personalului calificat în cadrul Inspecției Muncii. Numărul inspectorilor trebuie să se dubleze în următorii ani. Pentru aceasta se va aplica reforma instituțională în cadrul Inspecției Muncii. De asemenea, o atenție mare se va acorda pregătirii profesionale a inspectorilor muncii în domeniul combaterii și prevenirii muncii nedeclarate. De pregătirea și antrenarea acestora depinde eficiența implementării planului de acțiuni privind diminuarea salariilor în plic. Este recomandată crearea unui Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională a personalului din Inspecția Muncii, unul din obiectivele căruia ar fi pregătirea inspectorilor în metode de combatere și prevenire a muncii nedeclarate. Programele de formare profesională a inspectorilor în această direcție ar îmbunătăți calitatea activității lor. Inspectorii de muncă

trebuie să fie instruiți pentru a cunoaște problemele legate de munca nedeclarată, munca imigranților, discriminarea la locul de muncă, barierele lingvistice, să cunoască sectoarele în care predomină munca nedeclarată. Ca suport la activitatea inspectorilor, în monitorizarea cazurilor muncii nedeclarate, este binevenită deschiderea unei linii fierbinți și a unei pagini web pentru a reflecta realitățile, legislația referitoare la sancționarea muncii nedeclarate și metodologia de prevenire.

Înainte de a încheia compartimentul de concluzii și recomandări, atragem atenția la necesitatea imperativă a îmbunătățirii colaborării dintre Inspecția Muncii și Inspectoratul Fiscal Principal de Stat (IFPS) pentru a activa împreună la realizarea controalelor și a monitorizării, pentru a avea acces comun la datele cu privire la încălcările și fraudele depistate în întreprinderi și instituții publice și pentru a putea demonstra angajatorilor că au angajați “la negru” și/sau achită “salariile în plic”. Drept exemple au fost aduse bunele practici ale unor țări europene, care au înregistrat succese mari pe baza acestei colaborări. În acest sens, R. Moldova nu poate face excepție.

În linii generale, am încercat să realizăm o analiză multidimensională a problematicei ocupării informale (munca nedeclarată) și a derivatelor acesteia, cum ar fi, eschivarea de la impozite și achitarea salariilor în plic. Admitem că subiectul va avea în continuare unele dezbateri pe anumite segmente adiacente. Însă, trebuie să constatăm că o abordare unilaterală al acestui subiect este considerată una neproductivă, deoarece, cum se vede în acest studiu, subiectul are dimensiuni cu mult mai profunde, decât ar părea la prima vedere și solicită o abordare sistemică și constructivă.

Direcții prioritare de acțiune:

În continuare, vă propunem să examinați recomandările în vederea eficientizării acțiunilor din Planul privind minimizarea practicii de achitare a salariilor „în plic” și a „muncii la negru”. Astfel, se recomandă axarea pe cinci direcții importante:

1. *Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei poate să consolideze **cooperarea între serviciile de inspecție administrativă, judiciară și socială** privind efectuarea controalelor comune în rândul agenților economici și agențiilor/instituțiilor publice, etc.*

2. *Inspecția Muncii trebuie să creeze **o bază comună de date** cu privire la încălcările depistate pentru toate serviciile de inspecție care participă la efectuarea controalelor. Acest lucru trebuie să asigure că nivelul de confidențialitate al acestor date nu împiedică schimbul de informații între agențiile relevante și nu împiedică publicarea legitimă în ziarele naționale a denumirilor de întreprinderi care au făcut abuz de muncă nedeclarată. O astfel de publicitate poate avea o funcție importantă în descurajarea pe viitor a acestor practici și de alertare a lucrătorilor de a nu se angaja fără contract de muncă.*

3. *Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, împreună cu societatea civilă și mass-media, poate organiza **o campanie de sensibilizare socială** în ceea ce privește implicațiile negative ale muncii nedeclarate pentru securitate socială, precum și consecințele muncii nedeclarate pentru solidaritate și echitate. În acest sens, pot fi organizate sistematic activități (traininguri, spoturi video, fluturași și pliante distribuite în centre comerciale, locuri publice, precum și în toate filialele ANOFM, a*

Poștei Naționale, a Băncilor, Farmaciilor, etc.) pentru a informa publicul larg (inclusiv în licee, școli și universități prin ore deschise sau prezentări publice), angajații și angajatorii cu privire la impactul salariilor nedeclarate asupra sistemului de asigurări sociale și de sănătate, prestațiilor de asigurări de șomaj, cote parentale, plăților pentru vacanță pentru copii și alte garanții sociale. De asemenea, prioritară este angajarea autorităților publice locale în această campanie la nivel teritorial pentru a explica angajaților impactul negativ al salariilor nedeclarate asupra bugetelor publice locale și punerii în aplicare a planurilor de dezvoltare locală.

4. *Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei trebuie să vină cu inițiativa **de a mări cota sancțiunilor** pentru practicile muncii nedeclarate și a salariilor în plic. În această direcție este importantă combinarea diferitor abordări și măsuri de politică. Prin urmare, se recomandă ca Guvernul să simplifice respectarea reglementărilor propriu-zise, precum și introducerea unor stimulente fiscale (în special pentru cei mai vulnerabili agenți economici și celor în proces de dezvoltare), cum ar fi amnistii, pentru a permite oamenilor să intre pe tărâmul legitim al economiei și să respecte dreptul muncii. În același timp, în raport cu cei care nu reușesc să respecte reglementările, Guvernul poate pune în aplicare sancțiuni aspre. Unitatea convențională să fie majorată de la 20 lei până la cel puțin 100 lei.*

5. ***Revizuirea cadrului legal:** Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei trebuie să revadă cadrul legal în domeniul muncii, introducând modele flexibile de muncă și angajarea cu jumătate de normă, contract de muncă temporar, inclusiv amendamente cu privire la schimbarea perioadei de muncă pentru o săptămână, sau munca pe oră, stabilirea*

taxei pentru oră/zi de muncă în funcție de munca efectuată.

Elaborarea de bune practici nu este pur și simplu o alegere a măsurilor mai eficiente în combaterea muncii nedeclareate. Este, de asemenea, o educație fiscală a populației, care, în ultima vreme, lipsește cu desăvârșire. Am vorbit anterior despre necesitatea unor campanii de informare și advocacy, care sunt foarte necesare la momentul de față pentru a crește gradul de conștientizare a populației asupra fraudelor fiscale în detrimentul dezvoltării co-

munității, din care fac parte. Dar, în același timp, Guvernul trebuie să amplifice procesul de informare și educare a populației privind etica fiscală cu **elaborarea unui ghid național în domeniul fiscal și juridic (penal)** pentru a fi studiat în școli, universități și în instituțiile angajatoare. Astfel, se poate produce un impact considerabil asupra conștiinței populației (în special celei tinere) privind respectarea normelor juridice și participării deliberative la dezvoltarea comunității, asumându-și conștient consecințele.

PLATFORMA DE DISCUȚII

Gheorghe Sîrcu,
șef Direcție politici salariale MMPSF

Problema salariilor „în plic” și eradicarea acestui fenomen nu țin doar de Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei (MMPSF). Acest lucru trebuie făcut în colaborare cu partenerii sociali: patronatele și sindicatele, cu Inspecția Muncii și alte instituții ce au tangență cu acest domeniu.

Despre salariul „în plic” pot spune că este o eschivare de la achitarea contribuțiilor atât de către angajator, cât și de către angajat. Cauza acestui comportament este nivelul scăzut al veniturilor, dar și sancțiunile prea blânde aplicate celor ce încalcă legea prin achitarea salariului „în plic”.

În conformitate cu Planul de acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a salariilor „în plic” și „muncii la negru” am prevăzut modificarea modelului contractului individual de muncă în sensul includerii unor prevederi care ar conține: extrase din Legea salarizării privind obligativitatea asigurării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real; extrase din actele normative privind răspunderea angajatorului în cazul încălcării legislației ce ține de modul de calculare și achitare a impozitului pe venit și cotelor de asigurare obligatorie, precum și consecințele negative pentru salariați în cazul acceptării salariului neoficial.

De asemenea, Planul prevede majorarea anuală a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, în funcție de creșterea

anuală sumară a indicelui prețurilor de consum și a ratei productivității muncii la nivel național. O altă noutate pentru R. Moldova este punerea în circulație a noțiunii de salariu mediu ramural pe unitate de timp (oră) obligatoriu pentru toate unitățile din ramură.

O modalitate binevenită prevăzută în cadrul aceluiași Plan ține de crearea echipelor pluri-departamentale (Inspecția Muncii, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, Procuratura Generală, Ministerul Afacerilor Interne) în vederea efectuării controalelor operative la întreprinderile care achită salarii suspect de mici, în baza informațiilor oferite de Biroul Național de Statistică

Sistemul de salarizare din R. Moldova a fost atât de liberalizat începând cu anul 2005, încât la ora actuală nu avem pârghiile necesare pentru controlul și influențarea angajatorilor. În aceste condiții era iminentă necesitatea elaborării și implementării unui plan de lucru în acest domeniu. Or, datele statistice arată că în sectorul informal lucrează circa 14,7% din totalul persoanelor ocupate în economie, iar 33,7% au un loc de muncă informal. În aspect ramural, cel mai înalt grad de ocupare în sectorul informal este înregistrat în construcții – 52, 5%, în agricultură – 46,7%, în comerț, hoteluri și restaurante – 35,4%. Cel mai îngrijorător este că circa 127 mii de salariați (1/3 din totalul celor angajați în sectorul informal) activează la locurile de muncă informale din întreprinderile sectorului formal al economiei.

Frecvența fenomenului salariului „în plic”, reiese din faptul că în 2010, spre exemplu, din totalul populației ocupate, 57% nu și-au declarat salariul real, iar valoarea veniturilor nedeclareate a fost evaluată la circa 9,3 mlrd. lei, ceea ce constituie o pierdere pentru bugetul public național de cel puțin 4,7 mlrd. lei.

Astfel, în cele 10 luni ce au urmat după publicarea Planului de acțiuni au fost realizate următoarele: a fost elaborată și adoptată Legea nr. 254 din 9 decembrie 2011, prin care în Codul Muncii au fost introduse normele, potrivit cărora, angajatorul este obligat să asigure salariații cu un permis nominal de acces la locul de muncă, să aprobe statele de personal ale unității și să prezinte un exemplar al acestora inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea, iar salariatul este obligat să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă.

La 1 mai 2012, la Inspekția Muncii au fost înregistrate circa 10 mii state de personal ale întreprinderilor cu un efectiv de personal de peste 170 mii de salariați.

Pentru fortificarea mecanismului de sancționare pentru încălcarea legislației privind retribuirea muncii, Ministerul a elaborat proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii cu un articol nou 71, prin care se interzice munca nedeclarată. Respectiv, în Codul Contravențional, se propune în art. 55, majorarea amenzilor pentru încălcarea legislației muncii (inclusiv pentru achitarea salariilor „în plic”) după cum urmează:

- de la 40-50 (800 - 1000 lei) unități convenționale până la 100 - 140 (2000 - 2800 lei) pentru

angajatorul persoană fizică;

- de la 50 - 75 (1000 - 1500 lei) de u.c. până la 200 - 350 (4000 - 7000 lei) u.c. pentru persoana cu funcție de răspundere;
- de la 80 - 120 (1600 - 2400 lei) de u.c. până la 350 - 450 (7000 - 9000 lei) u.c. pentru persoana juridică.

Pe de altă parte, în scopul sporirii cotei de înregistrare a salariului și în conformitate cu art.12 al Legii salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002, la 25 aprilie 2012, Guvernul, prin Hotărârea nr. 260, ținând cont de creșterea în anul 2011 a indicelui prețurilor de consum cu 7,6% și a productivității muncii cu 9%, a majorat începând cu 1 mai 2012 quantumul minim garantat al salariului în sectorul real de la 1100 la 1300 lei pe lună.

De asemenea, în scopul reducerii poverii fiscale și perfecționării sistemului de impozitare a persoanelor fizice pentru anul 2012 prin Legea nr. 267 din 23 decembrie 2011, au fost operate modificări în Codul Fiscal, prin care au fost majorate scutirile anuale personale de la 8100 lei până la 8640 lei, și de la 12000 lei până la 12840 lei pe an pentru persoane cu infirmitate care lucrează. Pentru persoanele întreținute, scutirea a fost majorată cu 120 lei constituind în total 1920 lei pe an.

Dumitru Stăvilă,
Șef al Inspekției Muncii

Problema salariului în plic este foarte gravă deoarece afectează bugetul Asigurărilor Sociale de Stat, bugetul Casei Naționale de Asigurări în Medicină și, în general, bugetul consolidat al statului. Pe lângă aceasta, este o

altă problemă, cea a persoanelor care sunt angajate și acceptă într-un mod tacit să muncească, fie fără contract individual de muncă, fie le este achitat salariul “în plic” și nu vor beneficia de achitarea plăților în caz de îmbolnăvire sau pentru foile de concediu, dar și mai grav, nu vor beneficia de pensii la vârsta de pensionare.

Săptămânal, în adresa Inspecției Muncii, parvin câte 55 de petiții și sesizări din partea cetățenilor. Însă, majoritatea acestor sesizări parvin de la persoane care au lucrat o anumită perioadă fără a respecta legislația muncii (fără contract individual de muncă, luând “salariu în plic”, cu nerespectarea normelor de protecție a muncii etc.) dar se adresează când sunt nedreptățiți de către angajator prin neachitarea salariului timp de 2-3 luni, de exemplu. Întrebarea mea către ei este: De ce ați activat timp de doi ani fără contract individual de muncă, dar te adresezi la inspecție când nu ai primit salariul pentru ultimele 3 luni? Inițial ați acceptat aceste condiții și acum vă plângeți”.

De cele mai multe ori, omul acceptă să lucreze în asemenea condiții din lipsa locurilor de muncă, din lipsa resurselor financiare care să-i permită căutarea unui loc de muncă unde să se respecte toate normele, precum și din lipsa cunoștințelor juridice.

Munca la negru și “salariile în plic” sunt un satelit al economiei de piață. Acest lucru a fost, este și va fi, însă el trebuie diminuat la maxim și nu doar unidirecțional, prin mărirea amenzilor aplicate pentru asemenea încălcări, de exemplu. Trebuie să ne întrebăm: de ce angajații preferă să achite “salariile în plic” în loc să le achite integral angajaților? Răspunsul ar fi că sunt mari contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale și medicale. Dar poate aceste contribuții rămân în continuare atât de mari

pentru că doar o parte dintre agenții economici își onorează obligațiunile față de bugetul Asigurărilor Sociale de Stat, bugetul Casei Naționale de Asigurări în Medicină, astfel fiind insuficiente resurse pentru ca statul să-și poată onora obligațiunile față de cetățenii săi. Poate dacă ar achita toți agenții economici ar fi mai multe resurse financiare în cadrul acestor bugete și ar fi posibilă micșorarea contribuțiilor achitate de către angajatori. Desigur ar trebui de înăsprit și sancțiunile aplicate pentru asemenea încălcări.

În România de exemplu, pentru fiecare persoană depistată muncind “la negru” sau căreia i se achită “salariul în plic” amenda constituie de la 10 la 20 mii RON (30-70 mii MDL), iar dacă se depistează mai multe de 5 persoane muncind “la negru”, angajatorul riscă dosar penal. Or, în Republica Moldova, pentru o persoană care muncește la negru, amenda maximă constituie 1500 lei și pentru 10 persoane – tot 1500 lei.

Pe lângă aceasta, trebuie de mărit gradul de informare atât al angajatorilor, cât și al angajaților, referitor la efectele imediate și personale, dar și celor de durată și generale ale încălcării legislației în acest domeniu.

Ar mai fi nevoie de perfecționat sistemul de salarizare (de corelat sistemul de salarizare la coșul minim de consum, la minimul de existență etc.), perfecționarea sistemului fiscal, stimularea angajatorilor care achită contribuții, care creează condiții de muncă pentru neadmiterea îmbolnăvirii sau accidentării angajaților.

Or, la ora actuală, mulți dintre angajatorii la care mergem cu controale au toate actele “în regulă”. De exemplu, au angajate trei unități: director – cu salariul minim pe economie de 1100 lei, vânzător și șofer cu 0,5 norma de muncă - 550 lei. Fondul de salarizare lunar al

acestui agent economic fiind de 2200 lei. Însă, dacă ar fi să ne uităm la cifra de afaceri, aceasta este foarte mare și în creștere de la an la an, în pofida faptului că statele de personal numără permanent doar 3 angajați.

În situația în care Inspekția Muncii nu are dreptul și împuternicirea de a cere și analiza toate actele care ar putea demonstra angajarea la negru sau achitarea "salariilor în plic", ar fi necesară o colaborare mai strânsă cu Inspectoratul Fiscal Principal de Stat (IFPS) pentru a merge împreună la realizarea controalelor și a putea demonstra angajatorilor că au angajați "la negru" sau achită "salariile în plic". Or, la ora actuală, IFPS sesizează Inspekția Muncii despre faptul că e posibil ca la o anumită întreprindere să fie asemenea încălcări, însă când mergem la fața locului, constatăm că totul e în regulă "pe hârtie", fără a putea demonstra că de facto se încalță legea.

Cu patronatele și sindicatele avem încheiate acorduri de colaborare, ceea ce presupune organizarea și participarea împreună la mese rotunde, seminare. În afară de aceasta, patronatele ne susțin deschis în eradicarea fenomenului salariilor "în plic" și muncii "la negru" deoarece patronii care achită forța de muncă mai ieftin prin neachitarea contribuțiilor la stat creează o concurență neloială pentru patronii corecți, ceea ce nu este corect față de aceștia.

Ana Moldovanu,
șef departament protecție
social-economică, CNSM

Confederația Națională a Sindicatelor (CNSM) din R. Moldova consideră economia informală ca fiind nu doar o lacună pentru bu-

getul de stat, dar și o mare problemă pentru persoanele care lucrează "la negru" sau primesc salariul "în plic".

Din aceste considerente CNSM a lansat un apel către partenerii sociali și către Guvernul RM de a spori măsurile direcționate întru diminuarea sectorului informal al economiei.

Nu putem accepta situația când ponderea economiei informale în republică se cifrează la circa 40% din PIB. Potrivit statisticii oficiale, practic fiecare al treilea agent economic achită salariile pe cale informală, iar 33 la sută dintre angajații din sectorul formal primesc o parte din salarii "în plicuri".

Printre cele mai grave încălcări ale drepturilor angajaților sunt:

- nu se încheie contractele individuale de muncă cu salariații;
- nu se plătesc salariile în conformitate cu prevederile legale;
- nu se acordă concedii de odihnă cu plată;
- nu se asigură contra riscurilor care pot apărea la locul de muncă (indemnizații pentru incapacitatea de muncă, pentru accidente de muncă sau de concediere etc.);
- imposibilitatea de a beneficia de prestații sociale acordate de către stat în cazul lipsei unui loc de muncă și ulterior de o pensie decentă la ieșirea la pensie etc.

Locurile de muncă în economia informală sunt, fără îndoială, o alternativă posibilă pentru cele din economia formală. Dacă o persoană nu își găsește un loc de muncă în economia formală conform necesităților, aceasta, pentru a-și asigura existența, acceptă orice loc de muncă, inclusiv în sectorul informal. Această constatare reiese din faptul că în secto-

rul formal nu se creează noi locuri de muncă, iar cele existente nu asigură salariaților venituri ce le-ar permite să ducă o viață decentă.

De câțiva ani, sindicatele au pus problema impozitelor pe venit prea mari, de circa 18% pentru cei cu un salariu de 3500 lei. Astfel că am propus reducerea acestor impozite până la 12%. De asemenea, am pus problema aplicării unei grile progresive a impozitului pe venit în dependență de mărimea veniturilor, or, în R. Moldova cel care are un venit de 3 mii lei lunar și cei care au 30 mii lei lunar achită același impozit pe venit de 18%.

În contextul celor expuse mai sus, sindicatele consideră că partenerii sociali trebuie să instituie tribunalele Muncii, or, la ora actuală,

angajații nedreptățiți de angajatori sunt nevoiți să meargă în instanța de judecată cu avocatul personal, iar cazul poate dura jumătate de an și chiar mai mult.

De asemenea, este necesară elaborarea și implementarea unui program special destinat informării populației referitor la problemele privind încălcarea drepturilor muncii, garanțiilor sociale și posibilitățile de protejare social - economică a salariaților, cu antrenarea partenerilor sociali, a altor instituții ale societății civile și mijloacelor mass-media. CNSM colaborează cu Agenția Națională de ocupare a Forței de muncă, Patronatele, MMPSE, Inspecția Muncii.

REFERINȚE:

1. Communication from the Commission on undeclared work. COM (98) 219 final, 7 April 1998 /Comunicarea Comisiei privind munca nedeclarată, COM (98) 219 final, 7 April 1998
2. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu. Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor . Accelerarea luptei împotriva muncii nedeclareate, Bruxelles, 24.10.2007 COM(2007) 628 final
3. Coordinated approach to fight against undeclared work, Poland. Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/pl005.htm>
4. Forța de muncă în Republica Moldova - ocupație și șomaj în anul 2011. BNS, 30.03.2012, <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=3722>
5. Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen oder Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz (The Law on Posting Abroad of Employees) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das durch Artikel 5 Absatz 11 des Gesetzes vom 24. Februar 2012 (BGBl. I S. 212) geändert worden ist", http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf
6. Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG), 23.07.2004, http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/schwarzarbeitsbek_mpfungsgesetz.pdf
7. Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG). (The Law for Combatting Illegal Employment) Ausfertigungsdatum: 23.07.2004. Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 22.11.2011 I 2258, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwarzarbg_2004/gesamt.pdf
8. Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung. Ausfertigungsdatum (The Law on Secondment of Employees) : 07.08.1972. Neugefasst durch Bek. v. 3. 2.1995 I 158; Zuletzt geändert durch Art. 26 G v. 20.12.2011 I 2854, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf
9. Hart, Keith. *Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana* The Journal of Modern African Studies Vol. 11, No. 1 (Mar., 1973), pp. 61-89
10. Henry, S. and Sills, S. Informal economic activity: Early thinking, conceptual shifts, continuing patterns and persistent issues a Michigan study. *Crime, Law and Social Change*, 45 (45): 263-284., 2006
11. Ignjatovi, Mirosljub, Article on Undeclared Work from SYSDem Correspondent (Update of EEO Review: Autumn 2004). European Employment Observatory. May 2007
12. Inspection drive to combat undeclared work in construction sector, Italy. Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/it010.htm>
13. *Legea privind munca nedeclarată și ocuparea forței de muncă*, Monitorul Social al Republicii Slovenia, Nr.36/00 din 26 aprilie 2000
14. Lippert, O. & Walker, M. (Eds.) (1997). *The underground economy: Global evidence of its size and impact*. Vancouver, Canada: The Fraser Institute. <http://www.geocities.ws/spi-rope/Underground-Fraser.pdf>

15. Mateman ,S., Renooy, P.H.. *Undeclared labour in Europe. Towards an integrated approach of combatting undeclared labour*. Regioplan Publication nr. 424, Regioplan Research Advice and Information. Amsterdam, October 2001, http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf
16. Notification letters from Tax and Customs Board, Estonia. Eurofund <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/ee001.htm>
17. Paladi Gheorghe, Gagauz Olga, *Penina Olga, Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale*, Academia de Științe a Moldovei, Chișinău 2009. Studiul poate fi consultat aici: http://www.demografie.md/files/6762_studiul_privind_imbatranirea_asm.pdf
18. Państwowa Inspekcja Pracy, PIP/ the National Labour Inspectorate
19. Planul de acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a salariilor „în plic” și „muncii la negru”, Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 477 din 28 iunie 2011
20. Pop Georgeta. *Economia subterană. Abordările conceptuale și formele de manifestare*, Studia Universitatis “Vasile Goldis” Arad Seria Stiințe Economice Anul 21/2011 Partea a II –a.
21. Propunerea de politici publice. Diminuarea fenomenului de ocupare informală a forței de muncă. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Ianaurie. Chișinău 2012
22. Report VI Decent work and the informal economy Sixth item on the agenda, International Labour Conference, 90th Session 2002. P.40, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
23. Schneider, Friedrich, Ph.D., *The Shadow Economy in Europe, 2011*. Using electronic payment systems to combat the *shadow economy*, www.visaeurope.com/
24. Schneider, Friedrich, *Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries around the World*, Working Papers, World. Bank, July 2002
25. Skupne akcije odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno. Joint action to detect and prevent undeclared work, Slovenia, Eurofund, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/si001.htm>
26. Studiu de caz: Vulnerabilitatea femeii din familii monoparentale în fața îngrijirii copilului cu dizabilități în raionul Fălești. Națiunile Unite, http://www.un.md/UNIFEM/programme_areas/GRB/case_studies/rom/BSG-ProtectiaSociala-costul_ingrijirii_pers_disabilitati.pdf
27. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (the National Labour Inspectorate Act), <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/00000001.pdf>
28. Vogler-Ludwig, Kurt, *Undeclared Work. European Employment Observatory Germany*. Discussion Paper. Munich May 2007, <http://www.economix.org/Economix%20Undeclared%20Work%20Germany.pdf>
29. VP/2009/011. A Working Paper for Guidelines to Tackle. Undeclared Work at the EU Level. Making Legal Work Attractive: The Mix of Deterrence and Prevention, <http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/conferences/icenuw/italiareport.pdf>
30. Williams, Colin C.. *Tackling undeclared work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2008. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/13/en/1/ef0813en.pdf>



APLICAREA BUNELOR PRACTICI PRIVIND REDUCEREA INCIDENȚEI
MUNCII NEDECLARATE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiativă publică, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova.

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

