

ECONOMIC RIGHT IN THE „GOOD TIMES”: WORK AND MINIMUM WAGE IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

DREPTURILE ECONOMICE ÎN „VREMURILE BUNE”: MUNCA ȘI SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Eduard ȚUGUI⁷, conf. univ., dr.

Abstract. Studiul vizează dreptul la muncă în Republica Moldova prin prisma noului program de guvernare – Moldova vremurilor bune. Asigurarea progresivă a drepturilor economice și sociale – implicit dreptul la muncă – este stipulată în documentele definitorii ale drepturilor omului la nivel internațional și incluse în Constituția Republicii Moldova, în timp ce salariul minim reprezintă unul dintre instrumentele publice de bază prin care statul impulsionează remunerarea decentă a muncii. Dincolo de dezbaterile centrale din economia (neo)clasică, care sunt tratate în prima secțiune, cercetarea vizează salariul minim din perspectiva drepturilor economice și raportează analiza la Programul de activitate al Guvernului, votat în Parlamentul Republicii Moldova la 6 august 2021. Constatarea de bază – salariului minim este un instrument incoerent, inechitabil și insuficient în Republica Moldova, a cărui reformă trebuie să constituie o prioritate imediată a Guvernului.

Cuvinte-cheie: dreptul la muncă, condiții de muncă, salariu minim, program Guvernamental.

JEL CLASSIFICATION: E 24; K31

1. Introducere

Moldova vremurilor bune este denumirea dată Programului de activitate al Guvernului, votat de către noua majoritate parlamentară din Republica Moldova, la data de 6 august 2021. Programul anunță astfel „vremuri bune” pentru viitorul celui mai sărac stat din Europa, care la data de 27 august 2021 a sărbătorit 30 de ani de existență. După ce definește principalele provocări de dezvoltare ale țării, obiectivele de dezvoltare și domeniile de dezvoltare conexe, inclusiv politicile sectoriale și acțiunile planificate pentru a fi realizate pe fiecare domeniu de dezvoltare în parte, documentul conține mai multe angajamente sectoriale cu privire la condițiile de muncă, implicit adoptarea unui mecanism de creștere dinamică a salariului minim pe economie.

Condițiile de muncă sunt definite în dreptul internațional și în Constituțiile multor state ale lumii, implicit în Convenția internațională cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, precum și în Constituția Republicii Moldova, în timp ce salariile minime sunt unul dintre instrumentele de bază prin care Guvernele asigură remunerația decentă a muncii. După ce drepturile economice și sociale au fost înțelese mai multe decenii la rând mai curând în termenii unor deziderate utopice și nu neapărat drept angajamente obligatorii și fezabile ale executivelor, Marea Recesiune din 2008-9 și pandemia COVID-19 transformă gândirea economică și politicile publice din toată lumea, readucând în actualitate drepturile economice și, pe cale de consecință, salariile minime din economie.

Salariile minime garantate se bucură de tot mai multă legitimitate ca instrument de politică publică în toată lumea, în timp ce tot mai multe cercetări empirice și angajamente publice, cum este inițiativa Comisiei Europene cu privire la salariile minime adecvate din Uniunea Europeană, susțin definirea unor mecanisme sustenabile de creștere a salariilor minime. Salariul minim în Republica Moldova este un instrument incoerent, inechitabil și insuficient, în timp ce adoptarea unui mecanism de creștere dinamică a acestuia, în conformitate cu Programul de activitate al noului Guvern, trebuie să fie realizată doar printr-o abordare incluzivă, complexă și sustenabilă.

⁷ eduard.tugui@yahoo.com, USPEE

2. Dreptul la muncă și salariul minim: cadrul teoretic și practica internațională

Drepturile economice și sociale, implicit dreptul la muncă (*right to work*), sunt consfințite în Declarația universală a drepturilor omului (UN, 1948) și, în mod special, în Convenția internațională cu privire la drepturile economice, sociale și culturale/ *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite (UN, 1966). O serie de demersuri academice internaționale, cum sunt Principiile de la Limburg/*The “Limburg Principles”* (1986) sau Liniile Directorii de la Maastricht privind violările drepturilor economice, sociale și culturale/*“The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights”* (1997), au redefinit importanța drepturilor economice și sociale, în timp ce Declarația și Programul de acțiune de la Viena/ *Vienna Declaration and Programme of Action*, adoptate la Conferința mondială privind drepturile omului din 14-25 iunie 1993 la Viena, stipulează că toate drepturile omului sunt universale, indivizibile și interdependente (UN, 1993). Totodată, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a elaborat în timp mai multe standarde de muncă (*labour standards*) legate de drepturile omului, implicit: libertatea de asociere și negocierea colectivă, abolirea muncii forțate, remunerarea egală și nediscriminarea în muncă (ILO, 2019).

Deși moștenirea lui Keynes rămânea actuală când se negociau angajamentele internaționale cu privire la drepturile omului, realizarea progresivă a drepturilor economice și sociale devenea tot mai dificilă începând cu anii 1970, chiar dacă aceste drepturi pozitive din cea de-a doua generație (Vasak, 1977) sunt incluse, etapizat și în diferite formule, în Constituțiile multor state ale lumii (Jung, et al., 2014). După ce drepturile economice și sociale au fost concepute distinct de cele politice și, de cele mai multe ori, înțelese în termenii unor deziderate utopice, teoria economică *mainstream* nu a susținut de fiecare dată demersurile publice în vederea realizării acestor drepturi. *Intrarea în vigoare a* Convenției internaționale cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (January 1976) a coincis cu adoptarea sistemului monetar internațional flexibil (Kingston, January 1976) și ascensiunea politicilor neoliberale, politici care au obstrucționat de multe ori realizarea drepturilor economice și sociale, în mod particular dreptul la muncă și securitatea socială (Chapman, 2016). Astfel, justiția socială nu se conținea în Consensul de la Washington și era tot mai mult înțeleasă în lumea euroatlantică nu doar ca o frână în calea creșterii economice, dar și un factor care conduce la expansiunea guvernului și, pe cale de consecință, la subordonarea tot mai multor drepturi (Rahe, 2009).

După ce deveniseră evident că garantarea locurilor de muncă nu poate fi sustenabilă într-o economie de piață, demersurile teoretice, revendicările organizațiilor sindicale și politicile guvernamentale s-au orientat către condițiile de muncă. Condițiile de muncă – juste și prielnice – sunt definite la articolul 7 din Convenția internațională cu privire la drepturile economice, sociale și culturale:

- a) remunerația muncii – salariu echitabil; remunerație egală pentru o muncă de valoare egală (în particular între femei și bărbați) și; existență decentă pentru muncitori și familiile lor;
- b) securitatea și igiena muncii;
- c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor;
- d) odihna, timpul liber și concediile plătite (UN, 1966, art.7).

În mod tradițional, *Guvernele dispun de două mecanisme administrative de bază prin care se asigură că munca este remunerată echitabil și asigură o existență decentă pentru muncitori și familiile lor, în conformitate cu prima dintre condițiile menționate supra, și anume: salariul minim și salariile din sectorul bugetar. OIM definește salariul minim ca fiind „suma minimă a remunerației pe care un angajator trebuie să o plătească salariaților pentru munca prestată într-o anumită perioadă, care nu poate fi redusă prin contract colectiv sau contract individual”* (ILO, 2014), în timp ce implementarea practică a mecanismului salariului minim a divizat deopotrivă politicieni și economiști în toată lumea.

Alegerea sau trade off-ul dintre libertate și egalitate a reprezentat una dintre marile teme ale științei economice (neo)clasice în perioada postbelică, în timp ce dezbaterile teoretice cu privire

la salariul minim garantat a reprezentat unul dintre corolarele acestor preocupări intelectuale. Cei mai mulți reprezentanți ai teoriei economice mainstream au contestat salariul minim pentru că afectează echilibrul pieței libere și, drept consecință, creșterea salariului minim este o măsură de politică socială cu implicații economice preponderent negative (Neumark&Wascher, 2010). Subiectul cel mai des invocat de către teoria economică standard este cu privire la ocupare. Astfel, orice creștere a salariului minim ar trebui să se resimtă în mod automat printr-o scădere a ocupării și o creștere a șomajului (Belman&Wolfson, 2016), din moment ce creșterea costului cu forța de muncă duce la o scădere proporțională a cererii de forță de muncă și/sau la o creștere a muncii la negru (Davidescu&Schneider, 2017).

De cealaltă parte, tot mai multe studii și „experimente naturale” evidențiază beneficiile salariului minim pentru muncitorii cei mai vulnerabili, pentru securitatea socială și pentru economie în ansamblu, iar impactul negativ asupra ocupării poate fi doar în cazuri izolate și ne semnificative (Card&Krueger, 2016). Studiile care acceptă de principiu posibilitatea consecințelor negative minore a creșterii salariilor minime asupra ocupării, susțin că creșterea susținută a salariului minim trebuie însoțită de măsuri compensatorii care să țintească lucrătorii afectați (Guga, 2021). Marea Recesiune din 2008-9 și, în mod special, pandemia COVID-19 au transformat deopotrivă cadrul teoretic privind salariul minim și politicile guvernamentale legate de condițiile de muncă, dovadă că salariul minim se bucură de tot mai multă legitimitate ca instrument de politică publică, iar tot mai multe cercetări susțin mișcările sociale în favoarea majorării salariilor minime (Anker&Anker, 2017).

După ce Noua Zelandă a implementat pentru prima dată politica salariului minim în anul 1894, aceasta a fost preluată treptat de către majoritatea statelor lumii și devine un instrument universal de reglementare a relațiilor de muncă. Conform datelor OIM, 90% dintre statele membre ale organizației au stabilit un salariu minim, în anul 2021. În 6% dintre statele enunțate salariile minime sunt negociate și consfințite în convenții colective de muncă, în timp ce în marea majoritate a statelor (84%), salariile minime sunt stabilite de către Guvern, inclusiv prin legi și acte normative speciale. Din perspectivă regională, statele Arabe utilizează cel mai puțin instrumentul salariului minim, în timp ce în Europa toate statele utilizează acest instrument de politică publică, inclusiv cele zece state care se bazează pe modelul negocierilor (vezi Figura 1).

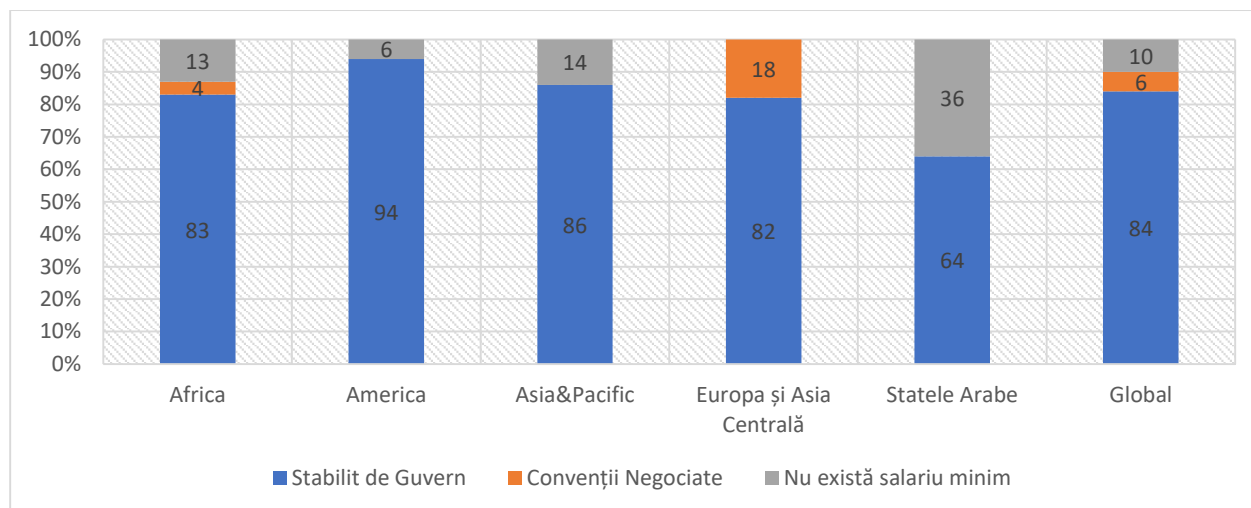


Figura 1. Salariul minim în lume și pe regiuni, stabilit de guvern, negociat sau inexistent, anul 2020

Sursa: ILO. (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*.

International Labour Office – Geneva: ILO

Comisia Europeană a făcut publică, pe 28 octombrie 2020, o propunere vizând Directiva UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (COM (2020) 682 – 2020/0310 (COD)), demers fără precedent în practica internațională (ca anvergură și conținut), care reprezintă cea

mai recentă dovadă a legitimității crescute a salariului minim. Documentul, aflat în proces de consultări și evaluări din partea statelor membre, a fost redactat de Comisia Europeană în conformitate cu Principiul 6 al Pilonului drepturilor sociale, potrivit căruia „fiecare lucrător ar trebui să câștige un salariu care să permită un trai decent oriunde lucrează” și are drept element central propunerea ca salariul minim din fiecare țară să fie cel puțin la 50% din salariul mediu (CE, 2020).

3. Salariul minim în Republica Moldova și perspectivele ”vremurilor bune”

Republica Moldova a transpus angajamentele internaționale legate de condițiile de muncă juste și decente în Constituție, după care mai multe documente naționale reglementează stabilirea salariului minim, implicit: *Codul muncii* nr.154-XV din 28.03.2003; *Legea* nr. 1432-XIV din 28.12.2000 *privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim*; *Legea salarizării* nr. 847-XV din 14.02.2002; *Legea* nr. 270 din 23.11.2018 *privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*; *Hotărârea de Guvern* nr. 550 din 2014 *privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară* și; *Hotărârea de Guvern* nr. 165 din 2010 *cu privire la cuantumul minim garantat al sectorului real*.

Complexitatea cadrului legal existent aduce multă incoerență și este asociat cu existența mai multor noțiuni echivalente cu salariul minim, printre care: „salariul minim” reglementat prin *Legea* 1432/2002 și stabilit prin *Hotărârea de Guvern* nr. 550 din 2014 la 1000 MDL și neschimbat din anul 2014 (HG, 2014); „valoarea de referință” din cadrul sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, care corespunde „coeficientului de salarizare 1,00”, și alte prevederi din *Legea* 270 din 23.11.2018 care stabilesc practic un nivel minim al salariului în sistemul bugetar la 2200 lei sau; „cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”, reglementat de *Legea salarizării* și stabilit periodic prin modificarea *Hotărârii de Guvern* nr. 165 din 2010 cu privire la cuantumul minim garantat al sectorului real.

Dincolo de aceste reglementări ambigue, echivalentul din Republica Moldova a „salariului minim” definit în practica internațională este cuantumul minim garantat al salariului din sectorul real. Astfel, în conformitate cu prevederile *Legii salarizării*, statul reglementează salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară prin stabilirea mărimii cuantumului minim garantat a salariului în sectorul real, precum și unele norme și garanții de stat (plata sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, plata orelor de noapte, plata orelor suplimentare, plata pentru orele de staționare și aflarea în șomajul tehnic etc.) (*Legea* 847/2002, art. 11).

Salariul minim este stabilit încă din anul 2014, în valoare de 1000 MDL, ceea ce reprezenta 58% din minimul de existență a anului în care a fost fixat și 45% în anul 2021. Mai relevant, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real a crescut treptat în valori absolute în perioada de referință. Din 1 ianuarie 2021, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește în mărime de **17,37 lei per oră sau 2935 de lei per lună**, acesta calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore lunar (*HG* 922/2020). *Totuși, raportat la salariul mediu pe economie, cuantumul minim garantat a scăzut de la o medie de 40% pentru anii 2014-17, la 34% în anul 2020 și la 32% în Q2 2021 (Tabelul 1)*. Pentru comparație, în țările din Europa Centrală și de Est, raportul dintre salariul minim și cel mediu a fost în anul 2019 între 39% (Estonia) și 48% (România) (Spatari&Guga, 2019). *Prin urmare, în timp ce pandemia COVID-19 determină tendința europeană spre majorarea salariilor minime, în vederea creșterii protecției sociale pentru angajații cei mai vulnerabili, salariul minim în Republica Moldova a scăzut în termeni reali, ajustat la inflație, și în raport cu salariul mediu pe economie.*

Tabel 1. Dinamica salariului minim și a cuantumului minim garantat al salariului din sectorul real, în termeni absoluți (MDL) și relativi (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Salariu minim HG 550/2014	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
- % din minimul de existență	- 58%	-54%	-52%	-50%	-50%	-46%	-45%	-45%
Cuquantumul minim garantat HG 165/2010	1650	1900	2100	2380	2610	2775	2775	2935
- % din salariul mediu pe economie	-39%	-41%	-40%	-41%	-40%	-37%	-34%	-32%*

*Datele sunt preliminare și calculate pentru salariul mediu nominal brut pentru întreaga economie, inclusiv sectorul bugetar, pentru Q2 2021(9044,5 MDL).

Sursa: calculat de autor în baza datelor BNS și HG consecutive pentru modificarea punctului 1 din Hotărîrea Guvernului nr. 165/2010 cu privire la cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Pentru a înțelege mai bine unde se află salariile minime din Republica Moldova în raport cu statele din regiune, am inclus datele cu privire la salariul minim din Republica Moldova (datele sunt calculate pentru salariul minim de 1000 MDL, stabilit conform HG 550/2014), în comparație cu patru state din Uniunea Europeană și patru state din Comunitatea Statelor Independente (CSI). Pentru acuratețea metodologică, în cazul ambelor structuri regionale au fost incluse statele cu cele mai mari și, respectiv, cu cele mai mici salarii minime garantate. Salariul minim din Republica Moldova este de cca zece ori mai mic decât în statele UE cu cele mai mici salarii minime, respectiv România și Bulgaria, pentru a nu aminti despre comparația cu Luxemburg, care are cel mai mare salariu minim stabilit din UE, dar și din lume. Salariul minim din Republica Moldova este comparabil doar cu cele mai mici salarii minime din statele CSI, respectiv din Uzbekistan și Georgia, fiind de cca patru ori mai mic decât în Ucraina sau Rusia.

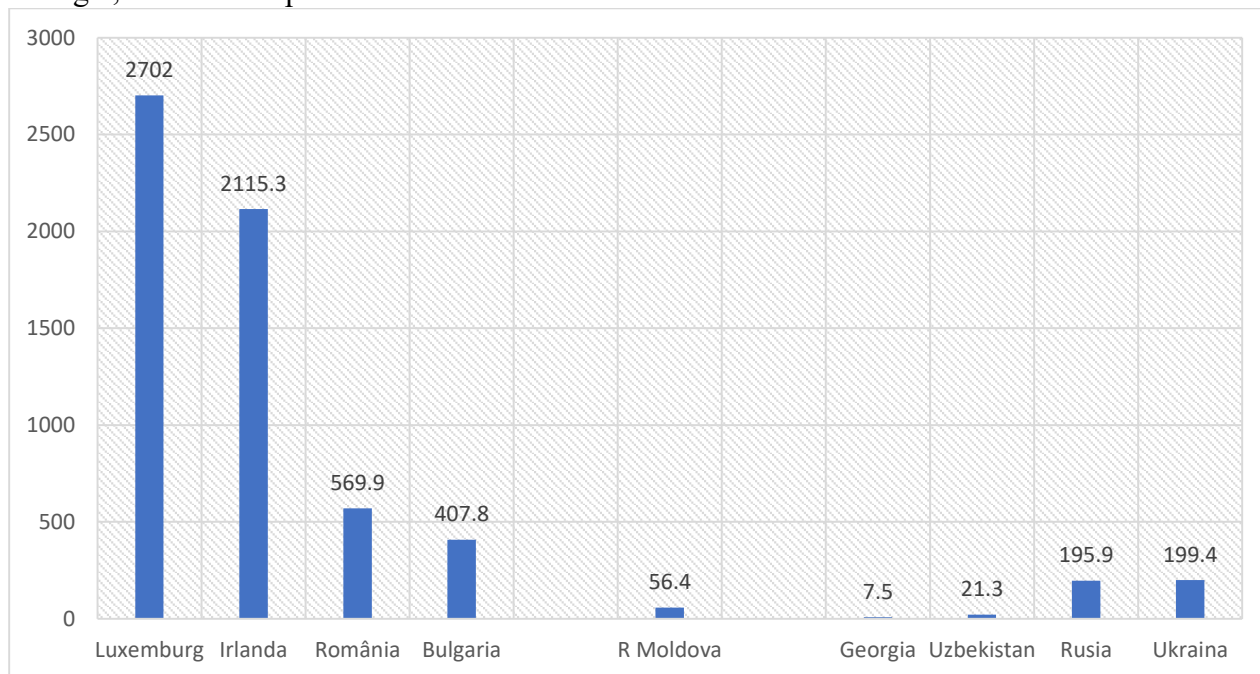


Figura 2. Salariile minime lunare în Republica Moldova, comparație cu state UE și CSI, anul 2021 (USD)

Sursa: elaborat de autor, conform datelor NMW. (2021). [On-line], 2021. Disponibil:

<https://countryeconomy.com/national-minimum-wage>

Salariul minim sau cuquantumul minim garantat sunt atât de reduse în Republica Moldova că, nu permite cercetări empirice relevante cu privire la impactul creșterii asupra ocupării, inflației sau redistribuirii. Singurele certitudini legate de acest instrument, țin de faptul că acesta este unul incoerent (date fiind mai multe reglementări incoerente), inechitabil (dată fiind diferența dintre

sectorul real și sectorul bugetar) și insuficient (date fiind valorile absolute și relative, mai ales că valorile sunt brute, în timp ce minimul de existență este net).

De altfel, puținele studii existente cu privire la salariul minim pe economie în Republica Moldova critică, deși de pe poziții ideologice diferite, instrumentul „salariului minim” în țara noastră. Astfel, pornind de la ipoteza (neo)liberală cu privire relația cauzală dintre creșterea salariului minim și reducerea ocupării și/sau creșterea evaziunii fiscale pe salarii (salariilor în plic), primul studiu sectorial critică salariul minim existent în Republica Moldova pentru faptul că distorsionează piața muncii, are o importanță redusă ca mecanism de redistribuire a veniturilor, agravează echitatea socială prin stipularea salariului minim sub pragul de existență, precum și prin gradația neuniformă a acestuia în dependență de sectorul economic (Morcotîlo, 2015). Totuși, autorul nu-și asumă îndemnul de a renunța la această redistribuție a veniturilor prin măsuri administrative, dar argumentează în favoarea reducerii caracterului discreționar al indexării salariului minim (ajustarea anuală a plafonului minim în baza unor indicatori prestabiliți, cum sunt inflația sau productivitatea), simplificarea sistemului de plafonare a salariului minim și stabilirea la un nivel rezonabil a acestuia (Morcotîlo, 2015).

De cealaltă parte, un studiu semnat de către ministrul în execuție al Muncii și Protecției Sociale, pornește de la convingerea că creșterea sustenabilă a salariului minim va avea mai multe beneficii, printre care: protecția celor mai vulnerabili salariați, creșterea puterii de cumpărare a populației, combaterea evaziunii fiscale pe salarii (exact contrariul în raport cu studiile precedente), creșterea încasărilor la buget, reorientarea în timp a companiilor către activități mai complexe și cu o valoare adăugată mai mare (Spatari, 2021). Drept pentru care, autorul propune în continuare nu doar creșterea mecanică a salariului minim în Republica Moldova, dar creșterea echitabilă și sustenabilă a acestuia (care are drept referință un coș revizuit de consum lunar), din moment ce actualul sistem nu asigură minimul necesar de existență și menține o diferență nejustificată dintre salariile minime din sistemul bugetar și sectorul privat (bugetarii sunt plătiți mai prost) (Spatari, 2021).

Este timpul pentru definirea unui nou mecanism de creștere a salariului minim în Republica Moldova, mai ales că, *respectarea condițiilor de muncă și asigurarea unor remunerații decente depășesc debaterile economice și sunt tot mai mult înțelese în termenii angajamentelor internaționale și naționale cu privire la drepturile economice și sociale. Astfel, regândirea politicilor bugetar-fiscale și schimbarea paradigmei cu privire la drepturile omului accentuează, în același timp, diferențele de dezvoltare existente în lumea secolului XXI. Dacă măsurile anti-COVID au afectat drepturile civice și politice peste tot în lume, în măsură comparabilă dacă facem abstracție de anumite cazuri extreme, atunci realizarea drepturilor economice și sociale a făcut diferența dintre statele lumii. Această diferență suscită o ”nouă geografie” a drepturilor economice și sociale, care presupune că economiile dezvoltate au cheltuit în medie 15,8% din PIB pentru atenuarea efectelor pandemiei, implicit protecția socială a muncitorilor, în timp ce economiile cel mai puțin dezvoltate au alocat pentru aceleași măsuri în medie 2,6% din PIB (IMF, 2021). Cert este că nicio ideologie sau doctrină nu poate fi sustenabilă în secolul XXI dacă face abstracție de drepturile fundamentale ale omului, inclusiv drepturile economice și sociale, iar stimularea remunerării decente a muncii prin consolidarea instrumentului salariului minim devine unul dintre principalii indicatori civilizaționali.*

La 6 august 2021, noua majoritate parlamentară instituită în urma alegerilor anticipate din 11 iulie, a votat noua componentă și Programul de activitate al Guvernului – *Moldova vremurilor bune. Programul definește principalele provocări de dezvoltare ale țării, obiectivele de dezvoltare și domeniile de dezvoltare conexe, inclusiv politicile sectoriale și acțiunile planificate pentru a fi realizate pe fiecare domeniu de dezvoltare în parte. Printre politicile sectoriale regăsim și un domeniu distinct – Protecția socială și Munca – care conține mai multe acțiuni prioritare pentru asigurarea protecției sociale, dar și pentru muncă, după cum urmează:*

- Dezvoltarea și implementarea strategiilor și politicilor de creștere a productivității muncii;

- Implementarea politicilor de creștere a calității resurselor umane, prin promovarea formării profesionale la locul de muncă, dezvoltarea și punerea în aplicare a strategiilor de învățare de-a lungul vieții;
- Eficientizarea proceselor de facilitare a angajării în câmpul de muncă a șomerilor, a tinerilor, a persoanelor cu dizabilități;
- Stimularea creării de locuri de muncă decente în sate;
- Definierea și implementarea unei strategii de atragere a salariaților din diaspora în întreprinderile din Republica Moldova, inclusiv prin implementarea unui sistem de potrivire și echivalare a meseriilor și posturilor;
- **Adoptarea unui mecanism de creștere dinamică a salariului minim pe economie, bazat pe dreptul salariaților la un trai decent, productivitatea muncii, creșterea economică și creșterea salariului mediu;**
- Elaborarea și implementarea unei Strategii naționale de combatere a fenomenului „muncii la negru” și a „muncii la gri” și de achitare a salariilor „în plic”;
- Promovarea principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați;
- Definierea unui standard de referință pentru coșul de consum pentru un trai decent;
- Promovarea dialogului social, a negocierilor colective, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă între sindicate și patronate pentru condiții de muncă decente și o remunerare decentă și echitabilă;
- Dezvoltarea capacității Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în ceea ce privește examinarea și avizarea proiectelor de acte normative din domeniul muncii;
- Stabilirea unui cadru de informare și consultare a salariaților pe subiecte de interes economic în întreprinderile medii și mari;
- Crearea mecanismelor extrajudiciare de soluționare a litigiilor individuale de muncă;
- Îmbunătățirea legislației și a practicii în domeniul sănătății și securității în muncă, inclusiv prin ajustarea legislației la Directivele Uniunii Europene și Convențiile Organizației Internaționale a Muncii;
- Îmbunătățirea legislației și a practicii în domeniul inspecției muncii;
- Stabilirea unui cadru de susținere a mediului de afaceri în situații excepționale prin subvenționarea șomajului tehnic sau al șomajului parțial;
- Promovarea programelor flexibile de muncă în interesul salariaților cu copii, astfel ca părinții să poată face față sarcinilor de serviciu și responsabilităților de familie;
- Încurajarea deschiderii serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori (PAS, 2021).

Prin urmare, programul de activitate al Guvernului care anunță „vremuri bune” pentru Republica Moldova conține mai multe acțiuni relevante pentru viitorul muncii în țara noastră, implicit conține angajamentul de adoptare a unui mecanism de creștere dinamică a salariului minim pe economie. Noul mecanism, este stipulat în document, va fi bazat pe dreptul salariaților la un trai decent și va fi raportat la creșterea economică, productivitatea muncii și creșterea salariului mediu.

Demersurile imediate ale noului Guvern – capitolul Protecția socială și munca – au fost, totuși, focusate pe partea de protecție socială, în mod particular a fost aprobată majorarea pensiei minime până la 2000 de lei începând cu 1 octombrie 2021, pentru pensionarii cu stagiul complet de cotizare, și indexarea pensiilor cu 3,68% (Guvernul RM, 2021). Deocamdată nu a fost aprobat Planul de acțiuni al noului Guvern (10.09.2021), drept pentru care este dificil de anticipat măsurile sectoriale care vor schimba condițiile de muncă în „vremurile bune”, implicit de înțeles exact noul mecanism de creștere a salariului minim. Totuși, pornind de la convingerea că definierea unui nou mecanism de creștere a „salariului minim” este obligatorie pentru Republica Moldova, constatând stipularea acestui angajament în Programul de activitate a Guvernului și salutând existența susținătorilor reformelor

relevante, atât în Guvern cât și în Parlament, identificăm o serie de chestiuni relevante care vor fi cruciale pentru succesul eventualelor reforme sectoriale, printre care:

- Organizarea unor consultări publice incluzive cu privire la cuantumul minim garantat al salariului din sectorul real. Consultările pot avea loc pe platforma Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, dar reprezentativitatea trebuie să fie mai mare, inclusiv cu prezența mediului academic și a sectorului asociativ. Doar o reprezentativitate largă și incluzivă poate să genereze un „nou contract social” sustenabil, în care costurile și beneficiile dezvoltării să fie distribuite echitabil.
- Includerea acțiunilor cu privire la condițiile de muncă, în mod particular cu privire la noul mecanism de creștere a salariului minim, în viitorul Plan de acțiuni al Guvernului. Condițiile de muncă trebuie să constituie următoarea prioritate din domeniul muncii și protecției sociale ale Guvernului, în timp ce angajamentele relevante trebuie fixate în documentul de bază al executivului și traduse în acțiuni.
- Asigurarea coerenței noului mecanism de creștere a salariului minim și reducerea caracterului discreționar de indexare a acestuia. Trebuie de asigurat consolidarea legislației/HG privind salariile minime într-o singură lege care să clarifice utilizarea celor două mărimi salariale. De asemenea, trebuie făcută claritate în legătură cu modelul implementat, deoarece: programul de guvernare stipulează că creșterea va fi legată de creșterea economică, productivitatea muncii și creșterea salariului mediu pe economie, fără să precizeze rapoartele exacte; studiul elaborat de către ministrul în exercițiu al Muncii și Protecției sociale, menționat supra, recomandă introducerea drept referință pentru creșterea salariului minim a unui coș revizuit de consum lunar, conform metodologiei internaționale care are la bază conceptul de „viață decentă”; în sesizarea către Curtea Constituțională, din 1 februarie 2021, semnată de către un deputat din fracțiunea majoritară din Parlament – Partidul Acțiune și Solidaritate – se face trimitere la „minimumul de existență” (DP, 2021). În acest context, chiar dacă în prima etapă mecanismul de majorare a salariului minim va fi realizată în raport cu minimumul de existență, pe termen mediu și lung, mecanismul trebuie ajustat la demersul UE, implicit valoarea relativă de 50% față de salariul mediu pe economie.
- Asigurarea echității. Stabilirea salariilor minime egale pentru sectorul real și pentru sectorul bugetar. Statul nu poate obliga sectorul privat să plătească salarii minime mai mari decât cele pe care el însuși le oferă propriilor angajați.
- Consolidarea capacităților instituționale a Inspecției Muncii și consolidarea administrării fiscale.

4. Concluzii

- Drepturile economice și sociale, drepturi pozitive din a doua generație, au fost din start concepute discriminatoriu și ușor neglijate în societatea elitistă euroatlantică, interesată preponderent de drepturile civice și politice din prima generație. Dreptul la muncă, egalitatea și justiția socială au fost considerate demersuri ”de stânga”, proprii mai curând statelor (ex)comuniste sau în general societăților mai puțin dezvoltate, după care (neo)liberalismul, care genera creștere economică în ultimele decenii, înțelegea drepturile economice și sociale obstacole pentru creștere și dezvoltare.
- Salariul minim s-a articulat etapizat drept unul dintre instrumentele de bază ale executivelor din toată lumea de asigurare a condițiilor de muncă – juste și prielnice –, în conformitate cu angajamentele internaționale, doar că *cei mai mulți reprezentanți ai teoriei economice mainstream au contestat salariul minim pentru că afectează echilibrul pieței libere și, drept consecință, creșterea salariului minim este o măsură de politică socială cu implicații economice preponderent negative.*

- Marea Recesiune din anii 2008-9 și pandemia COVID-19 transformă deopotrivă gândirea economică și politicile sectoriale naționale, din moment ce cele mai mari pachete de protecție socială a muncitorilor și a familiilor acestora sunt asigurate în cele mai dezvoltate state occidentale, în timp ce creșterea salariilor minime devine una dintre prioritățile Uniunii Europene.
- Salariul minim sau cuantumul minim garantat al salariului din sectorul real din Republica Moldova reprezintă un mecanism administrativ incoerent (date fiind mai multe reglementări incoerente), inechitabil (dată fiind diferența dintre sectorul real și sectorul bugetar) și insuficient (date fiind valorile absolute și relative, mai ales că valorile sunt brute, în timp ce minimul de existență este net).
- Condițiile de muncă și, în mod particular, implementarea unui nou mecanism de creștere dinamică a salariului minim trebuie să fie următoarea prioritate socială a noului Guvern de la Chișinău, după ce a fost substanțial majorată pensia minimă, a cărui Program – *Moldova vremurilor bune* – conține mai multe activități sectoriale relevante. Pentru Republica Moldova *respectarea condițiilor de muncă și asigurarea unor remunerații decente depășesc dezbaterile economice sau subtilitățile legate de drepturile omului, devenind o chestiune existențială, de securitate națională.*
- Întârzierea reformelor cu privire la condițiile de muncă, indiferent dacă este motivată de lipsa voinței politice și/sau de false ipoteze economice, va accelera depopularea țării, va pune presiune suplimentară pe piața forței de muncă și pe creștere, amenințând frontierele actuale. Doar un mecanism de creștere a salariului minim incluziv, coerent, echitabil și raportat la standardele Uniunii Europene poate asigura stabilitatea și creșterea pe termen mediu și lung a Republicii Moldova.

Această publicație este elaborată în cadrul proiectului ”Drepturile omului în Republica Moldova: dimensiunea financiară și consolidarea prin gestiunea eficientă a cheltuielilor publice” (cifrul 20.80009.0807.35), finanțat de Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare.

Referințe bibliografice

1. Anker R., Anker M. (2017). *Living Wages Around the World*. Edward: Elgar Publishing.
2. Belman D., Wolfson, P. (2016) *What Does the Minimum Wage Do in Developing Countries? A Review of Studies and Methodologies*. Conditions of Work and Employment Series No. 62, Geneva: ILO.
3. Card, D., Krueger, A. (2016). *Myth and Measurement: the new economics of the minimum wage*. New Jersey: Princeton University Press.
4. CE. (2020). *Propunere de Directivă UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (COM (2020) 682 – 2020/0310 (COD))*. [On-line], 2021. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>.
5. Chapman, A. (2016). *Global Health, Human Rights and the Challenge of Neoliberal Policies*. Cambridge University Press: Cambridge.
6. Constituția Republicii Moldova. *Monitorul Oficial Nr. 78 din 29-03-2016*.
7. Davidescu, A., Schneider, F. (2017). *Nature of the relationship between minimum wage and the shadow economy size: an empirical analysis for the case of Romania*. IZA Institute of Labour Economics.
8. DP. (2021). *Sesizarea nr. 18a din 1 februarie 2021 privind controlul constituționalității articolului 3 alin. (2) din Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000, a articolului 27 alin. (2) din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018, a Hotărârii Guvernului cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul rural nr. 165/2010 și a Hotărârii Guvernului privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară nr. 550/2014*. [On-line], 2021. Disponibil: https://constcourt.md/public/ccdoc/sesizari/18a_2021.02.01.pdf.
9. Guga, Ș. (2021). *Salariul minim și traiul minim decent: de la mituri la oportunități*. [On-line], 2021. Disponibil: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/17786.pdf>.
10. Guvernul RM. (2021). *Guvernul a aprobat indexarea pensiilor cu 3,68% și majorarea pensiei minime până la 2000 de lei*. [On-line], 2021. Disponibil: <https://gov.md/ro/content/guvernul-aprobat-indexarea-pensiilor-cu-386-si-majorarea-pensiei-minime-pana-la-2000-de-lei>.

11. Hotărârea Guvernului nr. 922 din 22 decembrie 2020 pentru modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr. 165/2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real a fost publicată în Monitorul Oficial din 24 decembrie curent.
12. Hotărârea de Guvern nr. 165 din 2010 cu privire la cuantumul minim garantat al sectorului real. *Monitorul Oficial Nr. 35 din 12.03.2010.*
13. Hotărârea de Guvern nr. 550 din 2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară. *Monitorul Oficial Nr. 185-199 art. 596 din 18.07.2014.*
14. Hotărârea de Guvern nr. 550 din 2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară. *Monitorul Oficial Nr. 185-199 art. 596 din 18.07.2014.*
15. ILO. (2014). *Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135).* ILC.103/III/1B.
16. ILO. (2019). *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization.* International Labour Office: Geneva.
17. ILO. (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19.* International Labour Office – Geneva: ILO.
18. IMF. (2021). *Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic.* [On-line], 2021. Disponibil: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>.
19. Jung, C., Hirschl, R., Rosevear, E. (2014). Economic and Social Rights in National Constitutions. În: *The American Journal of Comparative Law* Vol. 62, No. 4.
20. Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim. *Monitorul Oficial Nr. 21-24 din 27.02.2001.*
21. Legea nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. *Monitorul Oficial Nr. 441-447 din 30.11.2018.*
22. Legea nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. *Monitorul Oficial Nr. 441-447 din 30.11.2018.*
23. Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002. *Monitorul Oficial Nr. 50-52 din 11.04.2002.*
24. Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002. *Monitorul Oficial Nr. 50-52 din 11.04.2002.*
25. Morcoțilo, I. (2015). *Salariul minim: între eficiență economică și echitate socială.* [On-line], 2021. Disponibil: https://www.expert-grup.org/ro/biblioteca/item/download/1334_6c7d03559ddf4949b348f75d95fd1555.
26. Neumark, D., Wascher, W. (2010). *Minimum wages*, Cambridge MA, The MIT Press.
27. PAS. (2021). *Programul de activitate al Guvernului – Moldova vremurilor bune.* [On-line], 2021. Disponibil: <https://unpaspentru.md/2021/08/03/program-de-activitate-al-guvernului-moldova-vremurilor-bune/>
28. Paul A., R. (2009). *Soft despotism, democracy's drift: Montesquieu, Rousseau, Tocqueville, and the modern prospect.* Yale University Press.
29. Schulten T., Müller T. (2019.) What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe. *Transfer European Review of Labour and Research* 25: 267–284.
30. Spatari, M. (2021). *Sărăcie în muncă: de ce salariul minim în Republica Moldova trebuie să crească.* [On-line], 2021. Disponibil: <https://www.platzforma.md/arhive/389686#fn3>.
31. Spatari, M., Guga, Ș. (2019). Situația salariaților din Republica Moldova: o criză structurală. [On-line], 2021. Disponibil: http://moldova.fes.de/fileadmin/user_upload/2020/Publications/Syndex_-_Situatia_Salariatilor_din_Republica_Moldova_O_Criza_Structurala_1_.pdf
32. UN. (1948). *Universal Declaration of Human Rights.* [On-line], 2021. Disponibil: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
33. UN. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights(1966).* [On-line], 2021. Disponibil: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.
34. UN. (1993). *Vienna Declaration and Programme of Action.* [On-line], 2021. Disponibil: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>.
35. Vašák, K. (1977). Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights. *UNESCO Courier*, 11:29–32. [On-line], 2021. Disponibil: <https://doku.pub/documents/karel-vasak-human-rights-a-thirty-year-struggle-the-sustained-efforts-to-give-force-of-law-to-the-universal-declaration-of-human-rights-408g78dm98qx>.