

Cum reformarea Inspectoratului de Stat al Muncii poate contribui la combaterea muncii nedeclarate?

Ianuarie, 2023

Stas Madan,
Director de program, Expert-Grup

Ocuparea informală și salariile în plic rămân o realitate a mediului economic din Republica Moldova. Aceasta se manifestă prin faptul că aproape fiecare a 4-a persoană din populația ocupată activează informal, percepțiile în societate privind salariile în plic indică asupra a circa 30 la sută din fondul de remunerare a muncii, iar în rezultat veniturile ratate la bugetul public depășesc 7 la sută din PIB. Motivațiile pentru acest fenomen sunt atât de partea angajaților (dorința unui venit curent mai mare, neîncrederea cetățenilor în contractul social, percepția privind calitatea serviciilor publice), cât și de partea firmelor (persistența numerarului în tranzacții, percepția costurilor ridicate de conformitate, costuri reduse de neconformitate). Costurile reduse de neconformitate se datorează și faptului că Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) nu posedă pârghii reale de a lupta cu munca informală. Instituția dată nu poate efectua controale inopinate și nu poate impune sancțiuni, aceasta fiind inclusiv în contradicție cu convențiile internaționale ale Organizației Mondiale a Muncii la care Republica Moldova este parte. Astfel, analiza dată abordează vulnerabilitățile instituționale în contracararea muncii nedeclarate și subdeclarată și ce prevede reforma inspectoratului de stat al muncii aflată în derulare. Totodată, sunt prezentate și recomandări pentru implementarea cu succes și impact a reformei date.

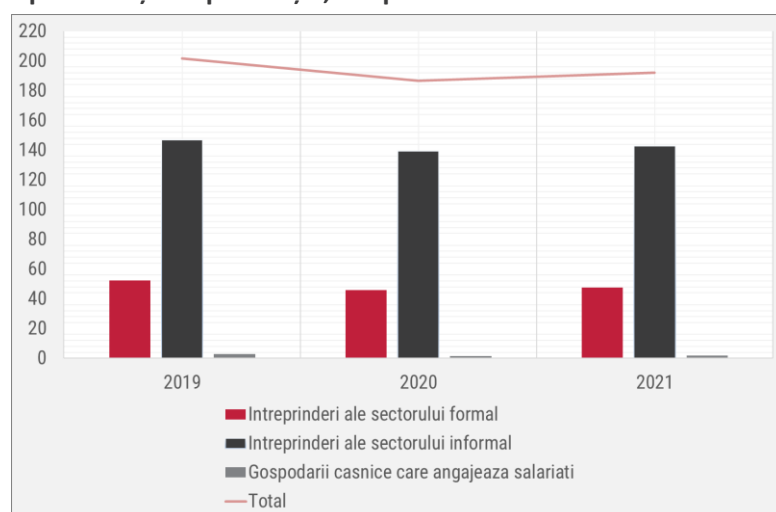
Magnitudinea problemei muncii nedeclarate în Republica Moldova

Economia și ocuparea informală (neobservată) continuă să reprezinte o componentă importantă a economiei moldovenești. Conform datelor BNS, în anul 2021 numărul populației cu un loc de muncă informal constituia 192 mii de persoane, ceea ce reprezintă circa 22,8% din populația ocupată². Pe sectoare economice, cea mai mare parte a populației ocupate informal se regăsește în agricultură (61,2% din total ocupare informală) și construcții (22,1% din total ocupare informală), fiind urmate de comerț și HoReCa (împreună formează 6,6% din total ocupare informală). După tipul unității de producție în care activează, cea mai mare parte a populației ocupate informal este prezentă în întreprinderile sectorului informal definite ca întreprinderi individuale neînregistrate (fără statut de persoană juridică) cu un număr de 142,9 mii persoane. Deloc de neglijat este și numărul persoanelor care activează informal în cadrul unor întreprinderi aferente sectorului formal, unde unitățile economice sunt înregistrate oficial – 47,7 mii persoane.

Analiza a fost realizată de Centrul Analitic Independent „Expert-Grup” în cadrul inițiativei „Administrarea social responsabilă a finanțării externe”, în parteneriat cu Institutul pentru Inițiative Strategice (IPIS), cu suportul Fundației Soros Moldova.

² Toate persoanele de 15 ani și peste care au desfășurat o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii.

Figura 1. Populația ocupată cu un loc de muncă informal după tipul unității de producție, mii persoane



Sursa: Datele BNS

Munca nedeclarată reprezintă o deviere de la contractul social cu impact nociv asupra populației, firmelor și statului. Pentru a înțelege cel mai bine efectele nefaste ale economiei informale este suficient să consemnăm care sunt criteriile statistice³ în baza cărora persoanele sunt incluse în categoria de sector informal și anume: i) pentru acești angajați nu se plătesc contribuții de asigurări sociale, ii) ei nu beneficiază de concediu anual plătit, iii) de asemenea, nu beneficiază, în caz de boală, de concediu medical plătit. Reieșind din aceste caracteristici putem enumera și principalele consecințe negative asociate cu un nivel înalt de economie informală și anume: i) ratarea unor venituri semnificative la buget, ii) lipsa de protecție și asigurare socială a angajaților (dreptul la pensie, concediu de maternitate, servicii medicale, indemnizații în caz de accident de muncă, concediu anual plătit pe deplin) sau iii) dezvoltarea concurenței neloiale dintre întreprinderi.

Însă fenomenul muncii nedeclarate se extinde mult chiar și peste tot ce înseamnă economie informală, iar aceasta se manifestă prin nedeclararea sumei totale a salariului achitat salariaților sau altfel spus – „salariile în plic”. Datele studiului „Fenomenul economiei și ocupării informale în contextul pandemiei COVID-19”⁴ relevă că potrivit percepțiilor firmelor, circa o treime din companii practică „salarii în plic”, iar în medie circa 30% din salarii rămân nedeclarate.

Drept rezultat, potrivit estimărilor aceluiași studiu, în perioada 2015 – 2020 pierderile fiscale generate de economia neobservată au crescut de la 8,9 miliarde lei până la 15 miliarde lei anual. Raportate la Produsul Intern Brut, pierderile respective au cunoscut un trend ascendent, majorându-se de la 6,1% în 2015 până la 7,3% în 2020. Totodată, raportul dintre pierderile fiscale și veniturile fiscale a variat în jurul nivelului de 25%.

Cauzele principale ale muncii nedeclarate și subdeclarate

Reieșind din evaluările mai multor studii și cercetări efectuate în timp, din perspectiva angajatorilor, nivelul înalt al ocupării informale din Republica Moldova poate fi explicat și structurat prin prisma următorilor factori:

³ <https://statistica.gov.md/public/files/Metadate/AFM.pdf>

⁴ <https://www.expert-grup.org/ro/biblioteca/item/2247-fenomenul-economiei-si-ocuparii-informale-in-contextul-pandemiei-covid-19&category=7>

- Prezența semnificativă a numerarului în economie și predispoziția unor firme de comercializare a produselor și prestarea serviciilor fără calcularea și plata TVA;
- Percepția companiilor, în special a IMM-urilor, privind costurile ridicate de conformitate (nivelul înalt de impozitare și ținerea evidenței contabile);
- Costuri reduse pentru neconformitate. Sancțiuni aplicabile doar în cazul neexecutării prescripțiilor emise de Inspectoratul de Stat al Muncii, la care se adaugă un mecanism de control slab. Munca subdeclarată este un fenomen dificil de constatat, mai ales în contextul capacităților instituționale limitate ale instituției de profil mandatate (Inspectoratul de Stat al Muncii – ISM);
- Ponderea mare a sectorului agricol în economie;
- Existența unor instrumente de a fenta cadrul formal, precum patenta în comerț;
- Limitările legale aferente numărului maxim de ore de lucru pe care le poate lucra un angajat.

Fenomenul ocupării informale este stimulat și de o serie de factori care rezultă din perspectiva angajaților precum: i) dorința de a dispune de un venit curent mai mare, ii) percepția negativă vizavi de calitatea serviciilor și beneficiilor care rezultă din încadrarea în sistemul public de asigurări sociale și medicale, iii) acceptarea de a se încadra în activități cu productivitate foarte scăzută pentru a se menține la limita de sărăcie (în special în activități agricole), dar și iv) moralitatea fiscală redusă, în condițiile în care reacția opiniei publice rămâne de regulă anemică la fenomenul muncii subdeclarată.

Vulnerabilitățile instituționale în contractarea muncii nedeclarate și subdeclarată

După cum poate fi desprins de mai sus, una din motivațiile care încurajează munca informală sunt costurile reduse de conformitate asociate cu atribuțiile limitate ale instituției de control de profil precum și de capacitatea instituțională limitată. Potrivit cadrului legal existent până în decembrie 2022, ISM nu poate realiza controale inopinate privind munca nedeclarată. De asemenea, ISM nu poate aplica direct sancțiuni în cazul contravențiilor privind munca nedeclarată și subdeclarată. Examinarea contravențiilor se realizează de către instanța de judecată. În cazul constatării contravenției privind munca nedeclarată, ISM poate cere de la angajator cu titlu de recomandare doar plata contribuțiilor sociale pe viitor, nu și plata contribuțiilor neplătite. Aceste condiții reduc costul de conformitate pentru angajatori.

În lipsa unor atribuții clare de combatere a muncii nedeclarate, numărul cazurilor de muncă nedeclarată depistate de ISM s-a redus în ultimii ani. Dacă în perioada 2010-2015, ISM depista în medie 756 cazuri pe an, începând cu 2016 numărul de cazuri a scăzut la 119 pe an. Din 80 de cazuri depistate în 2021, cel mai mic număr depistat în ultimii 12 ani, instanța a aplicat sancțiuni la 23 de cazuri, un număr nesemnificativ raportat la dimensiunile fenomenului în Republica Moldova⁵.

Despre vulnerabilitățile și necesitatea reformei Inspectoratului de Stat al Muncii este analizat și în studiul realizat în anul 2022 sub egida Organizației Mondiale a Muncii (ILO)⁶. Astfel, principalele probleme și provocări asociate activității ISM sunt legate de:

- cadrul legal național pentru inspecția de muncă - posibilitățile slabe de a efectua inspecții inopinate dar și sistemul de sancțiuni complicat și pe mai multe niveluri, care provine din actele juridice în vigoare;

⁵ <https://ism.gov.md/ro/content/raport-de-activitate>

⁶ ILO, Analiza legislației, structurilor organizaționale și procedurilor operaționale ale Inspecției de Stat a Muncii din Republica Moldova, 2022

- planificare și raportare în cadrul ISM - sistemul general de planificare națională a activităților de supraveghere pare a fi foarte strict și inflexibil pentru utilizarea metodelor moderne de inspecție aplicate de ISM moderne (de exemplu, campanii țintite de inspecție);
- sistemul de sancțiuni - lipsa posibilităților de aplicare a amenzilor pertinente pentru încălcări;
- organizarea internă a muncii și capacitățile tehnice ale ISM - ISM nu utilizează metode moderne de inspecție, de exemplu, campanii de inspecție – anumite zile, săptămâni, luni, care ar ținti inspectarea unor industrii specifice sau gestionarea unor factori de risc concreți la locul de muncă;
- recrutarea inspectorilor de muncă și sistemul de formare al ISM - distribuție inegală, 90% dintre inspectorii de muncă angajați în subregiuni în 2020 având educație și experiență în drept;
- activitățile de sensibilizare și imaginea ISM - ISM nu folosește suficient metode moderne de comunicare, iar utilizarea unei culturi a prevenirii ca instrument de inspecție a muncii nu are loc în realitate.

Ce prevede reforma Inspectoratului de Stat al Muncii aflată în derulare

Având aceste evidențe, Ministerul Muncii și Protecției Sociale și comisia parlamentară de profil au inițiat o reformă complexă și sistemică de combatere a muncii nedeclarate prin modernizarea și creșterea eficienței Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM). Logica de reformare instituțională vizează 3 direcții de bază și anume:

1. posibilitatea inspectorilor să efectueze controale inopinate pentru a identifica munca la negru și să aplice sancțiuni.
2. o mai bună analiză a riscurilor la planificarea controalelor - frecvența inspecțiilor și resursele utilizate vor fi proporționale cu nivelul de risc, respectiv angajatorii onești care nu practică munca nedeclarată sau subdeclarată nu vor cădea sub incidența inspecțiilor;
3. Reorganizarea ISM cu o guvernanta îmbunătățită, inclusiv cu noi politici interne de integritate prin zero toleranță pentru abuz și corupție – toate cu obiectivul de a spori transparența internă și competențele Inspectoratului în prevenirea și sancționarea practicilor muncii ilegale.

Modificările legislative ce vizează combaterea muncii nedeclarate prin mandatarea ISM de a efectua controale inopinate și aplica sancțiuni au fost votate în lectură finală de către Parlament la sfârșitul lunii decembrie 2022. Acestea prevăd⁷:

- **posibilitatea ISM de constatare prin metode și surse indirecte a achitării salariului sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidența contabilă** – indicatorii stabiliți în lege care vor servi drept reper pentru estimare sunt: 1) salariul mediu în întreprindere pentru salariați cu activitate similară, cu excepția salariilor managementului de top; 2) salariul mediu pe sector pentru salariați cu activitate similară sau salariul specificat în convenția colectivă la nivel de ramură și/sau contractul colectiv de muncă aplicabile, oricare valoare este mai mare; 3) informații obținute în urma schimbului de date cu autoritățile publice; 4) alte informații stabilite de Guvern.
- **delegarea Inspectoratului unor atribuții în cadrul controlului corectitudinii calculării și virării în termen a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii la BASS** - în cazul constatării în activitatea angajatorului a utilizării muncii nedeclarate sau a achitării salariului sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidența contabilă, Inspectoratul de Stat al Muncii sesizează Serviciul Fiscal de Stat în cel mult 10 zile de la data constatării faptelor menționate, pentru întreprinderea măsurilor de conformare benevolă sau forțată. În cazul în care nu sunt disponibile alte informații

⁷ <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6287/language/en-US/Default.aspx>

pentru estimarea perioadei încălcărilor, se prezumă o durată de cel puțin 6 luni a situațiilor semnalate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

- **abilitarea ISM cu dreptul de constatare și examinare a contravențiilor în cazul constatării în activitatea angajatorului a utilizării muncii nedeclarate sau subdeclarate**, care va rezulta cu aplicarea sancțiunilor respective de către personalul abilitat cu funcții de conducere și control.
- **completarea temeiurilor pentru efectuarea controalelor inopinate asupra unei persoane, în baza evaluării riscurilor cu unul suplimentar**, care prevede deținerea informațiilor / indiciilor, susținute prin probe, privind utilizarea muncii nedeclarate sau subdeclarate.

Pe lângă controale inopinate și sancțiuni, Guvernul a îmbunătățit criteriile de risc care trebuie să fie utilizate la identificarea companiilor care urmează să fie supuse inspecțiilor. Aceasta va asigura o țintire mult mai bună a zonelor de risc pentru munca nedeclarată și subdeclarată și va proteja în același timp de inspecții abuzive sau arbitrare firmele care lucrează „pe alb”. Astfel, modificările operate de Guvern⁸ în noiembrie 2022 prevăd în mod special identificarea criteriilor de risc specifice domeniului de control după o serie de raționamente clare și anume:

- cu cât este mai mare devierea în sens negativ a mărimii salariului mediu pe unitate de la mărimea salariului mediu pe ramură, cu atât este mai mare riscul prejudicierii drepturilor salariale sau probabilitatea achitării nedeclarate a unei părți a salariului,
- cu cât este mai scurtă durata de la data efectuării ultimului control, cu atât mai înaltă este probabilitatea respectării prevederilor actelor normative din domeniile de control ale Inspectoratului.
- cu cât este mai mare ponderea salariaților cu salariul egal sau mai mic decât salariul minim, cu atât mai mare este probabilitatea prestării muncii nedeclarate.
- cu cât este mai mare diferența dintre raportul sumei veniturilor constatate conform datelor contabilității financiare la numărul de salariați din unitate față de același indicator din ramură, cu atât este mai mare dimensiunea muncii nedeclarate.

Evaluarea factorilor de risc specifice domeniului de control⁹ va permite identificarea mai precisă a unităților care utilizează munca nedeclarată sau achită salarii în plic. Aceasta va crește obiectivitatea deciziilor privind controalele, precum și eficiența alocării resurselor pentru efectuarea controlului de stat în domeniul muncii.

Pentru implementarea per ansamblu cu succes a reformei de combatere a muncii nedeclarate rămâne crucială materializarea eforturilor de modernizare instituțională în vederea sporirii productivității, transparenței și eficienței ISM, precum și transpunerea priorităților de activitate ale instituției în structura organizațională. Cele mai importante ajustări ale cadrului normativ efectuate pentru a susține această prioritate este modificarea din octombrie 2022¹⁰ a HG nr. 788/2013 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii¹¹. Principalele schimbări aduse se referă la reducerea numărului de personal din cadrul instituției și crearea unor subdiviziuni noi, în baza priorităților instituționale și după consultarea practicii altor state europene.

Reducerea cu 20 de unități a numărului de inspectori din cadrul subdiviziunilor ISM de la 78 la 58 (alte 26 de poziții sunt în sediul central al ISM) este dictată de posibilitatea eficientizării substanțiale a

⁸ cu privire la modificarea anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 894/2018 pentru aprobarea Metodologiei privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător în baza analizei riscurilor în domeniile de control ale Inspectoratului de Stat al Muncii, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134137&lang=ro

⁹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134204&lang=ro#

¹⁰ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133812&lang=ro

¹¹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133904&lang=ro#

activității și oportunitatea remunerării mai bune a inspectorilor. Ipoteza dată este susținută și de date statistice. Astfel, în 2021, un inspector de muncă în Moldova a realizat în medie 3 controale pe lună, ceea ce reprezintă o treime din media a 12 țări UE (10 controale) sau jumătate din media pentru România (6.6 controale) în 2021. Prin urmare, a fost identificat spațiu pentru optimizarea numărului de inspectori cu menținerea sau creșterea numărului actual de controale. Acest fapt urmează să rezulte inclusiv din creșterea motivației inspectorilor, în condițiile în care economiile rezultate din optimizarea celor 20 de poziții au fost alocate pentru creșteri salariale pentru funcțiile de execuție din cadrul inspectoratului.

În același timp, reconfigurarea structurii organizatorice a ISM a fost realizată pentru o mai bună organizare a muncii și un sistem de monitorizare și control intern mai eficient. Pentru aceasta funcțiile unor subdiviziuni au fost ajustate, dar cel mai important, au fost create 3 subdiviziuni noi și anume: i) direcția Consultanță, care va permite inspectorilor de muncă să acorde o atenție mai mare activităților de control¹², iar pe de altă parte va profesionaliza și uniformiza activitatea de consultanță a ISM, ii) direcția Suport inspecției în domeniului muncii nedeclarate, SSM și relații de muncă, care va oferi asistență metodologică pentru inspecțiile teritoriale, va elabora și modifica procedurile de inspecție și va asigura o înțelegere comună a procesului de inspecție a muncii în toate inspecțiile regionale. Aceasta va crește eficiența controalelor tematice și capacitățile inspectorilor în domeniul combaterii muncii nedeclarate, subiect căruia în cadrul structurii organizatorice precedente nu îi erau dedicate resurse instituționale, iii) serviciului Monitorizare și control intern, care va supraveghea și controla punerea în aplicare a tuturor procedurilor interne, va investiga plângerile primite de la societate cu privire la calitatea activității inspectorilor și oferi sugestii directorului ISM cu privire la măsurile care trebuie luate; precum și va analiza dacă inspecțiile teritoriale au utilizat resursele instituționale în mod eficient.

Un alt aspect esențial pentru redobândirea integrității instituționale a ISM este introducerea de incompatibilități pentru inspectorul de muncă. Astfel, prin legea votată de legislativ la finele lunii decembrie 2022¹³ au fost introduse incompatibilități pentru inspectorii de muncă ce au calitatea de fondator sau cu activitatea de instructor în cadrul serviciilor externe private de protecție și prevenire, prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă, precum și a obligației să declare conflictul de interese în cazul în care persoanele apropiate, așa cum sunt definite la art. 2 din legea privind declararea averii și intereselor personale, dețin calitatea de fondator în cadrul serviciilor externe de protecție și prevenire, în sensul prevăzut de Legea nr. 186/2008. Având în vedere că fenomenul dat a ajuns să fie unul destul de larg răspândit, introducerea expresă în lege a acestor incompatibilități, care sunt în spiritul prevederilor la nivel european, va spori încrederea în ISM, va crește eficiența, precum și se vor diminua substanțial abordările selective în raport cu companiile.

În rezultatul acțiunilor de modernizare instituțională a ISM, se mizează pe creșterea cazurilor de muncă nedeclarată în condiții de eficiență sporită. Astfel, după cum rezultă din Analiza impactului de reglementare¹⁴, autoritățile își propun ca până în anul 2024 să reușească atingerea următoarelor obiective: i) Creșterea productivității inspectorilor de muncă, de la 3 controale/lună la 7 controale/lună pe inspector, ii) Creșterea ponderii controalelor în timpul de muncă al inspectorului de la 30% la 60%, iii) Dublarea ratei de depistare a muncii nedeclarate prin îmbunătățirea suportului metodologic acordat inspectorilor de muncă, iv) Creșterea satisfacției cetățenilor și persoanelor juridice privind consultanța oferită de ISM datorită unei practici uniforme de către o subdiviziune specializată, v) creșterea încrederii

¹² În 2021 inspectorii de muncă au petrecut doar o treime din timp pe activități de inspecție, în timp ce alte activități, cum ar fi consultanța persoanelor fizice și juridice și examinarea cererilor de la persoane fizice au ocupat peste 50% din timpul inspectorilor.

¹³ <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6287/language/en-US/Default.aspx>

¹⁴ <https://particip.gov.md/ro/document/stages/se-publica-spre-avizare-si-consultare-publica-proiectul-de-hotarare-cu-privire-la-modificarea-hotararii-guvernului-nr7882013-cu-privire-la-organizarea-si-functionarea-inspectoratului-de-stat-al-muncii/9673>

societății în instituție, exprimată prin reducerea cu 10% în rândul gospodăriilor și cu 5% în rândul oamenilor de afaceri a percepției de coruptibilitate a inspectorilor.

Reforma Inspectoratului de Stat al Muncii, de rând cu alte elemente de combatere a muncii nedecarate, este necesară și pentru alinierea Republicii Moldova la angajamentele internaționale la care este parte.

De exemplu, în ultimii ani țării noastre i s-a recomandat în câteva rânduri despre necesitatea de a respecta prevederile din Convenția privind inspecția muncii în industrie și comerț, 1947 (numită uzual Convenția ILO nr. 81)¹⁵. Printre prevederile respectivei Convenții se numără și că Inspectorii de muncă care au acreditările corespunzătoare sunt împuterniciți să deruleze controale inopinate sau faptul că li se interzice să aibă vreun interes direct sau indirect în întreprinderile aflate sub supravegherea lor, norme la care a fost aliniat și cadrul normativ național urmare a ultimilor modificări efectuate și care sunt descrise mai sus. Subiectul dat este important și prin prisma aspirațiilor de integrare europeană. Mai exact, normele aprobate de autorități se pliază pe recomandările din rezoluția Parlamentului European din 14 ianuarie 2014 referitoare la inspecțiile eficace la locul de muncă ca strategii de îmbunătățire a condițiilor de muncă în Europa¹⁶

Recomandări și pași de urmat

Anul 2022 a adus îmbunătățiri substanțiale în alinierea cadrului normativ și pregătirea terenului pentru o reformare autentică a ISM. Anul 2023 este unul nu mai puțin important, întrucât acesta trebuie să ducă la operaționalizarea reformei. De altfel, dreptul ISM de a efectua controale inopinate va intra în vigoare începând cu 1 martie 2023, iar posibilitatea de a aplica sancțiuni începând cu 1 iulie 2023. Prin aceasta, legiuitorul oferă răgaz suplimentar pentru a efectua setările instituționale necesare. În acest sens, recomandările pentru Guvern, cât și partenerii de dezvoltare care pot susține anumite din recomandări, sunt următoarele:

1. **Consolidarea politicilor de dezvoltare a resurselor umane**, care urmează a fi realizat prin 2 modalități: i) instruirea periodică a personalului pentru transpunerea cât mai reușită a tuturor modificărilor normative și instituționale și profesionalizarea echipei ISM, ii) promovarea și consolidarea procesului de recrutare a personalului din cadrul ISM. Având în vedere procesul de reorganizare, apariția de noi funcții și responsabilități, instituția va avea nevoie în mod inevitabil și de atragerea de noi specialiști care să pună umărul la modernizarea ISM.
2. **Schimbarea metodelor de inspecție pentru a implementa o abordare modernă de inspecție a muncii, schimbările efectuându-se rapid în funcție de nevoile pieței muncii** prin: i) utilizarea metodelor moderne de inspecție la planificarea inspecțiilor, de exemplu, campanii de inspecție – anumite zile, săptămâni, luni, care țintesc inspectarea unor industrii concrete sau gestionarea unor factori de risc specifici la locul de muncă (cum ar fi munca la înălțime sau utilizarea substanțelor chimice). ii) activități de sensibilizare pentru a atrage atenția mediilor de informare în masă.
3. **Îmbunătățirea infrastructurii IT și digitalizarea instituției** pentru a genera date precise, a ține mai bine evidența activităților și a genera rapoarte mai calitative. În perspectivă, examinarea posibilității de introducere a unui sistem CRM sau a unui sistem similar pentru a avea trasabilitate în sistemul de inspecții realizat de către ISM.
4. **Automatizarea administrării bazei de date privind atribuirea criteriilor de risc pentru companii.** Digitalizarea și integrarea în platforma guvernamentală de interoperabilitate (M-Cloud) a sistemului informațional pentru atribuirea criteriilor de risc companiilor.
5. **Examinarea posibilității utilizării sistemelor GPS și / sau camerelor video în cadrul derulării inspecțiilor.** Aceasta va fi benefic pentru protecția inspectorilor de muncă, reducerea riscului de

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

¹⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0012_RO.html

corupție și asigurarea de dovezi cu privire la încălcările identificate, care sunt esențiale în cazul muncii nedeclarate și a condițiilor de muncă nesigure.

6. **Stabilirea drept principal indicator de performanță pentru inspectorat în Numărul persoanelor ce au trecut la munca declarată ca rezultat al activității instituției.** În ultimă instanță, finalitatea la esența reformei este formalizarea economiei și trecerea pe alb a angajaților. Respectiv, toată activitatea ISM trebuie să aibă principal reper câte locuri de muncă s-a reușit a fi formalizate în rezultatul acțiunilor desfășurate.
7. **Adaptarea activităților ISM pentru atenuarea disproporției dintre numărul mai mare de întreprinderi amplasate în Chișinău raportat la dispersia subdiviziunilor ISM și a numărului de inspectori.** În condițiile în care numărul mediu de companii per inspector este semnificativ mai mare în Chișinău raportat la celelalte subdiviziuni ISM, se impun anumite ajustări în activitate precum: i) examinarea a o parte din petiții venite din Chișinău de către subdiviziuni din alte regiuni sau dotarea cu transport modern a subdiviziunilor ISM din proximitatea capitalei pentru ca inspectorii de acolo să pată efectua controale și în raza municipiului Chișinău.
8. **Pe lângă activitățile legate de ISM, autoritățile trebuie să avanseze și cu acțiunile stimulatorii pentru combaterea muncii nedeclarate și subdeclarată, precum oferirea de stimulente financiare guvernamentale pentru promovarea muncii legale.** În acest context, recomandăm promovarea în continuare a proiectului de lege pentru aprobarea Mecanismului automatizat de subvenționare a creșterilor salariale¹⁷. Proiectul de lege propune instituirea unei măsuri de credit fiscal acordat agenților economici privați în cazul în care aceștia cresc veniturile salariale ale angajaților cu minim 50% față de veniturile calculate în exercițiul financiar anterior. Astfel, în situația în care agentul economic mărește salariul angajatului cu minim 50% față de remunerația salarială din exercițiul financiar precedent, angajatorului i se rambursează pe o perioadă de maxim 2 ani, din bugetul de stat, contribuția acestuia la fondul de asigurări sociale aferentă majorării salariale operate. Angajatul, la rândul său, este scutit de contribuția la fondul de asigurări obligatorii de asistență medicală aferentă majorării salariale operate.
9. **Nu în ultimul rând, o prioritate ar trebui să fie și inițiativele pentru atragerea angajaților din cadrul unităților economice care activează informal.** Având în vedere că peste 60 la sută din aceste locuri de muncă sunt localizate în agricultură, acest domeniu ar trebui abordat cu prioritate. În acest sens, ideea instituirii unui sistem de vouchere care să acopere plata impozitelor salariale și să simplifice cât de mult posibil declararea zilierilor de către agricultori, opțiune expusă anterior în cercetări¹⁸, dar idee promovată de MMPS în cadrul Conferinței „Moldova trece pe alb: soluții pentru încurajarea tranziției spre munca legală”¹⁹, trebuie promovată și implementată în practică. De asemenea, rămâne de actualitate eficientizarea sistemului de petiții / denunțuri care să scoată la iveală munca nedeclarată, precum și campaniile de conștientizare aferente acestui subiect.

¹⁷ <https://particip.gov.md/ro/document/stages/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-publica-spre-consultare-si-avizare-publica-proiectul-de-hotarare-pentru-aprobarea-proiectului-de-lege-pentru-aprobarea-mecanismului-de-subventionare-a-cresterii-salariale/9747>

¹⁸ https://moldova.fes.de/fileadmin/user_upload/2021/Publications/Legea_zilierilor.pdf

¹⁹ <https://www.expert-grup.org/ro/activitate/evenimente/item/2413-conferinta-C8%9Ba-%E2%80%9Emoldova-trece-pe-alb-solu%C8%9Bii-pentru-%C3%AEncurajarea-tranzi%C8%9Biei-spre-munca-legal%C4%83&category=3>