



## Buletin Lunar

Iulie, 2017

Politica fiscală pentru 2018 examinată de CNPM

### Titlurile ediției:

- ◆ *Politica fiscală pentru 2018 examinată de CNPM*
- ◆ *Protecția excesivă crează reticență la angajare*
- ◆ *Mai multe ocupații cu timp de 12 ore de muncă*
- ◆ *Vizită din Tajikistan la CNPM*



Un grup de lucru, format din membri ai Confederației Naționale a Patronatului din Moldova s-au întrunit la 14 iulie, în cadrul unei ședințe pentru a discuta proiectul politicii fiscale pentru anul 2018, propus spre avizare de către Ministerul Finanțelor.

Fiecare modificare propusă, a fost minuțios analizată, iar propunerile apărute au fost prezentate în cadrul dezbaterilor publice organizate de ministerul de resort. Menționăm că propunerile înaintate de CNPM urmează a fi analizate.

Cele mai importante prevederi la politica bugetar-fiscală pentru 2018 sunt:

- agenții economici din sectorul mic și mijlociu, care au activitate de oferire a serviciilor de management sau de consultanță, cu venit mai mare de 70 la sută pentru perioada fiscală precedentă din totalul veniturilor, să achite impozitul pe venit conform normelor general stabilite.
- majorarea impozitului pe venitul persoanelor fizice din livrarea agenților economici a producției agricole, de la 3% la 5%.
- majorarea cotei accizului pentru produse accizabile stabilite în sume fixe (băuturi alcoolice, oxigen, azot, articole de bijuterie sau de giuvaiergerie, alte tutunuri și înlocuitori de tutun fabricate), prin ajustarea la rata inflației prognozată pentru 2018, de 5%. Cotele vor fi stabilite pentru o perioadă de trei ani.
- cota ad-valorem pentru țigări va fi majorată de la 12% până la 13%. Astfel, cota fixă va ajunge de la 460 până la 540 lei/1000 țigărete până în anul 2020. La fel, se propune impozitarea mai accelerată a țigaretelor fără filtru, începând cu anul 2018. Și pentru această categorie de produse din tutun va fi introdusă componenta ad-valorem în mărime de 3%. De asemenea, se propune o majorare mai accelerată a cotei accizului pentru motorină, astfel încât să fie asigurată atingerea nivelului minim european către anul 2024.

### CNPM

Î.S. "Palatul Republicii"

Str. M. Cebotari 16

Bloc 2B, et.III

tel.: 0 22 22-23-01

tel/fax: 0 22 22-42-44

www.cnpm.md

Email: cnpm@cnpm.md

## Protecția excesivă creează reticență la angajare



***”Reglementarea relațiilor de muncă rămâne în urma dezvoltării relațiilor economico-sociale”, consideră Radu Drumea, șef de direcție în cadrul Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova (CNPM). ”În acest context, circa 45 la sută dintre angajatori consideră prevederile Codului muncii (în special aspecte ce țin de angajare, remunerare și concediere) ajustate insuficient la realitățile și necesitățile specifice ale pieței”, afirmă specialistul.***

Studiile realizate în ultimii ani arată că Republica Moldova este plasată sub media internațională în ceea ce privește eficiența pieței muncii. Moldova ocupă locul 100 din 138 de țări în Clasamentul Global al Competitivității 2016-2017, elaborat de Forul Economic Mondial. Astfel, țara noastră a coborât 16 poziții. Potrivit experților, aceasta este cea mai dramatică cădere pe care a înregistrat-o țara noastră în cei 12 ani de când este inclusă în clasament.

Radu Drumea consideră că legislația muncii, în țara noastră, rămâne destul de protectivă, ceea ce aduce consecințe negative și efecte pe termen lung și anume:

- ⇒ Flexibilitate redusă a intrării și ieșirii de pe piața forței de muncă (migrație masivă a forței de muncă, micșorarea ratei de ocupare, număr mai mic de contribuabili la BASS, impact negativ asupra sistemului de pensii, etc.)
- ⇒ Crește riscul șomajului de lungă durată și încurajează dualitatea pieței forței de muncă (favorizează pe cei din interiorul pieței muncii în defavoarea grupurilor neincadrate în câmpul muncii).
- ⇒ Lipsa unui personal calificat, îndeosebi muncitoresc, concomitent cu existența fenomenului de șomaj (85% din companii menționează că se confruntă cu problema lipsei forței de muncă calificate – conform studiului realizat de PNUD și Guvernul Belgiei).
- ⇒ Imposibilitatea eliberării unor angajați, chiar în pofida existenței unui temei justificat (obligă angajatorul să mențină acești salariați cu suportarea cheltuielilor iraționale). ”Cu cât procedura de angajare și concediere este mai anevoioasă, cu atât mai des patronul va recurge la angajarea fără forme legale”, afirmă Radu Drumea.
- ⇒ Face restructurarea mai dificilă pentru întreprinderi și poate submina, în timp, productivitatea muncii (inhibă selectarea eficientă a locurilor de muncă și, indirect, forțează întreprinderile să utilizeze resursele umane mai puțin eficient).
- ⇒ Conduce la lipsa competitivității între persoanele angajate (livrarea unei munci de o calitate mai puțin satisfăcătoare de către salariați, lipsa interesului pentru învățare continuă, perfecționare, formare profesională continuă).

### Propuneri ale membrilor CNPM

Începând cu anul 2009, Confederația Națională a Patronatului se implică, la solicitarea membrilor, și contribuie la modificarea legislației muncii.

Până în prezent, membrii CNPM au venit cu propuneri de modificare a legislației muncii sub diferite aspecte precum: angajarea, concedierea, responsabilitatea, neconcurența, confidențialitatea, formarea profesională și implicarea salariaților (sindicatelor) în gestionarea unității.



## Ce am reușit

”CNPM a fost parte a grupului de lucru creat prin dispoziția prim-ministrului, Pavel Filip. Împreună cu reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF), Confederației Sindicatelor și asociațiilor de business am elaborat amendamentele stringente necesare la Codul muncii pentru implementarea bunelor practici internaționale, crearea premiselor pentru dezvoltarea pieței muncii și reducerea sarcinii administrative impuse angajatorului”, a relatat Radu Drumea.

În rezultatul activității grupului, MMPSF a înaintat un proiect de lege pentru modificarea și completarea a 36 de articole din Codul muncii. Recent, Guvernul și Parlamentul au aprobat acest proiect. Cele mai importante modificări sunt: angajatorii vor fi scutiți de obligația de a prezenta informații despre statele de personal inspecției teritoriale de muncă, precum și de a elibera salariaților permise nominale de acces la locul de muncă. Emiterea ordinului de angajare va deveni opțională, fapt care va contribui la reducerea poverii administrative asupra angajatorilor.

Contractul individual de muncă cu cetățenii străini va putea fi încheiat pentru o durată determinată. Această modificare este necesară pentru că străinii își desfășoară activitatea conform avizului de ședere provizorie, care se eliberează pentru o perioadă determinată de timp.

Totodată, contractele individuale de muncă vor înceta inclusiv la retragerea de către autorități a autorizației care acordă persoanei dreptul de a activa într-o anumită profesie. De exemplu, șoferilor - la retragerea permisului de conducere. La fel, conducătorii de filiale sau

reprezentanțe ale companiilor vor trebui să anunțe în scris angajatorul despre intenția de a demisiona cu o lună înainte.

De asemenea, documentul promovat reglementează cazurile de încălcare gravă a obligațiilor de muncă. Printre acestea: primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești, fără perfectarea documentelor necesare; acordarea de servicii prin uzul funcției în schimbul unei remunerări; folosirea în scopuri personale a banilor încasați și a bunurilor angajatorului. La fel, va fi considerată încălcare gravă nerespectarea clauzei de confidențialitate; încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă; refuzul de a trece examenul medical, atunci când acesta este obligatoriu; cauzarea unui prejudiciu material în mărime care depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Documentul mai prevede că salariatul va fi obligat să informeze angajatorul sau conducătorul despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, imediat ce au apărut circumstanțele neprevăzute. La fel, se acordă angajatorilor posibilitatea de a aplica perioada de probă pentru tinerii specialiști.

Conform modificărilor, perioada neplătită de concediu pentru îngrijirea copilului se reduce de la 6 la 4 ani. Argumentul de bază, în acest caz, este că după o pauză de 6 ani persoana își pierde din calificare, iar angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă pentru o perioadă îndelungată.

Contractele cu persoanele care și-au stabilit pensia urmează a fi desfăcute, aceasta în contextul în care această garanție se oferea din contul tinerilor care nu se pot încadra pe piața forței de muncă.



## Mai multe ocupații cu timp de 12 ore de muncă

Recent, Confederația Națională a Patronatului s-a întrunit cu partenerii sociali în cadrul unui grup de lucru pentru a discuta propunerile sindicatelor de a modifica și completa Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”. Principalul subiect pentru care s-a ajuns la aceste negocieri este modificarea anexei la prezenta convenție care prevede o serie de ocupații cărora li se permite munca timp de 12 ore, urmată de un repaos de 24 ore. Sindicatele au prezentat un șir de ocupații care ar trebui să se regăsească în această listă.

S-a propus de a include: lăcătuși, lăcătuși-electricieni, conducători auto (de serviciu care sunt incluși în echipele de intervenție în caz de avarii) și un șir de profesii specifice transportului feroviar.

Părțile au constatat faptul că mai multe profesii care au fost propuse spre completare, conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova,

sunt practicate și în alte domenii de activitate în care nu există necesitatea ca pentru acestea să fie extinsă munca până la 12 ore, fapt ce în unele cazuri nu se conformează prevederilor internaționale.

În urma discuțiilor, s-a convenit de a analiza mai amănunțit și argumenta listele cu profesii propuse.



## Vizită din Tajikistan la CNPM



O delegație din Tajikistan a vizitat Confederația Națională a Patronatului în data de 19 iulie, curent. Vizita a fost efectuată în cadrul unui proiect implementat, în această țară, de Organizația Internațională a Muncii.

Scopul întrunirii a fost: schimbul de experiență și preluarea anumitor practici în domeniul dialogului social.

”Am discutat cu colegii din Tajikistan despre activitatea organizațiilor patronale: cum își desfășoară activitatea, care sunt obiectivele. Ei au fost interesați să afle cum se integrează obiectivele CNPM în obiectivele de dezvoltare ale țării în general, cum contribuim la acest lucru, care sunt serviciile prestate, cum decurge activitatea de promovare a intereselor mediului de afaceri, prin ce mecanisme se realizează aceasta”, a relatat Vladislav Caminschi, director executiv al CNPM. Delegația a fost formată din reprezentanți ai organizației patronale naționale, sindicate și reprezentanți ai structurilor de stat cum ar fi ministerul muncii, etc.

Un subiect controversat care a fost dezbătut în cadrul întrunirii a fost cât este de binevenit ca întreprinderile de stat să devină membre ale patronatelor. Organizația Patronală din Tajikistan este de părerea că cei care sunt la conducerea întreprinderilor de stat vor vota pentru interesele guvernului. CNPM consideră că există acest risc, dar depinde de ponderea întreprinderilor. Dacă ele sunt în minoritate, nu vor influența lucrurile.

CNPM își arată disponibilitatea de a colabora și pe viitor cu organizația patronală din Tajikistan.



*Acest buletin este editat cu suportul*

*Programului Olandez de Cooperare Patronală (DECP).*