

Position paper: Proiectele de salarizare prin carduri – nelegale și anticoncurențiale.

Dumitru Alaiba, 26 aprilie 2019.

Descrierea problemei.

Piața bancară din Republica Moldova, deși a reușit o evoluție la capitolul transparenței acționariatului, încă mai este dominată de practici anticoncurențiale, care mențin calitatea serviciilor și drepturile consumatorilor la un nivel jos.

Sub presiunea partenerilor de dezvoltare, după furtul miliardului, principalele bănci comerciale au ajuns în proprietatea unor investitori transparenți. Totuși, acestea au moștenit o piață dominată de practici monopoliste și de cartel, iar instituțiile publice, care ar trebui să protejeze concurența, sunt inerte și absente.

Un asemenea exemplu de practică anticoncurențială în sistemul bancar sunt proiectele de salarizare prin carduri în Moldova. Ele pot fi considerate nelegale, anticoncurențiale și cu un risc pronunțat de corupție.

În prezentul document încerc să ofer o argumentare tezei de mai sus.

De ce asta nu este bine?

Spre deosebire de practica altor țări europene, unde nici angajatorul, nici statul, nu poate impune colectiv angajații să își aleagă o bancă anume, în Moldova aceasta este o realitate general acceptată. Această practică este menținută de bariere artificiale sub formă de comisioane excesive, de practici pe de-a dreptul abuzive de impunere a salariilor să-și dea acordul de a merge împreună la o anumită bancă, dar în primul rând de inacțiunea regulatorilor și anume a Băncii Naționale a Moldovei și a Consiliului Concurenței.

Libertatea oricărui consumator de a-și alege cu cine face afaceri este o regulă de bază într-o economie liberă. Nimeni nu ne poate impune să alegem un prestator în favoarea altuia. Acest lucru se referă și la serviciile bancare. Oricine dreptul unilateral să decidă dacă vrea sau nu vrea să devină clientul unei bănci. **Sub ochiul absent al instituțiilor statului, proiectele salariale limitează abuziv această libertate**, lucru care distorsionează piața, limitează concurența și menține calitatea serviciilor la un nivel jos și preț înalt, fiind afectat, iarăși, consumatorul.

Pe când, la prima vedere, s-ar părea că este un subiect nu prea important, în realitate, vorbim de miliarde lei pe an – un spațiu enorm pentru corupție și ineficiență.

În primul rând, asta este ilegal. Art 31 din Codul muncii¹ oferă dreptul oricărui angajat să își aleagă orice bancă preferă fără a suporta costuri adiționale. Este un abuz al drepturilor angajatului, comis în Moldova în mod sistemic de ani de zile, asupra tuturor angajaților.

În al doilea rând, asta crește riscul de corupție.

În instituțiile statului, decizia de a muta proiectele salariale de la o bancă la alta se ia netransparent și în condiții neclare, iar asta de obicei înseamnă corupție sub formă de cadouri, beneficii, condiții preferențiale pentru decidenți. Decizia de a muta un colectiv de câteva sute de salariați de la o bancă la alta (iar odată cu asta și fluxuri financiare de sute de milioane de lei pe an), se ia netransparent, iar asta crează un spațiu enorm pentru corupție. Când decidentul mai beneficiază de anumite bonusuri, beneficii (dobânzi pe card, credite preferențiale, alte cadouri), asta este pe de-a dreptul corupție. Situația descrisă de mine în cazul proiectelor salariale din parlament² este o regulă, nu o excepție.

În sectorul privat, avem aceeași practică, în care angajații sunt impuși să își aleagă o anumită bancă, beneficiile fiind oferite proprietarului afacerii. În esență, directorul companiei primește beneficii pentru banii deja muncii ai

¹ Articolul 141 (2) din Codul Muncii: „Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului”.

² <https://alaiba.md/2019/04/01/cum-se-platesc-salariile-deputatilor/>

salariaților săi. Acest lucru mai este și un abuz al drepturilor angajaților, conform codului muncii.

În al treilea rând, suferă libera concurență. Pe când ar trebui să concureze pentru clienți, băncile concurează pentru accesul la decidenții din fiecare instituție publică, sau directorii de companii. Băncile nu sunt cu nimic diferite de orice altă afacere și trebuie puse în condiția de a lupta pentru fiecare client, propunându-le beneficii și o calitate înaltă a serviciilor. Atunci când unele practici distorsionează această regulă a pieței, suferă piața și suferă consumatorul.

În al patrulea rând, suferă consumatorul, care este privat de dreptul său de bază de a-și alege liber clientul cărei bănci vrea să devină și în care bancă are mai multă încredere. Tot consumatorul, până la urmă, suportă comisioane înalte din cauza ineficiențelor pieței și tot consumatorul ratează oferte atractive.

În al cincilea rând, nu am depistat nici o țară cu o economie funcțională unde să existe o asemenea practică demodată. Am luat doar exemplul României, unde băncile comerciale au oferte pentru salariați ca aceștia să-și porteze salariul la ele în schimbul unor beneficii și promoții. Doar câteva exemple: [Raiffeisen](#), [OTP Bank](#), [ING](#).

Ce de făcut?

Instituțiile statului trebuie să facă ordine în acest subiect și să declare clar că proiectele salariale sunt *practici anticoncurențiale și restrâng semnificativ concurența* (confirm definițiilor din legea Concurenței). Consiliul Concurenței trebuie să acționeze și să protejeze concurența din acest domeniu. Or, proiectele salariale ale băncilor comerciale pot fi calificate drept **carteluri dure**, interzise de articolul 7 din legea Concurenței. În esență, **sunt împărțite piețele și clienții**, situație stipulată expres în același articol, această practică având „capacitatea de a împiedica, restrânge sau denatura concurența”³.

³ Legea Concurenței, art 7: <http://lex.justice.md/md/344792/>

Banca Națională a Moldovei are și ea obligația de a acționa, dat fiind faptul că are misiunea de a asigura viabilitatea sistemului bancar. Un sistem bancar dominat de carteluri și practici anticoncurențiale nu poate fi stabil și viabil.

Băncile comerciale, chiar și în lipsa unei acțiuni din partea Consiliului Concurenței sau a Băncii Naționale a Moldovei, la moment aflate sub clar control politic, trebuie să renunțe unilateral la proiectele salariale. Asta ar însemna sistarea promovării acestor proiecte salariale la pachet către decidenții companiilor și instituțiilor și lansarea produselor și promoțiilor pentru portarea salariilor adresate fiecărui salariat. Comisiunile ce mențin bariere din calea acestui proces sunt bariere din calea liberei concurențe și deci, trebuie eliminate.

Angajatorii trebuie să înțeleagă că nu mai pot insista în fața tuturor angajaților la acest subiect pentru că le încalcă drepturile. Este o practică abuzivă din partea lor, iar în cazul instituțiilor statului - și coruptă. Orice beneficiu obținut pentru o decizie în condiții netransparente, cu utilizarea funcției publice, este corupție. Pentru că la moment comisiunile din acest proces (atât la intrare, cât și la ieșire) constituie un cost semnificativ pentru angajatori, aceștia trebuie să ceară băncilor revizuirea lor, sau să migreze la o bancă ce oferă condiții mai flexibile în cazul refuzului.

Angajații trebuie să înceapă să își ceară drepturile și să insiste în fața băncilor și în fața angajatorilor. Trebuie setate cât mai multe precedente particulare, iar asta este posibil doar datorită eforturilor fiecăruia din noi.

Fiecare angajat trebuie să aibă libertatea să-și aleagă banca unde își primește salariul deja muncit și nimeni nu are nici un drept să-i curme această libertate.

Care sunt beneficiile?

Prevenirea corupției. Renunțarea la proiectele salariale va anula în instituțiile statului o tradiție coruptă, iar conducătorii instituțiilor vor pierde

controlul spre care bancă să îndrepte fluxuri de sute de milioane de lei anual.

Concurența dintre bănci va fi animată. Băncile comerciale trebuie puse în situația să lupte pentru fiecare client. De la concurența pe piața bancară vor beneficia în primul rând consumatorii.

Calitatea serviciilor și protecția consumatorului vor avea de câștigat. Or, atunci când clienții vor avea toată libertatea să migreze de la o bancă la alta imediat ce nu sunt satisfăcuți de calitatea serviciilor, băncile comerciale vor fi puse în situația de a crește calitatea serviciilor pentru a-și menține baza de clienți și de a lansa noi și noi produse pentru a atrage noi clienți.

Fluidizarea pieței bancare pentru prevenirea crizelor sistemice. Proiectele salariale existente la moment contribuie la rigidizarea pieței bancare. Fiind menținute bariere artificiale din calea clienților de a migra de la o bancă la alta, clienții, persoane fizice, nu pot reacționa prompt în situația în care banca lor se ciocnește cu grave probleme financiare. Astfel, clienții riscă să fie ținuti legați artificial de o bancă necompetitivă, sortită eșecului, menținându-i în așa mod poziția.

În concluzie:

- **Proiectele de salarizare sunt nelegale și anticoncurențiale. Este responsabilitatea instituțiilor statului să acționeze în a le demonta.**
- **În condițiile în care instituțiile rămân în continuare inerte, este responsabilitatea băncilor comerciale să renunțe la această practică abuzivă.**
- **Este responsabilitatea angajatorilor să ceară condiții favorabile pentru angajații săi la costuri minime pentru angajatori, inclusiv cu prețul schimbării băncii la care își țin rulajele.**
- **Este în puterea fiecărui angajat să-și ceară drepturile în acest sens și să insiste asupra respectării lor, chiar și de dragul setării a cât mai multor precedente.**
- **Această practică trebuie anulată de urgență pentru a avea o mai multă libertate pe piața bancară.**