

## SUBUTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ CA PROBLEMĂ SOCIAL-ECONOMICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

**Galina SAVELIEVA, doctor în științe economice,**  
Centrul de Cercetări Demografice al INCE

*In the article, the level of labour force participation of the working-age population was analysed. The research was performed by combining current indicators and new indicators for measuring the underutilization of labour force. The analysis was performed based on statistical data and on the departmental data of the National Employment Agency. The new indicators of labour force participation offers the possibility to reflect the real situation on the labour market, and to determine the potential labour force. The reflection of different population groups with a certain pressure on the labour market will allow the analysis of the socio-economic development in connection with the employment and unemployment indicators, aiming at taking effective decisions related to labour force participation. Some recommendations of the article are elaboration of efficient labour remuneration and employment policies, the promotion of an employment regime, which matches the demand, and supply of the labour force, and deepening of the studies in the field.*

**Keywords:** *potential labour force, employment, labour market, employment regime, subemployment, unemployment, wages.*

Funcționarea pieței forței de muncă este condiționată de dezvoltarea economiei de piață, fiind asociată și cu multe probleme și conflicte de interese ale diferitor grupuri sociale, ceea ce poate contribui și la provocarea unei tensiuni sociale. Transformările radicale în relațiile sociale și de muncă au condiționat schimbarea rolului statului în domeniul ocupării forței de muncă – de la dreptul monopol în utilizarea muncii la alegerea liberă a locului de muncă, a domeniului de activitate, a surselor de venit, alegerea voluntară de a fi o persoană aptă de muncă sau nefiind ocupată. De aceea, soluționarea problemelor emergente ce apar în acest domeniu necesită un suport conceptual și științifico-metodologic și un studiu mai aprofundat. Menționăm, la moment există mai multe investigații în domeniu, însă acestea au un caracter descriptiv, fără a dezvălui impactul factorilor determinanți ai pieței muncii și mecanismul insuficient de reglementare a acestora. Mai mult ca atât, cercetările au și caracter fragmentat. De aceea problema abordată rămâne a fi actuală pentru Republică Moldova, având semnificație importantă practică. În acest sens, s-a efectuat o încercare de a analiza nivelul de implicare a populației aptă de muncă în activitatea economică după alegerea liberă a acesteia de a fi ocupată și determinarea unor concluzii în domeniu.

Ca o structură dinamică, piața forței de muncă se manifestă prin fluxurile existente după statutul populației aflate pe piața muncii: populația ocupată, inactivă și șomajul. Schimbările care au loc între populația ocupată și șomeri nu întotdeauna duc la schimbarea numărului populației active, în acest caz oferta forței de muncă este constantă. Totodată, fluxurile legate de schimbarea statutului de inactivitate economică a populației contribuie și la schimbarea ofertei forței de muncă pe piața muncii. Până în anul 2016 în statistica oficială nu au fost utilizați unii indicatori de impact asupra pieței muncii referitor la motivul inactivității populației. În general, au fost fixate categorii de populație inactive, care nu fac parte din forța de muncă, din motivul că acestea nu au un loc de muncă, dar și nu-l caută în mod activ. În cazul apariției locurilor de muncă potrivite, aceste persoane sunt de acord să lucreze, însă

comportamentul pasiv al acestora pe piața muncii a fost explicat prin aceea că n-au văzut nicio perspectivă de căutare.

În scopul evidențierii mai ample a nivelului de implicare a populației aptă de muncă în activitatea economică, în anul 2016, pentru prima dată, BNS, utilizând definițiile din noua Rezoluție „Statisticile privind munca, ocuparea și subutilizarea forței de muncă” [1], adoptată de Conferința a 19<sup>ea</sup> Internațională a Statisticienilor Muncii (CISM, BIM, Geneva, 2013) [2], a calculat setul de indicatori noi, mai performanți, cu privire la așa-numita „sub-utilizarea forței de muncă”.

Evaluarea forței de muncă se bazează pe aspecte metodologice referitoare la principalele definiții, ținând cont de recomandările BIM, inclusiv:

- *populația ocupată* care cuprinde „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” [3]. În categoria menționată au fost incluși și cei care au regimul de lucru incomplet, temporar absenți după anumite motive, păstrând locul de muncă, lucrători familiari neremunerați, aflați în căutarea altui loc de muncă etc.;

- *șomeri* sau persoanele de 15 ani și peste care sunt determinate conform criteriilor BIM (fără un loc de muncă și orice activitate economică pentru obținerea venitului, caută un loc de muncă prin diverse metode și sunt disponibili de a lucra, persoanele din rândul populației inactive (elevi, studenți etc.) care, de asemenea, sunt disponibile să înceapă activitate economică etc.).

Având în vedere apariția sau îmbinarea diferitor forme de organizare a muncii, indicatorii menționați nu dau posibilitatea de a evalua utilizarea potențialului real al forței de muncă sau nivelul de implicare în câmpul muncii a populației capabile de a activa economic, dar la moment aflate în afara forței de muncă. Toate cele menționate au constituit temeiul pentru modificarea standardelor statisticii muncii, inclusiv și a unor definiții în domeniu (în Ancheta forței de muncă, pînă la 2016, au fost utilizate standardele învechite, care au fost aprobate la CISM 13 din anul 1982). Astfel, pentru a îmbunătăți monitorizarea pieței muncii, au fost aplicate unele definiții și indicatori noi de măsurare a subutilizării forței de muncă, dintre care menționăm:

*Forța de muncă potențială* reprezintă persoanele ne-ocupate în vârstă aptă de muncă care sunt interesate de a lucra, iar „pentru care condițiile existente limitează căutarea activă a locului de muncă și/sau disponibilitatea acestora” [1]. Această noțiune include persoanele în vârstă aptă de muncă care pe parcursul perioadei scurte de raportare nu au fost nici în statutul de ocupare, și nici în șomaj, din motivul că au considerat că au fost în căutarea locului de muncă, dar nu au fost disponibile la moment. Acestea „ar putea deveni disponibile într-o perioadă ulterioară scurtă stabilită în conformitate cu circumstanțele naționale” [1]. Din categoria acestora fac parte și cele care, nefiind în căutarea locului de muncă, concomitent, au dorința să fie ocupate și sunt disponibile de a lucra (persoanele care caută de lucru, dar nu sunt disponibile din diferite cauze să înceapă lucrul, și persoanele care nu caută de lucru, dar doresc să lucreze și sunt disponibile). Așadar, forța de muncă potențială constituie potențialul sau un dividend de majorare cantitativă a populației ocupate.

*Forța de muncă extinsă* reprezintă suma forței de muncă determinată conform metodologiei BIM privind „forța curentă de muncă” (aceasta este preluată și în Sistemul Conturilor Naționale (SCN 93)) și a forței de muncă potențiale. Acest indicator se utilizează la determinarea indicatorilor cu privire la subutilizarea forței de muncă (Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale „LU3” și Indicatorul compozit de subutilizare al forței de muncă „LU4”).

*Persoanele sub-ocupate* au fost considerate (conform Rezoluției privind măsurarea sub-ocupării și a situațiilor inadecvate de ocupare, adoptată de a 16-<sup>ea</sup> Conferință Internațională a Statisticienilor Muncii, 1998) persoanele care au loc de muncă, dar numărul orelor de lucru pe săptămână a fost mai puțin de 40 de ore și din acest motiv aceste persoane doresc și sunt disponibile să aibă o activitate de muncă suplimentară.

Relațiile existente ale populației în vârstă aptă de muncă față de activitatea economică se observă din datele reflectate în *Tabelul 1*.

**Tabelul 1. Evoluția indicatorilor privind relația populației aptă de muncă cu piața forței de muncă**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Populația activă, mii pers.	1257,5	1214,5	1235,8	1232,4	1265,6	1272,8
Populația ocupată, mii pers.	1173,5	1146,8	1172,8	1184,9	1203,6	1219,5
Persoane sub-ocupate, mii pers.	90,5	83,0	86,0	80,1	74,7	80,7
Șomerii BIM, mii pers.	84,0	67,7	63,1	47,5	62,1	53,5
Populația inactivă, mii pers.	1768,1	1751,2	1756,1	1717,6	1721,7	1712,7
inclusiv aflată în unele motive de inactivitate:						
- caută, dar nu este disponibil(ă) să lucreze*	2,2	1,0	1,1	1,6	1,1	1,1
- nu caută, dar este disponibil(ă) să lucreze	35,1	25,4	17,7	33,4	15,8	17,7
- dorește să lucreze, dar nu caută și nu este disponibil(ă)	5,7	4,1	3,2	10,2	6,9	13,0
- nu caută și nu este disponibil(ă) să lucreze	1396,8	1388,1	1392,3	1355,6	1372,5	1361,9
- plecat(ă) peste hotare la lucru	328,3	332,5	341,9	316,9	325,4	319,0

\* datele care au mărimile mai puțin decât 1,5 au o eroare de sondaj mai mare și nu au fost utilizate în formarea datelor definitive incluse în calcularea valorilor necesare.

Sursa: www.statistica.md

Reieșind din Rezoluția adoptată în urma deciziei Conferinței Internaționale a Statisticienilor Muncii (a 19-<sup>ea</sup>), precum și unele definiții precizate privind noțiunea forței de muncă, au fost promovați unii indicatori noi de măsurare a subutilizării forței de muncă. Datele utilizate pentru evaluarea posibilităților de implicare a populației apte de muncă în activitatea economică au fost obținute din cercetarea efectuată în baza prelucrării chestionarului privind “Ancheta asupra forței de muncă

în gospodării” [4]. Având drept scop evaluarea nivelului de subutilizare a forței de muncă, precum și faptul că aceasta are un concept nou, sau indicatorii ce vor fi utilizați la evaluarea dată “forța de muncă potențială” și “forța de muncă extinsă”, în *Tabelul 2* este reflectată evoluția forței de muncă determinată conform definițiilor menționate, fiind utilizate pentru calcularea indicatorilor noi privind caracteristica subutilizării forței de muncă.

***Tabelul 2. Indicatorii cu privire la forța de muncă pentru anii 2011-2016***

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Forța de muncă, mii pers.	1257,5	1214,5	1235,8	1232,4	1265,6	1272,8
Forța de muncă potențială, mii pers.	35,1	37,4	26,4	18,8	16,8	17,7
Forța de muncă extinsă, mii pers.	1292,5	1251,9	1262,2	1251,2	1282,4	1290,5

*Sursa:* Subutilizarea forței de muncă în Republica Moldova, BNS, 19.05.2016, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2016, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

În conformitate cu noul standard internațional, începând cu anul 2016, caracteristica subutilizării forței de muncă este efectuată prin următoarele patru formule [2]:

$$\text{LU1} = \frac{\text{Rata șomajului (LU1):}}{\text{persoane în șomaj}} \times 100 \quad (1)$$

$$\text{LU2} = \frac{\text{Rata compusă a sub-ocupării în raport cu timpul și șomajul (LU2):}}{\text{persoane sub-ocupate + persoane în șomaj}} \times 100 \quad (2)$$

$$\text{LU3} = \frac{\text{Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale (LU3):}}{\text{forța de muncă potențială + persoane în șomaj}} \times 100 \quad (3)$$

$$\text{LU4} = \frac{\text{Indicatorul compozit de subutilizare al forței de muncă (LU4):}}{\text{forța de muncă potențială + persoane în șomaj + persoane sub-ocupate}} \times 100 \quad (4)$$

Caracteristica participării populației în vârstă aptă de muncă pentru anii 2011-2016 în activitatea economică a Republicii Moldova, utilizând standardele internaționale în domeniu, este reflectată în *Tabelul 3*.

**Tabelul 3. Evoluția indicatorilor determinanți de participare în activitatea economică a populației în vârstă aptă de muncă**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rata de activitate, %	42,3	40,7	41,4	41,2	42,4	42,6
Rata ocupării, %	39,4	38,4	39,3	39,6	40,3	40,8
Rata sub-ocupării, %	7,7	7,2	7,3	6,8	6,2	6,6
Indicatorii de subutilizare a forței de muncă						
Rata șomajului (LU1), %	6,7	5,6	5,1	3,9	4,9	4,2
Rata compusă a sub-ocupării și șomajului (LU2), %	13,9	12,4	12,1	10,4	10,8	10,5
Rata compusă a șomajului și forței de muncă potențiale (LU3), %	9,2	8,4	7,1	5,3	6,2	5,6
Indicatorul compozit de sub-utilizare a forței de muncă (LU4), %	16,2	15,0	13,9	11,7	12,0	11,8

Sursa: www.statistica.md

Indicatorii privind sub-utilizarea forței de muncă variază pe regiuni statistice. Analizând valorile medii pe țară și pe regiuni (*Tabelul 4*), observăm că acestea aveau un impact mai înalt în Chișinău (ratele LU1 și LU3), zona de Nord (ratele LU2 și LU4) și zona de Centru (ratele LU2 și LU4). Totodată, în zona de Sud au fost înregistrate mai puține rate decât media pe țară. Dacă ne referim la nivelul de activitate economică și de ocupare, ratele acestor indicatori sunt diferite pe regiuni (*Tabelul 4*), având în anul 2016 tendințe de diminuare în mun. Chișinău comparativ cu anii precedenți, ceea ce se referă la îmbunătățirea situației privind implicarea forței de muncă în activități economice.

**Tabelul 4. Evoluția indicatorilor privind nivelul de participare al populației în vârstă aptă de muncă în activitatea economică și sub-utilizarea forței de muncă pe regiuni**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Mun. Chișinău</b>						
Rata de activitate, %	54,2	54,0	53,3	51,4	51,3	49,7
Rata de ocupare, %	49,2	49,6	50,0	48,5	47,8	46,9
Rata șomajului (LU1), %	9,3	8,2	6,3	6,0	7,0	5,7
Rata compusă a sub-ocupării și șomajului (LU2), %	12,8	11,8	9,4	9,1	11,3	9,5
Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale (LU3), %	11,1	10,2	7,8	6,9	7,5	6,4
Indicatorul compozit de sub-utilizare a forței de muncă (LU4), %	14,5	13,8	10,9	9,9	11,8	10,2
<b>Zona de Nord</b>						
Rata de activitate, %	39,0	38,7	39,6	40,8	44,4	44,9
Rata de ocupare, %	37,0	36,9	38,0	39,9	42,4	43,1
Rata șomajului (LU1), %	5,2	4,6	3,9	2,4	4,5	4,0
Rata compusă a sub-ocupării și șomajului (LU2), %	15,3	14,2	12,9	10,0	10,3	12,3
Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale (LU3), %	8,8	8,2	5,9	4,4	6,0	5,4

## Sesiunea științifică „Dinamica populației și calitatea potențialului uman”

Indicatorul compozit de sub-utilizare a forței de muncă (LU4), %	18,5	17,4	14,7	11,8	11,7	13,5
<b>Zona de Centru</b>						
Rata de activitate, %	39,8	37,5	38,9	38,0	38,8	40,7
Rata de ocupare, %	37,6	35,8	37,0	36,8	37,3	39,0
Rata șomajului (LU1), %	5,7	4,5	4,9	3,2	4,0	4,2
Rata compusă a sub-ocupării și a șomajului (LU2), %	14,8	12,6	14,5	12,5	12,9	12,1
Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale (LU3), %	7,8	7,4	6,8	4,4	5,4	5,7
Indicatorul compozit de sub-utilizare a forței de muncă (LU4), %	16,7	15,3	16,3	13,6	14,2	13,5
<b>Zona de Sud</b>						
Rata de activitate, %	37,0	33,2	33,7	34,3	33,9	33,8
Rata de ocupare, %	34,7	31,8	31,8	33,1	32,8	33,2
Rata șomajului (LU1), %	6,2	4,1	5,6	3,6	3,4	1,8
Rata compusă a sub-ocupării și a șomajului (LU2), %	12,0	10,0	11,4	9,7	7,4	5,9
Rata compusă a șomajului și a forței de muncă potențiale (LU3), %	8,9	6,9	8,3	5,6	5,3	4,3
Indicatorul compozit de sub-utilizare a forței de muncă (LU4), %	14,5	12,7	14,0	11,5	9,3	8,4

*Sursa: www.statistica.md*

Astfel, noii indicatori de măsurare a subutilizării muncii, aplicați în urma Rezoluției 1 „Statisticile privind munca, ocuparea și subutilizarea forței de muncă” (p.p. 40, 73 lit.c) [2], adoptată de CISM (a 19-a, 2013), sunt importanți pentru utilizatorii autohtoni de date referitor la monitorizarea și evaluarea situației pe piața muncii, inclusiv au și beneficii, fiindcă:

- cuprinde mai multe activități, respectiv și informația fiind mai amplă, reflectând diferite grupuri de populație care au o anumită presiune asupra pieței forței de muncă;
- aplicarea unor standarde noi vor permite de a estima mai detaliat nivelul de ocupare și a șomajului determinat în baza abordărilor metodologice existente;
- utilizarea indicatorilor mai performanți privind piața forței de muncă va da posibilitatea de a reflecta mai vizibil situația reală în domeniu;
- va fi posibil de a analiza dezvoltarea socioeconomică în conexiune cu indicatorii privind munca, ocuparea și șomajul, având scopul de a lua factori de decizie mai corecți în domeniul ocupării populației;
- dă posibilitatea de a avea pentru analiză unii indicatori care se completează reciproc, dar care nu se exclud;
- va permite de a recunoaște că persoanele apte de muncă pot fi antrenate simultan în diferite activități economice, fiind reflectate prin datele statistice respective;
- vor fi aplicate unele definiții mai precise în domeniu, astfel contribuind la compararea datelor dintre diferite țări.

Dacă ne referim la impactul scontat prin aplicarea indicatorilor privind subutilizarea forței de muncă, acestea vor contribui la micșorarea nivelului de participare în activitatea economică, de ocupare și a ratei șomajului, vor permite de a

monitoriza mai efectiv accesul la munca remunerată, precum și la identificarea mai vizibilă a forței de muncă potențială (în special valoarea indicatorilor LU2 și LU3).

Pe fundalul implementării indicatorilor (standardelor) stabiliți de Organizația Internațională a Muncii (OIM), sunt utilizate și datele administrative ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind populația aptă de muncă aflată în situația de șomaj, care, de asemenea, recomandă unele caracteristici cantitative și calitative referitor la potențialul forței de muncă. Informația cu privire la șomaj este reflectată prin datele din *Tabelul 5*.

**Tabelul 5. Caracteristica indicatorilor privind șomajul înregistrat de ANOFM, inclusiv în rândul tinerilor**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rata șomajului înregistrat, %	3,6	2,8	1,9	1,7	2,1	2,1
Numărul șomerilor înregistrați, pers.	67254	51378	43463	42166	50612	50063
din care ponderea tinerilor (16-29 ani), %	35,8	35,2	35,6	33,6	32,3	31,0
Numărul locurilor vacante, unități	28250	35049	37530	41536	42345	44612
Șomerii plasați în câmpul muncii, %	20,14	30,29	38,47	38,81	33,2	35,2
Ponderea tinerilor plasați în câmpul muncii, %	21,9	32,5	41,8	44,1	37,1	40,0
Tinerii absolvenți ai cursurilor de formare profesională, pers.	1630	1828	1822	2037	2089	1960
din care plasați în câmpul muncii în % față de absolvenți ai cursurilor	66,6	73,2	78,2	85,6	78,2	93,7
Cauzele de aflare în șomaj a tinerilor (16-29 ani):						
Absolvenți ai gimnaziilor (9 clase), liceelor și școlilor de cultură generală (11-12 clase), pers.	691	691	702	383	680	560
inclusiv: în % ponderea celor plasați față de înregistrați	22,1	27,5	35,5	75,5	31,9	65,5
Absolvenți ai școlilor secundare profesionale, pers.	230	218	185	92	216	126
inclusiv: în % ponderea celor plasați față de înregistrați	20,4	22,0	44,3	52,2	28,2	57,9
Absolvenți ai instituțiilor de învățământ mediu de specialitate (colegii), persoane/	101	98	85	46	65	54
inclusiv: în % ponderea celor plasați față de înregistrați	25,7	40,8	57,5	65,2	49,2	44,4
Absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior, persoane	404	335	353	178	267	177
inclusiv: în % ponderea celor plasați față de înregistrați	26,0	47,8	41,6	53,9	37,4	41,2
Coeficientul de înlocuire a forței de muncă (raportul dintre angajați / eliberați)	1,008	0,990	1,032	1,030	0,950	0,972

Sursa: [www.anofm.md](http://www.anofm.md)

De menționat, mai mult de o treime din șomerii înregistrați sunt tinerii care necesită pregătire profesională pentru a fi plasați în câmpul muncii. Analiza indicatorilor cu privire la subutilizarea forței de muncă, în special după grupe de vârstă și mediul de reședință, precum și îmbinând informația dată cu datele ANOFM privind șomajul înregistrat, va permite de a identifica mai amplu dividendul real al forței de muncă. Aceasta va permite de a implementa mai eficace politicile

socioeconomice și de ocupare a populației în vârstă aptă de muncă la nivel de teritoriu, de regiune, precum și la nivel național.

Unul dintre motivele subutilizării forței de muncă constă în regimul stabilit de lucru, în special, ce se referă la regimul incomplet (ocuparea completă, parțială, temporară a forței de muncă etc.), deoarece anume acest factor este principal pentru formarea veniturilor. Regimul de lucru cu ocuparea cea mai completă a forței de muncă a fost înregistrat în anii 2015-2016, când cca 94,0% din populația ocupată a lucrat o zi întreagă, iar restul dintre ei, sau 6%, au lucrat parțial (part-time). În mod natural, situația regimului de lucru pentru perioada cercetată a fost neuniformă și în anii 2011-2015 s-a înregistrat tendința de majorare a ponderii salariaților cu regimul săptămânal de lucru 0-30 de ore, în 2016 ponderea salariaților cu regimul de lucru 40 de ore și peste a constituit 75,1% din numărul total al salariaților. Informația ce caracterizează regimul de lucru al populației ocupate și al salariaților pentru anii 2011-2016, precum și regimul săptămânal de lucru al populației ocupate după mediul de reședință este prezentată în *Tabelul 6*.

**Tabelul 6. Caracteristica regimului de muncă al populației ocupate și al salariaților (ponderea populației cu regimul de lucru respectiv în % față de ocupată/salariați în total)**

Durata săptămânii	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	<b>Populația ocupată</b>						<b>Salariații</b>					
0-20 ore	7,7	8,0	8,4	8,3	9,0	8,5	7,5	8,1	8,6	8,7	9,6	8,9
21-30 ore	12,6	14,3	15,5	15,7	17,0	18,1	5,9	6,8	6,9	6,9	6,7	5,8
31-39 ore	12,1	11,6	12,2	14,3	15,2	14,8	8,0	7,3	7,9	9,4	11,9	10,1
40 ore	40,1	40,7	38,0	36,3	32,9	34,9	52,4	52,9	50,9	49,4	45,9	50,4
41 ore și peste	27,5	25,4	25,9	25,4	25,9	23,7	26,2	24,9	25,7	25,6	26,0	24,7
0-30 ore	20,3	22,3	23,9	24,0	26,0	26,6	13,4	14,9	15,5	15,6	16,3	14,7
40 ore și peste	67,6	66,1	63,9	61,7	58,8	58,6	78,6	77,8	76,6	75,0	71,9	75,1
	<b>Populația ocupată în mediul urban</b>						<b>Populația ocupată în mediul rural</b>					
0-20 ore	7,0	7,4	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	9,1	8,4	7,5	8,8	9,0	8,4	9,1	9,0
21-30 ore	5,9	8,0	<b>7,6</b>	<b>7,1</b>	8,2	8,2	18,7	20,1	22,5	22,9	24,6	26,4
31-39 ore	8,6	7,9	<b>8,4</b>	<b>10,3</b>	12,4	11,0	15,2	15,0	15,5	17,6	17,6	18,0
40 ore	52,7	52,6	<b>51,1</b>	<b>49,6</b>	43,1	47,2	28,7	29,4	26,3	25,4	23,9	24,6
41 ore și peste	25,8	24,1	<b>25,0</b>	<b>25,1</b>	27,2	25,2	29,9	26,2	26,7	25,7	24,8	22,0
0 - 30 ore	12,9	15,4	<b>15,5</b>	<b>15,0</b>	17,3	16,6	26,2	28,9	31,5	31,3	33,7	35,4
40 ore și peste	78,5	76,7	<b>76,1</b>	<b>74,7</b>	70,3	72,4	58,6	55,6	53,0	51,1	48,7	46,6

Sursa: datele BNS, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

Durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână conform art. 95-97 din Codul Muncii al Republicii Moldova [5]. Pentru unele categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă sau de alte circumstanțe, conform legislației în vigoare, precum și contractului individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă (de 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani), de 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani, precum și de 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de



muncă vătămătoare potrivit nomenclatorului aprobat de Guvern, inclusiv și pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psihoemoțional sporit, care, de asemenea, se stabilește de Guvern. O durată redusă a timpului de muncă sau de 30 de ore pe săptămână a fost prevăzută pentru invalizii de gradul I și II, precum și ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială, se poate stabili prin acordul dintre salariat și angajator, având în vedere unele circumstanțele din cauza stării sănătății, îngrijirii copiilor ori îngrijirii de un membru al familiei bolnav, potrivit certificatului medical. Conform legislației, retribuirea muncii salariaților sus-menționați în aceste cazuri (art.97 din Codul Muncii) se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut, fără limitarea drepturilor la calcularea vechimii în muncă sau a stagiului de cotizare (exceptând cazurile prevăzute de legislația în vigoare), durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă. Din analiza regimului de muncă pentru anul 2016, reiese că numai 75% din salariați cu regimul complet de muncă au salariul minim garantat în volumul deplin, iar de altă parte – în funcție de orele de muncă lucrate sau cca 25% din salariați au regimul de lucru până la 30 ore săptămânal.

Conform Legii salarizării [6], în Republica Moldova a fost aprobat un salariu minim garantat (12, 13), calculat reieșind din durata medie a regimului de lucru de 169 de ore pe lună. Prin urmare, ocuparea parțială a populației angajate (regim de lucru „part-time”) reprezintă o problemă de natură socială, deoarece angajații cu regimul parțial de lucru și membrii familiilor acestora, cel mai probabil, se încadrează în categoria grupurilor social vulnerabile, care sunt cele mai supuse riscului de sărăcie. Anume acesta este motivul pentru a evalua nivelul de ocupare a forței de muncă, caracteristicile, specificul și consecințele în domeniu. Este necesar ca acest nivel să fie în centrul atenției autorităților publice care se ocupă de politici în domeniu și a societății alături de șomaj, ca o caracteristică a neutilizării potențialului forței de muncă, fiind ocupată formal în condițiile activității cu regimul complet de muncă, precum și pentru a evalua cererea și oferta forței de muncă în procesul dezvoltării economice. În acest caz, se ia în considerare valoarea coeficientului de înlocuire a forței de muncă (*Tabelul 5*): dacă cuantumul acestui coeficient este mai înalt decât 1, atunci are loc nu doar compensarea pierderii forței de muncă, ci putem vorbi despre prezența de noi locuri de muncă, iar în cazul în care acest indicator este mai puțin decât 1, putem vorbi despre deteriorarea situației pe piața forței de muncă, inclusiv atât despre reducerea locurilor de muncă existente, cât și despre creșterea șomerilor.

Astfel, din analiza datelor statistice obținute în urma cercetării anuale efectuată pentru luna septembrie, care cuprinde persoanele care au lucrat o lună întregă și ziua deplină, se observă că pentru septembrie 2016, cca 10% din salariații și cca 25% din salariații din sectorul bugetar au salarii mai mici decât mărimea minimului de existență a populației aptă de muncă (în anii 2013-2014 ponderea salariaților salariați cărora a fost până la 2000 lei constituiau 34,1% și respectiv, 27,9% (*Tabelul 7*).

**Tabelul 7. Repartizarea salariaților conform mărimii salariului calculat anual pentru luna septembrie**

Persoane care au primit salariu în mărimea	2013	2014	Persoane care au primit salariu în mărimea	2015	2016 Total	inclusiv în	
						Secto- rul bugetar	Secto- rul real
Până la 900 lei	0,5	0,2	până la 1000,0 lei	0,2	0,1	0,01	0,10
900,1-1200 lei	6,2	4,4	1000,01-1500,0 lei	6,7	4,3	12,67	0,42
1200,1-1600 lei	16,2	7,6	1500,01-2000,0 lei	13,4	6,0	12,87	2,77
1600,1-2000 lei	11,2	15,7	2000,01-2500,0 lei	11,8	16,4	8,49	20,13
2000,1-3000 lei	20,8	20,0	2500,01-3000,0 lei	10,8	10,7	8,56	11,64
3000,1-4000 lei	16,5	16,5	3000,01-4000,0 lei	16,5	16,2	13,30	17,51
4000,1-5000 lei	11,6	13,1	4000,01-5000,0 lei	13,4	13,8	14,43	13,52
5000,1-6000 lei	6,7	8,5	5000,01-6000,0 lei	9,9	10,6	13,88	9,10
peste 6000 lei	10,3	14,1	6000,01-7000,0 lei	6,0	7,2	8,09	6,75
			7000,01-8000,0 lei	3,5	4,5	3,95	4,81
			8000,01-10000,0 lei	3,4	4,4	2,34	5,37
			peste 10000,0 lei	4,4	5,8	1,41	7,88
Salariul mediu calculat în septembrie personalului care a lucrat o lună întreagă, lei	3552,1	3981,0	Salariul mediu calculat în septembrie personalului care a lucrat o lună întreagă, lei	4379,8	4850,1	3926,9	5284,8
Minimul de existență a populației aptă de muncă, lei	1710,0	1 726,8	Minimul de existență a populației aptă de muncă, lei	1842,2		1914,7	

Sursa: datele BNS, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

Astfel, în anii 2013-2014, ponderea persoanelor care au primit un salariu până la 1600 lei sau mai puțin decât minimul de existență a populației aptă de muncă constituia de 22,9% și în pînă la 12,2%. În anii 2015-2016, ponderea persoanelor care au primit un salariu aproximativ la nivelul acestui standard social, sau până la 2000 lei, constituia de 20,3% și în pînă la 10,4%, inclusiv în sectorul bugetar în 2016 – 25,6% și sectorul real în 2016 – numai 3,3%. Această diferențiere a fost condiționată de formarea sistemului existent de salarizare. Salarizarea în sectorul bugetar se bazează pe salariul minim pe țară: începând cu 1 octombrie 2014, salariul minim pe țară a fost stabilit în cuantum de 1000 lei lunar, acest cuantum fiind valabil și pentru anii 2016-2017. În sectorul real salarizarea se efectuează în baza cuantumului minim garantat al salariului care se reexaminează de către Guvern, având în vedere creșterea productivității muncii la nivel național și a indicelui prețurilor de consum. Așadar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică) a fost reexaminat și stabilit în mărime de 1900 lei sau 11,25 lei pe oră [7] începând cu 1 mai 2015, începând cu 1 mai 2016 – de 2100 lei sau 12,43 lei pe oră [8], iar începând cu 1 mai 2017, aceasta a fost majorată până la 14,09 lei pe oră sau 2380 lei pe lună [9], ceea ce calculează pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună.

Reieșind din cadrul legislativ cu privire la formarea sistemelor de remunerare a muncii salariaților în sectorul real și bugetar, cuantumul salariului tarifar pentru

categoria I de calificare din sectorul real (munca necalificată) diferă din cuantumul primei categorii de salarizare în sectorul bugetar de 2,4 ori în folosul salarizării din sectorul real al economiei (diferența dintre salariile primite în sectoarele menționate se observă din *Tabelul 7*). Astfel, reformarea sistemului existent de remunerare a muncii este necesară, reprezentând un obiectiv evident. Aceasta reiese și din faptul că Republica Moldova, după salarizare, este plasată pe ultimul loc în Europa, ceea ce reprezintă motivul migrației de muncă al forței de muncă în vârstă aptă de muncă și confirmă necesitatea reformării actualului sistem de salarizare.

Din datele disponibile menționăm că, conform situației la 01.01.2017, din cele 28 de state membre ale UE, 22 au salariul minim legal [10] (exclusiv Danemarca, Italia, Cipru, Austria, Finlanda și Suedia). În ianuarie 2017, salariul minim a celor 10 state membre situate în partea de est a UE a avut cuantumul de sub 500 de euro pe lună: de exemplu, în Bulgaria – 235 euro, România – 275 euro, Letonia și Lituania – 380 euro, Republica Cehă – 407 euro, Ungaria – 412 euro, Croația – 433 euro, Slovacia – 435 euro, Polonia – 453 euro și Estonia – 470 euro. În alte 5 țări din UE, plasate în partea de sud a UE, salariul minim a variat de la 500 la 1000 euro pe lună, inclusiv în Portugalia (650 euro), Grecia (684 euro), Malta (736 euro), Slovenia (805 euro) și Spania (826 euro) [11]. Conform datelor Eurostat, pentru perioada 2008-2017 salariul minim a crescut în toate țările din UE, o unică excludere fiind Grecia, în care acest indicator s-a diminuat cu 14%.

Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit pentru Republica Moldova începând cu 1 mai 2017 era de 14,09 lei pe oră sau de 0,71 euro la data de 1 mai 2017, 0,66 de euro la 1 iunie 2017 și 0,67 euro la 31 iulie 2017 [12] (calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună) este cel mai mic decât în țările din UE, și anume: în sectorul privat/sectorul industrial, 1 euro oră, costul mediu al forței de muncă în Bulgaria este de 3,80/3,20 euro, România – 4,80 / 4,20 euro, Ungaria – 7,80 / 7,50 euro, Republica Cehă – 9,60 / 9,30 euro, Slovacia – 10,0 / 9,80 euro, Grecia – 14,40 / 14,70 euro, Spania – 21,00 / 22,80 euro, Germania – 31,80 / 37,00 euro, Franța – 35,20 / 36,40 euro etc. (datele au fost calculate potrivit cursului de schimb la 31 iulie 2017 al Băncii Centrale Europene) [13]. Asemenea situație, când salariul și-a pierdut rolul său stimulator de muncă și de reproducere a capacităților calitative (naturale, intelectuale, profesionale etc.) a forței de muncă, reprezintă un motiv-cheie, iar cauza principală a existenței fenomenului migrației de muncă, în principal al tineretului, precum și aflarea în stare de inactivitate economică contribuie la sporirea subutilizării forței de muncă.

**Concluzii.** Piața forței de muncă reprezintă un loc important în condițiile moderne de dezvoltare a relațiilor economice: fiind un element al sistemului economic, de funcționarea acestuia depinde eficiența prosperității naționale, transformările socioeconomice și stabilitatea dezvoltării socioeconomice, iar sistemul, fiind independent, piața mediază impactul acestei dezvoltări asupra bunăstării populației și naturii multor procese sociale, consolidează sau diminuează contradicțiile emergente. Dezvoltarea socioeconomică durabilă este imposibilă fără o piață a muncii eficientă și competitivă, iar schimbarea acestei piețe are loc concomitent cu dezvoltarea piețelor altor resurse sau cu o forță motrice, cum este resursa umană, omul, care, în timp, a căpătat o înaltă calificare și independență financiară.

În Republica Moldova, piața muncii, fiind o derivată din dezvoltarea economică, are unele deosebiri specifice, din motivul că formarea acesteia a fost în perioada tranziției economiei de piață, ceea ce a condiționat asupra formelor de implicare a forței de muncă în activitatea economică și eficacitatea de utilizare a acesteia. Aplicarea unor indicatori noi de subutilizare a populației aptă de muncă dă posibilitatea de a evidenția forța de muncă potențială și extinsă. Totodată, lipsa sistemelor echitabile de remunerare a muncii, nivelul mic al salariilor, regimul de muncă imperfect etc. - toate acestea au contribuit la excluderea părții capabile a forței de muncă de pe piața muncii, precum și la migrația de muncă peste hotare în căutarea unui loc de muncă mai potrivit.

În scopul îmbunătățirii situației pe piața muncii, atenuării tensiunii, sporirii funcționalității eficiente și asigurării competitivității acestei piețe se recomandă următoarele:

- de a elabora un mecanism argumentat științific privind determinarea cererii și ofertei a forței de muncă;

- de a constitui și dezvolta Observatorul pieței muncii, obiectivul căruia va contribui la analiza domeniilor economice și de ocupare a forței de muncă, la elaborarea prognozelor pieței muncii etc.;

- de a menține și extinde ocuparea forței de muncă, asigurând concordanța cererii și ofertei forței de muncă, aplicând diferite forme flexibile de ocupare și stimulente privind căutarea activă a locului de muncă de către șomeri;

- de a eficientiza formele de dezvoltare a parteneriatului și dialogului social în scopul ameliorării situației de pe piața muncii prin corelarea intereselor partenerilor sociali, protecția drepturilor și garanțiilor în sfera relațiilor de muncă, respectarea normelor legislației în vigoare, implicarea activă a partenerilor sociali în soluționarea practică a politicilor de ocupare a forței de muncă;

- de a perfecționa cadrul legislativ și cel normativ în vigoare privind remunerarea muncii în funcție de experiența altor țări, de a determina costul real al forței de muncă având în vedere standardele sociale avansate în domeniu;

- de a continua cercetările privind competitivitatea pieței muncii autohtone în vederea integrării Republicii Moldova în UE, precum și identificarea și aplicarea metodelor și metodologiilor noi performante în domeniu.

### **Referințe bibliografice**

1. Subutilizarea forței de muncă în Republica Moldova, BNS, 19.05.2016, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
2. Rezoluția “Statisticile privind activitatea de muncă, ocuparea și subutilizarea forței de muncă”, adoptată de a 19-ea Conferință Internațională a Statisticienilor Muncii din 2013 (Resolution I. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization): [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS\\_230304/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_230304/lang--en/index.htm)
3. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj”, BNS, Chișinău, 2016, p.9, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
4. Chestionar individual, aprobat de BNS al Republicii Moldova prin ordinul nr.102 din 30 septembrie 2014. [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
5. Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea nr.154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art. 648.

6. Legea salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.50-52, art.336.
7. Hotărâre al Guvernului Republicii Moldova nr.219 din 29 aprilie 2015 „Cu privire la modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr.165 din 9 martie 2010”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr.105-109, art.230.
8. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.488 din 20 aprilie 2016 „Cu privire la modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr.165 din 9 martie 2010”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.114-122, art. 544.
9. Hotărâre al Guvernului Republicii Moldova nr.242 din 26 aprilie 2017 “Cu privire la modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr.165 din 9 martie 2010”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.134-143, art.321.
10. <http://www.segodnya.ua/world/minimalnye-zarplaty-v-es-gde-platyat-bolshe-797318.html>;
11. <http://www.eurointegration.com.ua/rus/news/2017/02/12/7061539/>
12. Datele privind cursul monedei naționale, [www.nbm.md](http://www.nbm.md)
13. <http://ru-geld.de/salary/europe.html>

### **Bibliografie suplimentară**

1. Ancheta Forței de Muncă, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
2. Hotărâre al Guvernului Republicii Moldova nr.1473 din 30 decembrie 2016 “Cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.109-118, art.272.
3. Legea Republicii Moldova nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 „Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.35-38, art.148.
4. Metodologia anchetei asupra forței de muncă în gospodării. Aprobata prin Hotărârea Colegiului Biroului Național de Statistică nr.5 din 26.12.2008; modificată prin Hotărârea Colegiului nr.4/3 din 07.07.2014 și prin Ordinul Biroului Național de Statistică nr.52 din 10.07.2017. [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
5. Privind repartizarea populației după mărimea medie a salariilor în septembrie 2014-2016, [www.statistica.md](http://www.statistica.md)
6. Лыжина Е.В. Исследование динамики предложения труда работников различных возрастных групп в современной экономической литературе. М.: ГУ ВШЭ, Уральский ГУ им. А. М. Горького, Екатеринбург, [econopus.org/consp/files/r35j.doc](http://econopus.org/consp/files/r35j.doc)
7. Метелева Ю.О. Институциональные риски на рынке труда и способы их минимизации. ФГАОУ ВО, ТюмГУ, Тюмень, Россия. [vectoreconomy.ru/images/publications/2017/4/laboureconomics/Meteleva.pdf](http://vectoreconomy.ru/images/publications/2017/4/laboureconomics/Meteleva.pdf)
8. Постников А.А. Факторы и условия снижения риска на рынке труда. În: Наука и современность, 2015, № 38. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-usloviya-snizheniya-riska-na-rynke-truda>
9. Рощин С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения // Препринт WP3/2003/02. М.: ГУ ВШЭ, 2003.