



Buletin informativ

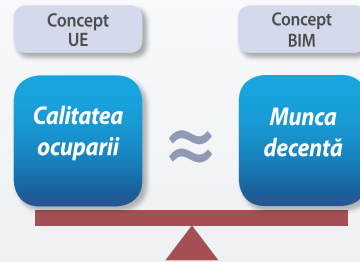
# Calitatea ocupării în cifre

2013

# Calitatea ocupării

Este o **preocupare** pentru instituțiile statului, reglementată prin legi, care limitează (*număr maxim de ore ce pot fi lucrate, etc.*) sau interzic anumite forme de muncă (*munca copiilor, munca forțată, etc.*).

**Uniunea Europeană** – Promovarea calității ocupării este un principiu fundamental de dezvoltare a politicilor sociale ale UE.



Este un **concept complex**, care ține cont de aspecte precum: siguranța locului de muncă, orele de lucru, securitatea la locul de muncă, salariul, egalitatea șanselor, echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, protecția socială și altele.

**Republica Moldova** – Măsurarea calității ocupării este dictată de implementarea Programului de Țară privind Munca Decentă al BIM și programul „Parteneriatul Estic” al UE.

Cadrul conceptual de măsurare a

**calității ocupării**

se axează pe:

Dimensiuni	Exemple de indicatori statistici*	Vezi buletinul
1. Securitatea și etica ocupării	Rata accidentelor fatale și non-fatale la locul de muncă Ponderea copiilor de 5-17 ani care lucrează în condiții periculoase Ecartul de gen al câștigului salarial mediu	paginile 3-4 paginile 5-6 paginile 7-8
2. Venitul și alte beneficii din ocupare	Câștigurile salariale medii lunare	paginile 9-10
3. Orele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Numărul mediu de ore lucrate pe săptămână Rata de sub-ocupare în raport cu timpul lucrat Ponderea salariaților cu program atipic de muncă	paginile 11-12 paginile 13-14 paginile 15-16
4. Siguranța locului de muncă și protecția socială	Ponderea salariaților în vîrstă de 25-64 ani cu locuri de muncă temporare Ponderea salariaților care lucrează fără contracte individuale de muncă Ponderea persoanelor ocupate pe cont propriu	paginile 17-18 paginile 19-20 paginile 21-22
5. Dialogul social	Ponderea salariaților care fac parte dintr-o organizație sindicală	paginile 23-24
6. Dezvoltarea competențelor și instruirea	Ponderea persoanelor în ocupații de calificare înaltă	paginile 25-26
7. Relațiile la locul de muncă și motivația	*	–

\* **Notă:** Lista completă a indicatorilor încă urmează a fi definitivată de către experții în domeniu.



**Indicator: RATA ACCIDENTELOR FATALE ȘI NON-FATALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

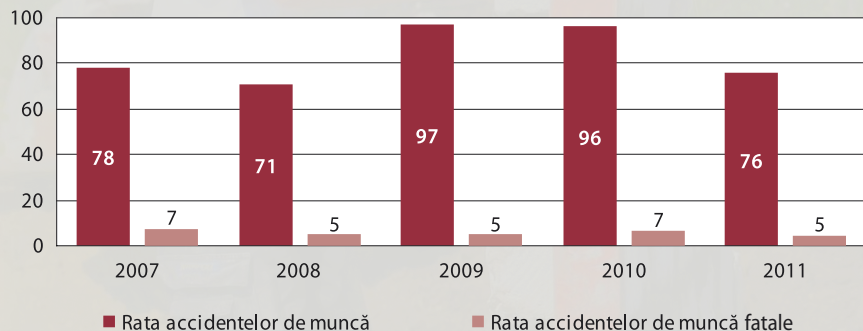
Dimensiunea 1: *Securitatea și etica ocupării*

Sub-dimensiunea (a) *„Securitatea la locul de muncă”*

## Indicator: RATA ACCIDENTELOR FATALE ȘI NON-FATALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra întreprinderilor „Securitatea și sănătatea în muncă”, anuală*

**Rata accidentelor fatale și non-fatale la locul de muncă, cazuri la 100 mii salariați**



Accidentele la locul de muncă au loc din diferite motive. Totuși, frecvența apariției accidentelor și urmările negative de pe urma acestora pot fi reduse la minimum dacă angajatorii respectă legislația și creează condiții cât mai bune pentru asigurarea **securității** angajaților.

După o creștere în anii precedenți, în 2011, rata accidentelor de muncă a scăzut, ajungând la nivelul de 76 accidente la 100 mii salariați.

În aceeași perioadă, rata accidentelor fatale a rămas relativ constantă, atingând, în 2011, nivelul de 5 decese la 100 mii salariați. Cea mai mare rată a accidentelor fatale fiind înregistrată în activitatea de construcții: 30 decese la 100 mii salariați, în 2011.



**Indicator: PONDEREA COPIILOR DE 5-17 ANI CARE LUCREAZĂ ÎN CONDIȚII PERICULOASE**

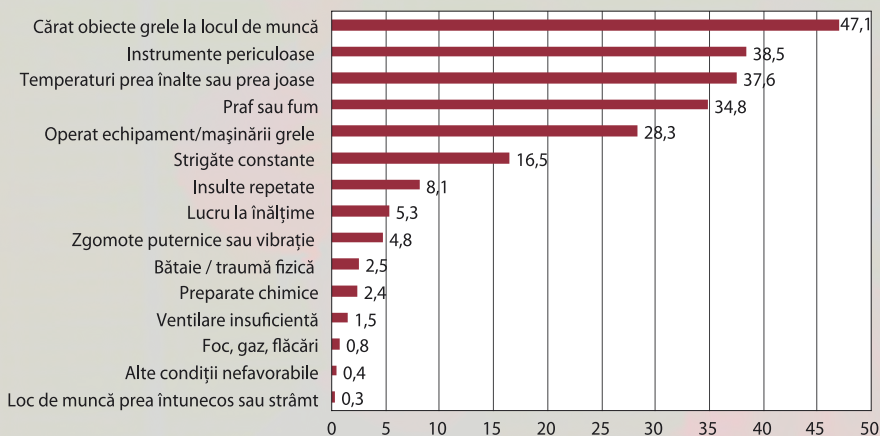
Dimensiunea 1: *Securitatea și etica ocupării*

Sub-dimensiunea (b) *„Munca copiilor și munca forțată”*

## Indicador: PONDERA COPILOR DE 5-17 ANI CARE LUCREAZĂ ÎN CONDIȚII PERICULOASE

Sursa & periodicitatea: Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, Modul ad-hoc „Activitățile copilului”, trimestrul IV, 2009

### Ponderea copiilor de 5-17 ani care au lucrat în condiții periculoase, după tipul factorilor, %, trim. 4, 2009



47% din copiii care au lucrat în condiții periculoase, au cărat obiecte grele, 38,5% au utilizat unelte periculoase pentru vârsta lor, iar 37,6% s-au aflat în mediu cu temperaturi anormale pentru ei.

<sup>1</sup> Noțiunea de „munca copiilor” se referă la munca care comportă factori de risc mintal, fizic sau moral și este dăunătoare pentru copii, și/sau afectează școlarizarea copiilor prin absenteism, eșec sau abandon școlar sau prin obligarea lor de a combina frecvențarea școlii cu munca.

<sup>2</sup> „Munca periculoasă” include munca desfășurată de copii în „condiții periculoase”, în „activități periculoase”, în „ocupații periculoase”, și cu o „durată mai mare de 42 de ore lucrate” pe săptămână.

Conform legislației în vigoare, se interzice implicarea copiilor într-o muncă care nu este adecvată capacităților lor de copii sau care prin natura ei sau prin condițiile în care se exercită, este susceptibilă să dăuneze **sănătății, securității sau moralității copiilor.**

Numărul copiilor care se aflau în situație de *munca copiilor*<sup>1</sup> a constituit 109 mii, sau 18,3% din numărul total al copiilor de 5-17 ani. Distribuția muncii copiilor după elementele componente este următoarea: 2 copii din 3 erau ocupați în *munci periculoase* (69%, sau 75 mii copii), 1 din 4 - în *munci nepericuloase* (27%, sau 30 mii copii) și 4% (4 mii copii) - în activități gospodărești/casnice neplătite.

Printre *muncile periculoase*<sup>2</sup> ponderea majoritară o deține *munca în condiții periculoase* (9 copii din 10, sau 68 mii copii), aceasta fiind exercitată în propria gospodărie/familie, din care fac parte.



**Indicator: ECARTUL DE GEN AL CÂȘTIGULUI SALARIAL MEDIU**

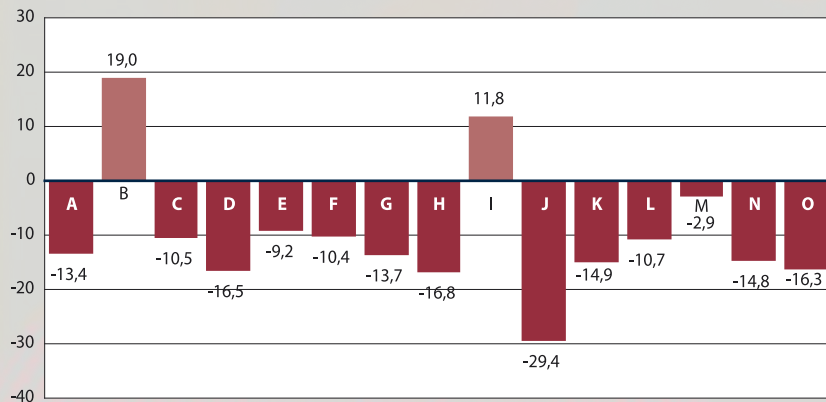
Dimensiunea 1: *Securitatea și etica ocupării*

Sub-dimensiunea (c) *„Atitudine echitabilă la locul de muncă”*

## Indicador: ECARTUL DE GEN AL CÂȘTIGULUI SALARIAL MEDIU

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra întreprinderilor „Câștiguri salariale în întreprinderi”, anuală*

**Ecartul de gen al câștigului salarial mediu, pe activități economice<sup>3</sup>, %, 2011**



Legislația muncii din Moldova asigură femeilor și bărbaților **egalitatea șanselor** pe piața muncii, presupunând inclusiv remunerare egală pentru munci de valoare egală. Discrepanța salarială de gen este unul dintre indicatorii prin care se măsoară abaterile de la egalitatea șanselor în bază de gen pe piața muncii.

În anul 2011, câștigul salarial mediu înregistrat pentru femei a constituit 2855,8 lei, iar pentru bărbați - 3252,7 lei. Astfel, discrepanța salarială de gen (sau ecartul de gen) a fost de -12,2%, însemnând că femeile au câștigat în medie cu 12,2% mai puțin față de bărbați (sau 87,8% din salariul

mediu al bărbaților). Exprimată în valoare numerică, discrepanța salarială a constituit, în medie, circa 400 lei.

Cele mai mari discrepanțe salariale au fost înregistrate în activitățile financiare (câștigurile salariale medii ale femeilor fiind cu 29,4% mai mici decât ale bărbaților) și piscicultura unde femeile, în mare parte ocupând funcții administrative remunerate la un nivel mai înalt, au avut un salariu cu 19% mai mare decât bărbații).

<sup>3</sup> Vezi lista activităților economice la indicatorul "Câștigurile salariale medii lunare".





**Indicator: CÂȘTIGURILE SALARIALE MEDII LUNARE**

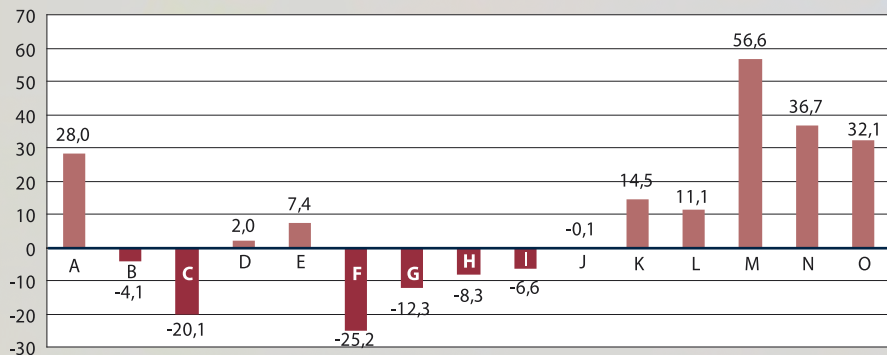
Dimensiunea 2: *Venitul și alte beneficii din ocupare*

Sub-dimensiunea (a) „*Venitul și alte beneficii din ocupare*”

## Indicador: CÂȘTIGURILE SALARIALE MEDII LUNARE

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra întreprinderilor „Câștiguri salariale în întreprinderi”, anuală*

### Creșterea reală a salariului mediu lunar brut, pe activități economice, 2011 față de 2007, %



**A** - Agricultură, economia vânatului și silvicultura

**B** - Pescuitul, piscicultura

**C** - Industria extractivă

**D** - Industria prelucrătoare

**E** - Energie electrică și termică, gaze și apă

**F** - Construcții

**G** - Comerț cu ridicata și cu amănuntul;  
repararea auto, moto, a bunurilor casnice și pers.

**H** - Hoteluri și restaurante

**I** - Transporturi și comunicații

**J** - Activități financiare

**K** - Tranzacții imobiliare, închirieri și activități  
de servicii prestate întreprinderilor

**L** - Administrație publică

**M** - Învățământ

**N** - Sănătate și asistență socială

**O** - Alte activități de servicii colective,  
sociale și personale

Unul din criteriile cele mai importante utilizate la alegerea locului de muncă este mărimea salariului. Este important ca angajații să primească un **salariu decent** (acceptabil & suficient), în dependență de volumul de lucru efectuat.

În 2011, câștigul salarial mediu lunar brut<sup>4</sup> a fost de 3042 lei, cu 47% mai mare față de 2007. În aceeași perioadă, prețurile la produsele și serviciile de consum au crescut cu 30%, ceea ce înseamnă că, în termeni reali<sup>5</sup>, în 2011 câștigul salarial mediu lunar brut a crescut, de fapt, cu 13% față de 2007.

Cele mai mari creșteri (în 2011 față de 2007), în termeni reali, ale salariilor au avut loc în activitățile, în care salariile medii sunt mai mici decât salariul mediu pe economie.

<sup>4</sup> Până la achitarea contribuțiilor sociale și de medicină și a impozitului pe venit.

<sup>5</sup> Ținând cont de creșterea prețurilor.



**Indicator: NUMĂRUL MEDIU DE ORE LUCRATE PE SĂPTĂMÂNĂ**

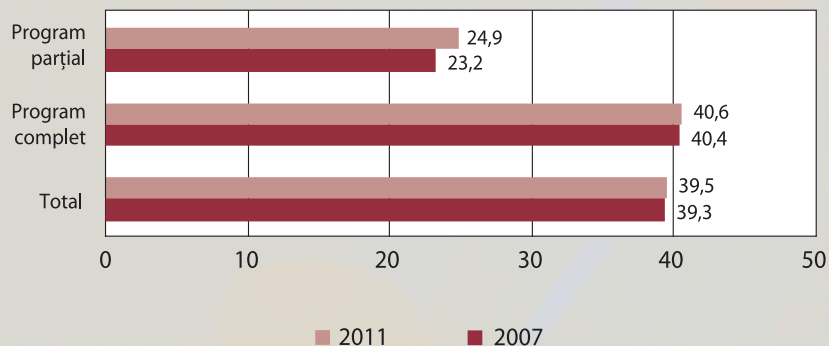
Dimensiunea 3: *Orele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și personală*

Sub-dimensiunea (a) *„Orele de lucru”*

## Indicator: NUMĂRUL MEDIU DE ORE LUCRATE PE SĂPTĂMÂNĂ

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

Numărul mediu de ore lucrate pe săptămână,  
după tipul programului de lucru, ore



Pentru dezvoltarea armonioasă a personalității, este necesară asigurarea unui **echilibru** între timpul petrecut în activități de muncă și timpul petrecut în activități recreative, familiale, etc. Locurile de muncă care oferă această posibilitate se consideră a fi mai calitative decât cele care nu oferă acest echilibru. Din acest punct de vedere, calitatea ocupării se măsoară și prin durata medie a săptămânii de lucru, adică a timpului petrecut la locul de muncă.

În 2011, față de 2007, numărul mediu de ore lucrate săptămânal practic nu s-a modificat, fiind de circa 40 ore. La fel, practic a rămas neschimbată ponderea persoanelor care lucrează cu program parțial, în jur de 7,8% din total populație ocupată.



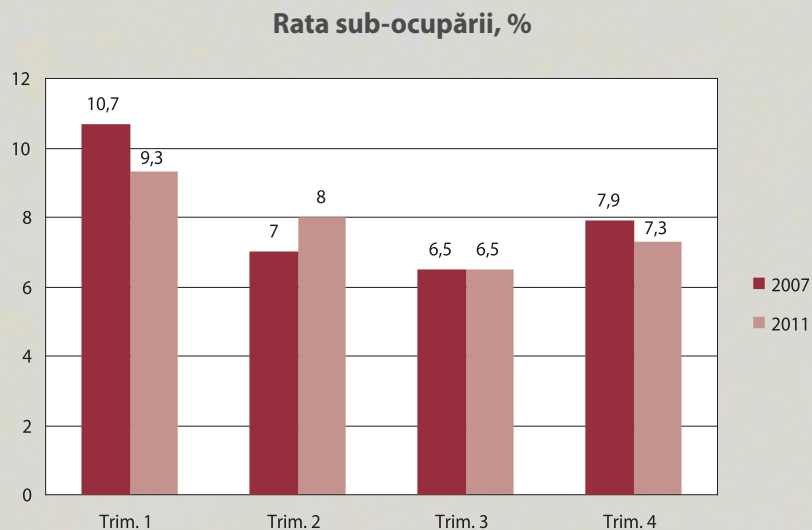
**Indicator: RATA DE SUB-OCUPARE ÎN RAPORT CU TIMPUL LUCRAT**

Dimensiunea 3: *Orele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și personală*

Sub-dimensiunea (a) „*Orele de lucru*”

## Indicator: RATA DE SUB-OCUPARE ÎN RAPORT CU TIMPUL LUCRAT

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*



Rata sub-ocupării exprimă ponderea persoanelor care lucrează mai puțin de 40 ore săptămânal, dar care doresc să lucreze mai mult, în totalul populației care lucrează. La locurile de muncă, unde lucrătorii sunt sub-ocupați, competențele și abilitățile profesionale și personale ale acestora sunt folosite doar parțial. În consecință, aceste persoane sunt limitate în **dezvoltarea propriilor capacități**.

În perioada 2007-2011, rata sub-ocupării a rămas, practic, neschimbată, în jur de 8%, cu excepția anului 2010, când aceasta a înregistrat valoarea de 9,3%.

În Moldova, fenomenul sub-ocupării

are un caracter sezonier pronunțat: rate mari sunt înregistrate în trimestrele unu și patru, când lucrările agricole încetinesc, și rate mici — în lunile aprilie-septembrie, când intensitatea lucrărilor agricole este maximală și majoritatea populației din mediul rural este ocupată în aceste lucrări.



**Indicator:** **PONDEREA SALARIAȚILOR CU PROGRAM ATIPIC DE MUNCĂ**  
*(noaptea, seara sau în zilele de odihnă)*

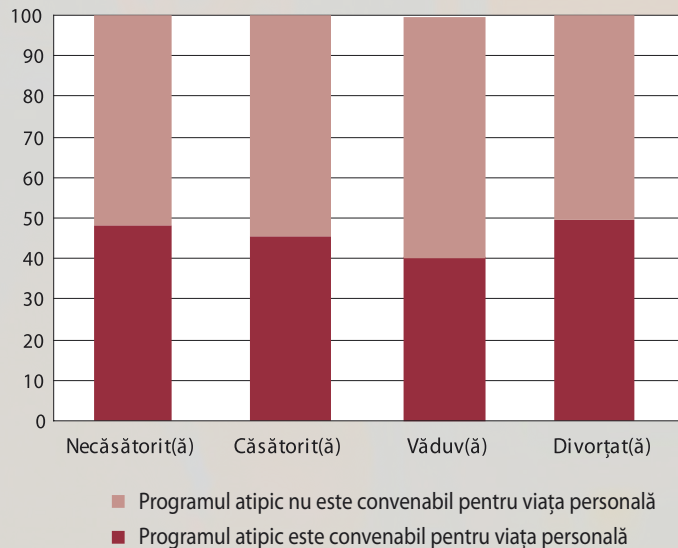
Dimensiunea 3: *Orele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și personală*

Sub-dimensiunea (b) *„Tipologia programului de muncă”*

## Indicator: PONDEREA SALARIAȚILOR CU PROGRAM ATIPIC DE MUNCĂ (noaptea, seara, sau în zilele de odihnă)

Sursa & periodicitatea: Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, Modul ad-hoc „Organizarea muncii și tipologia programului de lucru”, trimestrul II, 2007

**Distribuția persoanelor cu program atipic de muncă,  
după impactul acestuia asupra vieții personale și stare civilă,  
%, trim. II, 2007**



Lucrul în anumite perioade de timp, mai puțin obișnuite pentru majoritatea salariaților, are efecte negative asupra **vieții personale**. Astfel, lucrul pe timp de seară, noapte și în zile de odihnă (program atipic de lucru) este considerat un factor care influențează negativ calitatea ocupării.

În 2007, ponderea salariaților cu program atipic de lucru a fost de circa 51,7%. Totodată, circa 46% dintre acești salariați aleg de bună voie un astfel de program de lucru, considerându-l convenabil pentru viața lor personală. Cel mai des, programul atipic de lucru este caracteristic pentru tineri, bărbați și persoanele care lucrează în sectorul comercial și de prestare a serviciilor.





**Indicator: PONDEREA SALARIAȚILOR ÎN VÂRSTĂ DE 25-64 ANI CU LOCURI DE MUNCĂ TEMPORARE**

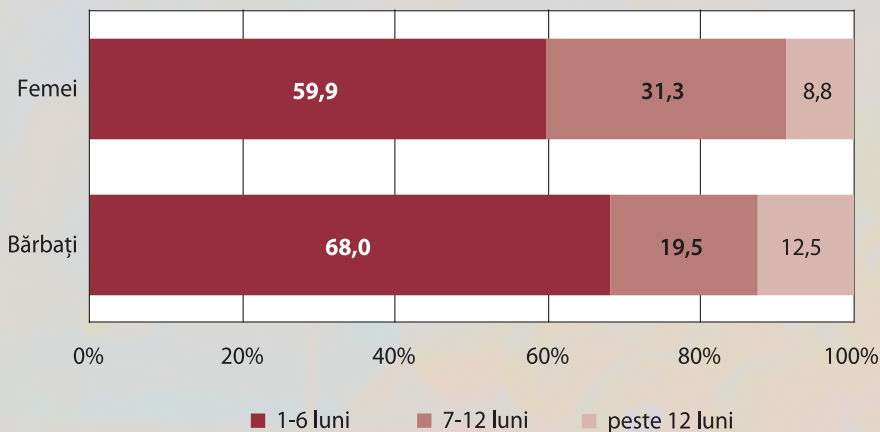
Dimensiunea 4: *Siguranța locului de muncă și protecția socială*

Sub-dimensiunea (a) „*Siguranța locului de muncă*”

## Indicador: PONDEREA SALARIAȚILOR ÎN VÂRSTĂ DE 25-64 ANI CU LOCURI DE MUNCĂ TEMPORARE

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

**Distribuția salariaților de 25-64 ani cu loc de muncă temporar, pe sexe și durata contractului/înțelegerii, %, 2011**



Siguranța locului de muncă este un factor important pentru **condiția psihică și financiară** a salariatului.

Cercetările au demonstrat că, salariații care au loc de muncă temporar, sunt mult mai stresați, fiind îngrijorați de faptul că există o anumită dată, la care vor pierde locul de muncă.

Procentul salariaților (cu excepția ucenicilor), în vârstă de 25-64 ani, care au avut un loc de muncă temporar, a scăzut de la 8,2% din salariați în 2007, la 6,5% în 2011. Mai mult ca atât, în 2011, din 48 mii de salariați cu loc de muncă temporar, 64,4% aveau un loc de muncă pe o durată mai scurtă

de 6 luni, 24,7% — pe o durată de 7 luni–1 an și doar 9,7% – pe o perioadă mai mare de 1 an.



**Indicator:** **PONDEREA SALARIAȚILOR CARE LUCREAZĂ FĂRĂ CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ TEMPORARE**

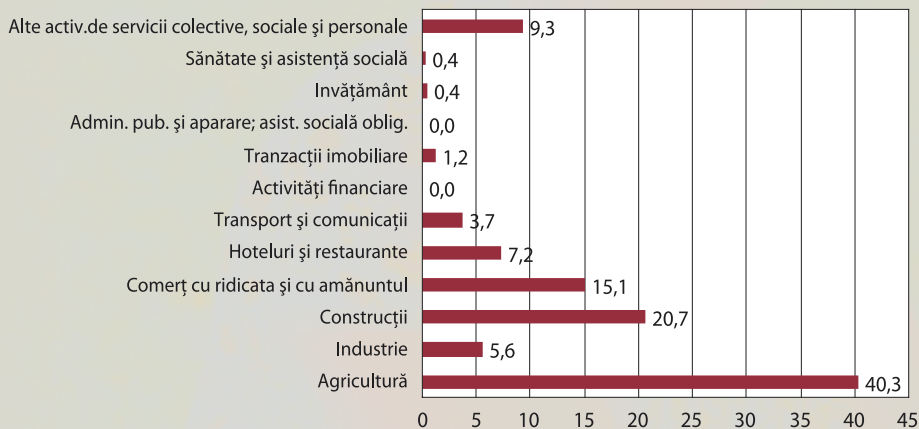
Dimensiunea 4: *Siguranța locului de muncă și protecția socială*

Sub-dimensiunea (a) *„Siguranța locului de muncă”*

## Indicator: PONDERA SALARIAȚILOR CARE LUCREAZĂ FĂRĂ CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

### Ponderea salariaților fără contracte individuale de muncă, pe activități economice, %, 2011



Angajarea lucrătorilor fără contracte individuale de muncă este interzisă prin lege. Munca în baza unei înțelegeri verbale lipsește salariatul de **protecția socială**, asigurată prin lege, expunându-l, astfel, la mai multe riscuri: angajatorul nu transferă plăți pentru asigurarea medicală și socială a angajatului, salariatul nu beneficiază de concedii anuale plătite sau concedii de boală, concedii pentru îngrijirea copiilor, etc.

În 2011, 9,8% din numărul total de salariați nu aveau contracte individuale de muncă. Față de anul 2007, cota acestora a scăzut cu 1,7 p.p.<sup>6</sup> Cele mai mari ponderi ale

salariaților fără contracte au fost înregistrate în agricultură (40,3%), construcții (20,7%) și comerț (15,1%).

<sup>6</sup> Puncte procentuale.



**Indicator: PONDEREA PERSOANELOR OCUPATE PE CONT PROPRIU**

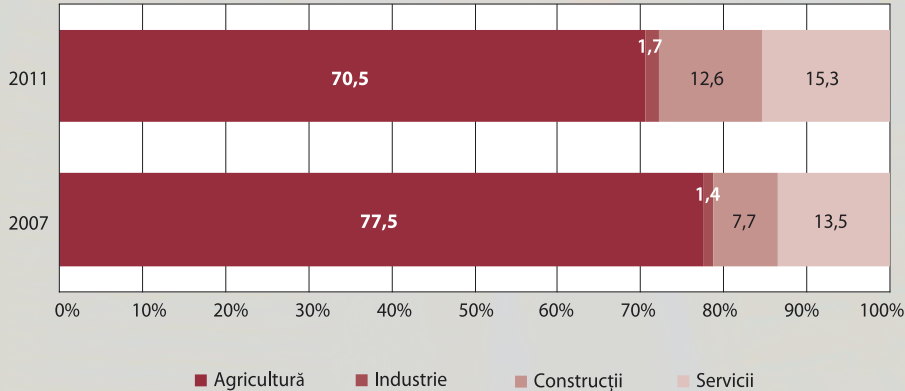
Dimensiunea 4: *Siguranța locului de muncă și protecția socială*

Sub-dimensiunea (a) *„Siguranța locului de muncă”*

## Indicator: **PONDEREA PERSOANELOR OCUPATE PE CONT PROPRIU**

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

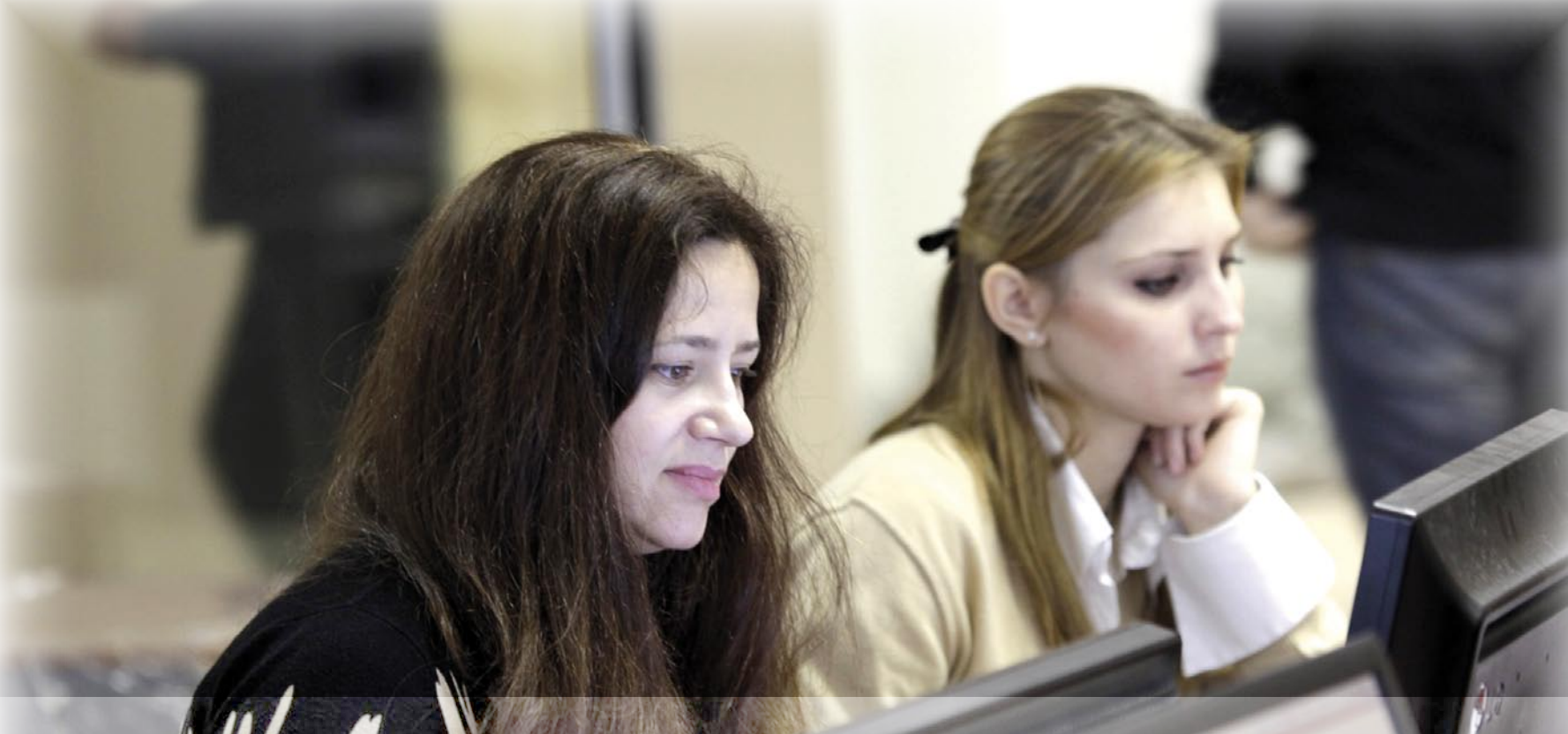
**Distribuția lucrătorilor pe cont propriu, pe grupe de activități economice, %, 2011**



de 25,6%. Această pondere a scăzut cu 4,5 p.p. față de anul 2007. Majoritatea lucrătorilor pe cont propriu activează în agricultură.

Lucrătorii pe cont propriu sunt persoanele care desfășoară o activitate individuală/afacere personală fără a avea angajați. În comparație cu persoanele salariate, lucrătorii pe cont propriu trebuie desinestător să efectueze lucrările sau să presteze serviciile, dar și să-și **asume** toate **riscurile** legate de administrarea activității/afacerii.

În 2011, ponderea lucrătorilor pe cont propriu în numărul total al persoanelor ocupate a fost



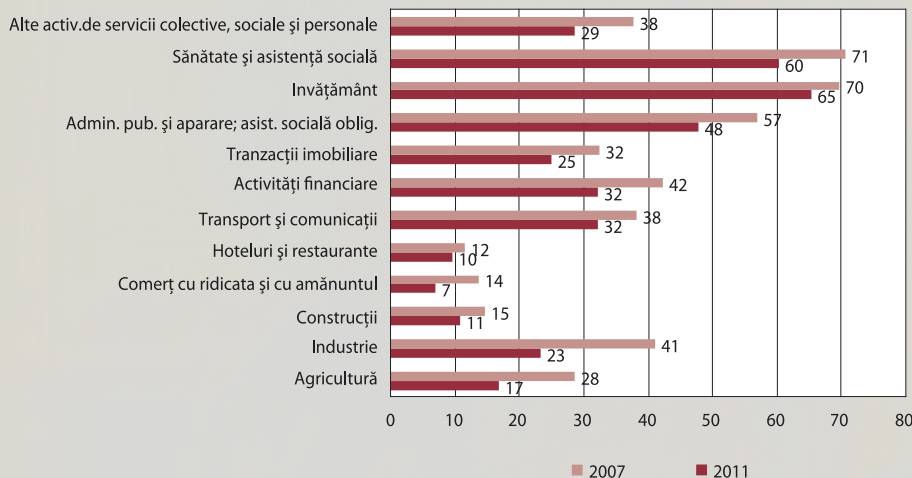
**Indicator:** **PONDEREA SALARIAȚILOR CARE FAC PARTE DINTR-O ORGANIZAȚIE SINDICALĂ**

Dimensiunea 5: *Dialogul social*

## Indicador: PONDERA SALARIAȚILOR CARE FAC PARTE DINTR-O ORGANIZAȚIE SINDICALĂ

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

### Ponderea salariaților care fac parte dintr-o organizație sindicală, pe activități economice, %



Un element central al democrației de muncă și dovada eficienței dialogului social îl constituie capacitatea lucrătorilor de a se **asocia liber** pentru apărarea intereselor lor în timpul negocierilor și consultărilor cu angajatorii. În Republica Moldova acest drept este garantat de legislația muncii.

În anul 2011, 30,7% din salariați erau membri ai organizațiilor sindicale, cu 9,3 p.p. mai puțin decât în 2007 (40,0%). Cele mai mari ponderi ai membrilor de sindicat s-au înregistrat în domeniul învățământului și sănătății (peste 60%), iar cele mai mici – în activitățile din comerț, hoteluri și restaurante (sub 10%).





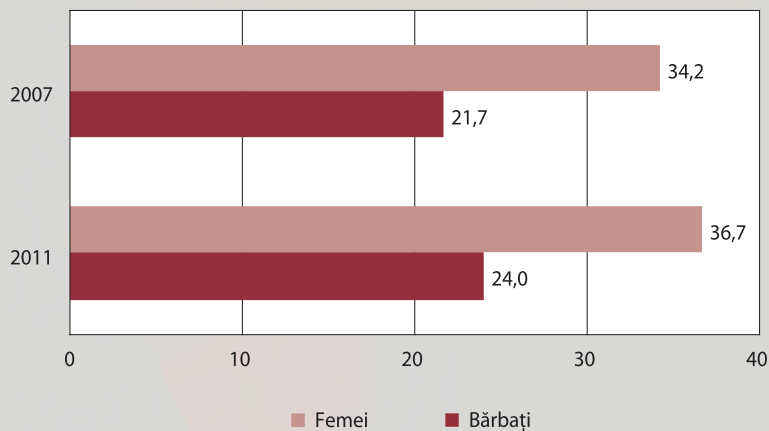
**Indicator:** **PONDEREA PERSOANELOR ÎN OCUPAȚII DE CALIFICARE ÎNALTĂ**

Dimensiunea 6: *Dezvoltarea competențelor și instruirea*

## Indicator: PONDEREA PERSOANELOR ÎN OCUPAȚII DE CALIFICARE ÎNALTĂ

Sursa & periodicitatea: *Cercetarea statistică asupra gospodăriilor casnice „Ancheta Forței de Muncă”, anuală*

**Ponderea persoanelor în ocupații de calificare înaltă<sup>7</sup>, pe sexe, %**



Locurile de muncă la care se solicită o calificare înaltă oferă, de obicei, mai multe **oportunități** de dezvoltare profesională, un venit mai mare, condiții de muncă mai bune.

În 2011, ponderea persoanelor cu vârsta de 15-64 ani, care lucrează în ocupații ce necesită o calificare înaltă a fost de 30,3%, comparativ cu 27,4% – în 2007. Această creștere reflectă o îmbunătățire a calității ocupării, din perspectiva nivelului de calificare atins de

către persoanele ocupate și a condițiilor de muncă ale acestora. Femeile, într-o proporție mai mare decât bărbații, lucrează în ocupații, care necesită o calificare înaltă.

<sup>7</sup> Conform Clasificatorului Ocupațiilor: conducători ai autorităților publice de toate nivelurile, conducători și funcționari superiori din unitățile economico-sociale și politice; specialiști cu nivel superior de calificare; specialiști cu nivel mediu de calificare.

**Buletin informativ 2013. CALITATEA OCUPĂRII ÎN CIFRE**

Conținut: *Lucia Spoială, Elena Vâtcăreanu, Vladimir Ganța*

Concepție: *Aurelia Spătaru*

Design și machetare: *Ion Axenti*

Imagini: *PNUD, UN Women*

**Elaborat în cadrul Proiectului Comun ONU  
„CONSOLIDAREA SISTEMULUI STATISTIC NAȚIONAL” cu suportul PNUD**

**Biroul Național de Statistică**

MD-2019, mun. Chișinău,  
str. Grenoble 106  
Linia verde: 022 40 31 51,  
moldstat@statistica.md,  
www.statistica.md

**Proiect comun ONU**

**“Consolidarea sistemului statistic național”**

MD-2019, mun. Chișinău,  
str. Grenoble 106  
Tel.: 022 40 31 42  
www.un.md