

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

Transformări 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 economic activă sau inactivă.

Ca o structură dinamică, piața forței de muncă se manifestă prin fluxurile existente după statutul populației aflate pe piața muncii: populația ocupată, inactivă și șomerii. 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 referitoare la motivul inactivității populației. În general, au fost fixate categorii de populație inactive, care nu fac parte din forța de muncă, dat fiind faptul 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^{ea} Internațională a Statisticienilor Muncii (CISM, BIM, Geneva, 2013) [2], a calculat setul de indicatori noi cu privire la așa-numită „sub-utilizare a forței de muncă”.

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. 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 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 unui loc de muncă, dar nu au fost disponibile la moment și cele care, nefiind în căutarea locului de muncă au dorința de a lucra și sunt disponibile pentru activitatea de muncă. 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”.

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”. Caracteristica implicării a populației în vârstă aptă de muncă în activitatea economică, utilizând standardele internaționale în vigoare, este reflectată în tabelul de mai jos.

Tabelul 1. Evoluția indicatorilor determinanți de participare în activitatea economică a populației în vârstă aptă de muncă în Republica Moldova

	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
Rata ocupării, %	39,4	38,4	39,3	39,6	40,3	40,8
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 subutilizare a forței de muncă (LU4), %	16,2	15,0	13,9	11,7	12,0	11,8

Sursa: www.statistica.md

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 cea mai completă a forței de muncă a fost înregistrat în anii 2015-2016, când cca 94,0% din populația ocupată a lucrat ziua completă de muncă. În mod natural, situația regimului de lucru pentru perioada cercetată a fost neuniformă și în anii 2011-2015 s-a înregistrat o tendință de majorare a ponderii salariaților cu regimul săptămânal de lucru 0-30 de ore, iar în 2016 ponderea salariaților cu regimul de lucru 40 de ore și peste a constituit 75,1% din numărul total al salariaților.

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. Totodată, conform Legii salarizării 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.

Din analiza datelor statistice se observă că în luna septembrie 2016, cca 10% din salariații și cca 25% din salariații din sectorul bugetar au salarii mai mici decât mărimea minimumului de existență pentru populația aptă de muncă. **În anii 2015-2016, ponderea persoanelor care au primit un salariu aproximativ la nivelul acestui standard social, sau până la 2000 lei, a constituit 20,3% și 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.** 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.

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. Fiind o derivată din dezvoltarea economică, piața muncii are unele deosebiri specifice, 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.

În scopul îmbunătățirii situației pe piața muncii și asigurării competitivității acestei piețe se recomandă elaborarea unui mecanism privind determinarea cererii și ofertei a forței de muncă; crearea și dezvoltarea Observatorului pieței muncii, obiectivul căruia va contribui la analiza, monitorizarea situației reale și elaborarea prognozelor în domeniu; asigurarea concordanței cererii și ofertei forței de muncă, aplicând diferite forme flexibile de ocupare și stimulente privind căutarea activă a locului de muncă de către șomeri; dezvoltarea continuă a parteneriatului și dialogului social, protecția drepturilor și garanțiilor în sfera relațiilor de muncă, respectarea normelor legislației în vigoare, perfecționarea cadrului de drept privind remunerarea muncii în funcție de experiența altor țări, inclusiv și determinarea costului real al forței de muncă având în vedere standardele sociale avansate în domeniu etc.

**Publicația integrală poate fi descărcată pe www.ccd.md la compartimentul Culegeri
Dinamica populației și calitatea potențialului uman: Materialele conferinței internaționale
teoretico-practice ”Creșterea economică în condițiile globalizării” din 12-13 octombrie
2017.**